



**»Einen Gleichwertigkeits-
zauber wirken lassen ...«**

**Empowerment in der Offenen
Kinder- und Jugendarbeit verstehen**

AMADEU ANTONIO STIFTUNG

INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR

Herausgeberin:

Amadeu Antonio Stiftung
Novalisstraße 12, 10115 Berlin
Telefon + 49 (0)30. 240 886 10
info@amadeu-antonio-stiftung.de
www.amadeu-antonio-stiftung.de

Niederlassung Niedersachsen
Otto-Brenner-Straße 1, 30519 Hannover
Telefon 0511. 89 73 43 33

Konzeption und Gesamtreaktion: Golschan Ahmad Haschemi, Pasquale Virginie Rotter
Interviewpartner_innen: Hajdi Barz, Miriam Burzlaff, Marina Chernivsky, Juna Grossmann, Muhammed Lamin Jadama, Anetta Kahane, Sanaa Laabich, Saminia Lilkendey, Verena Meyer, Maryam Puvogel, ManuEla Ritz, Simbi C. Schwarz, Rebecca Seidler, Tarik Tesfu und Hengameh Yaghoobifarah
Beratung und redaktionelle Unterstützung: Miriam Burzlaff, Juliana Kolberg, Verena Meyer, Judith Rahner, Robert Lüdecke
Lektorat: Britta Kollberg

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.

Bildnachweise: Verena Meyer (S. 3), Britta Kollberg (S. 4), Maryam Puvogel (S. 7), Muhammed Lamin Jadama (S. 12), Naemi Eifler (S. 15), IniRromnja (S. 16), Elif Küçük (S. 17), Juna Grossmann (S. 20)
Illustrationen: Soufeina »tuffix« Hamed (S. 23), Jeff Hollweg (S. 27)
Titelfoto: Golschan Ahmad Haschemi

Gestaltung:  Design
Druck/Litho: DRUCKZONE GmbH & Co. KG
Gedruckt auf Envirotop Recycling 100% Altpapier

© Amadeu Antonio Stiftung 2016
Neuaufgabe leicht redaktionell überarbeitet 2017

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Demokratie **leben!**

be  **Berlin**

Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung



Weiterhin gefördert von:



AMADEU ANTONIO STIFTUNG
INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR

Inhalt

Über Wirklichkeit und Utopien. Ein Redaktionsgespräch	2
Empowerment als Weg zur Gemeinsamkeit	4
Die ju:an-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit	5
Die Interviewpartner_innen	5
Die Ursprünge von Empowerment	7
Selbstbestimmung jenseits der Worthülse	7
Sechs Notwendigkeiten für Empowerment	8
Vorab: Was ist eigentlich Adultismus ...	8
... und was hat das mit Rassismus zu tun?	8
Unsichtbare Erfahrungen von Betroffenen	9
Die Menschenwürde achten ...	10
... statt Erfahrungen abzuwehren	10
Professionelle Wissenslücken schließen	10
Immer wieder fragen	10
Die Bedeutung von »Power«	11
Antisemitismus und Rassismus sind mehr als Vorurteile	11
Schieflagen hinterfragen	12
Professionelle Haltung einfordern, eigene Gewissheiten herausfordern	13
Die Empowermentmacher_innen	14
Powersharing als Handlungsstrategie für Nicht-Betroffene	14
Der Wille zur Veränderung	14
Empowerment und Beliebigkeit	15
Inflationäre Verwendung	15
Die Bedeutung des Empowerment-Raums	16
Anerkennung und Heilung in Empowerment-Räumen	16
Empowerment überwindet Isolation	17
Kompetente Empowermentbegleitung sicherstellen	17
Kompetenzen zur Begleitung von Empowermentprozessen	18
Unterschiedliche Lebensrealitäten wahrnehmen	18
Eigene Kompetenzen einschätzen können	19
Bestehende Wissensbestände ehren	19
Empowerment und Sichtbarkeit	20
(Un)sichtbare Normalitäten	20
Verzerrte Bilder und Berichterstattungen	21
Öffentlich werden	22
Identifikations- und Wissensbezüge jenseits des Mainstreams	22
Strategien und Praxisbeispiele	23
Gewaltgeschichte(n) erfahren ...	23
... und Empowermentgeschichte(n) (wieder)entdecken	24
Empowerment genussvoll (er)leben	24
Schwächen erkennen, Mut gewinnen	26
Empowermentnetzwerke stärken	26
»Da geht's auch ums Verlernen ...« Interview mit dem Hotspot Of Power-Netzwerk	27
10 Thesen zu Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	30
Weiterführende Literatur und Materialien	32

Über Wirklichkeit und Utopien

Ein Redaktionsgespräch

Pasquale: Eine Handreichung als Mosaik aus Expert_innen-Interviews, denkst Du, das funktioniert? Braucht es nicht eine wissenschaftliche Einleitung, Theorie- und Praxiskapitel, um Empowerment gegen Antisemitismus und Rassismus richtig zu verstehen?

Golschan: Ja und Nein. Die Notwendigkeit von Empowerment und die Notwendigkeit, das Wissen darüber sichtbar zu machen und zu multiplizieren, zeigt sich ja gerade an diesem nicht eben kleinen Pool von Expert_innen in unserem Heft. Der Bedarf ist da, die Expertise ist da, doch der Bedarf, die Expert_innen und ihr Wissen sind oftmals unsichtbar oder werden als marginal verhandelt. Kritisches Wissen von Juden_Jüdinnen¹ und People of Color wird marginalisiert². Dieses Wissen, das ja neben Erfahrung auch auf professioneller Expertise basiert, wird oftmals nicht als solches anerkannt und eher in Frage gestellt als Wissen aus der Dominanzgesellschaft. Mehr noch, es wird sich von weißen Expert_innen angeeignet.

Der aus dem Englischen übernommene Begriff »People of Color« (Abkürzung: PoC) wird als solidarische Selbstbezeichnung von und für Menschen mit rassistischer Diskriminierungserfahrung von vielen ganz selbstverständlich, von anderen wiederum gar nicht genutzt. »People of Color« ist - neben Selbstbezeichnungen wie Roma und Sinti, Juden und Jüdinnen, Migrant_innen, Refugees, Newcomer, Schwarze Menschen, Afrodeutsche, Asiatische Deutsche u.v.m., die in sehr unterschiedlichen Kontexten geprägt wurden - nur eine von vielen gängigen (Selbst-)Bezeichnungen von Menschen in Deutschland, die begonnen haben, sich selbst zu bezeichnen und für die Stärkung marginalisierter Positionen und Perspektiven einzusetzen.³

In rassismuskritischen Ansätzen wird zur Analyse rassistischer Machtverhältnisse die gesellschaftliche Position »Weißsein« benannt. Weiß beschreibt dabei explizit nicht die Hautfarbe, sondern benennt 1) die in der Regel unbenannte gesellschaftliche privilegierte Position, 2) selbstverständlich als zur dominierenden Mehrheit dazugehörig betrachtet zu werden, 3) nicht von Antisemitismus und Rassismus betroffen zu sein und 4) entsprechend vom Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen (Wissen, Netzwerke, Arbeit, Wohnen) zu profitieren. Kritisches Weißsein bedeutet, sich dieser gesellschaftlichen Position bewusst zu werden und davon ausgehend angemessene und wirksame Handlungsmöglichkeiten gegen Antisemitismus und Rassismus zu entwickeln.

Es hat sich gezeigt, dass Begriffe wie »weiß«, »(Angehörige der) Mehrheitsgesellschaft« oder auch »Dominanzgesellschaft« hilfreich sein können, um zu benennen, was sonst nicht benannt wird: die Machtverhältnisse, innerhalb derer Gesellschaft sich (u.a.) bildet. Auch wenn die diskursive Auseinandersetzung damit im spezifischen Kontext Deutschland wohl nie abgeschlossen sein wird und der praktische Nutzen der Begriffe permanent erprobt wird, hat sich ihre Verwendung als hilfreich erwiesen, um konkrete Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Wir verstehen darunter auch eine gesellschaftliche Position, die eine spezifische Verantwortung in der Bekämpfung von Antisemitismus und Rassismus hat.⁴

- 1 Es musste lange darum gekämpft werden, dass das Wort »Jude« für sich stehen kann und nicht mehr als Tabuwort gilt. Deshalb und um zugleich Jüdinnen und nicht-binäre Jüd_innen sichtbar zu machen, nutzen wir in dieser Handreichung die Schreibweise »Juden_Jüdinnen«.
- 2 »Marginal« bedeutet »nebensächlich, randständig«. Marginalisierung benennt den Prozess, in dem Bevölkerungsgruppen an den gesellschaftlichen Rand gedrängt und damit vom Zugang zu und der Partizipation an gesellschaftlichen Ressourcen ausgeschlossen werden. Zugleich sind wir uns dessen bewusst, dass die Beschreibung von Menschen als marginalisiert eine Wiederherstellung und Festschreibung dieser Position bewirken kann.
- 3 Zum tieferen Verständnis vgl. Jasmin Dean, Person/People of Colo(u)r. In: Arndt, Susan /Ofuately-Alazard, Nadja (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: Kerben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast.
- 4 Eine Sammlung dieses und anderer gängiger Begriffe für die Professionalisierung der OKJA finden Sie im Abschnitt »Perspektiven und Positionierungen« des Glossars Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, www.projekt-ju-an.de/breit-gefaechert-praktisch-gut.

Pasquale: Stimmt, es passiert viel zu oft, dass Wissen und Analysen von Juden_Jüdinnen oder Leuten of Color vereinnahmt werden, ohne darauf zu verweisen, woher sie kommen. Stattdessen wird dann bei einer Veranstaltung eine »Betroffenenperspektive« eingeladen. Expert_innen werden auf die Betroffenenrolle reduziert. Aber niemand fragt sich zum Beispiel, warum es bei einem Träger keine einzige Sozialpädagogin of Color in einer Leitungsfunktion gibt. Antisemitismus- und rassismuskritisches Wissen ist da! Doch ganz ehrlich, ich habe in den letzten Jahren in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit⁵ viel zu wenig davon gesehen. Das ist eine enorme professionelle Lücke der OKJA.

»Empowerment bedeutet für mich Community, Kraft und Verbindung von unterschiedlichen Standorten.«
Verena Meyer

Golschan: Genau deshalb finde ich es so wichtig, dass wir für diese Broschüre Menschen interviewt haben, die aus verschiedenen analytischen Perspektiven auf Jugendarbeit schauen. Oder mit Jugendlichen arbeiten, die selbst Erfahrung mit antisemitischer und/oder rassistischer Diskriminierung haben.

Gleichzeitig ist diese Broschüre für mich kein internes »Expert_innenkränzchen«.

Sie richtet sich an alle, die sich mit dem Thema und der praktischen Umsetzung des Empowermentansatzes in der OKJA auseinandersetzen möchten. Denn Antisemitismus und Rassismus sind keine Nischenthemen, sondern betreffen uns alle als Teil einer verantwortungsvollen Zivilgesellschaft.



Pasquale: Absolut. Mir ging es außerdem darum, Wissensbestände und Strategien der Selbstermächtigung aus jüdischer und PoC-Perspektive zusammen zu führen. Antisemitismus und Rassismus werden so oft gegeneinander ausgespielt ...

Golschan: Ich wünsche mir, dass wir voneinander lernen – von den (Überlebens)strategien der jeweils anderen, um uns eben nicht teilen und beherrschen zu lassen. Ich schätze es sehr, dass ich von den interviewten Expert_innen viel über Empowerment in der Praxis lernen kann. Aber mich interessieren auch ihre Wünsche und Idealvorstellungen. Wie stellen sie sich eine »empowerte Welt« vor? Wie sehen ihre Utopien aus?

Pasquale: Cool. Ich wünsche mir, dass diejenigen, die nicht von Rassismus und Antisemitismus betroffen sind, einfach zuhören und sich genauso inspirieren lassen wie ich mich. Wir haben die Interviewten ja auch gebeten, ein Foto zur Verfügung zu stellen, das sie mit Empowerment verbinden ...

Golschan: Ja, mir hat diese weitere Ebene noch etwas verdeutlicht – die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede und Ergänzungen: Beim Betrachten der völlig unterschiedlichen Fotos ist mir nochmal klar geworden, wie vielfältig Empowerment verstanden wird.

Pasquale: Dazu gehört auch das Gespräch der Jugendlichen, mit denen du und Verena im November 2016 die Konferenz Hotspot of Power in Hannover⁶ organisiert habt. Denn wenn wir Empowerment in der OKJA als Selbstbestimmung verstehen, dann haben die Jugendlichen das letzte Wort. Das müssen wir weder kommentieren noch abstrahieren.

5 Im Folgenden verwenden wir die Abkürzung OKJA.

6 Die erste selbstorganisierte Empowermentkonferenz Hotspot of Power von Jugendlichen und junge Erwachsenen mit Rassismuserfahrungen fand am 26.11.2016 in Hannover statt. Weitere Informationen: www.projekt-ju-an.de/aktuelles/hotspot-of-power.

Empowerment als Weg zur Gemeinsamkeit

Anetta Kahane

Die Entwicklung der modernen Gesellschaften in ihrer heutigen Vielfalt ist ohne die Geschichte von Empowerment undenkbar. Es war ja nicht so, dass einige Philosophen im 18. Jahrhundert irgendwann und irgendwie beschlossen, mit dem Prozess der Aufklärung anzufangen und den Menschen so aus den Zwängen von Unvernunft und klerikaler Herrschaft zu befreien. Bis dahin hat es bereits viele Kämpfe gegeben, und der Wunsch der Menschen nach Emanzipation, Individualität und Entfaltung führte zu einer Art Visionsdruck, zu einer vorgestellten Hoffnung, Utopie, die Handeln und Nachdenken inspirierten. Der Weg der Emanzipation, der Selbstbestimmung hin zu festgeschriebenen Menschenrechten brauchte sehr viel Empowerment für jede einzelne Gruppe, die daran partizipieren wollte. Empowerment, Utopie, Aufklärung und der Kampf für eine offene säkulare Demokratie gehören fest zusammen.

Diese Entwicklung hat klein angefangen. Nehmen wir die Emanzipation. Wovon sich emanzipieren? Vom Klerus, vom Aberglauben, vom Absolutismus, von der Leibeigenschaft und Versklavung von Menschen, von den Zwängen des Ständestaates. Bis zum Zeitalter der Aufklärung waren die Menschen in Europa in ihrem Wert gnadenlos kategorisiert. Wer dem herrschenden Zirkel nicht angehörte, hatte keine oder sehr eingeschränkte Rechte und Zugänge zu Bildung. Keine persönliche Eigenschaft änderte etwas daran. Mit der Aufklärung änderte sich alles, denn sie stellte das Individuum mit seinen Möglichkeiten und somit auch seine Zugänge und Entwicklungschancen in den Mittelpunkt. Was für eine Revolution! Wie fragmentarisch die Idee der Aufklärung damals dennoch war, zeigt die Haltung der großen Philosophen zu Juden und zum Kolonialismus, die geprägt war von tiefer Verachtung und Abwertung. Von Frauen oder gar sexuellen Minderheiten ganz zu schweigen – die kamen gar nicht erst vor.

Man kann die Entwicklung bis heute also optimistisch oder pessimistisch sehen, je nachdem, wie Geschichte betrachtet wird. In unserer Zeit, in der alles gleich und sofort zu geschehen hat, ist der Blick auf historische Entwicklungsphasen oft sehr eingeschränkt. Die Leute sehen die Defizite des Jetzt und verlangen, unverzüglich das Unrecht aufzuheben. Schauen wir auf unsere heutige Gesellschaft, auf die Situation in Deutschland, dann erleben wir schmerzhaft, was Rassismus, Antisemitismus und andere Formen von Diskriminierungen in unserem Leben anrichten. Das alles wahrzunehmen kann ein Grund für Pessimismus sein. Wir sehen Mehrheiten und Minderheiten, Dominanz und Privilegien, Unrecht und Ungerechtigkeit. Wir sehen die vielen Gruppen, die um Anerkennung und Gleichstellung kämpfen, wo sie noch nicht anerkannt und gleichberechtigt sind. Und ja, dafür braucht es Empowerment, um es leisten zu können, nicht aufzugeben und sich mit der eigenen Stimme Gehör zu verschaffen.

Doch wenn wir einen historischen Blick zurück wagen, gibt es jeden Grund zu Optimismus. Menschen aller Epochen, besonders aber in den letzten 250 Jahren, haben es geschafft, aus dem Schatten von Verachtung und Diskriminierung herauszutreten. Was mit der Emanzipation des weißen Mannes von Klerus und Mittelalter begann, hat heute die ganze Gesellschaft erfasst, ist die Basis des Grundgesetzes und wird Schritt für Schritt fortgeschrieben. Jedes Empowerment, das wir heute unterstützen, bringt uns der Gemeinsamkeit ein Stück näher, die darauf beruht, dass jeder Mensch als Individuum und Teil einer Gruppe, unabhängig von seiner Herkunft oder Orientierung, gleichen Wert hat.



Mit der Autorin und Holocaust-Überlebenden Margot Friedländer und dem Aktivisten Ishmael Wa Muhikira, Überlebender des Völkermords in Ruanda

Die ju:an-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit

Das Modellprojekt »ju:an« der Amadeu Antonio Stiftung unterstützt Fachkräfte und andere Multiplikator_innen der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit bundesweit bei der Implementierung einer antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit. Dies geschieht durch individuelle Beratungen, Coaching und Prozessbegleitung von Einrichtungsteams und Trägern, Fortbildung und Trainings, Inputs bei Fachveranstaltungen sowie die Vernetzung von Multiplikator_innen, die an der Schnittstelle OKJA, Sozialraum und Social Media tätig sind. Darüber hinaus stellen wir im Rahmen von Publikationen und eigenen Veranstaltungen Fachinformationen zur Verfügung, vermitteln Expert_innen und schaffen Vernetzungsmöglichkeiten für engagierte Akteur_innen aus Praxis, Wissenschaft, Politik und Verwaltung. Dabei denken wir den Empowermentansatz immer mit. Denn wir sind davon überzeugt, dass wir gemeinsam Räume schaffen können, in denen sich jüdische Jugendliche und Jugendliche of Color sicherer fühlen können. Weil durch den Empowermentansatz ihr Recht auf Bewahrung der Menschenwürde geschützt und ihre Bedürfnisse der Selbststärkung und -entwicklung unterstützt werden.

www.projekt-ju-an.de

Die Interviewpartner_innen

Hajdi Barz, Mitglied der IniRromnja. Bachelor of Education für das Lehramt an Gymnasien in den Fächern Englisch und Französisch. Zurzeit ist sie im Studium zum Master of Education. Zwischen 2012 und 2014 leitete sie im Roma Informations Centrum das Projekt »Gestern mit den Augen von Heute sehen« – Stadtrundgänge junger Roma zur Geschichte des Pharrajmos⁷ in Berlin. Seit 2011 bietet sie als freie Empowermenttrainerin Workshops und Vorträge zur Sensibilisierung gegen Gadjé-Rassismus⁸ an. Seit Februar 2015 ist sie Bildungsreferentin des feministischen Romnja Archivs Romaniphen. Hier ist sie verantwortlich für die Beurteilung und Erstellung didaktischen Materials zu den Themen Gadjé-Rassismus, Romaniidentitäten und -politiken sowie feministische Perspektiven in der Bildungsarbeit.

Miriam Burzlaff ist Bildungsreferentin bei der ju:an Praxisstelle und promoviert in Sozialer Arbeit. Ihre diesbezüglichen Schwerpunkte sind Kritische Soziale Arbeit, Curricula und Berufsethik Sozialer Arbeit sowie Policy Practice. Sie lebt in Berlin.

Marina Chernivsky studierte in Israel und Berlin Verhaltenswissenschaften, Psychologie und Psychotherapie. Sie leitet das Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland und arbeitet als Trainerin und Supervisorin u.a. zu Diversität, Antisemitismus, Rassismus, Migration, Identitäts- und Erinnerungspolitik, Empowerment und kritischer Sozialer Arbeit. Sie ist Mitglied im zweiten unabhängigen Expertenkreis Antisemitismus des Deutschen Bundestages und im Vorstand diverser gemeinnütziger Organisationen.

Juna Grossmann, geboren und aufgewachsen in (Ost-)Berlin, Studium Sonderpädagogik, Arbeiten für diverse Museen, Gedenkstätten und Galerien wie das Jüdische Museum Berlin, das Künstlerhaus Bethanien, die Gedenkstätte Stille Helden, die Blindenwerkstatt Otto Weidt. Engagement bei Open History e.V. und dem Projekt rentajew.org. Betreibt seit 2008 den Blog irgendwiejuedisch.com.

Muhammed Lamin Jadama, Refugee, Fotograf und Filmemacher. Geboren in SeneGambia, lebt er seit 2008 in Europa und seit 2011 in Deutschland. In Italien arbeitete er für die Onlinezeitung »Afronline«. Seit 2010 dokumentiert er fotografisch und filmisch die Situation von Refugees und Migrant_innen in verschiedenen europäischen Ländern, darunter das Refugee-Protestcamp am Oranienplatz in Berlin. Immer nah an der Basis, folgt er den stillen und dramatischen Momenten des alltäglichen Lebens Geflüchteter.

7 Pharrajmos bedeutet auf Romanes das »Verschlingen« und bezeichnet die grausamen Erfahrungen und die Ermordung von ca. 1,5 Millionen Rom*nja in Europa durch den Nationalsozialismus.

8 Gadjé-Rassismus bezeichnet die Formen von Rassismus, die sich gegen Romn*ja und Sinte*zza richten. Durch den Begriff Gadjé, also Nicht-Roma, werden die Personen fokussiert, von denen die rassistische Diskriminierung ausgeht und nicht diejenigen, die rassistisch diskriminiert werden.

Anetta Kahane warnte bereits als erste und einzige Ausländerbeauftragte des Magistrats von Ost-Berlin eindringlich vor den Gefahren des Rechtsextremismus. 1991 gründete sie die RAA e.V. (Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie) für die neuen Bundesländer. Als Geschäftsführerin engagierte sie sich hier u.a. für Demokratisierungsprozesse an Schulen und interkulturelle Pädagogik. 1998 gründete Anetta Kahane die Amadeu Antonio Stiftung, die sich für eine aktive Zivilgesellschaft und demokratische Kultur einsetzt und deren hauptamtliche Vorsitzende sie heute ist. 2002 wurde sie mit dem Moses-Mendelssohn-Preis des Landes Berlin ausgezeichnet.

Sanaa Laabich hat Psychologie in Greifswald und in Berkeley, USA studiert und engagiert sich seit über zehn Jahren in der interkulturellen und interreligiösen Jugendarbeit mit den Schwerpunkten Empowerment, Identität, Rassismus, Stärkung von Frauen und Mädchen.

Saminia Lilkendey (Pädagogin B.A.) ist gelernte Erzieherin und Studierende des Masterstudiengangs Erziehungs- und Bildungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Migration und Bildung an der Universität in Oldenburg. Eines ihrer Forschungsinteressen liegt in der rassismuskritischen und empowermentorientierten Praxisreflexion von Pädagog_innen. Sie besuchte mehrere Fortbildungen zu Empowermentarbeit und war 2016 Teilnehmerin und Mitorganisatorin der Hotspot of Power-Konferenz in Hannover.

Verena Meyer arbeitet als Beraterin im Mädchenhaus *zwei13*. Sie war Mitorganisatorin der Hotspot of Power-Konferenz in Hannover und ist bundesweit als Trainerin und Multiplikatorin für Empowerment tätig.

Maryam Puvogel ist seit vielen Jahren in Berlin wie auch im arabischen Raum aktiver Teil von Bewegungen, die gegen gesellschaftlichen Rassismus und soziale Ungleichheit kämpfen. Momentan arbeitet sie als Koordinatorin in einem Projekt, in dem es die Entwicklung von geschlechtersensiblen Gewaltschutzkonzepten in Unterkünften für Geflüchtete geht.

Simbi C. Schwarz: Schülerin und Adultismus-Expertin

ManuEla Ritz ist Mutter und Autorin, war »irgendwann einmal« Erzieherin, hat irgendwann einmal Sozialpädagogik/Sozialarbeit studiert und darf sich seither Diplom-Sozialpädagogin nennen. Am liebsten nennt sie sich jedoch Teamerin gegen Diskriminierung. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Sensibilisierung für Adultismus, in der Sicht-, Fühl-, und Be-Greifbarmachung von Rassismus, im Bereich Empowerment für Menschen mit Rassismus-Erfahrungen sowie in der Thematisierung des Machtverhältnisses zwischen Ost- und Westdeutschland.

Rebecca Seidler hat in Philosophie und Pädagogik promoviert, mit besonderem Augenmerk auf interreligiöse und interkulturelle Kompetenzentwicklung. Sie ist Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen und Universitäten in Niedersachsen und hat eine Praxis für psychosoziale Beratung, Coaching und Weiterbildung. Als zweite Vorsitzende der Liberalen Jüdischen Gemeinde Hannover engagiert sie sich in innerjüdischen und interkulturellen Projekten. 2007 mitbegründete sie in Hannover den ersten liberalen jüdischen Kindergarten bundesweit und ist dort für die Qualitäts- und Personalentwicklung zuständig.

Seit 2015 hüpft **Tarik Tesfu** als selbsternannter Gender-Messias durchs Netz. Seine Botschaft: Genderlove. Tarik ist ein pessimistisch-optimistischer Traum-Realist: An eine Welt ohne Diskriminierungen glaubt er nicht. Wenn er mit seinem Projekt aber ein Drittel der Menschen erreichen kann, die bei den Wörtern »Gender« und »Feminismus« das Kotzen kriegen, dann kann er easy peasy in Gender-Ruhestand gehen. Dauert aber noch ein Weilchen.

Hengameh Yaghoobifarah ist freie Journalist*in, Referent*in, Blogger*in und Redakteur*in beim Missy Magazine. Sie lebt in Berlin und setzt ihre Arbeitsschwerpunkte bei Anti-Rassismus, Queerfeminismus, Popkultur, Mode und Körpernormierungen.

Die Ursprünge von Empowerment

Wenn in der OKJA von Empowerment die Rede ist, sind wir uns selten der Wurzeln des Begriffs bewusst. Wie bei vielen emanzipativen Konzepten wurde der Begriff dafür sowohl entpolitisiert als auch sein Ursprung unsichtbar gemacht. Dass Empowerment als politischer Begriff und als emanzipatorisches Konzept zu verstehen ist, wird klar, wenn wir uns verdeutlichen, dass der Empowerment-Ansatz unter anderem auf die Schwarze Bürgerrechtsbewegung und die Frauenrechtsbewegung der 1960er Jahre in den USA sowie die Unabhängigkeitsbewegungen in den kolonisierten Ländern Afrikas und der Americas zurückgeht. Deshalb sind die politische und kollektive Dimension zentral, um Empowerment zu verstehen. Die Bürgerrechtsbewegung war ja kein Instrument zur Selbstentfaltung Einzelner, sondern ein Kampf für Soziale Gerechtigkeit. Empowerment war und ist immer ein Prozess mit dem Ziel, selbstbestimmt und als politisches Subjekt (wieder) handlungsfähig zu werden und die Gesellschaft aktiv mitzugestalten.

Marina Chernivsky bringt es so auf den Punkt: »Empowerment wird oft mit individueller Selbstverwirklichung verwechselt. Historisch handelt es sich jedoch nicht zwingend um die Selbstentfaltung, sondern um die Entwicklung konkreter politischer Forderungen gesellschaftlicher Gruppen, die über einen langen Zeitraum Unterdrückung und Benachteiligung erfahren haben.« Auch in Deutschland wurden und werden gesellschaftliche Gruppen abgewertet und diskriminiert. Die Geschichte des Antisemitismus in Deutschland, die deutsche Kolonialgeschichte, der NSU, rassistische Bestseller, das Erstarken rechtspopulistischer Parteien und völkischer Bewegungen u.a. zeigen, wie notwendig es war und ist, gegen Antisemitismus und Rassismus zu kämpfen. Und auch in Deutschland haben sich davon betroffene Gruppen immer schon organisiert und Formen der Widerständigkeit gefunden.

»Für mich sind Kampagnen und Initiativen wie die Anti-Lager-Kampagne von Menschen mit und ohne Fluchthintergrund oder Gruppen wie der International Women Space oder die O-Platz-Bewegung Ausgangspunkte eines politischen Empowerments.«

Maryam Puvogel



Nach und nach gelangte der Begriff auch in Deutschland in den Mainstream. Das geschah in erster Linie durch jene gesellschaftlichen Gruppen, die für ihre Bürger_innenrechte kämpften und sich dabei mitunter auf die Bürgerrechts- und Unabhängigkeitsbewegungen außerhalb der Bundesrepublik bzw. der Deutschen Demokratischen Republik und ihre Begrifflichkeiten bezogen. Empowerment war also kein Theoriediskurs, sondern praxisnahes Handeln, das anschließend abstrahiert und in den Mainstream eingespeist wurde. Marina Chernivsky betont, dass »die Empowerment-Bewegung im Kontext konkreter gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse entstand, um soziale und politische Schiefen auszugleichen«, und weist darauf hin, wie wichtig dies bei der Betrachtung aktueller Empowermentkonzepte und Empowermentpolitik ist.

Selbstbestimmung jenseits der Worthülse

Die OKJA zählt Selbstbestimmung und Partizipation zu ihren Prinzipien. Zugleich ist Selbstbestimmung ein fast ebenso inflationär verwendeter Begriff wie Empowerment. Miriam Burzlaff beschreibt das Verhältnis beider Konzepte folgendermaßen: »Ich verstehe Empowerment als aktiven Prozess gesellschaftlich unterdrückter Subjekte und Gruppen, sich selbst zu ermächtigen, mit dem Selbstwahrnehmung, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung einhergeht. Selbstbestimmung bedeutet hierbei: »Ich lasse nicht geschehen und über mich ergehen, sondern ich bin die, die mitentscheidet, handelt, sich gemeinsam mit anderen als politische_r Akteur_in begreift und auf ein Mehr an sozialer Gerechtigkeit hinwirkt.« Beim Nachdenken über Empowerment spreche ich einem Denken in Utopien eine zentrale Rolle zu: Ich muss mir vorstellen können, dass es anders als jetzt sein kann, dass grundlegende gesellschaftliche Veränderungen möglich sind und alle gleiche Rechte und Möglichkeiten haben – unabhängig von Aussehen, sozialem oder biologischem

Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, gesundheitlicher Verfassung u.a. Empowerment zielt auch darauf ab, Ohnmachtsgefühle zu überwinden sowie Wünsche und Forderungen zu formulieren, die ich dann in Handlungen münden lasse.«⁹

Sich selbst als politische_r Akteur_in zu begreifen, kann also sowohl Ausgangspunkt als auch Ergebnis von Empowermentprozessen sein. Viele Jugendliche, die von Antisemitismus und/oder Rassismus betroffen sind, beschreiben jedoch, dass ihr Alltag eher von Abwertung als von Selbstbestimmung geprägt ist. Wenn wir diese Erfahrungen ernst nehmen, wird deutlich, warum der Empowermentansatz – gerade und vor allem in der OKJA – überhaupt nötig ist.

»Beim Nachdenken über Empowerment spreche ich einem Denken in Utopien eine zentrale Rolle zu.«

Miriam Burzlaff

Sechs Notwendigkeiten für Empowerment

Antisemitische und rassistische Diskriminierung ist u.a. eine Erfahrung von Abwertung und Entmachtung. Diese zeigt sich in versteckten oder offenen Botschaften wie »Du bist nicht gut (genug)«, »Du bist anders als wir« und »Du gehörst nicht hierher«. Solche Erfahrungen machen alle Menschen, wenn auch manche mehr und manche weniger. Oder wie es Anetta Kahane ausdrückt: »Wir gehören alle gehassten oder verletzlichen Gruppen an. Wenigstens zweimal im Leben. Irgendwann sind wir alle Kinder und mit Glück auch Alte. Dazwischen sind wir Frauen, Jugendliche, Migranten, POCs, LGBTQs, Menschen mit Behinderung, sozial Ausgrenzte oder Menschen mit zu hohem IQ.«

Vorab: Was ist eigentlich Adulthood ...

Weil wir alle einmal Kinder waren und als Kinder gelernt haben, wie Abwertung funktioniert, lohnt es sich zu verstehen, was eigentlich Adulthood ist. Simbi C. Schwarz beschreibt dies im Gespräch mit ManuEla Ritz so: »Adulthood ist, wenn Größere Kleinere absichtlich runtermachen und sie die ganze Zeit damit aufziehen, dass sie kleiner sind. Und vielleicht sagen die dann auch, dass sie nicht so gut sind wie sie. Im Grunde ist Adulthood ja nur eine Machtauswirkung auf Leute, die anscheinend weniger Macht besitzen. Das Merkwürdige ist, dass die Erwachsenen anscheinend sehr viel Macht haben. Aber trotzdem brauchen Kinder einen Vertreter oder eine Vertreterin in ihrem Alter, weil die meisten Erwachsenen die Kinder nicht vertreten, auch wenn sie die Macht dazu hätten.«

... und was hat das mit Rassismus zu tun?

Die Ähnlichkeit zu Rassismus sieht ManuEla Ritz darin, dass »beispielsweise Schwarze Menschen, selbst wenn sie längst erwachsen sind, manchmal wie Kinder behandelt werden. Zum Beispiel, indem sie geduzt werden oder selbst mir, als erwachsener Schwarzer Frau, immer noch von fremden Menschen in die Haare gefasst wird. Das, was manche Erwachsene mit Kindern einfach so tun, weil sie Kinder sind, bleibt bei Schwarzen Menschen manchmal bis ins Erwachsenenalter hinein bestehen. Ähnlich sind auch manche Fragen, die weiße Menschen nur nicht-weißen Menschen und Erwachsene nur Kindern stellen. Kinder werden beispielsweise dauernd nach ihrem Alter gefragt und Schwarze Menschen ...«

Hier fällt Simbi C. Schwarz ein mit den Worten: »...oh man, die Frage nach der Herkunft. Das finde ich relativ lustig. Ich werde halt manchmal gefragt: »Wo kommst du her?« Dann sag ich: »Aus Deutschland!« Und dann kommt meistens die Frage: »Und wo kommen deine Eltern her?« »Aus Deutschland!« Manchmal ist der Gesichtsausdruck von den Leuten, wenn ich dann wieder sage: »Aus Deutschland!«, einfach Gold wert. Da würde ich mich am liebsten wegschmeißen.«

ManuEla Ritz vermutet: »Ich glaube, wenn es keinen Adulthood mehr gäbe, gäbe es vielleicht auch keine anderen Diskriminierungsformen mehr, weil wir dann als junge Menschen nicht lernen würden, dass es immer ein Oben und Unten gibt und es immer günstiger zu sein scheint, oben zu sein.«

Die erste Notwendigkeit für Empowerment ergibt sich daraus, dass wir alle gelernt haben, wie Abwertung funktioniert.

9 vgl. Can, Halil (2011): Demokratietarbeit und Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus in selbstbestimmten People of Color-Räumen. In: Castro Varela, Maria do Mar/Dhawan, Nikita (Hrsg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Münster: LIT, S. 245-259.

Unsichtbare Erfahrungen von Betroffenen

Vor dem Hintergrund von Antisemitismus in Deutschland stellt Marina Chernivsky fest, dass »das jeweilige Erleben und die Reaktion auf Antisemitismus für die nicht-jüdische Bevölkerung weitgehend unsichtbar bleiben«. Auch Rebecca Seidler beschreibt, dass »eine der großen Herausforderungen in der jüdischen Pädagogik darin besteht, dass jüdische Kinder sehr früh mit antijüdischen Ressentiments in Berührung kommen. Dies und die Zwangsläufigkeit, dass sie über kurz oder lang (spätestens in der Schule) von der Shoah und ihrem persönlichen Bezug zu ihr erfahren, sind eine enorme Belastung für die Entwicklung der Kinder. Für jüdische Eltern sind angesichts dieser Tatsache etwa die Debatten rund um einen unter die Geschichte zu ziehenden ›Schlussstrich‹ eine Missachtung der Lebensrealität ihrer Kinder.«

Diese Berichte decken sich mit den Erfahrungen der ju:an-Praxisstelle bei der Bekämpfung von und Aufklärung über Antisemitismus in der OKJA. Multiplikator_innen reagieren oftmals mit Verwunderung oder Unverständnis und dem Argument, dass Antisemitismus in ihren Einrichtungen kein Thema sei.

Daraus folgt die zweite Notwendigkeit für Empowerment: Antisemitismus und Rassismus sind für Mehrheitsangehörige oft nicht sichtbar.

»Bislang gibt es eher wenig Aufmerksamkeit für die Auswirkungen von Antisemitismus auf diejenigen, die den Antisemitismus erfahren. Eine gesellschaftliche Anerkennung von Antisemitismus wäre ein wichtiger Meilenstein und eine Errungenschaft, die unsere Arbeit unheimlich erleichtern würde.«
Marina Chernivsky

Die Erfahrungsberichte am Beispiel Adultismus, Rassismus und Antisemitismus zeigen, dass wir zwar alle von klein auf gelernt haben, wie Abwertung funktioniert, aber viele von uns dennoch wenig Ahnung von jenen Lebensrealitäten haben, die grundlegend von wiederholter Infragestellung und Abwertung durch Antisemitismus oder Rassismus geprägt sind. Einfach weil diese vielen (Angehörige der Mehrheitsgesellschaft) diese spezifische Formen der Abwertung nicht wahrnehmen, da sie nicht davon betroffen sind. Werden sie doch wahrgenommen, dann wird eher über als mit den Betroffenen gesprochen. Tarik Tesfu beschreibt als einen Grund für sein Projekt »diese zahllosen Expert_innen-Diskussionen in den Medien über Rassismus oder Sexismus, bei denen nicht eine Person zu Wort kommt, die wirklich von Rassismus oder Sexismus betroffen ist. Dieses ewige Reden über, aber nie mit den Menschen, die in ihrem Alltag permanent Diskriminierungserfahrungen machen müssen, geht mir ziemlich auf die Nerven.« Und Anetta Kahane formuliert: »Ich weiß, wie es sich anfühlt, Antisemitismus zu erleben, und wünsche mir noch immer, dass andere verstehen, was es mit mir macht und wie ich mich fühle. Besonders dann, wenn Nicht-Juden mir erklären, was Antisemitismus ist und was nicht. Und dass ich das schlechter beurteilen könne als Biodeutsche, denn ich wäre ja Betroffene und somit nicht ›neutral‹. Das übrigens ist ein Hohn auf die Geschichte der Deutschen. Als wären sie nicht auch Partei im Antisemitismus, als wären nur die Opfer betroffen, die Täter aber neutral.«

»Als erstes wären alle Pädagog_innen über Rassismus, (Hetero)Sexismus und andere Formen von Diskriminierung informiert und verfügten über eine Vielzahl an Handlungsstrategien, um diesen angemessen begegnen zu können. In pädagogischen Teams gäbe es eine personelle Quotierung. Empowerment wäre in den Strukturen der OKJA fest verankert. Junge Menschen würden kontinuierlich in Empowermentprozessen begleitet und als Peer Educator ausgebildet. Die Medienbibliothek in Jugendeinrichtungen wäre voll von Büchern, Filmen etc. mit starken, in vielfältiger und nicht rassistischer Weise abgebildeten Menschen of Color. Widerstandsgeschichte(n) von Menschen of Color wäre(n) für alle Jugendlichen sichtbar und nutzbar. In der Traumaberatung würden Rassismuserfahrungen selbstverständlich mit einbezogen. Die feministische Lobbyarbeit würde die Perspektiven von Mädchen*¹ und jungen Frauen* of Color querschnittsmäßig berücksichtigen und auf einen defizitorientierten Blick auf ›die Migrantin‹ verzichten. In feministischen Diskursen wären Stimmen von Frauen* of Color jederzeit sichtbar.«
Verena Meyer

1 Das Gender-Sternchen * betont die verdeckte Vielfalt der Menschen, die hinter den Begriffen steckt. Es weist auf die Fülle von Geschlechtern (u.a. trans*, inter*), Kulturen, Körpern, Bildung etc.

Davon ausgehend formuliert der Empowermentansatz für die OKJA drei Ausgangsfragen für einen selbst-reflexiven Lern- und Professionalisierungsprozess: Welche Erfahrungen mache ich überhaupt und welche nicht? Welche Erfahrungen nehme ich wahr und welche nicht? Wie und mit wem spreche ich darüber?

Die Menschenwürde achten ...

Vor dem Hintergrund dieser gesellschaftlichen und professionellen Leerstellen hofft Rebecca Seidler, »dass die Kinder durch Empowermentarbeit in der jüdischen Kita trotz Antisemitismuserfahrungen keine tiefgreifende Verunsicherungen oder gar Ängste bezüglich der eigenen jüdischen Identität entwickeln, sondern sich ihrer selbst sicher sind und werden.« Sie sieht »die Menschenwürde zu achten und zu wahren« als Leitziel von Empowerment. Es geht deshalb darum, »den einzelnen Menschen zu stärken und zu befähigen, sich selbst als handelndes Individuum zu betrachten. Empowerment bedeutet, die Identitätsentwicklung zu fördern und den Grundgedanken, dass wir ein Recht auf Selbstbestimmung haben, aufzubauen und zu festigen. Durch den Ansatz ›Hilfe zur Selbsthilfe‹ wird der Mensch durch eigene Aktivität zum Handelnden nach eigenen Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen.«

Die dritte Notwendigkeit für Empowerment ergibt sich daraus, dass durch Antisemitismus und Rassismus die Würde, das Selbstverständnis und die Identitätsentwicklung von Menschen verletzt und gestört werden.

... statt Erfahrungen abzuwehren

Hinzu kommt, dass nach der konkreten Gewalterfahrung durch antisemitische und/oder rassistische Diskriminierung oftmals noch eine weitere Verletzung folgt: nämlich dann, wenn diese Erfahrung von der Dominanzgesellschaft relativiert und heruntergespielt wird. Maryam Puvogel berichtet: »Wie oft habe ich erlebt, dass Erzählungen über Pöbeleien oder Angriffe auf der Straße reflexartig relativiert werden oder herablassendes Benehmen von Heimleitungen und Personal in Unterkünften kleingeredet wird. Es ist, als würden diese sehr realen Erfahrungen seitens der Geflüchteten ein – wie auch immer imaginiertes – Erfolgsbild stören. Als sollte das Bild von ›Willkommenskultur und gutem Willen nicht in Frage gestellt werden.« Laut Marina Chernivsky verstärken »die mangelnde Solidarität mit den Betroffenen und die Verharmlosung antisemitischer Kommunikation das Erleben des Antisemitismus. Antisemitische Äußerungen werden viel zu häufig bagatellisiert und als ›nicht so gemeint‹ entschuldigt.«

Die vierte Notwendigkeit für Empowerment ergibt sich daraus, dass Erfahrungen der Abwertung zu oft nicht verstanden und ernst genommen werden.

»In so einer Welt müsste ich nicht mehr erklären, warum ich so bin, wie ich bin. Man würde auf meine Qualifikationen achten und nicht darauf, ob ich ein Kopftuch trage. Es wäre eine Welt, in der Menschen sehr wohlwollend miteinander umgehen, weil alle ermächtigt sind, für sich selbst einzustehen, und man es sich nicht mehr leisten kann, auf die Schwachen zu treten.«
Sanaa Laabich

Professionelle Wissenslücken schließen

Vielen Menschen, die nicht selbst von Antisemitismus und Rassismus betroffen sind, bleibt die Dimension dieser vielfältigen Erfahrungen mit Antisemitismus und/oder Rassismus meist verschlossen. So gesehen sind alle betroffen. Die einen von Diskriminierung und die anderen von einer (professionellen) Wissenslücke, die manchmal auch als Ignoranz bezeichnet werden muss. Selbst Fachkräfte und Multiplikator_innen der OKJA sind davor nicht gefeit. Doch Nicht-Wissen entbindet nicht von Verantwortung. Denn Empowerment beschreibt, wie Marina Chernivsky zusammenfasst, einen »Prozess, der nicht nur die Selbstermächtigung der jüdischen Stimmen bewirkt, sondern auch die kritische Reflexion der nicht jüdischen Mehrheitsgesellschaft über ihre Haltungen verstärkt.«

Hier macht der Empowermentansatz die fünfte Notwendigkeit sichtbar: dass Fachkräfte und Multiplikator_innen der OKJA die Chance und Verantwortung wahrnehmen, die beschriebene professionelle Lücke zu schließen.

Immer wieder fragen

Die Erfahrungen der ju:an-Praxisstelle in der Beratungs- und Bildungsarbeit mit Multiplikator_innen der OKJA haben gezeigt, dass selbstkritische Reflektion und daran ausgerichtetes Praxishandeln Pädagog_innen in die Lage versetzt, den Empowerment-Ansatz in der Einrichtung zu stärken. Miriam Burzlaff empfiehlt

dafür Fragen zur Selbstreflektion: »Diese betreffen zunächst eigene Haltungen und Handlungen bezüglich Antisemitismus und Rassismus sowie eine Reflexion der eigenen Positionierung: Was halte ich für selbstverständlich, normal und wahr? Mit welchen Zuschreibungen adressiere ich Menschen? Welche Privilegien habe ich (nicht)? Über welche Ressourcen verfüge ich (nicht) und warum? Zudem ist auch eine kritische Auseinandersetzung mit Geschichte und Funktionen Sozialer Arbeit gefordert. Wo bedien(t)en sich Sozialarbeitende diskriminierender, unterdrückender, gewaltvoller und ausschließender Handlungspraxen? Inwiefern ermöglich(t)en sie alles andere als Empowerment?«

Die sechste Notwendigkeit für Empowerment in der OKJA besteht also in der Implementierung machtkritischer Reflexionsfragen, da diese im Alltag oftmals untergehen.

Um Empowerment zu verstehen, muss man sechs grundlegende Dinge verstehen:

- Wir alle haben gelernt, wie Abwertung funktioniert.
- Antisemitismus und Rassismus sind für die Mehrheitsangehörigen oft nicht sichtbar.
- Antisemitismus und Rassismus stören die Menschenwürde und das selbstbestimmte Handeln.
- Erfahrungen der Abwertung werden oft nicht ernst genommen und verstanden.
- Die OKJA hat die Chance und Verantwortung, die professionellen Lücken in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen zu schließen.
- Empowerment kann und sollte Machtverhältnisse in der OKJA in Frage stellen.

Die Bedeutung von »Power«

Im Wort Empowerment steckt nicht zufällig das englische Wort »Power«, also »Macht«. Der Empowermentansatz ist in jenen Zeiten geprägt worden, in denen es darum ging, rassistische, patriarchale und kolonialrassistische gesellschaftliche Machtverhältnisse anzuprangern und unterschiedliche Positionierungen darin aufzuzeigen. Positionierungen, die unterschiedliche Privilegien und ungleichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen mit sich bringen. Ressourcen wie zum Beispiel Netzwerke und Mitspracherechte oder Privilegien wie gültige Ausweise, Reisefreiheit, freie Wahl des Wohnorts, nicht von Racial Profiling¹⁰ betroffen zu sein und vieles mehr.

Antisemitismus und Rassismus sind mehr als Vorurteile

Wenn wir von Antisemitismus und Rassismus sprechen, geht es nicht ausschließlich um ein individuelles Vorurteil eines einzelnen gegen jemand anderen. Sondern wir beschreiben eine gesellschaftliche Struktur, in der jene, die aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position nicht von Diskriminierung betroffen sind, von diesen Verhältnissen bewusst oder unbewusst profitieren. Diese »strukturelle Diskriminierung« genannte Ungleichheit zeigt sich oft implizit: Wer keiner sichtbaren Minderheit angehört, hat es in der Regel leichter, eine Arbeitsstelle oder Wohnung zu bekommen. Denn in großen Teilen dieser gesellschaftlichen Machtverhältnisse hat sich die Annahme festgesetzt, dass eine weiße Person besser qualifiziert sei. Ihr beruflicher Erfolg ist selbstverständlich. Bei einer Person of Color wird umgekehrt beinahe regelmäßig betont, was es doch für eine erfreuliche Ausnahme sei, dass sie es beruflich so weit geschafft habe. Genauso wie Persons of Color sich regelmäßig anhören müssen, wie gut sie Deutsch sprechen, obwohl es überhaupt keinen Anlass gibt, das in Frage zu stellen. Hier greifen ähnliche Reflexe wie bei Frauen, denen die Eignung als Führungskraft grundsätzlich eher abgesprochen wird. Antisemitismus und Rassismus wirken also bis in die Strukturen von Einrichtungen hinein und erneuern diese strukturelle Diskriminierung damit immer wieder.

10 Racial Profiling bezeichnet ein auf rassistischen Stereotypen und körperlichen Merkmalen basierendes Kontrollieren und Überprüfen von Individuen durch Polizei und Sicherheitsbehörden.



»Dieses Foto habe ich am 2. November 2014 an einem Ort namens »Monumentalkunstkollektiv« gemacht. Das war ein Ort der Ermutigung für Menschen, die von der Gesellschaft diskriminiert werden – wie zum Beispiel Refugees, denen per Gesetz verboten ist, zu arbeiten oder in irgendeiner Form einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Damit wurde der Ort zu einem Treffpunkt, an dem alle die Freiheit hatten zu machen, was sie können, und ihre Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu teilen.«
Muhammed Lamin Jadama

Schieflagen hinterfragen

Hengameh Yaghoobifarah pointiert das Machtverständnis des Empowermentansatzes folgendermaßen: »Empowerment bedeutet, sich die Macht zurückzuholen, die einem_einer weggenommen wurde. Als Bild lässt sich das so vorstellen, dass die Macht einer weniger privilegierten Person von einer Gruppe privilegierterer Menschen weggenommen wird, indem sie diskriminiert wird. Die diskriminierte Person kann allerdings auch ermächtigt werden oder sich selbst ermächtigen und bekommt so das Gefühl von Macht zurück.« Diskriminierung schafft laut ManuEla Ritz »immer eine gesellschaftliche Schiefelage. Ein Versuch, diese Schiefelage sowohl für den einzelnen Menschen als auch gesellschaftlich ins Lot zu bringen, ist Empowerment.«

Der Empowermentansatz benennt also Schieflagen und fragt danach, wer in einer Einrichtung eher in der Machtposition ist: Wer bestimmt, was in der Jugendeinrichtung passiert? Wer hat das Privileg, dass ihr oder ihm auch wirklich zugehört wird – und wer nicht? Wer wird von wem an der Konzeption und Planung von Angeboten beteiligt – und wer nicht? Welcher Erfahrungshintergrund mit gesellschaftlicher Diskriminierung ist handlungsleitend – und welcher nicht? Wer macht in der Einrichtung vermutlich wiederholte Diskriminierungserfahrungen – und wer eher nicht? Wer wird dadurch getriggert¹¹ – und wer nicht? Wer hat welche Position und Funktion – und wer eher nicht? Und: wer glaubt wem zu helfen?

Muhammed Lamin Jadama beschreibt die Rolle von Macht in sozialen Räumen folgendermaßen: »Empowerment findet auf individueller Ebene statt. Gleichzeitig bedeutet Empowerment aber auch kollektive Teilhabe, die es Menschen, die keinen oder wenig Zugang zu Ressourcen haben, ermöglicht, einen besseren Zugang zu diesen und mehr Kontrolle über sie zu erlangen. Jedes Machtungleichgewicht zwischen Menschen entsteht durch die Machtposition einiger, die denken, dass sie in der Lage sind, andere zu empowern. Ich denke, dass wir in einer Gesellschaft leben, die genau von diesen Machtungleichheiten geprägt ist, und daraus eine bestimmte Mentalität resultiert. Doch für mich ist es nicht normal, dass es in einer Gesellschaft eine Gruppe

11 »Trigger« (Auslöser) sind Momente, die zu Assoziationen mit – meist traumatischen – Erfahrungen führen. U.a. Gerüche, Musik, Text, Sprache, Bilder oder auch eine bestimmte Umgebung können traumatische Erinnerungen hervorrufen und mit gewaltvollen Erfahrungen assoziiert werden.

gibt, die denkt, sie hätte das Recht, andere zu empowern. Das schafft nur Hierarchien zwischen Menschen.«

Die von vielen Expert_innen benannte kollektive Ebene von Empowerment wird dann wirksam, wenn es darum geht, gemeinsam formulierte Ziele zu erreichen. So muss Empowerment in der Arbeit mit Geflüchteten nach Maryam Puvogel »als politische Mobilisierung verstanden werden, nicht nur als Empowerment der Einzelnen. Politisches Empowerment passiert genau dann, wenn sich beispielsweise geflüchtete Frauen hinsichtlich ihrer Situation als Asylsuchende und Bewohnerinnen einer Unterkunft mit ihren Problemen und Bedürfnissen hörbar machen. Daraus ergeben sich oftmals legitime Forderungen nach Verbesserung ihrer Situation, die Akteur_innen von Trägern und Bezirkspolitik mitunter vor ungeahnte Herausforderungen stellen. Ja, Kritik und Beschwerden stören nun mal den reibungslosen Ablauf der Verwaltungen. Doch politisches Empowerment im Kontext Flucht bedeutet eben auch, dass Schweigen über Missstände zu brechen und nicht zuzulassen als ›Störenfriede‹ stigmatisiert zu werden.«

Somit ist Empowerment auch ganz klar immer politischer Protest. Und zwar einer, der nicht fragt und wartet, bis er passt und auch mal gehört wird, sondern der sich Raum nimmt, selbstverständlich und selbstbewusst. Hajdi Barz bringt es auf den Punkt, indem sie die Frage »Wird man uns je fragen, was wir möchten, oder müssen wir immer fragen, was wir dürfen?« der Aktivistin und Journalistin Fatima Hartmann zitiert und ergänzt: »Wir als Romani Community brauchen keine paternalistischen und rassistischen Hilfskonzepte von Gadje¹².« Empowernde Subjekte und Gruppen fordern selbstbewusst ein, dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt und ihre Forderungen umgesetzt werden.

»Ausgehend von der Frage nach Empowerment, die ja immer auch eine politische ist, wäre es in meiner Utopie Sozialer Arbeit selbstverständlich, dass wir Sozialarbeiter_innen in unserer Arbeit viel mehr gesellschaftliche Strukturen einbeziehen. Das heißt Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse nehmen und Politiken so gestalten, dass sie nicht zu Unterdrückungen, Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen, sondern zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen (Policy Practice). Unser Anliegen wäre es also nicht, Menschen zu verändern, sondern sie in Ruhe nach ihren Wünschen, Bedürfnissen und Vorstellungen leben zu lassen – und sie ggf. dabei zu unterstützen, das herauszufinden, was sie eigentlich möchten. Und Bedingungen dafür zu schaffen! Dementsprechend würde uns Sozialarbeiter_innen ein Wille zur Veränderung miteinander verbinden, und wir würden in den Lücken zwischen Recht und Gerechtigkeit intervenieren, um gemeinsam zu einer Verbesserung der Lebensbedingungen aller Menschen beizutragen.«

Miriam Burzlaff

Professionelle Haltung einfordern, eigene Gewissheiten herausfordern

Es geht also auch für Multiplikator_innen der OKJA darum zu fragen, wer in der machtvolleren und wer in der machtärmeren Position ist – in der Einrichtung selbst, in den Trägerstrukturen sowie gesamtgesellschaftlich betrachtet. Dadurch kann sich eine professionelle Haltung entwickeln, die Macht- und Ungleichheitsverhältnisse im Blick hat, die eigene Position und Rolle darin erkennt und entsprechende Handlungsmöglichkeiten nutzt. Dieser Prozess kann auch schmerzhaft oder unangenehm sein. Denn die selbstkritische Auseinandersetzung mit den eigenen Verstrickungen in Antisemitismus und Rassismus und den Handlungsoptionen darin hat Konsequenzen. Möglicherweise bedeutet dies, nicht nur die Wahrnehmung und das Denken, sondern auch das eigene Verhalten entsprechend zu ändern. Was kann also praktisch getan werden? Ausgehend von einem grundlegenden Verständnis von Selbstbestimmung aus der Perspektive der Empowermentmacher_innen geben die folgenden Kapitel Anregungen dazu.

Empowerment und Powersharing

Das Prinzip der Selbstbestimmung innerhalb des Empowermentansatzes bedeutet, dass Empowerment selbst gemacht wird. Also ausschließlich von jenen, die von Antisemitismus und Rassismus betroffen sind. Empowerment passiert aus den marginalisierten und entmachteten gesellschaftlichen Positionen heraus. Hajdi Barz betont mit den Worten der feministischen Gruppe *Development Alternatives with Women for a New Era* (DAWN) von Frauen aus dem globalen Süden, dass Empowerment nur dann eines ist, wenn es self-empowerment, also Selbstermächtigung ist. Es reicht nicht, dass Nicht-Betroffene um Missstände wissen und Betroffenen »da raus helfen wollen«. Denn so setzen sie sich wieder in ein Machtverhältnis zu jenen, denen sie helfen wollen. Selbstbestimmung sieht Verena Meyer dann gegeben, »wenn ich selbst entscheide, wann und wie ich mich beschreibe, wie ich mich selbst (be)nenne und wie ich genannt werden möchte. Wenn ich entscheide, wie ich meine Geschichte erzähle und wer daran teilhaben darf. Wenn ich entscheide, dem weißen Mainstream das Sprechen über mich nicht zu überlassen, dann ist das für mich greifbar selbstbemächtigend und empowernd.« Anetta Kahane fasst zusammen, was der Empowermentansatz immer mitdenkt: »Trotz einer weißen Mehrheitsgesellschaft, die zweifelsohne die Definitionsmacht hat, sollten wir es uns nicht nehmen lassen, ebenso zu definieren, auch uns selbst und unser Handeln.«

Powersharing als Handlungsstrategie für Nicht-Betroffene

Empowerment bringt nicht nur eine solidarische Haltung unter den Individuen marginalisierter Gruppen mit sich, sondern auch eine Aufforderung an diejenigen, die nicht von Antisemitismus und/oder Rassismus betroffen sind und als Verbündete aktiv werden wollen: sich den Forderungen anzuschließen, sie mitzutragen und sich zugleich zurückzuhalten, zuzuhören und selbstreflexiv zu lernen. Eine Handlungsmöglichkeit für sie ist der Ansatz des Powersharings. Mit diesem Ansatz können Menschen in machtstärkeren Positionen ihre Gestaltungs- und Entscheidungsmacht nutzen, um marginalisierte Gruppen zu unterstützen. Das bedeutet konkret sich zu fragen: Wie werden Ressourcen verteilt und Entscheidungen getroffen? Welche Aufgaben darf ich für marginalisierte Gruppen übernehmen, und welche kann ich in meinem Handlungsspielraum übertragen? Und nicht zuletzt: Aus welchen Räumen ziehe ich mich besser zurück?

»Empowerment bedeutet für mich nichts anderes, als mit der Community zu wachsen. Der Aktivist Merfin Demir sagte letztens zu mir: »Koj pe pravoske borisla pes, borisla pes sa e romenge.«¹ Das erinnert mich daran, dass meine eigenen Kämpfe immer auch kollektive Kämpfe sind, und verweist auf die Verantwortung aller Rom*nja, für sich selbst einzustehen. Doch um wirklich eine empowernde Realität zu schaffen, brauchen wir alle noch Prozesse, in denen wir Empowerment nicht nur denken, sondern tun. Ich denke, hinsichtlich Rassismus ist die Schwester von Empowerment das Kritische Weißsein². Also Menschen in Machtpositionen, die bereitwillig ihre Privilegien teilen oder abgeben, um noch mehr Empowerment zu ermöglichen. In beiden Ansätzen liegt die Verantwortung und zugleich die Herausforderung darin, Zugänge zu Jobs und Sprechrollen zu schaffen und kritische Diversität in Teams einzufordern.«

Hajdi Barz

- 1 »Wer für seine Rechte kämpft, kämpft somit auch für die Rechte aller Roma.«
- 2 vgl. Kasten S. 2. Siehe auch: »Läuft bei Dir! Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit«, Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.), Berlin 2015, www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju-an-2015-internet.pdf.

Der Wille zur Veränderung

Empowerment richtet sich demnach an jene Menschen, die von antisemitischer und/oder rassistischer Benachteiligung betroffen sind, der Ansatz des Powersharings an jene, die nicht davon betroffen sind. Beide Ansätze formulieren an ihre jeweilige Zielgruppe konkrete Handlungsempfehlungen. Voraussetzung für die partizipative, diskriminierungssensible und menschenrechtsorientierte – kurz: empowermentorientierte –

Begleitung Jugendlicher mit antisemitischen, rassistischen, (hetero-)sexistischen und anderen Diskriminierungserfahrungen ist also die Bereitschaft der Pädagog_innen, die eigene gesellschaftliche Position in den Blick zu nehmen und sich einem kritischen Reflexionsprozess zu stellen, um die pädagogische Praxis zu professionalisieren. Das bedeutet auch, sich mit der eigenen Analyse gegenüber Jugendlichen zurückzuhalten, sie sprechen zu lassen und zu lernen. Denn, wie Hengameh Yaghoobifarah sagt, »junge Menschen sollten mit ihren Lebensrealitäten und ihrem politischen Aufbegehren ernstgenommen werden; das Recht auf und die Macht in Diskussionen sollte nicht nur bei Erwachsenen liegen.«

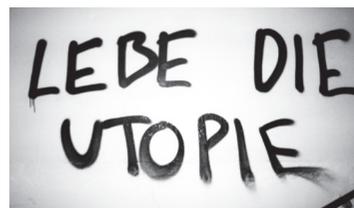
Empowerment und Beliebigkeit

Wie eingangs beschrieben, wurde der Empowermentbegriff erst von akademischen und schließlich von verwaltungspolitischen Einrichtungen übernommen und gelangte so in den Mainstream. Das eröffnet die Möglichkeit, dass sich der Ansatz in die Strukturen einschreibt, zugleich aber auch, dass ihm politische Schärfe genommen wird. Denn gerade Räume wie Universitäten, verwaltungspolitische oder öffentliche Einrichtungen sind keine machtfreien Räume. Auch dort wirken die gleichen Machtverhältnisse, die die Gesellschaft strukturieren. Die Zahl der Sachbearbeiter_innen, Professor_innen und Geschäftsführer_innen von Trägern der OKJA, die eine Behinderung haben oder weiblich*, queer, nicht-weiß oder (offen) homosexuell sind, spiegelt die reale gesellschaftliche Vielfalt auch heute bei weitem noch nicht wider. Wird ein emanzipatorischer Ansatz in den Mainstream eingespeist – also auch in die Strukturen der OKJA – birgt das immer die Gefahr eines Verlusts seiner politischen Dimension und damit der Verwaschung.

In den Jahren 2015 und 2016 mussten Multiplikator_innen der OKJA Zeug_innen von mitunter skandalösen Ankommens- und Aufnahmebedingungen für unbegleitete minderjährige Geflüchtete und geflüchtete Familien mit Kindern werden.¹³ Maryam Puvogel beschreibt dies so: »In der Zusammenarbeit mit Bewohner_innen von Unterkünften, Heimleitungen und Frauenorganisationen mache ich folgende widersprüchliche Erfahrung: Einerseits thematisieren Heimleitungen, soziale Träger und Bezirkspolitiker_innen mir gegenüber oft, wie wichtig es sei, dass die Frauen in der jeweiligen Unterkunft sich »emanzipieren« oder sich ihren Männern gegenüber empoweren. Wenn Frauen sich jedoch über Sicherheitsdienste in Unterkünften beschweren oder rassistische Diskriminierungen thematisieren, werden sie nicht ernst genommen, und es wird in den seltensten Fällen als das schwerwiegende Problem gesehen, das es ist. Stattdessen wird, beispielsweise von Bezirkspolitiker_innen, ganz schnell auf die Erfolge verwiesen, die es bereits gegeben habe.«

»Eine Welt, die komplett aus einer Empowermentperspektive gestaltet wäre, wäre auf jeden Fall frei von Diskriminierungen. Jedes Mitglied dieser Welt wäre in der Lage, sein eigenes diskriminierendes Verhalten zu hinterfragen und zu reflektieren, um den Fehler nicht permanent beim Gegenüber zu suchen. Die Frage, die sich mir in diesem Kontext stellt: Kann so eine Welt überhaupt Realität werden, oder bleibt sie nicht immer Utopie?«
Tarik Tesfu

»Kurz und gut, vielleicht wird nichts davon realisiert, aber wir haben diese Horizonte.«
Miriam Burzlaff zitiert Vilém Flusser



Inflationäre Verwendung

Maryam Puvogel beobachtet außerdem im Kontext von Initiativen und Organisationen, die in der Arbeit mit Geflüchteten engagiert sind, dass »der Empowermentbegriff inzwischen so inflationär und schlagwortartig verwendet wird, dass er mehr und mehr zu einem Platzhalter wird an Stellen, an denen die eigentlichen

13 Zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Fluchterfahrung s. die Handreichung »15 Punkte für eine Willkommensstruktur in Jugendeinrichtungen«, Amadeu Antonio Stiftung, Berlin 2015. www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/juan/15-punkte-plan_web.pdf.

Bedürfnisse derer, über die gesprochen wird, nicht bekannt sind«. Wie Isidora Randjelović, eine Kollegin von Hajdi Barz und Schwester der IniRromnja, in ihrem Artikel »Rechte statt Fürsorge«¹⁴ herausarbeitet, wird Empowerment von Bürokrat_innen »inflationär, individualisierend und instrumentalisierend« genutzt. Maryam Puvogel beschreibt weiter, dass sich dies in der Praxis so zeige, »dass selbst in von der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung finanzierten Projekten der Begriff in der Ausschreibung auftaucht und sogar zu einer Förderrichtlinie wird. Doch darüber, wie und mit welcher Zielsetzung die überwiegend weißen Stelleninhaber_innen geflüchtete Frauen empowern sollen, sagt die Projektbeschreibung wenig. Damit wird alles Mögliche, von Erstorientierungsveranstaltungen bis zum Unterricht in »deutscher Kultur und Normen« als Empowerment gelabelt. Der Begriff ist zwar nicht einfach im Duden nachzuschlagen, doch genauso wenig ist er völlig beliebig.«

Es ist also zu begrüßen, dass das Ziel des Empowerments in Förderrichtlinien Einzug gehalten hat. Zugleich gilt es umso mehr, den Begriff und seine Anwendung kontinuierlich zu hinterfragen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Empowerment auch im eigentlichen, politischen und strukturellen Sinne umgesetzt wird – und nicht zur beliebigen Worthülse wird.

Die Bedeutung des Empowerment-Raums

Der wesentliche Kern eines Empowermentprozesses ist die Selbstermächtigung vor dem Hintergrund der geteilten Erfahrung, permanent infrage gestellt zu werden.¹⁵ Betroffene müssen in ihren alltäglichen Räumen oft die energieraubende Zusatzleistung erbringen, sich selbst erklären zu müssen oder als »Erklärbar« zu fungieren, um Menschen der Mehrheitsgesellschaft über Rassismus und Antisemitismus aufzuklären. Deshalb sind geschützte Räume eine zentrale Bedingung für gelingendes Empowerment gegen Antisemitismus und Rassismus. Das sind Räume, in denen ein zwischenmenschlicher Austausch jenseits paternalistischer Vorschreibungen passieren kann, ohne weiterem Antisemitismus und Rassismus ausgesetzt zu sein. Zum Vergleich: Die feministische Bewegung hat sich solche geschützten Räume erkämpft, und auch das Prinzip der Selbsthilfe setzt auf diese Rahmenbedingung. So wäre es heutzutage undenkbar, dass ein Raum für weibliche* Betroffene sexistischer Gewalt von einer männlichen Person begleitet wird. Das gleiche Prinzip gilt bei Schutzräumen für Menschen, die Antisemitismus und/oder Rassismus ausgesetzt sind. Hier haben weiße und/oder nicht-jüdische Personen keine relevante Funktion und sollten auch keinen Zugang haben. Marina Chernivsky zählt zu Empowerment, »geschützte Räume zu etablieren und zu nutzen, um tiefgehend reflektieren zu können und sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. Eine wichtige Bedeutung hat dabei auch, dass meine individuellen Erfahrungen und Perspektiven anerkannt werden. Sie können einfach so stehen bleiben, ohne dass ich sie erstreiten oder verteidigen muss. Der Ausdruck von Solidarität durch andere ist ein wichtiger Pfeiler des Empowerments.«

»Die Rose der IniRromnja ist für mich nicht nur ein Zeichen unserer Schönheit und Stärke, sondern auch eine Erfahrung des gemeinsamen Denkens und Wirkens. Die Ini möchte ich nicht missen.« Hajdi Barz



Anerkennung und Heilung in Empowerment-Räumen

Ihre Erfahrungen als Teilnehmerin der Hotspot of Power-Konferenz beschreibt Saminia Lilkendey folgendermaßen: »Wenn ich an die Empowermentkonferenz denke, dann spüre ich noch immer die starke und zugleich warmherzige Atmosphäre von jungen Menschen in diesem Raum. Auf der anderen Seite gab es aber auch alten Schmerz, Wut und Trauer. Es war eine Art Betrauern alter und aktueller Verletzungen, auch ein Bewusstwerdungsprozess. Ich erkannte, dass Menschen nicht alleine trauern müssen, und war erleichtert

14 Randjelović, Isidora: »Rechte statt Fürsorge.« *ANTIFRA*. Rosa Luxemburg Stiftung, 14. Januar 2015, <http://antifra.blog.rosalux.de/rechte-statt-fuersorge>.

15 Zur Vertiefung s. Nguyen, Toan: »Outside the Box«. Stärkung und Empowerment von Jugendlichen of Color. In: »Läuft bei Dir! Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit«, Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.), Berlin 2015, www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju-an-2015-internet.pdf.

darüber, dass nicht nur eigene Erfahrungen hier sein dürfen und so, wie sie sind, richtig sind, sondern auch, dass es hier viele Menschen gibt, die ähnliche Gefühle haben, zeigen und nutzen wollen.«

Auch ManuEla Ritz sieht Empowerment-Räume als Räume, um »andere Menschen mit ähnlichen Schmerz- und Demütigungserfahrungen kennenzulernen, um sich gegebenenfalls gegenseitig stärken und vernetzen zu können. Bei diesem Kennenlernen ist unter anderem wichtig herauszufinden und anzuerkennen, was uns jenseits er- und überlebter Diskriminierung voneinander unterscheidet. Unterschiede nicht wahrzunehmen heißt die vielen Facetten, aus denen ein Mensch besteht, zu negieren. Und weil Diskriminierung immer auch den einzelnen Menschen verletzt – in seinem Selbstbild, seinem Selbstwert, der Seele, zuweilen auch dem Körper, nicht zuletzt der Würde –, sollten Empowerment-Räume schönsten- und günstigstenfalls Orte und Momente sein, in denen Heilung erfahren werden kann.«

»In einer Community können sich Menschen gegenseitig unterstützen und ermächtigen. Das gemeinsame Wachsen kann Teil eines Heilungsprozesses sein.« Hengameh Yaghoobifarah

Empowerment überwindet Isolation

Wenn Menschen nicht in Communities oder familiären Zusammenhängen Unterstützung erfahren, kann die Erfahrung von antisemitischer und/oder rassistischer Diskriminierung zum Gefühl der Isolation führen. Auch hier wird in Empowerment-Räumen entgegengewirkt, indem der gemeinsame Erfahrungshorizont von Diskriminierung der Ausgangspunkt für Begegnung und Austausch ist. Juna Grossman von #rentajew versteht Empowerment schlicht als »sich Mut machen. Mit »sich« meine ich sich selbst, denn oft ist man gerade allein, und niemand kann sagen: »Der hat Unrecht. Jeder hat andere Strategien, mit Hass umzugehen, man kann nur voneinander lernen – vor allem aber wissen: Niemand ist allein.«

Laut Maryam Puvogel »enthält Empowerment die Idee, dass Menschen, die bestimmte Erfahrungen von Diskriminierung und Ausgrenzung teilen, sich gegenseitig unterstützen und stärken können. Empowerment passiert also auf Grundlage geteilter Erfahrungen. Wenn die durch (rassistische) Erfahrungen verursachten Schmerzen in einem geschützten Raum zugelassen und thematisiert werden, wird der erste Schritt gegangen: Unrecht, das uns (und anderen) widerfahren ist, zu benennen. Alle weiteren Schritte – die Heilung der Verletzungen, das Entwickeln von Strategien und schließlich die Selbstermächtigung – sind nur möglich, wenn wir anfangs in einem geschützten Raum unsere Erfahrungen teilen können.«

In Empowerment-Räumen kann also Austausch über gewaltvolle biografische bzw. alltägliche antisemitische und/oder rassistische Diskriminierungserfahrungen passieren. Empowerment-Räume können auch Räume für Heilprozesse sein. Zugleich muss es auch nicht immer um politische Themen gehen. Es kann auch ein Raum sein, um sich fallen zu lassen, gemeinsam abzuhängen und sich einfach mal zu feiern.

Kompetente Empowermentbegleitung sicherstellen

Räume für Jugendliche, die als solche Empowerment-Räume konzipiert sind, müssen von Expert_innen begleitet werden, die selbst den Erfahrungshorizont von Antisemitismus- und/oder Rassismuserfahrung mitbringen. Das betrifft alle Funktionen innerhalb dieser Räume: ob Sozialarbeiter_in, Theater- oder Medienpädagog_in, Trainer_in für Selbstverteidigung oder Therapeut_in. Dennoch können Fachkräfte und Multiplikator_innen der OKJA, die selbst keinen Antisemitismus und/oder Rassismus erleben, im besten Fall natürlich trotzdem Vertrauenspersonen für die Jugendlichen sein und bleiben. Sie können Empowerment-Räume initiieren und Ressourcen dafür bereitstellen. Und im richtigen Moment an Empowermentexpert_innen abgeben. Denn die Jugendlichen registrieren in der Regel sehr gut, ob die sie begleitenden weißen Pädagog_innen und Sozialarbeiter_innen an der Entwicklung ihrer professionellen Haltung hinsichtlich Antisemitismus und Rassismus arbeiten und den Empowermentansatz ernst nehmen.



In der OKJA lassen sich zwei Arten von Räumen unterscheiden:

1. Empowerment-Räume sind Räume, die Betroffene als Schutzraum erfahren und die von entsprechenden Empowermentexpert_innen begleitet werden. Mehrheitsangehörige können und sollten diese Räume durch Powersharing initiieren und sich dann zurückziehen.
2. Empowermentorientierte Räume können Einrichtungen der OKJA dann werden, wenn sie den Empowermentansatz implementieren, die darin tätigen mehrheitsangehörigen Fachkräfte sich auf die oben skizzierten Lern- und Professionalisierungsprozesse einlassen, Powersharing praktizieren und jüdische Kolleg_innen und Kolleg_innen of Color und deren Netzwerke unterstützen. Diese Räume zeichnen sich durch eine wohlwollende und nicht-feindliche Atmosphäre für alle Anwesenden aus.

Kompetenzen zur Begleitung von Empowermentprozessen

Empowermentarbeit mit Jugendlichen braucht ganz spezifische Kompetenzen. Pädagog_innen of Color, die Empowermentprozesse begleiten, entwickeln diese Kompetenzen zumeist durch biografisches Erfahrungswissen mit Antisemitismus und/oder Rassismus, eigene Erfahrungen in Empowerment-Räumen sowie professionelle Reflexionsprozesse. Ausgehend von ihren Praxiserfahrungen in der Arbeit mit muslimischen Jugendlichen betont Sanaa Laabich, wie wichtig es ist, »dass ich die Lebensrealität der Personen, mit denen ich empowernd arbeiten möchte, verstehe. Besonders hilfreich ist es, wenn ich diese Lebensrealität selbst teile, weil dann viele Barrieren wegfallen und viel leichter eine Vertrauensbasis geschaffen werden kann. Um diese zu erhalten, muss ich zu den Jugendlichen eine enge Beziehung pflegen, damit sie das Gefühl haben, von schmerzhaften und schambehafteten Erfahrungen erzählen zu können.«

Wie beschrieben dienen sowohl geschützte Empowerment-Räume als auch empowermentorientierte Räume (in ihrer Unterschiedlichkeit) Jugendlichen, um antisemitische und/oder rassistische Diskriminierungserfahrungen zu thematisieren – und zwar nur, wenn sie das möchten! Fachkräfte der OKJA müssen die Erfahrungshorizonte der Jugendlichen kennen und berücksichtigen. Neben der Empathie ist das Wissen um Erscheinungsformen und Wirkweisen von Antisemitismus und Rassismus ein weiterer Faktor, um Empowermentprozesse kompetent begleiten zu können.

Unterschiedliche Lebensrealitäten wahrnehmen

Vor dem Hintergrund der für viele Menschen sehr fernen Lebensrealität von jüdischen Jugendlichen beschreibt Marina Chernivsky jüdisches Leben in Deutschland: »Die jüdische Gemeinschaft in Deutschland ist sehr divers, hat oftmals ein dynamisches Identitätsverständnis, gestaltet das Leben in dieser Gesellschaft aktiv mit und sieht Deutschland als ihren Lebensmittelpunkt. Gleichzeitig ist es keine Selbstverständlichkeit, dass es hier nach der Shoah so etwas wie jüdisches Leben gibt. Viele der heutigen Jugendlichen, die dritte oder gar vierte Generation nach der Shoah, blicken auf eine Migrationsgeschichte ihrer Familien zurück oder sind selbst nicht in Deutschland geboren. Folglich haben sie eine doppelte Aufgabe zu bewältigen: Die Arbeit an ihrer eigenen Identität und die Auseinandersetzung mit der nicht-jüdischen Mehrheitsgesellschaft, die ihnen permanent Rollen und Identitäten zuschreibt. Damit hängen positive und stärkende Erfahrungen zusammen, aber auch Differenz erleben und Diskriminierung. Eine stärkende pädagogische Arbeit muss sich also auf all diese Aspekte beziehen und die damit verbundenen Anliegen mit berücksichtigen.«

Die Sensibilisierung für Lebensrealitäten, die nicht den eigenen entsprechen, beschreibt Anetta Kahane als einen ständigen Lernprozess, der die emotionale Ebene mit einschließt: »Ich lerne jeden Tag dazu. Seit ich in der Amadeu Antonio Stiftung arbeite, hat sich meine Sichtweise auf Vorgänge und Dinge immer wieder verändert. Das Thema Gender zum Beispiel hatte ich früher nicht so im Blick wie heute. Meine Kolleginnen haben von ihren Erfahrungen erzählt, und ich lernte die Lebensrealität der LGBTQI besser kennen. Das hat meine Haltung nicht verändert, aber mich aufmerksamer werden lassen und sensibler. Ja, es hat auch dazu geführt, dass ich über einiges, was ich erlebt habe, anders nachdenken konnte. Das gleiche gilt für Rassismus. Es reicht nicht zu wissen, was Menschen an Zurückweisung und Diskriminierung erleben. Für mich ist auch die emotionale Annäherung an die Verletzungen, die Rassismus verursacht, wichtig geworden. Sie nachzuvollziehen ist noch etwas anderes, als sie selbst zu erleben, aber es ist ein wichtiger Schritt.«

Eigene Kompetenzen einschätzen können

Es ist eine Metakompetenz, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen realistisch einschätzen zu können. Wenn es also in Empowermentprozessen unter anderem auch darum geht, Diskriminierungserfahrungen an- und auszusprechen, muss laut Verena Meyer aus traumapädagogischer Perspektive »mit diesem ›Sprechen über Rassismus‹ sehr behutsam umgegangen werden, da Rassismus für Menschen of Color mit schmerzhaften Erfahrungen verbunden ist.« Somit ist eine ihrer wichtigsten Maxime als Beraterin im Mädchenhaus *zwei13* in Hannover: »Nur, wenn ein Mädchen* diese Erfahrung von sich aus benennt, ist es ein Thema für die Beratung. Rassismus ist eine traumatisierende Erfahrung. Nicht für jede* ist es hilfreich, Erlebtes durch das Erzählen noch einmal durchleben zu müssen. Im Gegenteil: Es kann immer sein, dass Menschen mit komplexen Traumafolgestörungen die Beratung oder Empowermenttrainings aufsuchen. Deshalb ist es wichtig, alle Übungen auf potentielle Trigger-Inhalte zu überprüfen und dementsprechend traumasensibel zu gestalten.« Zugleich warnt sie davor, voreilige Schlüsse aus den Erzählungen ihrer Klient_innen zu ziehen: »Ob traumatische Erlebnisse zu einer Traumatisierung führen, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Deshalb ist es mir wichtig zu betonen, dass natürlich nicht alle Menschen of Color davon betroffen sind. Doch ich denke Rassismus immer als eine Erfahrung mit - in den Methoden, Materialien und in den Worten, die ich verwende. Die Bilder, die in meinem Beratungszimmer hängen, sind kein Zufall, denn sie bilden Frauen* of Color in vielfältiger Weise ab. Nur eins haben sie gemeinsam: Sie sind keine Opfer! Wenn ich mich meinen Klient_innen vorstelle, benenne ich Rassismus und Empowerment immer als meine Themenschwerpunkte mit und eröffne damit einen zusätzlichen Möglichkeitsraum, der in der klassischen Beratung sonst kaum Platz findet. Ich biete Bezugspunkte und gestalte damit eine Atmosphäre, in der es möglich ist, Rassismus(erfahrungen) anzusprechen.«

Bestehende Wissensbestände ehren

Die inhaltliche Arbeit mit jüdischen Kindern beschreibt Rebecca Seidler folgendermaßen: »Die Vermittlung der jüdischen Ethik hat einen festen Platz in der Kita. Für die pädagogische Praxis bedeutet das, die Kinder darin zu stärken, eigene Erfahrungen zumachen, auch Irrwege zu gehen; und ihnen wird das Recht auf Teschuwa (Umkehr) zugesprochen. Den Kindern wird vermittelt, dass jeder Mensch ein Recht auf Achtung und Selbstbestimmung hat. Dies wird auch durch die jüdische Diskussionstradition nähergebracht. In Gesprächsrunden wird gemeinsam mit den Kindern diskutiert, sie lernen, Argumente auszutauschen, Kompromisse einzugehen, sich zu positionieren und zu behaupten. Ihnen wird der jüdische Grundgedanke nähergebracht: Jeder Mensch ist für sein Handeln selbst verantwortlich - nicht Gott ist für das Leben verantwortlich. Im Judentum heißt es auch: Der einzige Beweis für das Können ist das Tun. Wenn also der einzelne Mensch Unrecht getan hat, hilft nur die konkrete Tat, um eine Wiedergutmachung zu bringen. Damit Worte nicht zu leeren Worthülsen verkommen, erfahren die Kinder von klein auf, dass Worte in Verbindung mit Taten stehen.«

Empowerment und Sichtbarkeit

Es ist pädagogisches Allgemeinwissen, dass Vorbilder und Identifikationsfiguren eine zentrale Rolle in der Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen spielen. Doch wenn es nicht gerade darum geht, zum Beispiel »Jugendliche mit Migrationshintergrund« für bestimmte Ausbildungsberufe zu gewinnen, und dafür bilderreiche Kampagnen gemacht werden, bieten Medien, öffentlicher oder Sozialraum wenig Repräsentationsmöglichkeiten für Schwarze Jugendliche, Jugendliche of Color und/oder jüdische Jugendliche. Die wenigsten Einrichtungen oder öffentliche Räume bilden Jugendliche of Color oder jüdische Jugendliche und Erwachsene ab, die dabei sind, Großartiges zu erreichen oder bereits erreicht haben. Diese Abwesenheit von Vorbildern mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten – also Erfahrung mit Antisemitismus und/oder Rassismus, aber auch mit Migration und vielfältigen geografischen, kulturellen und historischen Bezügen – führt dazu, dass die Lebensrealität dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen unsichtbar gemacht wird und sie sich in der Öffentlichkeit nicht wiederfinden.

(Un)sichtbare Normalitäten

Diese Praxis behauptet eine gesellschaftlich-kulturelle Homogenität, die Leerstellen bildet, die die Jugendlichen deutlich wahrnehmen. Eine Teilnehmerin der Hotspot of Power-Konferenz erzählte: **»Blicke ich auf meine Schulzeit, stelle ich fest: Die Schulbücher erzählten Geschichten von Svenja, Flo und Stefan, aber ich tauche nicht auf!«** Dadurch dass Svenja, Flo und Stefan so dargestellt werden, als seien nur sie die Norm, werden all jene ausgeschlossen, die in derselben Gesellschaft leben, aber andere Erfahrungshorizonte mitbringen. Das vermittelte Bild spiegelt weder die Realität der heterogenen Gesellschaft, in der wir leben, noch bieten die Bilder und Geschichten der Mehrheitsgesellschaft jüdischen Jugendlichen und Jugendlichen of Color ausreichend Identifikationsflächen oder Vorbilder, die ihrer Lebensrealität entsprechen. Marginalisierte Individuen und Gruppen werden in medialen Darstellungen oft gar nicht oder auf verzernte Art und Weise dargestellt.

»Dieses Bild hat keinen Titel, doch ich nenne es für gewöhnlich »Rückkehr«. Der Mann auf dem Bild ist Ralf Steeg. Im Zuge einer Buchrecherche besuchten wir im vergangenen Jahr – er erstmals nach über 30 Jahren – den Knast, in dem er unter anderem in der DDR als Jugendlicher eingesperrt war. Er war der jüngste politische Häftling der DDR und wurde 1979 freigekauft. Das Bild zeigt einen Menschen, der gesiegt hat, der Glück und Stärke hatte – bis heute. Es ist für mich ein Symbol, dass man Widerstand leisten kann und nicht zerbrechen muss.«

Juna Grossman



Verena Meyer hat erfahren, dass hingegen Musik, Filme und Literatur, die People of Color und Schwarze Menschen geschaffen haben, Anknüpfungspunkte und Inspirationen bieten. Deshalb bedeutet Empowerment für sie auch **»einen respektvollen Blick zu haben – auf die, die vor mir gekämpft haben, die neben mir aktiv sind und die es nach mir sein werden. Als Jugendarbeiterin und Empowerment-Trainerin sehe ich es als meine Pflicht an, das bestehende Wissen aus Schwarzen und of Color-Communities für meine Arbeit zu**

nutzen, mitzugestalten und an andere weiterzugeben, um so zugeschriebenen Opferkonstruktionen emanzipatorisch Paroli bieten zu können.«

Hinsichtlich der pädagogischen Arbeit beschreibt Rebecca Seidler folgendes: »Die liberal-jüdische Kindertagesstätte Tamar in Hannover pflegt ein eindeutig progressiv-jüdisches Profil. Sie versteht sich als ›jüdischer Ort‹, an dem das Reformjudentum authentisch und allgegenwärtig gelebt wird. Die Kinder erfahren das Judentum als selbstverständlichen Bestandteil ihres Lebens. So sind die Räume mit jüdischen Symbolen ausgestattet, zu den jüdischen Feiertagen wird entsprechend geschmückt, und die Mahlzeiten werden begleitet durch hebräische Segensprüche. Die ausgewählten Spiele sind zum einen übliche Kinderspiele, zum anderen gibt es auch explizit ›jüdisches Spielmaterial‹, z.B. ein Memory mit jüdischen Symbolen.«

Verzerrte Bilder und Berichterstattungen

Das führt zur Frage, wer eigentlich darüber entscheidet, was erzählt und wer gezeigt wird. Als Medienschaffender beobachtet Tarik Tesfu, dass »viele Zeitungshäuser oder TV-Anstalten [...] ganz oft Rassismus, Sexismus oder auch Homophobie reproduzieren. Das kriegen die oft gar nicht mit, weil es in den Redaktionen einfach an Vielfalt mangelt. Dadurch zeichnen die Medien oft Bilder von Menschen, die ziemlich klischeebeladen sind. Ich finde mich in diesen Bildern überhaupt nicht wieder und viele andere Menschen tun es auch nicht.«

Auch Hengameh Yaghoobifarah beschreibt, wie problematisch unhinterfragte dominante Perspektiven in der deutschen Medienlandschaft sein können: »Die meisten Redaktionen in Deutschland sind cismännlich¹⁶ und weiß besetzt. So fallen Berichterstattungen über Themen wie Sexismus, sexualisierte Gewalt, Rassismus oder Transfeindlichkeit nicht nur häufig durch den Filter der Berichterstattung, sondern es fehlt oft die Expertise, sensibel über diese Dinge zu schreiben. Hinzu kommt die Darstellung von sogenannten¹⁷ marginalisierten Personen wie Personen of Color, dicken Personen oder Queers: Meistens greifen Redaktionen oder Medienmacher_innen auf Stereotype zurück und reproduzieren diskriminierende Bilder, anstatt die Personen positiv darzustellen.«

Daran anschließend betont Hengameh Yaghoobifarah die wichtige Rolle von Vorbildern für den eigenen Empowermentprozess: »Für mich als junge Erwachsene hat Empowerment eine große Rolle in meiner Entwicklung und auch Politisierung gespielt. Ich war schon immer viel im Netz unterwegs und habe lange nach Vorbildern gesucht. Es war zugegebenermaßen sehr schwer, Leute zu finden, die eine ähnliche Realität hatten wie ich, zu denen ich aufblicken konnte. Ich hatte oft das Gefühl, weder irgendwo repräsentiert zu werden noch wirklich sichtbar zu sein. Damit meine ich Sichtbarkeit im mehrfachen Sinne: Ich fühlte mich nicht gesehen als politische Person. Deshalb war es jedes Mal, wenn ich wirklich ein Vorbild gesichtet habe, ein unbeschreibliches, antreibendes Gefühl. Ein Gefühl, das ich mir für viele junge Menschen wünsche.«

»Würde Empowerment und ein intersektionales Verständnis davon in der Praxis des Journalismus umgesetzt, dann würden mehr Menschen mit Expertise über ihre eigenen Realitäten schreiben, wären Redaktionen und Autor_innenlisten diverser, und sie würden mehr auf eine diskriminierungsarme Sprache achten.«
Hengameh Yaghoobifarah

Empowermentarbeit in der OKJA mit marginalisierten Jugendlichen bietet die Möglichkeit, sich von den diskriminierenden Geschichten und Bildern, die über sie entworfen werden, zu emanzipieren und eigene Identitätswürfe zu gestalten. Nach Hajdi Barz geht es bei Empowerment darum, »in eigenen Räumen eigene Ideen und Selbstbilder kreieren zu können. Ein Zitat von Steve Biko, einem der führenden Köpfe der südafrikanischen Befreiungsbewegung, war für mich leitend: ›The most potent weapon in the hands of the oppressor is the mind of the oppressed.‹¹⁸ Es ist so wichtig, sich von verinnerlichten rassistischen und sexistischen Zuschreibungen zu befreien.« Für Hajdi Barz geht es in ihrer Arbeit mit Frauen der IniRromnja unter

16 cis: Personen, die sich mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

17 zum Verständnis siehe Fußnote 2, S. 2.

18 »Die stärkste Waffe des Unterdrückten ist der Geist der Unterdrückten.«

anderem darum, »Zugänge zu schaffen, Rechte einzufordern oder auch einfach gegen all diese rassistischen Diskurse täglich ein starkes Selbstbild zu schaffen, dass unsere Schönheit und Tiefe unterstreicht.«

Öffentlich werden

Tarik Tesfu beschreibt seinen Handlungsspielraum als Medienschaffender folgendermaßen: »Meine Netzkolonne *Tariks Genderkrise* ist für mich ganz klar ein Empowerment-Instrument. Ich thematisiere in meinen Videos ja bewusst eine Vielzahl von Diskriminierungen wie Rassismus, Sexismus und Homophobie. All diese Formen betreffen mich selber, und somit sehe ich mich auch in der Pflicht, darüber öffentlich zu sprechen. Es ist mir ein großes Anliegen, bei meinem Projekt Menschen zu Wort kommen zu lassen, die sonst im Medienzirkus nicht zu Wort kommen.«

Als Bloggerin beschreibt Juna Grossman mit dem Projekt #rentajew eine weitere Herangehensweise: »Nun habe ich nie mit der Absicht »Empowerment« geschrieben. Ich weiß aber, dass einige meiner Texte für andere wichtig sind, Impulse geben und zum Nachdenken anregen. Mit dem Öffentlich-Werden, das zwar nicht ganz freiwillig war, versuche ich ein Gegenbild zum Klischee zu liefern (ein bisschen Klischee darf aber auch sein) und gleichzeitig dazu beizutragen, das zu erreichen, was ich immer fordere oder erbitte: Sprecht mit Juden, nicht über Juden. Nur kann man das nicht fordern, wenn man selbst nicht ansprechbar ist. Also ja, ich stehe für Fragen zur Verfügung, mögen sie noch so banal erscheinen. Und ja, ich gehe auch persönlich auf Einladung hin, um Vorurteile abzubauen.«

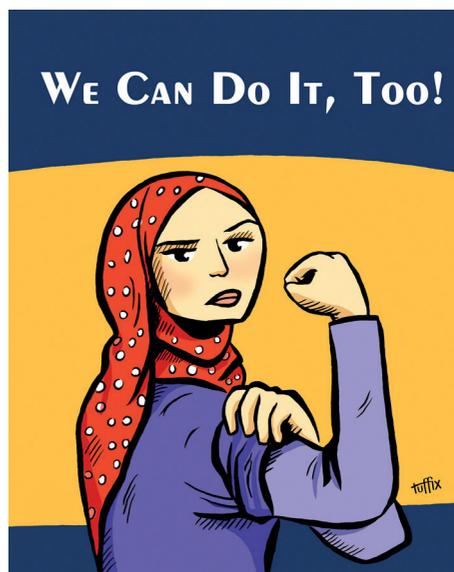
Identifikations- und Wissensbezüge jenseits des Mainstreams

Eine zentrale Strategie und Handlungsmöglichkeit des Empowermentansatzes in der OKJA ist es, Fragen rund um Vorbilder und Repräsentation innerhalb der eigenen Praxis realitätsnah zu bearbeiten. Daran knüpfen sich laut Verena Meyer folgende Reflexionsfragen: »Wie divers sind die Menschen, die auf unseren Bildern dargestellt werden? Entsprechen sie der Vielfalt unserer Gesellschaft? Sind marginalisierte Gruppen und Personen stark und in empowernder Weise abgebildet oder eher stereotyp und klischeehaft?« Eine weitere konkrete Handlungsmöglichkeit ist, Jugendlichen, die von Antisemitismus und/oder Rassismus betroffen sind, Vorbilder anzubieten, die ihrer Lebensrealität entsprechen und sie in der Entwicklung eines positiven und kraftvollen Selbstbilds unterstützen. Möglicherweise sind das nicht die Vorbilder, die erwachsenen Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft als erstes einfallen, deshalb kann auch einfach gefragt werden. Es braucht also die Offenheit und den Willen, sich auf Identifikations- und Wissensbezüge einzulassen, die jenseits des Mainstreams liegen. Und nicht zuletzt hilft der Ansatz des Powersharings, darauf hinzuarbeiten, dass Teams und Leitungen der OKJA die gesellschaftliche Vielfalt und ihre unterschiedlichen lebensweltlichen Bezüge abbilden.

Strategien und Praxisbeispiele

Die Reflexionsfragen und der Ansatz des Powersharings zeigen auf, welche Handlungsmöglichkeiten es für Angehörige der Dominanzgesellschaft gibt, um die Implementierung des Empowermentansatzes in der OKJA voranzutreiben.¹⁹ Die unterschiedlichen Perspektiven und Herangehensweise der hier befragten Expert_innen zeigen außerdem, wie vieldimensional Empowermentprozesse, Strategien, Handlungsmöglichkeiten und Empowermentprojekte sind. Oder in den Worten von Hengameh Yaghoobifarah: »Ermächtigungsprozesse können sehr unterschiedlich aussehen. Was sich für mich empowernd anfühlt, kann eine andere Person mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen auch unangenehm finden.« Alle im Folgenden beschriebenen Empowermentstrategien fokussieren die individuelle und/oder die kollektive Handlungsebene. Anhand erfolgreicher Projektbeispiele zeigt sich, dass ein zentraler Bestandteil von Empowermentarbeit mit Jugendlichen ist, die eigene(n) Gewalt- und Widerstandsgeschichte(n) kennenzulernen.²⁰

»Empowerment ist so vielseitig wie die Menschen selbst.«
Sanaa Laabich



Gewaltgeschichte(n) erfahren ...

So berichtet Hajdi Barz von einem Projekt, in dem sie »mit der Gruppe ›Gestern mit den Augen von Heute‹ gemeinsam mit Elsa Fernandez die Idee von Isidora Randjelović und der Musikerin und Aktivistin Tayo Onutur umgesetzt hat, mit Jugendlichen einen Stadtrundgang zur Verfolgungsgeschichte während des Pharrajmos²¹ zu erarbeiten. Die Jugendlichen bereiteten über einen Zeitraum von sieben Monaten einen Stadtrundgang auf Basis ihrer Recherchen zu wichtigen Orten der Verfolgung, zu Täter_innen und zu Überlebenden vor. Die heute 16jährige Estera Iordan sagt in ihrer Einführung zum Rundgang: »Wir wollen von der Verfolgung und von dem Widerstand der Sinti und Rroma während des Nationalsozialismus reden. Wir möchten die Ermordeten und die Überlebenden ehren. Wir möchten unsere Geschichte anderen Menschen erzählen, weil viele fast nichts darüber wissen.« Iosif Stavarache, ein weiterer Guide, sagt auf der letzten Station von Maria Peter: »Maria Peter ist für mich eine Heldin. Warum? Weil sie mit 13 Jahren in das Zwangslager Marzahn deportiert wurde und von dort in zwei andere KZ's. Sie musste dort Zwangsarbeit leisten. Sie ist für mich auch eine Heldin, weil sie sehr mutig ist, eine Überlebende zu sein und darüber zu sprechen und mitzuteilen,

19 vgl. Radvan, Heike: Differenziertes Wahrnehmen ermöglicht differenziertes pädagogisches Handeln. Interventionsformen von Jugendarbeiter_innen gegen Antisemitismus. In: »Läuft bei Dir! Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit«, Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.), Berlin 2015, www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju-an-2015-internet.pdf, S. 20-22.

20 Eine Vielzahl weiterer Handlungsmöglichkeiten und Projektbeispiele finden sich in: Meyer, Verena: Best Practise – Ergebnisse, Herausforderungen und Empfehlungen, ebd., S. 44-45 und 47-49, sowie in: Im Gespräch mit Projektpartner_innen, ebd., S. 53-57.

21 s. Fußnote 7, S. 5.

was in der Nazizeit passiert ist.« Estera formuliert eigentlich die Ziele und Interessen, die auch ich mit dem Projekt verbinde. Ich habe das Gefühl, dass wir so viel mehr getan haben, als nur Wissen auszugraben und weiterzugeben. Iosif zeigt mit seiner Aussage, dass es eine Perspektive auf unsere Geschichte jenseits von Leid, Defiziten oder Geschichtslosigkeit gibt.«²²

... und Empowermentgeschichte(n) (wieder)entdecken

Bis 2014 hat Hajdi Barz im *Roma Informations Centrum* (RIC)²³ mit der Gruppe *Me sem Me*²⁴, einer Empowermentgruppe für junge Rom*nja, gearbeitet. In ihrer Arbeit »ging es um Identität, die Geschichte der Romn*nja, den Umgang mit Rassismus und erste Schritte in den Aktivismus.« Dabei beschreibt Hajdi Barz, wie traurig es sie machte, »dass unsere Jugendlichen sehr wenig bis nichts vom ersten internationalen Roma-Kongress wussten. Dabei ist der 8. April 1971 für uns ein historisch bedeutender Tag, an dem sich Rom*nja aus ganz Europa trafen, um Rassismus überall etwas entgegenzusetzen. Dort wurde beschlossen, dass »Roma« unsere Eigenbezeichnung ist, Fremdbezeichnungen wurden abgelehnt. Es wurde sich auf eine Flagge geeinigt, die an die indische angelehnt ist, um u.a. unsere indische Herkunft abzubilden. Es wurde beschlossen, dass unsere Sprache, das Romanes, geschrieben werden soll. Und die Hymne Gelem Gelem wurde eingeführt, in der auch vom Leid der Roma während des Pharrajmos berichtet wird. Doch dieses Wissen ist im Schulalltag oder in der OKJA nicht existent. Jugendliche Rom*nja lernen stattdessen entweder, dass es ihre Geschichte nicht gibt, dass sie nicht wichtig genug ist oder – Achtung, große Neuigkeit! – dass sie nicht alle Bettler*innen und Diebe sind.«²⁵ Im Projekt ging es uns also darum, Erinnerung(en) als starke identitätsstiftende Momente (wieder) zugänglich zu machen.«

Empowerment genussvoll (er)leben

Neben empowermentorientierter Erinnerungsarbeit reicht oftmals eine neue Perspektive oder eine individuelle Entscheidung, um einen Empowermentprozess zu eröffnen oder voranzubringen, wie beispielsweise die von Hengameh Yaghoobifarah genannte Möglichkeit, einfach »etwas zu tun, was einer Person durch die privilegiertere Gruppe verboten wurde oder was oft bestraft wird, zum Beispiel als dicke Person die Kleidung zu tragen, die einer gefällt – und nicht die, die andere als passend empfinden.«

Ausgehend vom Individuum, das sich stärken möchte, nennt Verena Meyer Selfcare als eine Empowermentstrategie: »Mir geht es in meiner Arbeit darum, Empowerment durch Inhalte der Traumapädagogik zu ergänzen und ineinanderfließen zu lassen. Denn Selfcare, sich zu stärken, zu stabilisieren und Strategien auch im Umgang mit Rassismus (weiter) zu entwickeln sind entscheidende Elemente beider Herangehensweisen.« Empowerment beinhaltet also sowohl die Auseinandersetzung mit der Gewalterfahrung von außen als auch, den Blick für das »Selbst« dabei nicht aus den Augen zu verlieren. Nach Verena Meyer bedeutet Selfcare in diesem Kontext »verantwortungsbewusst und liebevoll mit sich selbst und anderen umzugehen. Trotz alltäglicher Rassismuserfahrungen auf mich zu achten, mir Gutes zu tun und für Ausgleich zu sorgen.«

Eine weitere Strategie mit Gewalt umzugehen, ist Humor. In den letzten Jahren nutzen immer mehr Jugendliche, die Antisemitismus und/oder Rassismus erfahren, Plattformen wie YouTube, Facebook und Instagram, um auf humoristische Weise alltägliche Diskriminierungserfahrungen zu behandeln und damit der Dominanzgesellschaft einen Spiegel vorzuhalten. Weil Menschen, die antisemitisch und/oder rassistisch denken und handeln, sich selbst oft sehr ernst nehmen, spielt in der Überwindung der Gewalt die Selbstironie der Betroffenen eine zentrale Rolle. Anetta Kahane beschreibt in diesem Zusammenhang Folgendes: »Mir hilft insgesamt immer sehr, mich selbst nicht so wichtig zu nehmen. Und die gesamte Situation damit nicht aus den Augen zu verlieren. Das wichtigste Mittel für mich aber ist die Selbstironie, der Sinn für Humor. Wenn ich das nicht hätte, würde ich ganz dumpf im Kopf werden. Alle Hassattacken, so böse und widerlich sie sein mögen, haben auch etwas Komisches. Hass ist eine Herausforderung, wenn sie einen trifft. Menschlich bleiben hilft dagegen. Mit allem, was dazu gehört. Und mit Humor.«

22 Dr. Sarah Carmona kategorisiert so teilweise die Geschichtsschreibung der Roma, wenn der Fokus auf dem Leid ist. Sie weist darauf hin, dass Romn*nja geschichtlich auch einen Abdruck hinterlassen, und das beeinflusst uns alle. Carmona, Sarah: *L'épistème romani au service des politiques régionales, nationales et européennes. Nouvelles perspectives de recherche*. Séconde Université de l'Université d'été en Etudes Romani. Savoirs Minoritaires, éducation et scolarisation des Roms. Université Lyon, 8-12 Juli 2013; 22 Sept. 2013.

23 Das Konzept des RIC war es damals, nur Romn*nja in leitenden Positionen zu haben.

24 »Ich bin ich« (Romanes).

25 Eine Analyse, die Hajdi Barz im Rahmen ihrer Arbeit im feministischen Romnja-Archiv RomaniPhen durchführte, ergab, dass nur 4 von 76 didaktischen Materialien zu romabezogenen Themen es schaffen, Rassismen nicht zu reproduzieren.

»Ich würde ohne die Angst leben und arbeiten, dass es jemanden gibt, der über mich urteilt. Ich würde stattdessen als das gesehen werden, was ich bin: ein Mensch. Ich wäre in der Lage, das zu tun, was ich tun will, und meine Beiträge zur Gesellschaft würden wertgeschätzt und respektiert. Zum Beispiel meine Arbeit, in der ich meine Erfahrungen mit Flucht und Migration im Rahmen von Schulworkshops vermittele und den Jugendlichen Bilder aus dem Alltagsleben von Geflüchteten in Europa zeige, Zeit mit ihnen verbringe, diskutiere und wir Ideen austauschen. Niemand würde darauf warten, empowert zu werden. In einer perfekten Welt gäbe es eigentlich keine Notwendigkeit für Empowerment, denn alle Menschen würden für sich selbst sprechen und gehört werden.«
Muhammed Lamin Jadama

Ein Ergebnis von Empowermentprozessen ist, sich selbst kennenzulernen und wertzuschätzen. Muhammed Lamin Jadama beschreibt das so: »Empowerment ist ein kontinuierlicher Prozess. Ich bin mir meiner selbst als einzigartige Person bewusst. Ich habe die Kraft, mich selbst zu motivieren, und die Fähigkeit, mir Ziele auf Basis meines Potenzials zu setzen. Ich bin Fotograf und nutze meine Fotos, um mit Menschen zu kommunizieren. Mit meinen Fotos versuche ich, die ganzen Missverständnisse und Falschannahmen über Schwarze Menschen, Geflüchtete und Zuwander_innen in Frage zu stellen. Ich denke, dass jeder Mensch ganz ähnliche Stärken, Schwächen und Kompetenzen für Alltagssituationen hat. Viel zu oft sind sich Menschen ihrer Kapazitäten nicht bewusst oder unterschätzen ihre wahren Fähigkeiten.«

»Ich würde noch politischer arbeiten. Ich würde nicht nur akzeptieren, unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten, sondern diese selbst kritisieren und mich deutlicher positionieren. Es würde sich nicht zynisch anfühlen, mit einer serbischen Frau zu arbeiten, die – nachdem sich von ihrem gewalttätigen Partner getrennt und ihr Leben selbst in die Hand genommen hat – kurz vor der Abschiebung steht. Es gäbe keine Unterkünfte mit über 500 Menschen und Null Privatsphäre. Keine Menschen, die jeden Tag damit rechnen müssen, dass ihr Asylantrag abgelehnt wird. Keine Schikanen auf dem Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten und durch Sicherheitsdienste. Jugendliche Geflüchtete und geflüchtete Frauen würden sich in zahlreichen solidarischen Gruppen organisieren. Ihre Arbeit, ihre Kritik und ihre Forderungen würden von allen Beteiligten als Ausgangspunkt gesellschaftlicher Veränderung gesehen.«
Maryam Puvogel

Für Tarik Tesfu bedeutet deshalb Empowerment, »sich stark zu machen und die damit verbundene Legitimation, sich stark fühlen zu dürfen. Empowerment hat für mich auch viel mit Mut zu tun. Den Mut zu haben, Dinge anzusprechen und sich Gehör zu verschaffen. Ich glaube, jeder Mensch, der von Rassismus betroffen ist, kennt folgende Aussagen: »Stell dich doch bitte nicht so an!«, »Du übertreibst doch mal wieder.«, »Rassismus ist doch kein großes Thema mehr.« Solche Aussagen können ziemlich verletzend sein, weil man sich einfach überhaupt nicht ernst genommen fühlt. Genau hier braucht man Mut und natürlich auch ein hohes Maß an Stärke. Denn niemand besitzt das Recht, einem anderen Menschen seine Rassismuserfahrungen abzuspochen. Und trotzdem passiert es permanent. Das aushalten zu können bedeutet für mich keinesfalls, sich zu ducken oder klein beizugeben, sondern aushalten zu können, dass das Gegenüber im Unrecht ist und man sich nicht den eigenen Standpunkt dadurch verbieten lässt. Frustrationen zuzulassen, sich auch schwach oder überfordert fühlen zu dürfen sowie in gewissen Momenten wütend und frustriert sein zu können, zählt für mich ganz klar auch zu Empowerment. Sich also mit all seinen Skills und vermeintlichen Schwächen stark und mutig zu fühlen.«

Schwächen erkennen, Mut gewinnen

Entsprechend sind Empowermentprozesse von Höhen und Tiefen geprägt, denn nach Hengameh Yaghoobifarah bedeutet Empowerment »zu wachsen. Wachsen und Heilen, das passiert oft miteinander, und keiner dieser Vorgänge geschieht linear. Das heißt, es geht nicht immer stetig bergauf. Manchmal stagniert eine_r und hat das Gefühl, beim Wachsen nicht weiterzukommen. Empowerment erfordert also viel Geduld, kann aber auch Kraft geben.«

Und Muhammed Lamin Jadama beschreibt: »Als Schwarzer Mann in einer weißen Dominanzgesellschaft war mein Ziel, die Kontrolle über mein Leben wieder zu erlangen. Dabei sehe ich das Treffen positiver Entscheidungen als Schlüssel persönlichen Empowerments. Ich setze mir Ziele und entwickle mein Selbstbewusstsein, indem ich mir meiner Stärken und Schwächen bewusst werde und gleichzeitig meine Grenzen kenne. Indem ich das tue, werde ich stärker. Die Kontrolle wieder zu erlangen heißt, eigene Entscheidungen zu treffen, ohne von anderen marginalisiert oder instrumentalisiert zu werden. Ich habe oft mit verschiedenen Gruppen und Aktivist_innen gearbeitet. Doch manche davon sehen mich einfach nur als Geflüchteten oder Afrikaner, ohne meine Kompetenzen zu erkennen oder wahrzunehmen, wie ich einen Beitrag zur Gesellschaft leisten kann.«

Für Sanaa Laabich geht es bei der Stärkung von Identität und Selbstbewusstsein darum, »mit den Jugendlichen zu erarbeiten, wer sie eigentlich sind und wer sie vor allem sein wollen. In dieser Phase gibt es viele ›Aha-Momente«, weil die Jugendlichen verstehen, dass das Merkmal, für das sie diskriminiert werden, also die (mitunter auch nur zugeschriebene) Zugehörigkeit zu einer muslimischen Glaubensgesellschaft oder der Glaube selbst, eigentlich eine persönliche Stärke darstellen kann.«

Empowermentnetzwerke stärken

Die kollektive Ebene von Empowerment kann beinhalten zu überprüfen, in welchen Netzwerken und Organisationen Austausch auf Augenhöhe und Vernetzung wertgeschätzt werden. So können sich nach Verena Meyer »Menschen beispielsweise in selbst gewählten Netzwerken und Communities selbstbestimmt über Strategien im Umgang mit Rassismus austauschen. Dort ist es möglich, Wissen und Bezugspunkte zu finden, die der herkömmlichen Bildungs- und Kulturlandschaft häufig fehlen.«

Auch für Muhammed Lamin Jadama spielen marginalisierte Wissensbestände und Informationen eine zentrale Rolle: »Empowerment bedeutet für mich, über Informationen zu verfügen und Informationen auszutauschen. Informationen sind Wissen, und durch Wissen gewinne ich Macht. Ich fühle mich empowert, wenn ich Informationen weitergeben und teilen kann und indem ich mir der Wertevorstellungen und Ziele anderer bewusst werde, die sich durchaus von meinen unterscheiden können. Indem wir unsere gegenseitigen Standpunkte als fähige Lebewesen wahrnehmen und reflektieren und einander mit Respekt behandeln, werden wir zu Subjekten. Unabhängig von unserer Hautfarbe, unserem Geschlecht oder unserer Religion zum Beispiel.«

Für Sanaa Laabich beinhaltet Empowerment schließlich, Jugendlichen Werkzeug für Vernetzung und Aktion an die Hand zu geben: »Es gibt meiner Meinung nach nichts Fataleres, als Jugendliche erstmal mit Motivation und Power »vollzupumpen«, ihnen dann aber keine Anleitung zu geben, wie sie selbst soziale und politische Aktivitäten initiieren können, um ihre Situation dauerhaft zu verbessern. Wenn das allerdings geschieht, werden diese Jugendlichen automatisch Multiplikator_innen, weil sie andere Jugendliche mit ihrer Power anstecken können.«

»Da geht's auch ums Verlernen von dem, was dir beigebracht wurde.«

Interview mit dem Hotspot Of Power-Netzwerk

»Wir sind das Hotspot of Power-Netzwerk, wir sind eine B.PoC²⁶-only Gruppe und leben alle in und um Hannover oder Umgebung und sind hier auch aktiv. Wir sind jung und finden Rassismus Scheiße, und wir sind in der Überzahl weiblich*.«

Was bedeutet für euch Empowerment?

A: Unter Empowerment verstehe ich: Immer wenn eine Gruppe, die nicht dominant ist, versucht, was Positives zusammen zu machen, um diese Ungleichheit ein bisschen auszugleichen und ihre Position zu finden.

B: Für mich heißt es, selbstbestimmt zu sein und zu lernen, sein Leben selbst zu gestalten. Das fängt schon bei Sachen an wie sich selbst zu benennen anstatt benannt zu werden.

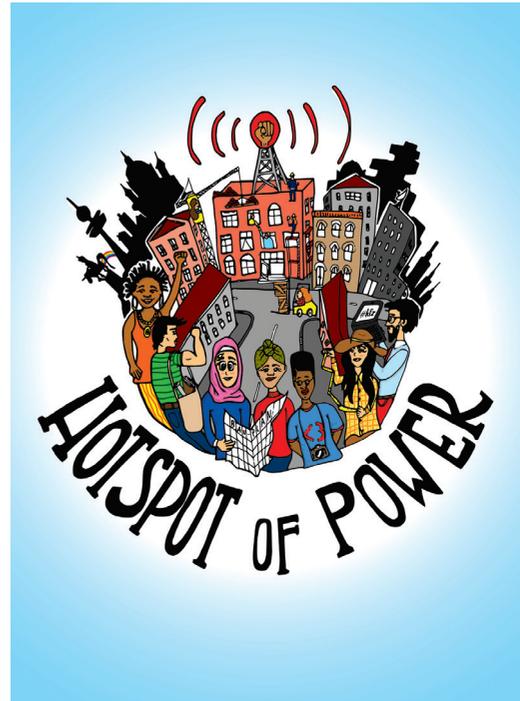
J: Für mich bedeutet Empowerment im aller ersten Schritt, das Recht zu haben, die Diskriminierung, die ich erfahre, zu markieren, zu sagen, dass ein solches Verhalten nicht ok ist, sondern verletzend und falsch.

M: Die eigenen Stärken zu fördern, das ist Empowerment für mich. Das steigert das Selbstwertgefühl und gibt mir mehr Selbstvertrauen und Mut, die Stärken auch zu nutzen und nicht immer nur zu sehen, was man nicht kann. Dann muss man sich auch nicht klein fühlen, sondern kann sich groß und stark fühlen und was Konstruktives damit machen – selbstbewusst und selbstständig leben können.

Wo seht ihr die Herausforderungen in eurem Alltag, in Bezug auf eure eigenen Widerständigkeiten, aber auch gemeinsame: Stichwort solidarisches Community Building. Was bedeutet es für euch, widerständig zu sein? Was versteht ihr unter politischem Kampf?

M: Allein wenn ich einfach zu mir stehe! Ich finde es gut, zu mir zu stehen und rauszufinden, was ich selber für Bedürfnisse habe. Das finde ich schon widerständig.

B: Auf die Frage »Wo kommst du eigentlich her« ganz frech einfach mal Hannover oder Deutschland zu antworten und davon auch nicht abzurücken. Wenn irgendwer was Rassistisches macht, auch wenn das für andere nicht so schlimm wirkt, einfach sagen: »Hey, Alter, das ist Scheiße!« Und dann den Menschen klar zu machen, dass das nicht geht.



»Take your space!«

26 »B.PoC steht für »Black.People of Color. Für uns ist Black (Schwarz) eine selbst gewählte Bezeichnung Schwarzer Menschen, u.a. auch in Abgrenzung und im Widerstand zu rassistischen Fremdbezeichnungen von Seiten der Mehrheitsgesellschaft.« Zu People of Color (kurz: PoC) vgl. Kasten S. 2.

Y: Und ich glaube, es ist auch einfach richtig wichtig zu lernen, in was für Formen sich Rassismus oder Diskriminierung äußert, um wirklich Beständigkeit und Resilienz zu zeigen. Bei politischer Arbeit finde ich es natürlich wichtig sich zusammenzufinden, unter anderem in einer politischen Gruppe, wie der Hotspot of Power-Gruppe, und gemeinsam Aktionen zu planen.

J: Für mich bedeutet widerständig zu sein zum Beispiel, meine Twists als politisches Statement zu tragen und zu sagen: Ich trage Black-Afro-Hair als politische Aussage. Was da in diesem politischen Kampf für mich eine Herausforderung ist, ist ganz einfach: Dass weiße Leute nicht checken, dass ich Dinge aus politischer Perspektive tue. Solche Argumentationen wie »wir müssen ja mal über Hautfarben hinwegkommen« – was natürlich toll wäre, aber aktuell auch einfach nicht so ist – sind Blödsinn. Eine Identifikation als B.PoC muss und sollte, vor allem von Weißen, als politische Widerstandsbewegung angesehen werden.

Y: Vielleicht könnte man zu solidarischem Community Building noch sagen, dass PoC oft an Themen stoßen, an die weiße Leute nicht stoßen, wie z.B., dass wir bei DM nicht unbedingt Make-up in unserem Ton finden. Wenn wir mit anderen PoC zu tun haben, kann das dazu führen, dass wir dann erst merken, dass die Gedanken und die Sorgen, die wir manchmal haben, einfach angemessen sind, auch wenn weiße Menschen diese Gedanken nicht haben.

G: Und dass es dann total bestärkend ist, wenn du eigentlich immer lernst, »das ist nicht relevant«, plötzlich mit Leuten darüber zu reden, die das auch kennen, was du kennst. Und plötzlich zu merken: Ach krass, das ist ja gar nicht nur mein Struggle, das haben auch andere Leute! Aber die sind, so wie ich, unsichtbar gemacht worden mit ihren Struggles.

Y: Und dass man merkt, das ist ein System, das einen unten hält, und nicht Einzelfälle.

S: Ich glaube, gerade daraus erwächst ja so die Kraft, und das ist irgendwie Empowerment. Das ist gerade das Bestärkende.

Wie sähe für euch die Welt aus, wenn sie komplett aus einer Empowermentperspektive gestaltet wäre, und was wäre anders?

M: Ich glaube, es gäbe nicht mehr so viel Arbeitslosigkeit, weil Leute in ihren Stärken gefördert werden! Wenn sie ihre Stärken so nutzen, dass sie jeden Tag gerne aufstehen, jeden Tag gerne eine Tätigkeit machen, die ihnen Spaß macht, weil sie es wirklich sehr gut können. Es gibt z.B. auch Leute, sagen wir mal Therapeut*innen, die können einem gar nicht helfen. Und dann gibt es welche, die haben noch nicht mal 'ne Ausbildung und können viel bessere Tipps geben als irgend so einer, der das studiert hat.

J: Wenn es um Arbeit geht, dann ist Empowermentperspektive für mich, auch faul sein zu dürfen und gar nicht aufstehen zu wollen, sondern liegen bleiben zu wollen und es zu dürfen.

B: Ich bin ja mit der sogenannten Integrationsdebatte groß geworden und habe erst vor kurzem realisiert, als ich so eine ganz coole Künstlerin, Moshtari Hilal, getroffen habe, dass ich mein ganzes Leben lang darüber nachgedacht habe, wie ich besser bin für diese Gesellschaft, wie ich besser angepasst bin, wie ich einem bestimmten Bild entsprechen kann, das man quasi als »Ideal« bezeichnen würde. Ich habe mich nie darum gekümmert, wie ich Ich sein kann. Dass ich keine Erwartungen erfüllen muss, sondern dass ich mir selbst Ziele setzen kann, wie ich sein möchte, worüber ich davor gar nicht nachgedacht habe. Jetzt bin ich schon fast erwachsen und habe mich bisher noch fast gar nicht damit beschäftigt.

G: Da geht's auch ums Verlernen von dem, was dir beigebracht wurde. Das ist auch richtig wichtig, glaube ich, für eine Widerständigkeit. Dass ich verlerne, dass mir gesagt wird, »ja, aber es stimmt ja auch, dass du so und so bist« oder »nicht bist« oder dass das und das typisch für mich sei – NEIN, das ist falsch.

B: Es wird auch oft übersehen, dass diese ganzen Reaktionen ein Leben nachhaltig beeinflussen. Schon für Kinder ist das total persönlichkeitsstiftend. Dass ein Schüler z.B. eine Fünf bekommt, nur weil er of Color ist. In einer empowernten Gesellschaft würden sich alle PoC-Eltern, alle PoCs in der Klasse zusammenschließen und einen Riesenauftand veranstalten.

J: Ich finde, in einer empowernten Gesellschaft würde das gar nicht erst passieren, dass wer eine Fünf kriegt, nur weil er*sie of Color ist.

B: Naja, eine empowernte Gesellschaft ist ja noch nicht eine nicht-rassistische Gesellschaft.

J: Für mich schon.

B: Ja?

J: Ja, es geht bei Empowerment um Stärkung und Selbstermächtigung. Aber auch darum zu lernen, dass wir uns auf Grund der Dinge mögen, die wir gemeinsam haben und schätzen, weil wir gleichzeitig auch unterschiedlich sind, weil das Vielfalt bedeutet.

B: Ich bin da irgendwie pessimistischer und denke halt: »Wann hätte dieser Empowermentprozess - ich finde, das ist ja auch ein Prozess - angefangen? Wie lange dauert es eigentlich, bis man so etwas wirklich abgebaut hat?« Wenn ich mir jetzt vorstelle, mit dem Tag meiner Geburt hätten wir angefangen, diese Prozesse einzuleiten, glaube ich, würden wir heute immer noch nicht in einer rassismusfreien oder zumindest rassismusarmen Gesellschaft leben.

S: Ich glaube schon, dass Empowerment voraussetzungsvoll ist ... also, es braucht schon Krisen, und es braucht auch Ungerechtigkeit, und es braucht auch Rassismus, um Empowerment zu machen. Um dann darüber eine rassismusfreie Gesellschaft zu erarbeiten.

J: Klar, die Entwicklung des Konzeptes hat das »gebraucht«, aber jetzt gibt es Empowerment, und jetzt MÖCHTE ich mich auch empowernen können, wenn mir aktuell nichts Schlimmes passiert ist, so rein präventiv. Empowerment bedeutet für mich, runtergebrochen, dass wir uns selbst lieben und dass wir genauso auf andere Leute zugehen: dass sie das Recht haben, sich selbst zu lieben und dass es keine Mechanismen auf dieser Welt geben darf, die einem Menschen erlauben, einem anderen Menschen dieses Recht abzusprechen. Und das ist mit den aktuellen Strukturen einfach unmöglich, klar. Ich bin zwar betroffen davon, aber ich bin dem nicht komplett ohnmächtig ausgeliefert. Und zwar nicht, weil Empowerment eine Konsequenz ist, sondern weil ich das vorab schon tue, mich zu empowernen, und ich mich damit vorab stärke.

B: Wenn wir in einer empowernten Gesellschaft leben würden, wäre das ja alles ok und alles super. Aber ein weißer Hetero-Mann, der unseren Schönheitsstandards entspricht und in dieser Leistungsgesellschaft relativ erfolgreich ist, braucht doch in dieser Gesellschaft kein Empowerment, oder? Ich finde schon, dass irgendwie so ein Ungleichgewicht auch herrschen muss.

J: Nein, im hier und heute natürlich nicht, aber wir sprechen ja von einer Utopie. In dieser Welt herrscht Gleichberechtigung und Respekt voreinander, und meiner Meinung nach sollte dann jeder Mensch das Recht dazu haben, sich zu empowernen.

10 Thesen zu Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Verena Meyer

1. Antisemitismus und Rassismus ernst nehmen und benennen!

Um den Empowermentansatz in der OKJA implementieren zu können, braucht es zuerst ein gesellschaftliches Bewusstsein dafür, warum Empowerment notwendig ist. Denn: Erfahrungen mit Antisemitismus und Rassismus sind alltägliche Lebensrealität von (jungen) Juden_Jüdinnen und People of Color in Deutschland. Dort, wo Mehrheitsangehörige diese als solche erkennen, ernstnehmen und benennen können, können sie für Empowermentangebote eintreten. Fort- und Weiterbildungen zu Antisemitismus, Rassismus und Empowerment in der OKJA sind hierbei ein wichtiger Bestandteil von Professionalisierung.

2. Jugendliche sind die Expert_innen für ihre Lebensrealität!

Jugendliche, die von Antisemitismus und/oder Rassismus betroffen sind, machen individuell durchaus sehr unterschiedliche Erfahrungen. Wenn junge Menschen Fachkräften von ihren Erfahrungen berichten, verweist das zunächst auf ein Vertrauensverhältnis, und sie gehen davon aus, dass ihnen geglaubt wird und sie sich nicht für ihre Erfahrungen rechtfertigen müssen. Aussagen wie »Sei doch nicht so empfindlich!« oder »Überleg' doch mal, ob du vielleicht nicht selbst dazu beigetragen hast« gefährden die pädagogische Beziehung. Darüber hinaus lassen sie junge Menschen an ihrer Wahrnehmung zweifeln und können verheerende Auswirkungen auf ein gesundes Heranwachsen haben. Deswegen gilt es, Jugendliche als Expert_innen für ihre Erfahrungen ernst zu nehmen. Denn sie wissen am besten, was ihnen passiert.

3. Schutzräume schaffen!

Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen schreiben sich in Körper, Psyche und Handlungen ein. Besonders die alltäglichen wiederholten Erfahrungen machen manchmal ohnmächtig, wütend, misstrauisch, vorsichtig oder ängstlich. Um ein positives Selbstbild und Selbstwertgefühl zu fördern, ist es wichtig, Jugendlichen stetig wichtige Signale zur Selbstermächtigung zu vermitteln: »Du bist nicht schuld an dem, was dir passiert!« und »Du darfst selbstbestimmt leben, weil das dein Recht ist!«. Mit Schutzräumen werden Gegenwürfe geschaffen, und Betroffene können sich dort erholen. Jugendliche können ihre Erfahrungen ohne Rechtfertigungs- und Erklärungsdruck teilen. Anfangs können Schutzräume für Jugendliche ungewohnt und entsprechend verunsichernd sein. Folgende Botschaften können für junge Menschen hilfreich sein: Rassismus und Antisemitismus sind anstrengend. Wir dürfen uns davon erholen. Selfcare ist wichtig. Welche Strategien wir wählen, um damit umzugehen, entscheiden wir selbst. Wir sind unterschiedlich und machen unterschiedliche Erfahrungen. Wir sind keine Opfer, und Lachen ist erlaubt!

4. Ressourcen stärken und Sichtbarkeit fördern!

Wenn Jugendliche nicht auf ihre vermeintliche Kultur und/oder religiöse Zugehörigkeit reduziert werden, eröffnen sich neue Möglichkeitsräume. In geschützten Räumen können sie sich selbstbestimmt mit den Facetten ihres Lebens zeigen und sichtbar werden. Gleichzeitig erproben sie sich mit ihren persönlichen Kompetenzen sowie im sozialen Miteinander. Dadurch bestärkt können sie auch außerhalb von geschützten Räumen sichtbar werden und für ihre Interessen eintreten. Ressourcen, Fähigkeiten und Kenntnisse gelangen so in den Vordergrund.

5. Kommunale Netzwerke (er)finden!

Wenn Jugendliche sich mit anderen People of Color und/oder Juden_Jüdinnen lokal oder regional vernetzen, können sie gemeinsam Projekte gegen Antisemitismus und Rassismus organisieren. Dabei orientieren sie sich an eigenen Fragestellungen und fungieren zugleich als Peer Educators. Sie nehmen somit ihr Recht auf politische Teilhabe in Anspruch und binden ihre Perspektiven in die Gesellschaft ein. Entgegen weit verbreiteter »Integrationsvorstellungen« werden sie selbst aktiv und begreifen sich als politisch handelnde Akteur_innen. Denn wer in einer Gemeinschaft Wertschätzung und Rückhalt erfährt, kann sich leichter für Menschenrechte einsetzen und auch andere dafür begeistern.

6. Zivilgesellschaftliches Engagement auch außerhalb der Mehrheitsgesellschaft einbeziehen!

Was wissen wir eigentlich über Menschen, die die sich trotz gesellschaftlicher Aberkennung ihrer Menschenwürde dagegen positioniert haben? Es ist wichtig, diese Geschichte(n) zu kennen, um Opferkonstruktionen entgegen zu wirken. Nicht nur historische Biografien sind dabei relevant, sondern ebenso Narrative zeitgenössischer Juden_Jüdinnen und People of Color, die ihre Widerstandsstrategien sowie Positionen gegen Antisemitismus und Rassismus sichtbar machen. Das können Prominente oder Lokalgrößen wie auch Peers oder Personen aus dem lokalen Umfeld sein. Jugendliche werden ermutigt, die Gegenwart und ihre eigenen Positionen zu entwickeln. Zivilgesellschaftliches Engagement wird dadurch gefördert, und junge Menschen werden motiviert, sich für ein gleichberechtigtes Zusammenleben einzusetzen.

7. Fachkräfte als Vorbilder begreifen!

In Jugendeinrichtungen sind sie wichtige Vorbilder für junge Menschen. Manche können gut kochen, andere sind geduldige Zuhörer_innen. Manche sind unschlagbar beim Tischfußball, andere begnadete Musiker_innen. Doch die meisten von ihnen sind mehrheitsangehörig. Jugendlichen of Color und/oder jüdischen Jugendlichen fehlen dadurch relevante Role Models und Identifikationsmöglichkeiten. Für Organisationsentwicklungs- und institutionelle Öffnungsprozesse bedeutet dies, auch personelle Gegebenheiten in den Blick zu nehmen und Einstellungsverfahren zu modifizieren. Ziel sollte hierbei immer eine strukturelle Verankerung im Sinne der Bedarfe und Bedürfnisse von Jugendlichen sein. Wenn Juden_Jüdinnen und People of Color als Fachkräfte mit diversen Fähigkeiten, Eigenschaften und Lebensentwürfen vertreten sind, können sich alle Jugendlichen vielfältig orientieren.

8. Die eigene Einrichtung mit anderen Augen sehen!

Nicht nur Personen, sondern auch Materialien wie Bilder und Filme bieten jungen Menschen stärkende Bezugspunkte. Ein diversitätsbewusstes Setting ist auf der informellen Ebene oft der entscheidende Eisbrecher. Häufig kommen Jugendliche mit Fachkräften über positive Bilder ins Gespräch, denn sie sind es meist nicht gewohnt, ihre (vermeintliche) Gruppe in Jugend(bildungs)einrichtungen angemessen oder überhaupt repräsentiert zu sehen. Identitätspolitische Prozesse werden sozusagen nebenbei angestoßen, und eine wertschätzende, anerkennende Einrichtungskultur wird dadurch zugleich gefördert.

9. Auf die Dauer hilft nur Power_Sharing!

Dank Ansätzen von Empowerment und Community Building gibt es mittlerweile bundesweit viele Juden_Jüdinnen und People of Color, die sich in ihren jeweiligen Schaffensbereichen mit Rassismus, Antisemitismus sowie Empowerment befassen und dieses Wissen zugänglich machen. Betroffene erfahren dadurch Bestärkung, weil (Lebens-)Themen sichtbar werden, die für sie schon lange präsent sind. Mehrheitsangehörigen hingegen werden damit oft ganz neue Themen und Perspektiven eröffnet, die sie noch nie wahrgenommen haben, und sie stellen meist fest, dass sie selbst Antisemitismus und Rassismus verinnerlicht haben. Dieses Konfrontiert-werden ist ungewohnt und kann zu Irritation oder sogar Krisen führen. Folgender Monolog kann Orientierung bieten: Antisemitismus und Rassismus wird nicht an einem Tag verlernt. Pädagogische Prozesse, die ich selbst nicht verstehe oder nicht begleiten kann, gebe ich ab. Jugendlichen stelle ich die Ressourcen zur Verfügung, die sie brauchen, um geschützte Räume zu organisieren. Mein_e Kolleg_in ist nicht mein_e Lehrerin, nur weil sie »betroffen« ist. Vielmehr beziehe ich innerhalb und außerhalb meiner Einrichtung klar Position, wenn sie oder andere rassistische und/oder antisemitische Übergriffe durch Jugendliche, Kooperationspartner_innen oder Kolleg_innen erfahren.

10. Empowerment für Fachkräfte mit Antisemitismus- und/oder Rassismuserfahrungen implementieren!

Im Kontext von Sozialer Arbeit haben die Erfahrungen deutlich gezeigt, dass es sinnvoll ist, auch für Fachkräfte geschützte Räume zu etablieren, in denen sie sich im Rahmen kollegialer Beratung austauschen und entlasten können. Das Spannungsfeld, als »betroffene Fachkraft« einerseits die Diskriminierungserfahrungen von Jugendlichen zu teilen und andererseits nicht die einrichtungsinterne »Diskriminierungs-« oder »Migrationsbeauftragte« sein zu wollen, stellt sie immer wieder vor Herausforderungen. Einrichtungsübergreifende Arbeitskreise und Interventionsgruppen ermöglichen eine zielgerichtete Praxisreflexion, die in die eigene Einrichtung getragen werden kann.

Weiterführende Literatur und Materialien

»Läuft bei Dir!« Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit. Amadeu Antonio Stiftung, Berlin 2015.

Dass Antisemitismus und Rassismus in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht geduldet werden dürfen, steht für viele Pädagog_innen außer Frage. Zugleich beinhaltet die alltägliche Praxis zahlreiche Fallstricke, Sachzwänge und verschenkte Chancen. Ausgehend von der dreijährigen Projekterfahrung bietet diese Handreichung theoretische Grundlagen, Best Practice-Beispiele, Handlungsempfehlungen und erprobte Instrumente. Und nicht zuletzt die Stimmen der zentralen Akteur_innen: Fachkräfte und Jugendliche.

Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Ein Glossar. Amadeu Antonio Stiftung, 2015.

»Der Islam sagt euch doch, dass ihr Juden hassen sollt!« – »So wie die Juden sich benehmen, verstehe ich auch, dass sie bewacht werden müssen!« Solche Zwischenrufe machte ein Jugendclub-Leiter gegenüber Jugendlichen während eines Workshops in seiner Einrichtung. Wie können Bildungsprozesse über menschenverachtende Ideologien gefördert werden, ohne diese zu reproduzieren? Was steckt hinter den „Ismen“ und anderen Begriffen für Positionierungen und Konzepte? Das Glossar hilft pädagogischen Fachkräften, sich den zentralen Begriffen anzunähern und verweist auf Instrumente für einen professionellen Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit.

Erkennen. Benennen. Verändern! Flyerserie. 2., überarbeitete Neuauflage. Amadeu Antonio Stiftung, Berlin.

Antisemitismus. Antimuslimischer Rassismus. Sexismus. Antisemitismus ...

Was ist das? Was geht mich das an? Was kann ich dagegen tun? Unter diesen Fragestellungen erklärt die Flyerserie jugendgerecht die jeweiligen Phänomene, warum und wie sie uns alle betrifft und was man dagegen auf zivilgesellschaftlicher und pädagogischer Ebene unternehmen kann.

15 Punkte für eine Willkommenskultur in Jugendeinrichtungen. Amadeu Antonio Stiftung, 2015.

Die Zahl der ankommenden Kinder und Jugendlichen hat sich in den letzten Jahren vervielfacht. Angesichts dessen rückt die längst nötige Öffnung politischer und pädagogischer Konzepte für Menschen mit Fluchterfahrung stärker in die öffentliche Wahrnehmung. Für Willkommensstrukturen an Schulen gibt es bereits Gesetze und Instrumente sowie neue Ideen aus der Zivilgesellschaft. Doch welche Unterstützung und Perspektiven bietet Jugendlichen mit Fluchterfahrung die Offene Kinder- und Jugendarbeit als Baustein einer ganzheitlichen Bildung?

Hier zu leben, hat mich sehr wachsen lassen. Lebenssituationen von einheimischen und geflüchteten Muslim_innen aus Mecklenburg-Vorpommern. Amadeu Antonio Stiftung, 2016.

Alltagserzählungen und Fotografien, die Einblicke in die Lebensrealitäten von Muslim_innen in Mecklenburg-Vorpommern geben, setzen den allgegenwärtigen Stereotypen ein positives Bild der Individualität und Selbstbestimmung entgegen. Die Autor_innen haben bewusst darauf verzichtet, die Aussagen zu kommentieren oder zu bewerten. Die Sammlung individueller Perspektiven auf das Leben in Deutschland bietet all jenen eine Unterstützung, die sich angesichts der lauter werdenden Hetze um eine differenzierte Berichterstattung und perspektivische Vielfalt bemühen.

Radvan, Heike: Pädagogisches Handeln und Antisemitismus. Eine empirische Studie zu Beobachtungs- und Interventionsformen in der offenen Jugendarbeit. Julius Klinkhardt Verlagsbuchhandlung, Bad Heilbrunn 2010. ISBN 978-3-7815-1746-2.

<http://debate-dehate.com>. Empowerment für digitale demokratische Kultur.

Wo fängt Hate Speech an und wie können wir damit umgehen, ohne sofort den unfriendly-Button zu drücken oder selbst respektlos zu werden? Und wo enden Diskussionen und sollten wir sie tatsächlich verlassen? Das Projekt debate//de:hate hilft mit Aufklärung und Information – de:hate – und mit Werkzeugen und Trainings für Engagierte – debate.



UNTERSTÜTZEN SIE PROJEKTE FÜR EMPOWERMENT UND PARTIZIPATION!

Die Amadeu Antonio Stiftung setzt sich für eine demokratische Zivilgesellschaft ein, die sich konsequent gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wendet. Hierfür unterstützt die Stiftung Initiativen überall in Deutschland, die sich in Jugendarbeit und Schule, im Opferschutz und der Opferhilfe, in kommunalen Netzwerken und vielen anderen Bereichen engagieren. Zu den bereits über 1.200 geförderten Projekten gehören zum Beispiel:

- das Modellprojekt »Dikhen amen! Seht uns!« der Jugendselfstorganisation Amaro Drom e.V., das junge Roma und Sinti ermutigt, mit der Gesellschaft, in der sie leben, in den Dialog zu treten und Antiziganismus zu thematisieren,
- die Veranstaltungsreihe »No Charity, but Empowerment« des Vereins Kulturraum in Leipzig zum Erfahrungsaustausch mit und unter Flüchtlingen und zur Sensibilisierung von Unterstützer_innen und Engagierten in der Flüchtlingshilfe,
- der Workshop »Afrodeutsche und andere Schwarze Kinder in Deutschland stark machen!« des Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V. für weiße und Schwarze Eltern und/oder Verwandte Schwarzer Kinder.

Die Stiftung ist nach Amadeu Antonio benannt, der 1990 von rechtsextremen Jugendlichen im brandenburgischen Eberswalde zu Tode geprügelt wurde, weil er schwarz war. Er war eines der ersten von heute fast 200 Todesopfern rechtsextremer Gewalt seit dem Fall der Mauer. Die Amadeu Antonio Stiftung wird unter anderem von der Freudenberg Stiftung unterstützt und arbeitet eng mit ihr zusammen. Sie ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen und hat die Selbstverpflichtung der Initiative Transparente Zivilgesellschaft unterzeichnet.

Kontakt

Amadeu Antonio Stiftung
Novalisstraße 12
10115 Berlin
Telefon: 030. 240 886 10
Fax: 030. 240 886 22

- ✉ info@amadeu-antonio-stiftung.de
- 🌐 amadeu-antonio-stiftung.de
- 📘 [facebook/AmadeuAntonioStiftung](https://facebook.com/AmadeuAntonioStiftung)
- 🐦 twitter.com/AmadeuAntonio



Spendenkonto

GLS Gemeinschaftsbank eG
IBAN: DE32 4306 0967 6005 0000 00
SWIFT-BIC: GENODEM1GLS

Bitte geben Sie bei der Überweisung eine Adresse an,
damit wir Ihnen eine Spendenbescheinigung zuschicken können.



»... Und da würde ich dann einen Zauber wirken lassen, dass die Erwachsenen Lust daran haben, dass alle Menschen gleichwertig sind. Ich würde den Gleichwertigkeitszauber so wirken lassen, dass die Gruppen, die Menschen diskriminiert haben, z.B. Erwachsene die Kinder, Weiße die Schwarzen, Männer die Frauen, dann einfach nicht mehr den Drang haben, sich über die anderen zu stellen.«

Simbi C. Schwarz

Die ju:an-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit bietet in dieser Handreichung eine Einführung in ein grundlegendes Verständnis des Empowermentansatzes gegen Antisemitismus und Rassismus. Alltagsorientierte und analytische Einblicke in die Lebensrealität von Jugendlichen und Erwachsenen mit Antisemitismus- und/oder Rassismuserfahrungen werden ergänzt durch wirksame Strategien und Handlungsmöglichkeiten für die Offene Kinder- und Jugendarbeit.