



Empowerment

MID-Dossier

Mai 2013

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung
Redaktion: Sofia Hamaz & Mutlu Ergün-Hamaz
V.i.S.d.P.: Julia Brilling
Erscheinungsort: www.migration-boell.de
Erscheinungsdatum: Mai 2013

Das gesamte Dossier und die einzelnen Beiträge stehen unter einer Creative Commons Lizenz. (CC BY-NC-ND). Sie dürfen verbreitet, vervielfältigt oder öffentlich zugänglich gemacht werden unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** – Sie müssen den Namen des Autors/ der Autorin und des Rechteinhabers (Heinrich-Böll-Stiftung) sowie die URL des Werks (Direktlink) nennen.
- **Keine kommerzielle Nutzung** - Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- **Keine Bearbeitung** - Dieses Werk darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Abweichungen von diesen Bedingungen bedürfen der Genehmigung des Rechteinhabers: MID-Redaktion@boell.de - ausführlicher Lizenzvertrag unter: <http://creativecommons.org>

MID Dossiers

MID präsentiert ein vielfältiges Angebot an Informationen, Analysen und Meinungen zu den großen Themenfeldern Migration und Diversity. Die Website www.migration-boell.de vermittelt Hintergrundwissen und präsentiert Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Zivilgesellschaft. Im Zwischenraum für Kunst bieten wir einen vibrierenden künstlerischen Raum an. So vielfältig wie die Gesellschaft sind auch unsere Themen. Ein zentraler Bestandteil des Angebots von MID sind die Dossiers zu aktuellen Themen und Debatten. Sie stellen Positionen zu aktuellen migrationspolitischen Themen vor und vermitteln Hintergrundwissen zu Diversität, Anti-Diskriminierung, Partizipation u.v.m.

Eine Übersicht über alle MID-Dossiers ist online zu finden unter:

<http://www.migration-boell.de/web/sonstige/747.html>

Sofia Hamaz, Redakteurin bei dem Kultur- und Gesellschaftsmagazin freitext und Sozialwissenschaftlerin beschäftigt sich mit den Themen Empowerment, Rassismus und Migration. Arbeitete unter anderem bei Oxford University Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), CEDAR Muslim Professional Network und die Beratungsstelle Opferperspektive e.V.

Mutlu Ergün-Hamaz, freier Autor, Redakteur bei freitext, Kritisches Weißsein und Empowerment-Trainer, Doktorand an dem Sociology Departement der LSE (London School of Economics and Political Science) forscht zum Thema Rassifizierung und Empowerment in Deutschland.

Editorial

Über das Dossier

Empowerment, ein Konzept, das auch jenseits von Europa immer mehr an Interesse gewinnt, wird als das Steigern der politischen, sozialen, ökonomischen und spirituellen Stärke einer Community oder Person verstanden, die durch soziale Konstrukte wie »Rasse«, Religion, Gender, Sexualität, Klasse, Disability und Alter strukturell benachteiligt sind. Der Begriff »Empowerment« wurde durch die Bürgerrechtsbewegung in den USA in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts im breiten politischen Diskurs gebräuchlich. Empowerment wird hier auch als Ansatz verstanden der ähnlich der Positiven Maßnahmen¹, Subjekten und Gemeinschaften denen aufgrund struktureller Barrieren Chancengleichheit verwehrt wird, zu ermöglichen, die ihnen zustehenden Rechte wahrzunehmen und auf allen Ebenen von Gesellschaften teilzuhaben.

Das Dossier stellt Essays, Interviews und Filme vor, die das Empowerment von Menschen fokussieren, die aufgrund von rassistischen Strukturen marginalisiert werden – People of Color, Schwarze Personen, Nicht-Weiße Migrant_innen und sogenannte »Minderheiten«. Mit diesem Fokus demonstriert die Sammlung einen wichtigen Teil des Empowerment-Prozesses, über die Probleme von Disempowerment (Entmachtung) und Diskriminierung hinauszugehen. Das Dossier erweitert somit den Kanon dessen, was bereits schriftlich über Empowerment in der Praxis dokumentiert wurde, erkundet, was es bedeutet und erklärt, wie es funktioniert.

Es betrachtet verschiedene individuelle und strukturelle Ansätze des Empowerments, in verschiedenen Sphären des Lebens – bei der Arbeit, in der Schule, in der Familie, auf der Straße.

¹ DOSSIER Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity
http://migration-boell.de/web/diversity/48_2596.asp

Das Ziel dieses Dossiers ist es zunächst, einen Überblick über die Grundtheorien und historischen Kontexte des Empowerments in Deutschland und international zu schaffen: Wie und wo entwickelte sich der Begriff? Wie unterscheidet sich Empowerment von anderen Formen anti-rassistischer Arbeit? Und wie ist es mit dem Kampf der Dekolonisierung verbunden? Im zweiten Teil werden die verschiedenen Empowerment-Strategien und -Ansätze in Form von Empowerment-Trainings, künstlerischem Ausdruck und Erkundungen bis hin zu neuen Formen des Netzwerkens und Teilens von Strategien durch neue Medien und Technologien vorgestellt. Wir fragen: Wie überschneidet sich Empowerment entlang von Trennungslinien wie Hautfarbe/»Rasse«, Gender und Ability? Welche pädagogischen Methoden gibt es auf der Welt, die junge Leute empowern? Und welche Rolle spielen Community und soziale Netzwerke bei Empowerment-Prozessen?

Sehr oft ist Disempowerment eine physische Erfahrung; es ist nicht nur ein kognitiver Prozess, der auf rassistische Gedanken oder Wörter reagiert. Auch wenn kognitive Empowerment-Methoden, wie Trainings und Mentoring, häufig die geläufigsten Werkzeuge sind, muss Empowerment nicht immer durch das Nadelöhr der Sprache und Gedanken gezwängt werden. Wenn Rassismus in unsere Körper eingeschrieben ist, welche Methoden nutzt unser physisches Selbst als Medium des Empowerments? Während das »Empowerment von People of Color«-Rahmenwerk eine zentrale Rolle im Kampf gegen Rassismus in Deutschland und auch anderswo spielt, schauen wir auch, wo dessen Grenzen sind.

In »Teaching Critical Thinking« schreibt bell hooks: *»Wissen, welches auf Erfahrung beruht, formt, was wir wertschätzen und als Konsequenz, wie wir wissen, was wir wissen, und wie wir nutzen, was wir wissen.«* Was Empowerment für People of Color in Deutschland und in der Welt heute bedeutet, zeigt dieses Dossier. Da Empowerment-Prozesse mit einem Ausbalancieren von Macht einhergehen, werden auch jene, welche einen privilegierten Zugang zu Ressourcen in der Gesellschaft haben, nicht vergessen. Erwähnt wird auch die Verantwortung und Aufgabe jener, welche systematisch über-empowered werden, und was sie durch dieses Über-Empowerment verlieren, insbesondere in Bezug auf Identität, Sicherheit und Selbst. Empowerment ist daher eng mit einem Paradigmenwechsel verbunden, der die Lebensqualität der Gesellschaft als Ganzes erhöht. Gleichzeitig ist Macht nicht immer etwas, das zwangs-

läufig von privilegierten Gruppen wahrgenommen wird. Ein Verständnis, welches sich durch das Dossier zieht, ist, dass Macht durchaus auch in benachteiligten Gruppen und Individuen existiert. Macht kann daher auch als eine nicht-angezapfte Quelle wahrgenommen werden, eine existierende Ressource, die nicht wertgeschätzt oder anerkannt wird, oder einfach eine, die verschoben werden muss, damit sie ihre Kraft entwickeln kann.

Die Grundlagen

Der erste Teil des Dossiers stellt verschiedene theoretische Herangehensweisen an Empowermentarbeit in Deutschland vor. Die Texte erkunden die Wurzeln des Empowerments und verbinden diese mit dekolonialer Theorie, Beratungsarbeit, Anti-Rassismus und Cultural Studies.

Internationale Perspektiven

Der zweite Teil erweitert den Blick über Deutschland hinaus und stellt Beispiele und kreative Konzepte aus verschiedenen internationalen Kontexten vor, darunter Katar, Großbritannien und Süd-Amerika.

Strategien und Ansätze in Deutschland

Wie vielfältig die Empowermentarbeit in Deutschland bereits ist, zeigt der dritte und letzte Teil des Dossiers mit Beispielen aus der Praxis und Raum für *empowerte* Stimmen.

Julia Brilling
Heinrich-Böll-Stiftung

Sofia Hamaz & Mutlu Ergün-Hamaz
Dossier-Redaktion

About the Dossier

Empowerment, a concept of growing interest in Europe and beyond, has been understood as the increasing of political, social, economic and spiritual strength of communities or persons structurally disadvantaged through social constructs such as »Race«, religion, gender, sexuality, class, disability and age. The term »empowerment« arose into common political usage with the US-based civil rights movement in the second half of the 20th century. Similar to »Positive Action«², Empowerment is understood here as an approach aimed at strengthening subjects and communities who are deprived of equal opportunities, to exercise their rights and participate on all levels in society.

This collection of essays, interviews and film addresses the empowerment of people marginalised by racist dominant structures - People of Color, Black persons, non-White migrants and ethnic minorities. By focussing on empowerment these pages demonstrate an important part of empowerment processes themselves– the stepping beyond a complete occupation with the *problem* of disempowerment and discrimination. This dossier thereby extends the canon of writing that documents empowerment in practice, explores what it means, and explains how it works.

It looks at different individual and structural approaches to empowerment in different spheres of life – at work, school, in the family and in the streets.

The aim of this dossier is firstly to give an overview of the basic theories and historical context of empowerment in Germany and internationally: How and where did the use of the term develop? How does empowerment distinguish itself from other anti-racism paradigms? And how is it related to struggles of decolonisation? Secondly, it will look into a variety of empowerment strategies and approaches, from different types of empowerment training, to artistic expressions and explorations, to new forms of networking and strategy sharing enabled through new technologies. We ask how does

² DOSSIER Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity
http://migration-boell.de/web/diversity/48_2596.asp

empowerment along colour/racial lines intersect with empowerment along lines of gender and ability? What pedagogical approaches are working around the world for empowering young people? And what roles do community and social networks play in the empowerment process?

Very often disempowerment is a physical experience; it is not necessarily a solely cognitive process focussed on racist thoughts or words. Although cognitive empowerment methods such as trainings and mentoring are one of the most common official tools, empowerment need not always be squeezed through the eye of the needle of language and thought. If racism is inscribed onto our bodies, which methods work with our physical selves as a medium of empowerment? While the »empowerment for people of colour« framework is playing a central role in tackling racism in Germany and elsewhere, we also touch upon its current limits.

In *Teaching Critical Thinking* bell hooks writes: *»Knowledge rooted in experience shapes what we value and as a consequence how we know what we know as well as how we use what we know.«* As such, what empowerment means to People of Color in Germany and other countries around the world today underpins the dossier. Because these empowerment processes can go hand in hand with a balancing of power, those groups who have privileged access to resources in society are not forgotten. Reference is also made to what the responsibilities and duties are of those who are systematically over-empowered, and what it is that they lose through their over-empowerment, particularly on the level of identity, security and self. Empowerment is therefore closely related to a shift of paradigms that improves the quality of life for society as a whole. An understanding apparent throughout the dossier is that power resides within the disadvantaged individual or group. Power can thus be perceived as an untapped resource, an existing source not valued or acknowledged, or simply one that needs to be shifted for it to come into force.

The Basics

The dossier's first section introduces the various theoretical approaches that underpin empowerment work in Germany. The contributions explore the movement's roots, connecting these with decolonial theory, case work, antiracism and cultural studies.

International Perspectives

The dossier's second section expands beyond Germany, offering an insight into examples and creative concepts internationally, including in Qatar, the United Kingdom and South America.

Strategies and approaches in Germany

The dossier's third and last section highlights Germany's diverse empowerment work, offering examples of empowerment in practice and platforming empowered voices.

Julia Brilling
Heinrich-Böll-Stiftung

Sofia Hamaz & Mutlu Ergün-Hamaz
Dossier Editors

Inhaltsverzeichnis

Editorial	4
Gabriele Gün Tank	12
Ein etwas anderes Vorwort	
Die Grundlagen	14
Natascha Nassir-Shahnian	16
Dekolonisierung und Empowerment	
Andrea Meza Torres & Halil Can	26
Empowerment und Powersharing als Rassismuskritik und Dekolonialitätsstrategie aus der People of Color-Perspektive	
Nuran Yiğit	42
Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung	
Toan Quoc Nguyen	53
»Was heißt denn hier Bildung?« - Eine PoC- Empowerment-Perspektive auf Schule anhand des »Community Cultural Wealth«-Konzepts	
Internationale Perspektiven	66
Sabina Iqbal with Lisa Cristofolini	68
Empowering, Inspiring – Deaf without limits	
Maria Virginia Gonzalez Romero	76
<i>Se trata de Autonomía</i> - Es geht um Autonomie	
Zamila Bunglawala	87
Empowering Muslim women in the labour market in Muslim minority and Muslim majority countries:	
Strategien und Ansätze in Deutschland	99

Amma Yeboah & Sofia Hamaz	101
Empowerment nach dem Phoenix-Ansatz	
with raju rage and mîran n.	108
time travelling brown bears: intergenerational interviews with two transmasculine femmes of color on healing justice	
Pasquale Virginie Rotter	117
Empowerment in Motion – Körper und Bewegung in Empowerment-Prozessen	
Jihan Jasmin S. Dean und Hanna Hoa Anh Mai	127
»A (virtual) network of friends that I haven't met yet«	
Move on up! – (K)Eine ganz gewöhnliche Mailingliste	
Jihan Jasmin S. Dean and Hanna Hoa Anh Mai	132
»A (virtual) network of friends that I haven't met yet«	
Move on up! – (Not) just an ordinary mailing list	
Andrea Meza Torres & Halil Can	136
People of Color-Bewegungen in Deutschland und Europa	

Gabriele Gün Tank

Ein etwas anderes Vorwort

»Meine lieben Weißen Schwestern, wir haben viele Lieder von Euch gehört, jetzt möchten wir unsere eigenen Lieder singen«, schallt es durch den Saal. Auf dem Podium steht eine junge Frau of Color. Vor ihr ein überfüllter Saal, es ist eine Konferenz von Frauen für Frauen. In den Gesichtern der Weißen Frauen zeichnen sich Fragezeichen ab, viele Frauen of Color lachen und klatschen. Eine der Weißen Frauen glaubt, die junge Frau trösten zu müssen, und sagt: *»Aber Du darfst doch singen, es verbietet Dir niemand.«* Das war vor fast 35 Jahren.

Ein paar Jahre später, ich war tief in der Pubertät, da erzählte mir genau diese junge Frau von eben dieser, einer ihrer ersten, Frauenkonferenzen in den 70er Jahren. Seit dem klingt es, wann immer ich Power brauche, in meinen Ohren: *»Wir singen unsere eigenen Lieder.«*

Der Begriff »Power« bedeutet übersetzt »Macht«, »Kraft«, »Fähigkeit« oder »Gewalt«. Das Präfix »Em-« deutet auf den Vorgang oder Prozess hin. Das Suffix »-ment« substantiviert. Empowerment kommt aus dem Englischen und heißt übersetzt soviel wie »Selbstermächtigung/Selbstbefähigung«.

Nach Herriger umfasst der Empowerment-Prozess drei Ebenen: die individuelle, die gruppenbezogene und die strukturelle Ebene. Empowerment-Prozesse laufen nicht auf einer Ebene isoliert ab, sie verstärken sich und gewinnen an Kraft durch die Interaktionen zwischen den unterschiedlichen Ebenen.

Der historische Ursprung von Empowerment kommt aus der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung (Civil Rights Movement) in den USA. Die Forderung lautete »Empowerment of black communities« gegenüber der herrschenden rassistischen und segregierenden Politik in den USA. Malcolm X und Martin Luther King waren prägende Figuren im Schwarzen Freiheitskampf. Diese beiden überragenden Persönlichkeiten beeinflussten und bestimmten den Umfang und Ton der Bürgerrechtsbewegung und Black Power

Bewegung. Durch ihre Philosophie und Führung legten sie den Grundstein für eine demokratischere Gesellschaft.

»Integration ist sinnlos ohne Teilhabe an der Macht. Wenn ich von Integration spreche, dann meine ich eine wirkliche Aufteilung von Macht und Verantwortung«, schrieb King in einem seiner letzten Bücher.

Die Wurzeln dieser Bewegungen gehen jedoch zeitlich weiter zurück, als in den besetzten Kolonien Widerstand geleistet und für die Unabhängigkeit gekämpft wurde.

Das Dossier »Empowerment« gibt einen vertieften Überblick zu Definitionen und Hintergründen von Empowerment in deutschen und internationalen Kontexten. Gleichzeitig werden eine Vielzahl von Empowerment-Strategien und Ansätze mit künstlerischem und vernetzendem Anspruch dargestellt. Die Autor_innen kommen aus wissenschaftlichen und praktischen Zusammenhängen und sind seit vielen Jahren im Bereich Empowerment Fachexpert_innen. Die Publikation bietet die Möglichkeit, an den unterschiedlichen Erfahrungen zu partizipieren und unterstreicht gleichzeitig den Gedanken von Solidarität und Empowerment.

Die Empowerment-Strategien können sehr vielseitig sein, wie ein junges Mädchen jüngst mit einem Brief an die »Zeit« zeigte. Und deutlich machte, dass die Definitionsmacht darüber, was rassistisch und ausgrenzend ist, ausschließlich die davon Betroffenen besitzen sollten.

»Ihr könnt euch nicht vorstellen, wie sich das für mich anfühlt, wenn ich das Wort N lesen oder hören muss«,* heißt es in ihrem Brief. *»Es ist einfach nur sehr, sehr schrecklich. Mein Vater ist kein N* und ich auch nicht. Dasselbe gilt für alle anderen Afrikaner.«*

Ja, wir singen unsere eigenen Lieder und wir singen sie laut...

Gabriele Gün Tank

Integrationsbeauftragte Tempelhof-Schöneberg Berlin

Die Grundlagen

Im Gegensatz zum normativen Antirassismusansatz wird die Empowerment-Bewegung hauptsächlich von Schwarzen Menschen, People of Color, und Nicht-Weißen angeführt. Ein ganz wesentliches Element in der Empowerment-Arbeit ist, sich von Fremdbestimmungen zu befreien. Jedoch sind wir durch unsere soziale Prägung nicht frei von Zwängen, die unsere (Selbst-)Wahrnehmung und unser Handeln bestimmen können. Unsere soziale Prägung ist maßgeblich von unserer gesellschaftlichen Position bestimmt; soziale Konstruktionen wie »Rasse«, Klasse, (Cis-)Gender, Religion, Alter, Ability sind ausschlaggebend für die Formung unserer Wahrnehmung und unseres Handelns.

People of Color (PoC) ist ein Begriff, der aus dem US-amerikanischen Diskurs nach Europa geschwappt ist. Mit diesem Begriff sollen all diejenigen angesprochen werden, die strukturell durch Rassismus benachteiligt sind. PoC ist als emanzipative Selbstbezeichnung auch in Deutschland in vielen antirassistischen/aktivistischen Diskursen angekommen, wenn auch nicht ohne Kritik. In dem Begriff vereinigen sich die Elemente der Selbstdefinition (als agierendes Subjekt), aber auch der Bündnisarbeit – eine der wichtigsten Widerstandsstrategien gegen das koloniale Teile-und-Herrsche-Prinzip. Es wird deutlich, wie schwierig der Empowerment-Ansatz von dekolonialen Theorien zu trennen ist, geht es doch in beiden Ansätzen darum, die internalisierten Unterdrückungsstrukturen zu überwinden und neue Möglichkeiten des Handelns zu entdecken.

Gün Tank, die Integrationsbeauftragte des Bezirks Berlin-Tempelhof/Schöneberg, stellt in ihrem etwas anderen Vorwort ihren persönlichen Zugang zum Thema her und plädiert für die Verbindung von Solidarität und Empowerment.

Natascha Nassir-Shanian bettet Empowerment in ein diskursives Rahmenwerk von Theorien zu Anti-Rassismus, postkolonialen Studien und Cultural Studies ein. Hierbei beschreibt sie Empowerment als eine Geisteshaltung, die zwar kein Allheilmittel gegen alltägliche und strukturelle Unterdrückung ist, aber eine Form des subversiven Handelns, um das eigene und kollektive Wohlbefinden von Menschen of Color in den Vordergrund zu stellen.

Halil Can und Andrea Meza Torres beschreiben die Geschichte des Empowerment-Ansatzes in Deutschland und heben dabei die Synergien zu dekolonialen Bewegungen weltweit hervor.

Toan Quoc Nguyen stellt, anhand von strukturell- und alltagsrassistischen Beispielen, das Konzept des »Community Cultural Wealth« vor, welches das stärkende soziale und kulturelle Kapital von Familien und Communities of Color als wichtiges Widerstandspotential im Empowermentprozess auffasst.

Nuran Yiğit stellt Beispiele aus der Antidiskriminierungsberatung und –praxis vor und erläutert daran den multidimensionalen Beratungsansatz des Antidiskriminierungsnetzwerkes (ADNB) des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (TBB) mit Blick auf Grenzen und Chancen des Empowermentansatzes in der Beratungsarbeit.

Natascha Nassir-Shahnian

Dekolonisierung und Empowerment

Empowerment bedeutet die Freiheit als Selbst existieren zu können, ohne sich Handlungszwängen zu beugen, die von außen aufgrund sozialer Kategorien (wie »Rasse«, Klasse, Gender, Disability u.a.) an uns herangetragen werden und die uns in unserer Sozialisation prägen. Daher richtet sich Empowerment an Menschen, die durch diese Herrschaftsverhältnisse (Rassismus, Klassismus, Sexismus, Heteronormativität u.a.) unterdrückt werden. Ich beziehe mich in diesem Artikel vor allem auf Empowerment im Kontext von Rassismuserfahrungen in Deutschland. Gleichwohl ist das Konzept auch für andere Befreiungsbewegungen relevant.

Durch meinen eigenen Empowerment-Prozess habe ich eine positive Sprache für meine Lebenssituation gefunden. Als Women of Color mache ich in meinem Lebensmittelpunkt Deutschland Rassismuserfahrungen. Das liegt nicht an meinem von der Dominanzgesellschaft definierten »Migrationshintergrund«, sondern an der rassistischen Gesellschaft. Bei der Wortkonstruktion »Migrationshintergrund« geht es um eine Normalisierung von Rassismus und eine Entnennung von Weiß-Sein. Der »Hintergrund« weißer Schwed_innen in Deutschland spielt im Gegensatz zu dem von People of Color keine Rolle. Wenn ich nach meiner »Herkunft« gefragt werde, hat die Antwort, dass ich in Nordfriesland aufgewachsen bin, die Fragenden bisher noch nie zufriedengestellt. Das verwundert mich mittlerweile nicht mehr, denn es geht in der Frage nicht um tatsächliches Interesse an meiner Person, sondern darum, mich als Projektionsfläche für rassistische Fantasien von Exotik oder Orientalismus der weißen Fragenden zu nutzen.

Empowernde Bündnisse

Der Begriff »PoC - Person/People of Color« verbindet all diejenigen, die geteilte Erlebnisse und Erfahrungen mit Rassismus machen. Die Selbstbezeichnung kommt ohne Defizitkonstruktion aus und wurde durch die Befreiungsbewegungen gegen Kolonialismus und Rassismus geprägt (vgl. Dean 2011: 597ff). Durch den gemeinsa-

men Bezugspunkt der Rassismuserfahrungen können - von Weißen erschaffene - Hierarchisierungen unter Communities of Color überwunden werden. Dies bietet besonderes Potenzial für eine gegen-hegemoniale Bewegung, die das »Teile-und-Herrsche-Prinzip« durchbrechen kann. Unter der Selbstbezeichnung »People of Color« können Bündnisse zwischen all jenen geschlossen werden, die durch weiße Dominanzkultur marginalisiert und durch koloniale Gewalt kollektiv unterdrückt und abgewertet werden (Ha 2007: 37).

Herrschaft und Unterdrückung

Unterdrückungsverhältnisse funktionieren immer nach einer Logik, in der die »Norm« aus einer machtvollen Position definiert wird. Diese »Normen« schließen täglich einige, die von ihnen abweichen, aus, andere hingegen haben durch eben diese Strukturen Vorteile und Privilegien.

Wer von den gesellschaftlich festgelegten und historisch wandelbaren »Normen« abweicht, wird diskriminiert, ausgegrenzt oder unterdrückt. Das dominante Wissen über die Welt und was als »normal« oder »fremd« und »ungewöhnlich« gilt, ist dabei maßgeblich durch »Rassen«-, Klassen- und Gender-Konstruktionen geprägt (Strega 2005: 201ff).

Die Unterdrückungsstrukturen verlaufen zumeist nicht parallel, sondern intersektional. Die Verschränkungen differenziert zu betrachten ist relevant, um einerseits Mehrfachdiskriminierungen und andererseits unterschiedlich gelagerte Privilegien sichtbar zu machen.

Verinnerlichte Unterdrückung

Zum rassistischen Herrschaftssystem gehört die Präsentation und Repräsentation der »Anderen« aus dominanter weißer Perspektive. Diese und die permanente Erfahrungen von Fremdheit und Ausgrenzung durch Alltagsrassismus führen dazu, dass die rassistische Ideologie auch in People of Color wirkt.

Stuart Hall beschreibt in Bezugnahme auf Frantz Fanon und Edward Said den gewaltvollen Prozess, in dem wir durch die westlichen Wissenskategorien nicht nur zum »Anderen« gemacht, sondern darüber hinaus auch dazu gebracht werden, uns selbst als »Andere« wahrzunehmen und zu erfahren (Hall 1994: 30; Fanon 2008: 153). Hall nennt dies: »[...] to become self-as-Othered« (Hall 1996: 17).

Bei verinnerlichter Unterdrückung wird also das Dominanzverhältnis für Unterdrücker_innen und Unterdrückte zur akzeptierten Norm. »Internalized oppression is the incorporation and acceptance by individuals within an oppressed group of the prejudices against them within dominant society« (Hervorh. i. O. Pheterson 1990: 35). Wenn es gelungen ist, große Teile der von der Macht ausgeschlossenen Menschen von ihrer eigenen menschlichen, moralischen und politischen Minderwertigkeit zu überzeugen, ist die Stigmatisierung vollendet (Osterkamp 1997: 98).

In Deutschland führt die kollektive Verinnerlichung von Rassismus unter People of Color häufig dazu »beweisen« zu müssen, dass wir »intelligent«, »emanzipiert« oder »integriert« sind. Während weißen Menschen Intelligenz oder »Fortschrittlichkeit« automatisch zugeschrieben wird, müssen PoC diese erst einmal unter Beweis stellen. Unsere Identitäten sind somit permanent mit rassistischen Erwartungen konfrontiert, welches zu einer Normalisierung und Verinnerlichung dieser Defizitätskonstruktionen führt und damit zu dem Zwang, diese vermeintlichen Defizite durch Überkompensation auszugleichen, also immer einen Schritt schneller und besser zu sein (vgl. die Studie von Terkessidis 2004). Zusätzlich zur alltäglichen Belastung mit Rassismuserfahrungen kommt der Druck hinzu, als »Ausnahme-Migrant_in« noch mehr leisten zu müssen, um zu den »guten Ausländer_innen« zu gehören. Insbesondere vor dem Hintergrund der massiven Chancenungleichheit in Deutschland zum Beispiel im Bildungssystem ist dieser geradezu zynisch.

Der Zwang, sich von seiner marginalisierten Community abzuheben, verhindert überdies die Solidarisierung mit Menschen, die sich in einer ähnlichen Position befinden (Pheterson 1990: 36). Dieser Prozess hat eine wichtige Funktion im weißen Teile-und-Herrsche-System, auf die ich später zurückkommen werde.

Dekolonisierung und Empowerment

In Bezug auf Rassismus und Sexismus haben insbesondere Schwarze Feminist_innen aus den USA (wie bell hooks und Patricia Hill Collins) einen dekolonialen Perspektivwechsel auf Handlungsspielräume im Sinne des Empowerment-Ansatzes erarbeitet, welcher auch für die PoC-Bewegung in Deutschland eine relevante Sichtweise eröffnet.

Dekolonisierung ist als alltäglich gelebter politischer Prozess zu verstehen und als »[...] Kampf, uns selbst zu definieren – im Widerstand gegen Beherrschung und darüber hinaus« (hooks 1994a: 13). In erster Linie meint die Dekolonisierung des Selbst den Prozess, sich über die unterdrückerischen Strukturen, in denen wir sozialisiert sind und die unser Leben prägen, bewusst zu werden. Daher ist die kritische Reflexion über sich selbst und die Verortung der eigenen Identität in diesen Strukturen Ausgangspunkt für Befreiung und Selbststärkung (vgl. hooks 1994b: 47; Freire 1974: 36).

Im Kontext der deutschen »Integrationsdebatte« bedeutet dies beispielsweise die Erkenntnis, dass Integration hierzulande nichts anderes bedeutet als Assimilation an ein weißes Selbstverständnis der Nation. Migrant_innen sollen sich - vermeintlich aus eigenem Interesse – »integrieren« und damit an die Gesellschaft anpassen, welche sie herabsetzt und ausgrenzt (Attia 1997: 267).

Bei der Dekolonisierung handelt es sich um einen bewussten Austritt aus der kolonialen Situation. Wenn wir erkennen, dass unsere vermeintlichen Defizite aus einer weißen Norm konstruiert werden, können wir dem Druck hin zur Überkompensation widerstehen – denn wir müssen nichts »ausgleichen« um »mitzuspielen«.

»Um die Situation der Unterdrückung zu überwinden, muss der Mensch zunächst ihre Ursachen kritisch erkennen, damit er durch verändernde Aktion eine neue Situation schaffen kann, eine, die das Streben nach vollerer Menschlichkeit ermöglicht« (Freire 1974: 34).

Wenn wir uns alle Faktoren, die in unserem Leben Schmerz und Unterdrückung verursachen, vor Augen führen, können wir individuelle und kollektive Widerstandsstrategien entwickeln (hooks 1993: 14).

Empowerment in Practice

Empowerment ist nicht bloße Theorie, sondern vor allem alltäglich gelebte Praxis. Insbesondere wenn wir in eine rassistische Situation geraten, zum Beispiel, wenn wir mal wieder nach unserer ›ursprünglichen‹ Herkunft gefragt werden, ist es besonders stärkend, auf unser eigenes Wohlbefinden zu achten, anstatt eine möglichst ›angemessene‹ Reaktion ›abzuliefern‹. Da Alltagsrassismus in der Gesellschaft konsequent verleugnet wird, ist es befreiend darauf zu achten, was diese Situationen mit uns machen, anstatt andere Leute von dem rassistischen Gehalt ihrer Handlungen oder Äußerungen zu überzeugen. Hingegen dürfen wir darauf achten, was wir selbst in der Situation brauchen und was für uns die beste Lösung in der Situation ist (Kilomba 2008: 139).

Für das Ausbrechen aus der kolonialen Dynamik ist die Bestimmung von eigenen Grenzen von Bedeutung für unsere Selbststärkung. Seien diese geografisch, im Sinne einer selbstgewählten ›Heimat‹, oder auch Grenzen im Sinne der Bestimmung der eigenen Bedürfnisse und Akzeptanzschwellen. Unsere eigenen Grenzen zu bestimmen und zu vermitteln, stellt einen wichtigen Prozess dar, um dem invasiven Alltagsrassismus zu begegnen.

Diese Strategie kann jedoch überwiegend auf einer individuellen Ebene Anschluss finden. Durch das Dilemma, dass unsere Lebenswelt auch durch institutionellen Rassismus in Strukturen wie dem Arbeitsmarkt oder Bildungssystem bestimmt bleibt, können wir zwar durch Dekolonisierung verinnerlichte Defizite überwinden, die gesellschaftlich dominante weiße Sicht auf uns wird jedoch bestehen bleiben. Dennoch haben wir die Möglichkeit, unseren Umgang mit diesen Strukturen zu bestimmen und zu verändern. »By persisting in the journey toward self-definition we are changed, and this change empowers us« (Hill Collins 1991: 113).

Wut in Widerstand wandeln

Durch Rassismuserfahrungen verspüren wir häufig Machtlosigkeit und große Wut. Die Schwarze Feministin Audre Lorde hat darauf verwiesen, Wut als Quelle für Empowerment zu nutzen.

Im Kontext der Ungerechtigkeit von Unterdrückungsstrukturen ist Wut ein Zeichen unserer Energie und kann uns antreiben anstatt zu lähmen. Denn in der Wut stecken Informationen und es ist befreiend, diese auszudrücken (Lorde 1984: 130). Solange wir Wut fühlen, haben wir uns zumindest nicht mit der Unterdrückung abgefunden und widerstehen der Stigmatisierung (ebd.).

Unterdrückungserfahrungen rufen mit der Wut häufig auch Sprachlosigkeit hervor. »Je schmerzhafter die Themen sind, um die es geht, desto größer ist unsere Sprachlosigkeit« (hooks 1994a: 10). Da unsere Lebenserfahrungen in dominanten Diskursen häufig nicht anerkannt und benannt werden, sondern im Gegensatz abgewehrt und verneint (»Jetzt stell dich mal nicht so an« oder »Übertreib mal nicht«), ist das Ausdrücken und Teilen von Diskriminierungserfahrungen eine wichtige Strategie für den Empowerment-Prozess. Wenn die Sprachlosigkeit überwunden ist, können weitere Handlungen zur Befreiung folgen. Patricia Hill Collins beschreibt diesen Prozess als Weg von der Stille zur Sprache zur Handlung: »[...] from silence to language to action« (Hill Collins 1991: 112).

Zum Ringen um Sprache als Ausdruck für die eigenen Erfahrungen gehört auch die Suche nach angemessenen Begriffen. Wie ich in der Einleitung bereits erwähnte, kommt dem PoC-Begriff hier eine wichtige Bedeutung zu. Aber auch anderen Selbstbezeichnungen wie »Schwarze Deutsche« und »Afrodeutsche«, die 1986 mit dem Erscheinen des Bandes »Farbe bekennen« in Deutschland geprägt wurden (Oguntoye/Opitz et al. 1997). Eine weitere sprachliche Widerstandsperspektive ist die emanzipative Umdeutung und Aneignung von rassistischen Begriffen. In Deutschland hat dies vor allem das Bündnis »Kanak Attak« mit dem Begriff »Kanacke« geprägt. Diese letztgenannte Widerstandsstrategie funktioniert allerdings ausschließlich aus einer Position of Color.

Community: Schulter an Schulter Unterdrückung widerstehen

Bei dem Prozess, eine Sprache für unsere Erlebnisse zu finden, besteht ein wichtiger Faktor darin, mit wem wir unsere Erlebnisse teilen. Empowerment-Räume im Sinne von Seminaren oder Community-Einrichtungen bieten dafür eine wesentlich geschütztere Möglichkeit als gemischte Räume der Mehrheitsgesellschaft, da alle Teilneh-

mer_innen an die Rassismuserfahrungen anknüpfen können (vgl. Yiğit/Can 2006). Da Unterdrückungsstrukturen intersektional verlaufen, gibt es in PoC-Räumen auch sehr unterschiedlich gelagerte Privilegien. Zentrale Aufgabe für eine breite Empowerment-Bewegung ist es daher, uns im Teile-und-Herrsche-Verhältnis nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. Vielmehr muss dieses überwunden und durch eine neue Vision der Solidarität ersetzt werden. Insbesondere Audre Lorde hat die Bedeutung von Community für die Widerstandsbewegung ausgedrückt:

»Without community there is no liberation, only the most vulnerable and temporary armistice between an individual and her oppression. But community must not mean a shedding of our differences, not the pathetic pretense that these differences do not exist« (Lorde 1984: 112).

Solidarische Bündnisse zwischen unterdrückten Gruppen haben großes Potenzial, den Status quo auf gemeinsame und gestärkte Weise in Frage zu stellen. Dabei sollen Unterschiede untereinander nicht verherrlicht oder verklärt werden, aber der Fokus auf die verbindende Unterdrückungsstruktur kann weiße Machtlogiken überwinden: »For the masters tool will never dismantle the master's house.« (Lorde 1984: 112)

Heilen: Wellness als Widerstand

Die Empowerment-Perspektive legt den Fokus darauf, Stress zu vermeiden und auf unser Wohlbefinden zu achten.

Wenn wir die Perspektive dahingehend ändern, was rassistische Situationen mit uns machen anstatt es anderen Menschen zu erklären, sollten wir auch die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf Körper und Geist ernst nehmen und uns aktiv auf Genesung und Heilung ausrichten. Die maorische Forscherin Linda Thuiwai Smith versteht Heilung dabei als physischen, spirituellen, psychologischen, sozialen und kollektiven Erholungsprozess (Smith 2008: 117).

In alltagsrassistischen Situationen sind wir großem Stress ausgesetzt, der unsere körperliche Reaktion auf Überforderung ausdrückt. »stress is the body's response to carrying more than it can bear« (hooks 1993: 53). Die Überforderung und die Wunden,

die entstehen, hindern uns daran, unsere Potenziale voll auszunutzen und verhindern so auch Widerstand. Daher argumentiert bell hooks im Kontext von Unterdrückten für den individuellen Genesungsprozess als politischen Akt: »[...] choosing ›wellness‹ is an act of political resistance« (hooks 1993: 14).

»Wellness« meint in diesem Sinne kein neoliberales Lebenskonzept, sondern eine widerständige Lebenshaltung, sich in einer Unterdrückungsstruktur für das eigene Wohlbefinden zu entscheiden und aktiv einzusetzen. Im weißen Herrschaftssystem ist ›Wellness‹ ein Privileg für Weiße. Für PoC ist es hingegen nicht vorgesehen, dass es uns ›gut geht‹. Daher ist die aktive Entscheidung, auf die eigene »Wellness« zu achten, als widerständige Intervention in diese weiße Kultur zu sehen: »To choose against that culture, to choose wellness [...]« (hooks 1993: 29).

Empowerment als Lebensaufgabe

Empowerment ist also nicht die Zauberformel, die Menschen mit Diskriminierungserfahrungen mit einer Superhelden-Uniform durch die Welt gehen lässt, deren Härte uns dann nichts mehr anhaben kann. Aber die Empowerment-Perspektive öffnet den Blick für unsere Möglichkeiten. Denn wir müssen uns keinen kolonialen Abhängigkeitsverhältnissen und Zwängen beugen. Wir können den Status als kollektive »Andere« verlassen und einen selbstgewählten Platz als Individuum annehmen. Einen Platz als Subjekt und nicht als Objekt (Kilomba 2008: 145). Die Perspektive auf uns selbst als eigenständige, handlungsstarke Subjekte gibt uns Kraft, der rassistischen Logik zu widerstehen und uns zu widersetzen. Dies bedeutet auch die erlernte Hilflosigkeit mittels eigener Kraftquellen zu verlassen: »To achieve a new role as equal, one has to place her/himself outside the colonial dynamic; that is, one has to say farewell to that place of Otherness.« (Kilomba 2008: 141)

Dieser Prozess erfordert einerseits Kraft, er ist auf der anderen Seite aber vor allen Dingen stärkend. Auch wenn Empowerment kein Allheilmittel gegen Rassismus ist, so gibt es eine neue Perspektive auf das Leben in rassistischen Strukturen, jenseits weißer Normvorstellungen. Von größter Bedeutung ist dabei, rassistische Zuschreibungen als weiße Fremd- und nicht als Selbstkonstruktion zu erkennen. Unsere eigenen Kraftquellen und unser Wohlergehen wertzuschätzen und zu schützen,

bedeutet weder uns zwangsläufig aus der Gesellschaft zurückzuziehen noch jeden Kampf zu kämpfen.

Empowerment bedeutet als People of Color auf unsere eigenen Bedürfnisse in rassistischen Alltagssituationen zu achten. Empowerment bedeutet ohne Kategorisierung existieren zu können. Empowerment bedeutet ich kann ich sein – egal, was du von mir denkst. Empowerment bedeutet Befreiung.

Literatur

Attia, Iman 1997: Antirassistisch oder interkulturell? Sozialwissenschaftliche Handlungskonzepte im Kontext von Migration, Kultur und Rassismus. In: Mecheril, Paul/Teo, Thomas (Eds.), *Psychologie und Rassismus*, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt, 259-285.

Dean, Jasmin 2011: People of Colo(u)r. In: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Eds.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster: Unrast Verlag, 597-607.

Fanon, Frantz 2008: *Black Skin, White Masks*. London: Pluto Press.

Freire, Paulo 1974: *Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit*. Reinbeck/ Hamburg: Rowohlt.

Ha, Kien Nghi 2007: People of Color. Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe. In: Ha, Kien Nghi/Lauré al-Samarai, Nicola/Mysorekar, Sheila (Eds.), *re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland.*, Münster: Unrast Verlag, 31-40.

Hall, Stuart 1994: Kulturelle Identität und Diaspora. In: Mehlem, Ulrich/Bohle, Dorothee/Gutsche, Joachim/Oberg, Mathias/Schrage, Dominik (Eds.), *Stuart Hall. Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2*, Hamburg: Argument Verlag, 26-43.

Hall, Stuart 1996: The After-life of Frantz Fanon: Why Fanon? Why Now? Why Black Skin, White Masks? In: Read, Alan (Ed.), *The Fact of Blackness. Frantz Fanon and Visual Representation*, Seattle: Bay Press, 12-37.

Hill Collins, Patricia 1991: *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.

hooks, bell 1993: *Sisters of the Yam. Black Women and Self-Recovery*. Boston, MA: South End Press.

hooks, bell 1994a: *Black Looks. Popkultur - Medien - Rassismus*. Berlin: Orlanda Frauenverlag.

hooks, bell 1994b: *Teaching to Transgress. Education as the Practice of Freedom*. New York: Routledge.

Kilomba, Grada 2008: *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism*. Münster: Unrast Verlag.

Lorde, Audre 1984: *Sister Outsider. Essays and Speeches*. New York: The Crossing Press.

Oguntoye, Katharina/Opitz, May/Schultz, Dagmar 1997: *Farbe bekennen: afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Berlin: Orlanda Frauenverlag.

Osterkamp, Ute 1997: Institutioneller Rassismus. Problematik und Perspektiven. In: Mecheril, Paul/Teo, Thomas (Eds.), *Psychologie und Rassismus*, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt, 95-110.

Pheterson, Gail 1990: Alliances Between Women. Overcoming Internalized Oppression and Internalized Domination. In: Albrecht, Lisa/Brewer, Rose M. (Eds.), *Bridges of Power. Women's Multicultural Alliances*, Philadelphia: New Social Publishers, 34-48.

Smith, Linda Tuhiwai 2008: *Decolonial Methodologies. Research and Indigenous Peoples*. London: Zed Books.

Strega, Susan 2005: The View from the Poststructural Margins: Epistemology and Methodology Reconsidered. In: Brown, Leslie/Strega, Susan (Eds.), *Research As Resistance: Critical, Indigenous, and Anti-Oppressive Approaches*, Toronto, Ontario: Canadian Scholars' Press/Women's Press, 199-235.

Terkessidis, Mark 2004: *Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive*. Bielefeld: transcript Verlag.

Yiğit, Nuran/Can, Halil 2006: Die Überwindung der Ohn-Macht. Politische Bildungs- und Empowerment Arbeit gegen Rassismus in People of Color Räumen - das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: Elverich, Gabi/Kalpaka, Anni-ta/Reindlmeier, Karin (Eds.), *Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, Frankfurt/Main: IKO - Verlag für Interkulturelle Kommunikation, 167-193.

Natascha Nassir-Shahnian ist Politikwissenschaftlerin und lebt in Berlin. Zur Zeit organisiert sie die Konferenz »FemoCo2013 - Feminismen of Color« die im Herbst 2013 stattfinden wird.

Andrea Meza Torres & Halil Can

Empowerment und Powersharing als Rassismuskritik und Dekolonialitätsstrategie aus der People of Color-Perspektive

Als geistiges Produkt und Übel der europäischen Moderne und des Kolonialismus ist Rassismus eine machtvolle soziale Zuschreibungs- und Ausgrenzungspraxis. Auf Merkmals- und Eigenschaftsdifferenzen zurückgreifend konstruiert er hierarchisierend und wertend biologische bzw. kulturelle Differenzmuster und schafft somit auf nationaler wie auch globaler Ebene durch rassifizierende Ein- und Ausschlussprozesse alltäglich, institutionell und strukturell asymmetrische Macht- und Herrschaftsstrukturen.

In unserem Beitrag werden wir unser Hauptaugenmerk auf den Widerstand und die Befreiungskämpfe gegen Kolonialismus und Rassismus richten. Unsere Bezugsgröße wird in diesem Zusammenhang der historische Entstehungskontext und Verlauf des europäischen Rassismusprojekts sein, das grundlegend ist für den westlich-europäischen Kapitalismus in seiner kolonialen und imperialen Eroberungs-, Versklavungs- und Ausbeutungslogik und sich die Menschheit und die Erde zum Untertan machen wollte. Dabei werden wir am Beispiel von selbstbemächtigenden, widerständigen und emanzipatorischen Befreiungskämpfen den Versuch unternehmen, zwei politische Handlungsansätze der Befreiung – das Empowerment gegen Rassismus und Diskriminierung aus der People of Color-Perspektive und die Perspektive bzw. Option der Dekolonialität - theoretisch und praktisch zusammenzubringen und zusammenzudenken.

Individuell wie auch kollektiv gehört Rassismus für viele People of Color körperlich, seelisch wie geistig als eine der destruktivsten Gewalt- und Unterdrückungserfahrungen zum »normalen« Alltag in Deutschland. Diese Art der Unterdrückung und Verletzung der menschlichen Würde wird von den Betroffenen in subtiler wie auch offener Form in allen von der Mehrheitsgesellschaft dominierten gesellschaftlichen Zusammenhängen permanent erlebt. Von Weißen wird Rassismus jedoch zumeist als solcher

erst gar nicht wahrgenommen oder einfach in Abrede gestellt, ignoriert, verharmlost, bagatellisiert und wenn überhaupt registriert, dann als marginale Erscheinung ausgemacht und als »Ausländerfeindlichkeit« oder »Rechtsextremismus« katalogisiert vom großen Ganzen abgespalten.

Historisch lässt sich Rassismus als ein ideologisches, weltumfassendes und imperiales Projekt, eine hierarchisierende soziale Konstruktion der Weiß-männlich-heterosexuell geprägten europäischen Aufklärung und Moderne bis in das 15. Jahrhundert zurückverfolgen, wobei seine kolonial-rassistischen Muster in neuem Gewand bis in die Gegenwart nach wie vor global wirken und omnipräsent und machtwirksam durch In- und Exklusionsprozesse das zwischenmenschliche Leben strukturieren und prägen.

Die People of Color-Empowerment-Perspektive

Empowerment: Bedeutung und Entstehungskontext

Abgeleitet aus dem angloamerikanischen Wort *power* - Stärke, Macht – bedeutet *empowerment* im Deutschen *(Selbst-)Bemächtigung*, *(Selbst-)Stärkung*.

»[Empowerment] beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen.« (Herriger 2006:20).

Mit anderen Worten ist Empowerment ein praktisches, theoretisches und politisches Strategie- und Handlungskonzept, das davon ausgeht, dass die Ressourcen und Potenziale jedes einzelnen Menschen der Ausgangs- und Mittelpunkt für individuelle und gesellschaftliche Veränderungen sind.

Aus dieser Perspektive betrachtet, ist die Idee des Empowerments gar nicht so neu, sondern vielmehr als Teil individueller und kollektiver Selbstbemächtigungsprozesse in der sozialen und politischen Geschichte der Menschheit zu verstehen. Bedeutend ist

allerdings, dass diese Idee in der Zeit der revolutionären sozialen Bewegungen nach dem Zweiten Weltkrieg, und insbesondere vor dem Hintergrund der Unabhängigkeits- und Befreiungsbewegungen in den kolonisierten Ländern (siehe etwa Fanon 1981; Freire 1977; Boal 1989), im Begriff Empowerment in den USA ihre kristallisierende Prägung und später grenzübergreifende Verbreitung erfuhr. Der Gebrauch des Empowerment-Begriffs in den USA reicht bis ins späte 19. Jahrhundert zurück und fand zu dieser Zeit zunächst Verwendung in der psychosozialen Arbeit. Als politisch-praktisches wie theoretisches Konzept etablierte er sich jedoch erst durch die Schwarze Bürgerrechts- und die feministische Frauenbewegung der 1960er und dann durch die Selbsthilfe-Bewegung der 1970er Jahre (siehe hierzu: Solomon 1976; Rappaport u.a. 1984; Simon 1994; Herriger 2006).

Empowerment in Deutschland

Mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung fand das Empowerment-Konzept seit den 1990er Jahren schließlich auch Rezipient_innen im deutschsprachigen Raum, kam dort über vornehmlich wissenschaftliche Publikationen (Herriger 1991: 221-229; Stark 1991: 213-232; Keupp 1992: 244-250) zunächst jedoch nur in bestimmten akademischen Sparten und spezifischen Berufsfeldern (zum Beispiel in den Bereichen Sozialarbeit, Sozialpsychologie, Gesundheitswesen, Entwicklungshilfe, Gemeinwesenarbeit, Personalmanagement) sprachlich und konzeptionell zur Anwendung. Somit erfuhr der in den genannten sozialen Arbeitsbereichen bereits bestehende und sich ab den 1950er Jahren in der bundesdeutschen Gesellschaft verstärkt durchsetzende *Selbsthilfe-Ansatz* gegenüber dem paternalistischen *Defizit-Ansatz* der etablierten professionellen Versorgungssysteme eine wesentliche Bereicherung. Inzwischen hat sich der damit zusammenhängende Wirkungskreis sehr vergrößert. Entsprechend unterschiedlich und vielfältig fallen auch die konzeptionellen Auslegungen und praktischen Umsetzungen von Empowerment aus.

Empowerment aus der People of Color-Perspektive

Während in Schwarzen deutschen und feministischen Diskursen von Schwarzen Frauen und Frauen of Color in Deutschland, vor allem aber in der damit zusammenhängenden politischen Praxis, Empowerment als Strategie und Konzept seit Mitte der 1980er Jahre bekannt war und ein wesentliches Instrument politischer Selbstbestimmung darstellte (siehe zum Beispiel Oguntoye u.a. 1992; AntiDiskriminierungsbüro

Köln/cyberNomads 2004), gehörte der Begriff im herrschenden deutschsprachigen Diskurs um Migration und Rassismus hingegen lange Zeit nicht zum gängigen Wortschatz.

Der ressourcenorientierte und machtkritische Ansatz des Empowerment-Konzepts bricht mit defizitorientierten, hierarchisierenden und entwertenden Ansätzen und Politiken. Vor diesem Hintergrund bildet er für People of Color ein wichtiges philosophisches, praktisches und politisches Instrument für die politische Selbstorganisation, für die Entwicklung einer kollektiven Kultur des selbstbewussten Widerstands gegen Ungleichheit sowie rassistische und diskriminierende soziale Gewalt- und Unterdrückungsstrukturen als auch für Selbststärkung, Selbstbestimmung und Partizipation im Sinne individueller und gesellschaftspolitischer Veränderungen. Auf diesem Weg werden in erster Linie die gesellschaftsübergreifende Legitimierung und Etablierung der Praxis von »geschützten« Räumen von und für PoC sowie eine Macht- und Privilegien(Umver)teilung (Powersharing) seitens der privilegierten Mehrheitsgesellschaft sowohl fundamentale Handlungsmaximen als auch richtungweisende Meilensteine sein. Von Seiten der PoC wird es vor allem auch darum gehen, die Überwindung ihrer Ohnmacht und Unterdrückung und die Entwicklung von Empowerment- und Widerstandsstrategien über das Erinnern, Erzählen und Dokumentieren der ausgeblendeten, verdrängten und verschwiegenen PoC-Empowerment- und Widerstandsgeschichte in Deutschland in geschützten Räumen bewusst und sichtbar zu machen. Das heißt, diese kollektiv zu erinnern, zu erzählen und zu dokumentieren (vgl. Can 2011a; über Rassismuskritik und Selbstbemächtigung (aus der PoC-Perspektive) siehe auch Steyerl / Gutiérrez Rodríguez 2003; AntiDiskriminierungsbüro Köln/cyberNomads 2004; Eggers / Kilomba / Piesche / Arndt 2005; Ha / Lauré al-Samarai/ Mysorekar 2007; Arndt / Ofuatey-Alazard 2011; Can 2008/2011b).

Geprägt und durchdrungen vom westlich-eurozentristisch-kolonialen Blick wird uns die Menschheitsgeschichte aus der dominanten Perspektive eines Weiß-christlich-männlich konstruierten Wissensarchivs »weiß« gemacht. Es ist eine machtvolle Narration, die mit Mitteln der Ausblendung, Fragmentierung, Selektion, Verfälschung, Auslöschung arbeitend, manipulativ ihre eigene Realität konstruiert und somit andere existierende Narrationen entmündigt, unterdrückt und beherrscht. So ist es nicht verwunderlich, dass in der Gedächtnis- und Erinnerungskultur über den westlich-

europäischen Rassismus und Kolonialismus sowohl über die Erfahrungen, Geschichten, Erzählungen und Widerstandskämpfe der Kolonisierten und Rassifizierten mit ihren Kontinuitäten bis in die Gegenwart in den dominanten Narrationen, Diskursen und Wissensarchiven eine Art Amnesie vorherrscht als auch ein weitgehend selbstkritisches und selbstreflexives Bewusstsein darüber fehlt.

Genau an dieser Stelle möchten wir in unserem Beitrag die Bedeutung und damit den Fokus darauf richten, den Ansatz des politischen Empowerments, Widerstands und der Befreiung aus der People of Color-Perspektive mit der Decoloniality-Perspektive zu verknüpfen bzw. diese zusammenzudenken. Konkret heißt dies vor allem, entgegen dem dominanten westlich-eurozentrischen Mainstreamkanon, plurale und kreative Narrationsräume für eigene Geschichten, Erfahrungen, Wissensressourcen und Epistemologien zu schaffen. Dabei würde das Tandem von Empowerment und Decoloniality als theoretisch-philosophische wie auch praktisch-politische Denk- und Handlungsstrategie als Katalysator für befreiende Prozesse im Sinne von People of Color und Subalternen fungieren. Denn beide politischen Konzepte und Perspektiven sind ressourcen- und prozessorientiert und gehen von der Sichtweise der Veränderbarkeit von herrschenden Verhältnissen und der Handlungsfähigkeit des Subjekts aus, sich Fremdbemächtigungen durch resiliente Praxen der Selbstbemächtigung und Befreiung zu widersetzen. Während beim Empowerment aus der People of Color-Perspektive der Fokus im Besonderen auf der individuellen und kollektiven Stärkung liegt, um alltäglichen und gesellschaftlichen Machtkonstellationen der Rassialisierung zu begegnen und diese zu überwinden, wird mit der Dekoloniality-Perspektive dieser Fokus durch die Dimensionen des Historischen und Epistemologischen wesentlich erweitert. Somit fügen sich zeitliche und räumliche, individuelle und gesellschaftliche, theoretische und praktische Dimensionen, sich ergänzend und erweiternd ineinander und eröffnen auf diesem Weg brachliegende Potenziale für reale Zukunftsentwürfe und Visionen einer anderen Gesellschaft, die nicht nur die Würde des Menschen allein, sondern mit ihr auch die Würde des Lebendigen und des allkosmischen Seins ins Zentrum ihres Denkens, Fühlens und Handelns setzt.

Bevor wir im Weiteren das Empowerment aus der People of Color-Perspektive am Beispiel von einzelnen Gruppen konkretisieren, soll nun zuvor im Besonderen der Blick auf die dekoloniale Perspektive gewendet und vertieft werden. Dieser Perspektivwech-

sel intendiert, bisher unsichtbar gemachte, verdrängte, plurale Narrationen und Wissensbestände von People of Color und anderen Subalternen stärker im Blick zu haben und zusammenzudenken und damit Lebens- und Welthorizonte zu erweitern und diese kreativ zu erneuern. Es ist eine Art der Umarmung der Zukunft aus dem Jetzt mit dem Blick zurück.

Die dekoloniale Perspektive

Die dekoloniale Perspektive stützt sich auf Aníbal Quijanos Begriff des Rassismus (Quijano 2007), der als eine Struktur zu verstehen ist, welche historisch im Kontext der Eroberung Amerikas verankert ist. So bildet der strukturelle Rassismus eine Verflechtung, welche epistemische und ökonomische Komponenten hat. 1492 setzte sich ein Prozess in Gang, in dem Eroberer als »superior« und Eroberte als »inferior« (und somit derer Körper und Kultur als »verwerfbar«) konstruiert wurden. Diese Inferiorisierung von Menschen in den Amerikas (»Pueblos Originarios«) nach der sogenannten »Entdeckung« sowie von Muslim_innen und Jüdinnen und Juden auf der Iberischen Halbinsel verursachte eine bestimmte Form der Arbeitsteilung sowie den Zugang zu Rechten und zur Religionsausübung. Die Konversion zum Christentum war der einzige Weg, um das eigene Territorium und/oder das Leben zu erhalten. Auf der iberischen Halbinsel mussten Menschen mit muslimischem oder jüdischem Hintergrund dem Verdacht, nicht christlich zu sein oder unter der Maske des Christentums andere Glaubensformen zu praktizieren, ständig entkommen. In den Amerikas galt das Gleiche für die Pueblos Originarios (»indigenous peoples«).

An dieser Stelle soll ein großer Sprung gemacht und aus der Perspektive von Deutschland aus erzählt werden. Denn das Phänomen des Rassismus – das heißt die Geschichte von Eroberung, Konversion und Ausbeutung - hat sich im Laufe der Geschichte fortgesetzt. Zum Ersten haben sich rassistische Strukturen und Mechanismen im Kontext von sukzessiven imperialen Formationen wiederholt; darüber hinaus haben koloniale Machtbeziehungen jenseits der Abschaffung von imperialen, kolonialen Administrationen überlebt. Diese Kontinuität der Existenz von kolonialen Machtbeziehungen nennt Aníbal Quijano »coloniality«. Nachdem die Macht der spanischen und portugiesischen Imperien verfiel, wurde der Kolonialismus/Rassismus von Imperium zu Imperium tradiert und fortgesetzt. Bevölkerungsgruppen wurden systematisch rassifiziert, versklavt und seelisch und/oder physisch vernichtet. Holland betrieb den

Sklavenhandel weiter (siehe »The Dutch Atlantic«, Nimako und Willemsen: 2011), während König Leopold von Belgien für den Genozid im Kongo-Gebiet verantwortlich war (Hochschild, 1998); Frankreich war im Sklavenhandel sowie in der Kolonisierung des Maghreb tätig; England und die USA waren nicht nur im Sklavenhandel tätig, sondern übten aktive Kolonisierungen und Ausbeutungen von »indigenous peoples« in den Amerikas, in Asien, im Pazifik und in Afrika (Großbritannien) sowie Nordmexiko (USA). Wenn auch als später Nachzügler stieg auch das Deutsche Reich als europäische Macht ins koloniale Herrschafts- und Ausbeutungssystem mit ein. So wurde 1884 auf der Berliner Konferenz die Aufteilung Afrikas unter den imperialen Mächten Europas besiegelt. Zudem steht die Geschichte Deutschlands nicht zuletzt für die Abgrenzung, Ausbeutung, Entwertung sowie seelische und physische Vernichtung von Jüdinnen und Juden und Roma und Sinti. Und, obwohl in Deutschland der Holocaust als eine Art historische Ausnahme präsentiert wird, hätte der Holocaust ohne die lange Geschichte des Antisemitismus in Europa, zusammen mit Ausbeutungsmechanismen, welche in den Amerikas stattfanden, nicht in dem Ausmaß stattfinden können.

Vor diesem Hintergrund möchten wir erklären, dass trotz offizieller Abschaffung des Kolonialismus »coloniality« als inkorporierte Praxis fortgeführt wurde: Heutzutage gibt es in Deutschland soziale Machtbeziehungen, welche kolonialen Mustern folgen und den Alltag von Menschen bestimmen. Man könnte sagen, dass es heutzutage Gruppen wie Muslim_innen, Araber_innen, Schwarze, Asiat_innen, Roma und Sinti sind, welche den staatlichen Rassismus in Deutschland am stärksten erleben und zwar in der Form von Verdacht. Denn: kann man »deutsch« sein, wenn man kulturell/religiös/biologisch nicht 100 Prozent deutsch ist? Dazu zählt die alltägliche Gewalt in Form von polizeilichen Kontrollen nach Hautfarbe, Exklusion aus öffentlichen Räumen und aus dem Bildungsraum. Trotz aller Bemühungen von »deutscher« Seite, rassistische Angriffe als nicht rassistisch zu bezeichnen, betten sich diese dennoch sehr gut in die Geschichte des Rassismus ein. Denn der Verdacht, nicht christlich zu sein im Spanien des 16. Jahrhunderts sowie das Überwachen konvertierter Muslim_innen während der katholischen Messe oder bei Festen, ist der Ursprung des kulturellen Rassismus (Grosfoguel, 2010), unter dessen Schirm sich der biologische Rassismus versteckt. So steckt hinter der Praxis der Arbeitsdiskriminierung auf der Basis von Hautfarbe zugleich auch folgender Gedanke: *»die Person ist inkompatibel mit der Arbeit wegen ihrer*

kulturellen Praxen und ihrem Glauben«. Somit bietet die Mehrheitsgesellschaft die »Integration« als den einzigen Weg und als Schicksal für alle Nicht-Deutschen an.

Aber auch muss man sich fragen, was antirassistische Arbeit bedeutet. Deswegen haben wir uns entschieden, in diesem Artikel zwei Perspektiven zusammenzubringen, welche ähnliche Auffassungen von Rassismus zeigen und sich auch von ähnlichen Standpunkten artikulieren: »decolonial thought« und die »People of Color«-Perspektive. Die Konvergenz dieser beiden Richtungen birgt in sich in der politischen Praxis ein synergetisches Potenzial, das für rassismuskritische und befreiende gesellschaftliche Transformationsprozesse empowernd und wegweisend sein würde.

Die Bewegung »People of Color« kämpft dafür, dass koloniale Machtbeziehungen und Kontinuitäten in Deutschland sichtbar werden, und darüber hinaus versucht die Bewegung, Strategien zu entwickeln, um diese aktiv und in der Praxis zu bekämpfen. »Decolonial thought« bietet den historischen und theoretischen Rahmen an, um den strukturellen Rassismus von der Eroberung Amerikas bis hin zu Palästina in seinen globalen, komplexen Zusammenhängen und Mechanismen von Kolonialität losgelöst vom eurozentristischen Blick multiperspektivisch und kritisch zu analysieren, zu verstehen und zu dechiffrieren.

Auch sind beide Bewegungen zusammenzubringen in ihrem Bemühen, Strukturen des epistemischen Rassismus aufzuzeigen, welche in den Linken Bewegung zu finden sind. Die Erhaltung des Universalismus als Denkstruktur, das Privilegieren der Frage der Klasse vor »gender« und »race« und die begrenzte Beschäftigung mit der Kolonialgeschichte aus der Perspektive des Rassismus machen die Linke Bewegung zu einer Weiß geprägten Ideologie, welche den strukturellen Rassismus somit reproduziert. Die aktuelle Debatte/Streit zwischen der Bewegung People of Color und antirassistischen, linken Bewegungen in Deutschland zeigt auch, wie beide Gruppen unterschiedliche Agenden haben. Diese Agenden werden aus den körperlichen und alltäglichen Erfahrungen des Rassismus artikuliert, wobei sich People of Color aus konkreten Erfahrungen artikulieren, während Weiße, deutsche Linke aus deren Beschäftigung mit dem Thema, aus Solidarität oder ausgehend von »Critical Whiteness« artikulieren. Innerhalb des Weißen Antirassismus existiert eine Weiße Dominanz, und hier üben People of Color die schärfste Kritik: Wie ernst nehmen Weiße

antirassistische Bewegungen koloniale Kontinuitäten wahr? Warum sind Weiße, meistens männliche Gestalten diejenigen, die vom Thema Rassismus profitieren und dieses vertreten? Warum zeigen Weiße antirassistische Bewegungen eine starke Solidarität mit Kämpfen, die von Deutschland weit weg sind (wie etwa mit den Zapatisten in Mexiko), während sie beim Beispiel des Nahostkonfliktes Probleme haben, Kolonialismus und Coloniality zu thematisieren? Warum verschweigen sie kritische Stimmen »of Color« in Deutschland, wenn sich diese über den Nahostkonflikt äußern – und somit eine überlegene epistemische Position einnehmen, indem sie auch sagen, wer sprechen kann? Auch dies ist sehr spannend, wenn man bedenkt, dass auch Mitglieder der antirassistischen Gruppe *Kanak Attak*¹ defensiv eine pro Weiße Position einnehmen, indem sie sich entschieden haben, das Weiße Feld zu unterstützen, obwohl nicht- »biodeutsche « Mitglieder von Kanak Attak auch selbst Opfer von Rassismus sind. Für diesen Zweck benutzen sie postmoderne, antiessentialistische Argumentationen, mit denen sie versuchen, den Kampf von People of Color zu diskreditieren. In »Decolorise it« (Karakayali, Tsianos, et al: 2012) argumentieren die Autor_innen gegen Wissensformen, welche aus Subjektpositionen stammen. Somit wird eine Weiße, hegemoniale Wissensproduktion aufrechterhalten, womit die Kritik an diesen Strukturen und die Stimmen derjenigen, welche Rassismus alltäglich erleben, ausgeblendet werden.

1 Die antirassistische Gruppe *Kanak Attak* entstand in den 90er Jahren, initiiert von sich politisch links verortenden »Bio-Deutschen« und »nicht Bio-Deutschen« sowie überwiegend (angehenden) Akademiker_innen und formierte sich bald zu einem losen bundesweit agierendem politischen Netzwerk. Die Akteur_innen verwenden das pejorative/rassistische Wort »Kanak« und setzen es in einem positiven kämpferischen Sinn (»Attak«) ein. Sie stützten sich auf Moulier Boutangs Konzept der Autonomie und sprechen von einer »Autonomie der Migration«. Bezüglich des Begriffs »Ethnicity« steht die Bewegung einer Essentialisierung der Identitäten kritisch gegenüber, weswegen sie Rassismus etwa durch »hybride« Auffassungen von »beyond race« oder »beyond descent« bekämpfen wollen. Jedoch schwächt diese konzeptionelle Positionierung die Bekämpfung sowohl des alltäglichen Rassismus, als auch der kolonialen Epistemologien und Geschichte. Das Netzwerk *Kanak Attak* als solches besteht nicht mehr, jedoch positionieren und beteiligen sich nach wie vor einzelne Akteur_innen als ehemalige *Kanak Attak*-Mitglieder aktiv an politischen Debatten um Migration, Identität und Rassismus.

Diese Position ist darüber hinaus gefährlich, wenn man etwa an den Diskurs von antiweißem Rassismus in Frankreich denkt. Hier stellen sich Menschen mit weißer Hautfarbe, christlichem Glauben und europäischer Herkunft als Opfer von »umgekehrtem« Rassismus dar, aus dem Grund, dass sie (als) »Weiße« genannt/markiert werden². Dieser Diskurs, der auch in Deutschland aufgetaucht ist, hat in Frankreich große Wirkung gehabt. Für eine ernsthafte Beschäftigung mit dem Thema Rassismus muss klar werden, dass es einen antiWeißen Rassismus nicht gibt. Beim Rassismus handelt es sich nicht um eine bloße Markierung von Gruppen (wie etwa »Weiße«), sondern um eine damit verbundene Geschichte von menschlicher Erniedrigung und Ausbeutung, welche konkrete ökonomische Folgen in bedeutendem Ausmaße gehabt haben - wie etwa die Conquista, der transatlantische Sklavenhandel oder der Holocaust. Eine strukturelle (ökonomische, epistemische, historische) Ausbeutung Weißer Menschen seitens nicht Weißer Menschen kann es gar nicht geben, denn es existieren keine konkreten Machtverhältnisse dafür; eine jahrhundertlange Geschichte, welche die Unterdrückung Weißer Menschen auf epistemischer Ebene legitimiert, gibt es nicht.

Symbiose und Synergie zweier Perspektiven

Fassen wir noch mal zusammen: In diesem Artikel haben wir zwei politische Perspektiven nicht nur dargestellt, sondern auch versucht, diese theoretisch und praktisch zusammenzuführen und zusammenzudenken. Die Intention hierbei war die Erweiterung unseres Horizonts für neue gedankliche Visionen und praktische Handlungsoptionen. In diesem Zusammenhang haben wir das Empowerment gegen Rassismus aus der People of Color-Perspektive als Ausgangspunkt genommen, um darauf aufbauend die Bezüge zu eurozentristischer Kolonialität und damit zur Decoloniality-Perspektive herzustellen. Zentral beim PoC-Empowerment ist die Schaffung von mehrfach geschützten Eigenräumen zur Besinnung, Wiedererlangung und Belebung von eigenen Ressourcen. Die komplementäre Synthese von Empowerment und Dekoloniality aus der People of Color-Perspektive ist hier als ein synergetisch ressourcen-bündelndes und prozessorientiertes, kritisches, praktisch-theoretisches Politikkonzept der Befrei-

2 Siehe den Artikel: »Le racisme anti-blanc des Indigènes de la République«, von der Aktivistin Houria Bouteldja.

ung aus der Macht und Dominanz der Kolonialität zu verstehen, die durch Rassifizierung, Subalternisierung und »Othering« auf Körper und Topoi eingeschrieben ist. Pendant zur Empowerment- und Dekolonialitätsstrategie gegen Rassismus aus der People of Color-Perspektive wären die selbstreflektierenden und selbstkritischen politischen Handlungsmaximen »Critical Whiteness« und Powersharing aus der Weißseins-Perspektive, gleichwohl zu Decoloniality auch die Perspektive von »decolonizing whiteness« gehört, die sich aber auch von Critical Whiteness abgrenzt. Diese letztgenannten Perspektiven sind jedoch ein Thema für sich, weshalb wir sie an dieser Stelle nur erwähnt lassen wollen, um uns erneut unseren erst genannten beiden Perspektiven wieder zu widmen.

Obwohl die Perspektiven und Konzeptionalisierungen »People of Color« und »Decoloniality« aus unterschiedlichen Geografien stammen, stellen wir fest, dass beide Widerstandstrategien gemeinsame Punkte haben. Dies ist sehr wichtig, denn in vielen Publikationen aus einer Weißen Perspektive herrscht der Eindruck, dass Begriffe wie »Empowerment« und »People of Color« exklusiv aus dem angelsächsischen Raum stammen, womit Widerstandskämpfe in vielen Ländern Europas als eine Art »Amerikanisierung der Gesellschaft« kritisiert und diskreditiert werden. In diesem Ansatz haben wir erläutert, inwiefern ähnliche Widerstandskämpfe gegen Rassismus, Sexismus und Kolonialismus sich in den USA und Großbritannien, der Karibik, Mittel- und Südamerika bis hin zu Europa artikuliert haben. Andererseits stammt Dekolonisierung aus der Philosophie der Befreiung, die auch mit Empowerment assoziiert ist.

Gespalten durch eine Politik von Geografie, Wissen und Sprache laufen Bewegungen gegen Rassismus Gefahr isoliert zu stehen, wenn sich in der Tat viele von diesen Widerstandskämpfen in einer ähnlichen Art und Weise artikulieren. Im deutschen universitären Feld werden Regionen wie »Lateinamerika«, »die Türkei«, »Afrika« und »Asien« als gesondert/getrennt studiert, und es wird kein Zusammenhang zwischen diesen Regionen und der imperialen bzw. globalen Kolonialgeschichte und der damit einhergehenden Migrationsprozesse hergestellt. Deswegen entsteht der Eindruck, dass Phänomene wie die Theologie oder die Philosophie der Befreiung nur in »Lateinamerika« eine Relevanz hätten und dass andere Phänomene (wie etwa Kämpfe der Migration im globalen Norden) damit »unvergleichbar« seien. Aber: durch die Verknüpfung der Geschichte globaler dekolonialer Bewegungen, deren Wissensproduktionen

und Erinnerungskulturen und die Erfahrung von Menschen in Europa, die an den Kontext der postkolonialen Migration gebunden sind, kommt man nah an eine Rekonstruktion der Geschichte des Kolonialismus und des Sexismus/Rassismus von 1492 bis in die Gegenwart. Diese Rekonstruktion ist möglich, wenn Geschichte und Theorie mit Aktivismus und Wissensproduktion von Gruppen, welche den alltäglichen Rassismus erleben, in Verbindung gebracht werden. Wichtig für den deutschen Kontext ist anzumerken, dass die Verbindung zwischen beiden Bewegungen dazu führt, dass Deutschland besser im Kontext der europäischen Kolonialgeschichte eingebettet werden kann (was zu einem anderen Bild Europas führt). Aber die dekoloniale Theorie alleine kann nicht für die kolonialen Kontinuitäten sprechen, die in Deutschland fortgesetzt werden. Die Verbindung zwischen dekolonialen Theorien und Bewegungen wie »People of Color« bringt Kämpfe in Nord-, Mittel- und Südamerika, in Afrika, in der arabischen Welt und Australien und anderswo mit den (Migrations-)Bewegungen in Deutschland und Europa zusammen. Im deutschen Kontext ist diese Vernetzung besonders wichtig, um den Alltagsrassismus zu verstehen, den unterschiedliche Menschen aus unterschiedlichen geografischen Kontexten erleben.

Literatur

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

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

Boal, Augusto (1989): Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Suhrkamp. Frankfurt/Main.

Bouteldja, Houria (26. Okt. 2011), Speech at the HU-Berlin, at venue »Decolonizing the University«. Georg Simmel Zentrum HU-Berlin.

Bouteldja, Houria (2011): »Le racisme anti-blanc des Indigènes de la République". Link: http://www.indigenes-republique.fr/article.php3?id_article=1345&var_recherche=le+racisme+anti-blanc (zuletzt aufgerufen am : 23.11.2012).

Can, Halil (2008): Empowerment und Powersharing als politische Handlungsmaxime(n). Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung in »geschützten« People of Color-Räumen - das Beispiel der Empowerment-Initiative HAKRA. In: Bundschuh, Stephan/Birgit Jagusch/Hanna Mai (Hg.): Holzwege,

Umwege, Auswege - Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit. IDA e.V., Düsseldorf: Düssel-Druck & Verlag GmbH, S. 53-56.

Can, Halil (2011a): Empowerment - Selbstbemächtigung in People of Color-Räumen. In: Arndt, Susan / Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast, S. 587-590.

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

Castro Gómez, Santiago (2005): Aufklärung als kolonialer Diskurs. Humanwissenschaften und kreolische Kultur in Neu Granada am Ende des 18. Jahrhunderts. Inauguraldissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie im Fachbereich Neuere Philologien der Johann Wolfgang Goethe-Universität zu Frankfurt am Main.

Dussel, Enrique (2009): »Mediaciones anti-cartesianas: sobre el origen del anti-discurso filosófico de la modernidad«, in: Ramón Grosfoguel/José Romero Losacco (eds.): *Pensar decolonial*. Caracas: Ed. La Urbana, p. 13-73.

Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Pische, Peggy; Arndt, Susan (Hg.) (2005): Mythen. Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Unrast. Münster.

Fanon, Frantz (1981): Die Verdammten dieser Erde. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Fanon, Frantz (1985): Schwarze Haut, Weiße Masken. Suhrkamp: Frankfurt a.M.

Freire, Paulo (1977): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek: Rowohlt.

Grosfoguel, Ramón (2004): Race and Ethnicity or Racialized Ethnicities? Identities within Global Coloniality. In: *Ethnicities* 4/ 315, 315-336.

Grosfoguel, Ramón (2010): »Epistemic Islamophobia and Colonial Social Sciences«. In: *HUMAN ARCHITECTURE: JOURNAL OF THE SOCIOLOGY OF SELF-KNOWLEDGE*, VIII, 2, FALL 2010 (p. 29 – 38).

Grosfoguel, Ramón (2012): Intervention in der Konferenz »Decolonizing the City«, Berlin, 21-23 Sept. 2012. Rosa Luxemburg Stiftung.

Ha, Kien Nghi/ Laura Al-Samarai, Nicola/ Mysorekar, Sheila (Hrsg.) (2007): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. UNRAST- Verlag. Münster.

Herriger, Norbert (1991): Empowerment. Annäherungen an ein neues Fortschrittsprogramm der sozialen Arbeit. In: *Neue Praxis*, 4/1991, S. 221-229t.

Herriger, Norbert (2006): *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 20.

Hochschild, Adam (1998): *Leopold's Ghost. A Story of Greed, Terror and Heroism in Colonial Africa*. Boston / New York: Mariner Books.

Karakayali, Jule; Tsianos, Vassilis S.; Karakayali, Serhat und Aida Ibrahim (2012): »Decolorize it! Diskussion. Die Rezeption von Critical Whiteness hat eine Richtung eingeschlagen, die die antirassistischen Politiken sabotiert.«, Erschienen am 21.09.2012. In: *Analyse und Kritik. Zeitschrift für Linke Debatte und Praxis*.

Link: http://www.akweb.de/ak_s/ak575/23.htm (zuletzt aufgerufen am: 17.11.2012)

Kerner, Ina (2012): *Postkoloniale Theorien zur Einführung*. Hamburg: Junius..

Keupp, Heiner (1992): »Gesundheitsförderung und psychische Gesundheit. Lebenssouveränität und Empowerment.« In: *Psychomed* 4 (1992), S. 244-250.

Mignolo, Walter D. (2012): *Epistemischer Ungehorsam. Rhetorik der Moderne, Logik der Kolonialität und Grammatik der Dekolonialität*. Wien-Berlin: Turia + Kant Verlag.

Nimako, Kwame and Willemsen, Glenn (2011): *The Dutch Atlantic. Slavery, Abolition and Emancipation*. Pluto Press. London.

Oguntoye, Katharina / Opitz, May / Schulz, Dagmar (Hrsg.) (1992): *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Orlando Frauenverlag. Berlin.

Rappaport, Julian u.a. (1984): *Studies in empowerment. Steps toward understanding and action*. New York: Haworth Press.

Sayyid, Salman (2003): *A Fundamental Fear. Eurocentrism and the Emergence of Islamism*. Zed Books. London / New York.

Simon, Barbara Levy (1994): *The empowerment tradition in American social work. A history*. New York: Columbia University Press, 1994.

Solomon, Barbara (1976): *Black empowerment. Social work in oppressed communities*. New York: Columbia University Press.

Stark, Wolfgang (1991): »Prävention und Empowerment.« In: Georg Hörmann & Wilhelm Koerner (Hrsg.): *Klinische Psychologie. Ein kritisches Wörterbuch*. Reinbek: Rowohlt, S. 213-232.

Steyerl, Hito; Guitiérrez Rodrigues, Encarnación (Hg.) (2003): *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik*. Unrast. Münster.

Quijano, Aníbal (2007): »COLONIALIDAD DEL PODER Y CLASIFICACIÓN SOCIAL" in: Castro-Gómez und Grosfoguel (eds.) *Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global*. BIBLIOTECA UNIVERSITARIA Ciencias Sociales y Humanidades. © Siglo del Hombre Editores. Bogotá (p. 93 - 126).

Websites

decoloniality Europe

URL: <http://decolonial-studies.blogspot.mx/2012/04/normal-0-21-false-false-false-en-us-ja.html> (zuletzt aufgerufen am: 17.11.2012)

Flüchtlingsprotestcamp in Berlin

URL: <http://asylstrikeberlin.wordpress.com/>;
<http://refugeecampberlininfo.tumblr.com/>;
<https://twitter.com/search?q=%23refugeecamp&src=tren>; www.thecaravan.org;
www.thevoiceforum.org; www.facebook.com/caravannetwork (zuletzt aufgerufen am: 30.11.2012)

Kanak Attak

URL: <http://www.kanak-attak.de/ka/aktuell.html> (zuletzt aufgerufen am: 17.11.2012)

Les Indigènes de la République

URL: <http://www.indigenes-republique.fr/> (zuletzt aufgerufen am: 17.11.2012)

»Move On Up« – Empowerment-Forum aus der People of Color-Perspektive

URL: <http://www.moveonup-empowerment.de/> (zuletzt aufgerufen am: 30.11.2012)

URL: <http://moveonup.blogspot.de/>; letzter Zugang: 30.11.12)

MRAP

URL: <http://www.mrap.fr/> (zuletzt aufgerufen am: 17.11.2012)

SOS Racisme

URL: <http://www.sos-racisme.org/> (zuletzt aufgerufen am: 17.11.2012)

Andrea Meza Torres schreibt am *Institut für Europäische Ethnologie* an der Humboldt-Universität zu Berlin an einer Dissertation zum Thema »Die Musealisierung der Migration in Museen und Ausstellungen in Paris und Berlin«. Von 2009 bis 2012 unterrichtete sie am Institut für Europäische Ethnologie zum Thema »Museen und Ausstellungen« sowie »The decolonial turn and Anthropology« und war 2011 Initiatorin der »Decolonial Group Berlin«.

Halil Can, Politikwissenschaftler, promoviert am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt Universität zu Berlin über Identitätsprozesse und Empowermentstrategien bei Mehrgenerationenfamilien im transnationalen Migrationskontext Türkei-Deutschland, ist freiberuflicher Lehrbeauftragter, Autor, Empowerment-Trainer und Bildungsreferent sowie Mitgründer der HAKRA-Empowerment-Initiative und des Move On Up–PoC-Empowerment-Forums, zuletzt Koordination von PoC-Empowerment-Workshops im Rahmen des EU-Projekts ECAR (European Cities Against Racism).

Nuran Yiğit

Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung

Diskriminierung steht in vielen Fällen im Kontext einer gesamtgesellschaftlichen Entmächtigung und vollzieht sich so im Rahmen gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse, die hierdurch auch weiter aufrechterhalten werden. Es sind Fälle, in denen Diskriminierung mit einer Verhinderung bzw. Verweigerung des Zugangs zu sozialen, politischen und ökonomischen Ressourcen und damit weniger Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft einhergeht.

Angesichts der strukturellen Machtdifferenzen in der Gesellschaft gewinnt Antidiskriminierungsarbeit eine wichtige Funktion, um das Ziel, Gerechtigkeit in der Verteilung von Macht und Privilegien zu erreichen und um damit letztlich auch zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen, zu verwirklichen.

In diesem Sinne ist es unumgänglich, den Empowermentansatz in die Antidiskriminierungsarbeit einzubauen, beschreibt dieser doch eben jene »Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen (...) der Benachteiligung oder gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen (...) und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen« (Herriger, 2006).

Um den Prozess der Selbstbemächtigung zu beginnen, bedarf es der Bewusstwerdung der eigenen Möglichkeiten zur Überwindung der machtarmen Position. Biografisch gesehen können kontinuierlich erlebte Diskriminierungen, insbesondere dann, wenn sie alltäglich und subtil ablaufen, dazu führen, dass Menschen ihre vermeintliche Unterlegenheit annehmen und verinnerlichen (internalisieren), die Schuld bei sich selbst suchen, resignieren, sich damit arrangieren, die Diskriminierung nicht in Frage stellen usw. In solchen Zusammenhängen können äußere Impulse, zum Beispiel aus selbstorganisierten Kontexten, aber auch aus dem professionellen psychosozialen Kontext, eine nachhaltig und biografisch sehr wichtige Rolle spielen, unter anderem um diese verinnerlichte Ohnmacht zu überwinden.

In Bezug auf die Antidiskriminierungsberatung hat das Einflechten des Empowermentansatzes weitreichende konzeptionelle und praktische Konsequenzen. Der ressourcenorientierte und machtkritische Ansatz des Empowerment-Konzepts bricht mit defizitorientierten, hierarchisierenden und entwertenden Ansätzen und Politiken. Er geht weg von der Täter_innenfokussierung und stellt die Betroffenen in den Mittelpunkt des Prozesses. Da Empowermentprozesse das einzelne Subjekt als die zentrale Kraft der Veränderung hervorheben, kann Antidiskriminierungsberatung diesen Prozess nur unterstützen bzw. fördern. Um Missverständnisse zu vermeiden, soll an dieser Stelle explizit hervorgehoben werden, dass professionelle Dritte die Hilfesuchenden nicht empoweren, sondern diese in ihren jeweiligen, ganz individuellen Entwicklungsprozessen des Empowerments (also Selbstbemächtigung) begleiten, unterstützen und fördern.

Am Beispiel der Beratungsstelle des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB) (www.adnb.de) werden im Folgenden die Chancen, aber auch Grenzen des Empowermentansatzes in der Beratung dargestellt.

Antidiskriminierungsberatung als multidimensionaler Beratungsansatz

Das ADNB des TBB berät und unterstützt People of Color³, Menschen mit Migrationsgeschichte und Muslim_innen, die diskriminiert werden bzw. wurden. Die Diskriminierung kann dabei sowohl aufgrund verschiedener (zugeschriebener) „Merkmale“ und Konstruktionen stattfinden (Horizontaler Ansatz), aber auch mehrere (zugeschriebene) „Merkmale“ in ein und derselben Person verbinden, die zusammenwirken oder sich überkreuzen können (Intersektionalität).

³ People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren. People of Color bezeichnet dabei nicht die Hautfarbe, sondern die benachteiligte Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext in Bezug zu weißen Menschen, die unhinterfragt als dazugehörig gelten.

Damit Antidiskriminierungsberatung erfolgreich und wirkungsvoll sein kann, braucht es eine multidimensionale Herangehensweise, die von den Erfahrungen, Interessen und Wünschen der Beratung suchenden Person ausgeht. Der Beratungstätigkeit des ADNB des TBB liegen folgende Prinzipien zugrunde:

Parteilichkeit: Eine Parteilichkeit im Sinne der Betroffenen ist vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtdifferenzen ein notwendiges Instrument zur Konfrontation und Überwindung bestehender Ungleichgewichte. Die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen werden bewusst in den Vordergrund gestellt und ihre individuellen Diskriminierungserlebnisse gemeinsam in einem strukturellen Kontext betrachtet. Das ADNB des TBB ist dabei keine neutrale oder unabhängige Mediationsstelle, die vermeintliche „Missverständnisse“ zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten aufklärt, sondern klar parteilich an der Seite der Betroffenen steht.

Empowerment: Betroffene erfahren in der bzw. durch die Beratung eine Aktivierung und Stärkung ihres Selbsthilfe- und Handlungspotenzials, um die erlebte Diskriminierung zu verarbeiten und dagegen vorzugehen. Von Diskriminierung Betroffene verfügen in der Regel bereits über eine Biografie von erlebter Diskriminierung, die mit Gefühlen von Ohnmacht, Angst, Verletzlichkeit, Scham und Resignation einhergehen kann. Im Laufe der Beratung und Begleitung der Betroffenen gilt es, die Person zu stärken und Möglichkeiten aufzuzeigen, sich gegen die erlebte Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen, um sich auch als aktive Akteur_innen (wieder) zu erleben.

Transkulturalität: Das Team des ADNB des TBB ist transkulturell und fachlich interdisziplinär zusammengesetzt. Die Stellenbesetzung mit Mitarbeiter_innen of Color, die potentiell selbst rassistische Diskriminierung erleben, bedeutet eine verstärkte Sichtbarkeit und Hörbarkeit als Hauptamtliche nach innen und außen. Die Präsenz von Mitarbeiter_innen of Color kann für Beratungssuchende einen Vertrauensvorschuss im Sinne eines „geschützten Raumes“ bedeuten. Mit „geschützten Räumen“ sind nach Yiğit/Can (2009) Gruppenzusammenhänge gemeint, die für People of Color einen Raum schaffen, frei und offen von Zwängen und Abhängigkeiten über ihre Diskriminierungserfahrungen zu sprechen, sich auszutauschen, Strategien zu entwickeln und sich zu solidarisieren. Um dies zu gewährleisten, werden die individuell

als auch strukturell verorteten Verursacher_innen der Diskriminierung ausgeschlossen. Dieser temporäre Ausschluss weißer Repräsentation in der Beratung kann für Betroffene unverzichtbar sein und sollte daher mindestens als Option für die Betroffenen auf Wunsch immer zugänglich sein. Auch sollte im Zuge dessen möglich sein, dass Betroffene in der Beratung auf Wunsch auch in ihrer Muttersprache kommunizieren können/dürfen. Sei es durch die Berater_innen selbst oder durch Sprachmittler_innen.

Unabhängigkeit: Die Unabhängigkeit von Institutionen, Ämtern oder politischen Zuordnungen ist notwendig und eine wesentliche Voraussetzung der Beratung. Diskriminierung gibt es auf allen gesellschaftlichen Ebenen und in allen Strukturen. Eine Abhängigkeit der Beratungsstelle würde die Beratungstätigkeit reglementieren und einschränken. Für die Betroffenen stellt die Unabhängigkeit ein wesentliches Kriterium für die Glaubwürdigkeit dar und ist die Basis der Vertrauensbildung. Für die Berater_innen ist die Unabhängigkeit Voraussetzung der eigenen Parteilichkeit im Sinne der Betroffenen und notwendig für die Entwicklung effektiver Interventions- und Lösungsansätze.

Der Beratungs- und Begleitungsprozess

Wie ein Beratungsgespräch modellhaft ablaufen kann, wird im Antidiskriminierungsreport 2006-2008⁴ ausführlich dargestellt. Die wichtigsten Etappen seien an dieser Stelle kurz genannt: Erstgespräch, Fallanalyse, Klärung der Erwartungen und Ziele, Interventionsstrategien entwickeln und umsetzen, Dokumentation.

Um Empowermentprozesse zu unterstützen, sollten Berater_innen die unterschiedlichen Ebenen der Bewusstwerdung beachten, da sich je nach individuellem Entwicklungsstand unterschiedliche Interventionen im Beratungsprozess ergeben können.

⁴ www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/ADNB-Antidiskriminierungsreport_2006-2008.pdf

Zunächst gibt es die Phase der Kontextualisierung der erlebten Situation. Die_der Betroffene versteht ihre_seine Situation und kann sie in einen größeren Zusammenhang stellen. Berater_innen können durch Wissen und Information diesen Prozess der Kontextualisierung unterstützen. Wichtig ist, wie sehr es den Berater_innen gelingt, eine geeignete Sprache zu finden, um komplexe Zusammenhänge einfach und verständlich zu erklären und damit Betroffenen den Zugang zu wichtigem Wissen zu eröffnen. Wissen und Verständnis über die eigene Situation ist der erste Schritt zur Ermächtigung. In der nächsten Phase geht es um die Handhabbarkeit. Die-der Betroffene spürt bzw. entdeckt ihre_seine Ressourcen und erlebt ihre_seine Situation als überwindbar. Um allerdings auch den Schritt des Handelns zu gehen, bedarf es der nächsten Phase der Sinnhaftigkeit, in der sie_er in ihrem_seinem Handeln bzw. ihrer_seiner Anstrengung einen Sinn und eine Bedeutung erkennen kann.

Je nach Art der Beschwerde und den individuellen Wünschen der Betroffenen stehen den Berater_innen des ADNB des TBB verschiedene Optionen von Interventionsmöglichkeiten zur Auswahl:

- Informations- und Beratungsgespräche, auch rechtliche Beratung;
- Kontaktaufnahme mit der Einrichtung, Institution, Behörde oder Person, gegen die sich der Diskriminierungsvorwurf richtet bzw. Unterstützung der_des Betroffenen bei der Kontaktaufnahme mit der_dem Beschuldigten;
- Einholung einer Stellungnahme der_des Beschuldigten und/oder Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG (auch zur vorsorglichen Wahrung von Fristen);
- Begleitung zu Gesprächen als parteiliche Dritte;
- Begleitung vor Gericht / Prozessbeobachtung;
- Beistandschaft in Gerichtsverfahren nach § 23 AGG;
- Einschalten von weiteren Stellen (zum Beispiel Ärztekammer, Gewerbeaufsicht oder Gewerkschaften) oder verantwortlichen Dritten (zum Beispiel Geschäftsführung, Betriebsrat);

- Vermittlung an Rechtsanwält_innen, Psycholog_innen, Ärzt_innen, spezialisierte Beratungsstellen;
- Einleitung von Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit;
- Durchführung der Testing-Methode zur Überprüfung verdeckter Diskriminierung;
- Beratung und Begleitung in Bezug auf strategische Prozessführung.

Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Antidiskriminierungsarbeit ist ein noch wenig erforschtes Gebiet. Speziell zur Antidiskriminierungsberatung und dem Empowermentansatz hat es bisher keine Umfrage bei ehemaligen Ratsuchenden des ADNB des TBB gegeben. Daher leiten sich die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse aus den eigenen Erfahrungen der Autorin, den Erfahrungen der Berater_innen des ADNB des TBB und weiteren kooperierenden Beratungsprojekten ab. Zudem wird auf Passagen aus zwei veröffentlichten Interviews, die mit Klientinnen des ADNB des TBB geführt wurden, zurückgegriffen.

(Interview mit Merve Tasci in der Broschüre „Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen“, S. 16 – 19 „Ein Ort, an dem Menschen Unterstützung erfahren“ von Sabine Bretz.⁵ (Interview mit Alanna Lockward „Ein Ort, an dem Menschen zuhören“⁶)

Positive Erfahrungen des Empowerment-Ansatzes in Beratung:

(+) Klient_innen sind ohnehin belastet und angespannt, wenn sie zum ersten Mal in die Beratung kommen. Durch die herzliche und warme Atmosphäre wird ein

⁵ [http://www.tbb-](http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/Broschuere_Netzwerk_Muslime_2012_Endversion_Webversion.pdf)

[berlin.de/downloads_adnb/Broschuere_Netzwerk_Muslime_2012_Endversion_Webversion.pdf](http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/Broschuere_Netzwerk_Muslime_2012_Endversion_Webversion.pdf)

⁶ <http://www.berlin.de/lb/intmig/sub/demokratie/handeln/adnb/>

Vertrauensraum aufgebaut. Der erste Eindruck ist wichtig. Mimik, Gestik, die persönliche Ansprache, das Anbieten eines Tees oder Wassers brechen das Eis und ermutigen Betroffene, sich zu öffnen und zu sprechen.

„S. B.: Wie war das für Sie, Frau Tasci, mit welchen Erwartungen sind Sie in die Beratung des ADNB gekommen? M. T.: Gleich beim ersten Beratungsgespräch ging es sehr vertrauensvoll zu. Frau Haschemi hat mich mit offenen Armen empfangen und mir dadurch ein gutes Gefühl gegeben. Die Belastung ist wirklich sehr hoch und auch die Angst, wie man wohl bei einer solchen Beratungsstelle behandelt wird. Die Art und Weise, wie man mir hier begegnet ist, hat mich enorm gefreut.“

(+) Klient_innen erhalten und nehmen sich den Raum zu sprechen. Damit treten sie aus der ihnen auferlegten Sprachlosigkeit, in die sie durch die Diskriminierung gebracht wurden, heraus. Sie ergreifen das Wort, um das Erlebte in Worte zu fassen. Der Akt des Sprechens und des Gehört-Werdens ist ein wichtiger Schritt im Empowerment-Prozess. Der Akt des Sprechens selbst, des sich Von-der-Seele-Redens wird von Klient_innen als positiv zurückgemeldet.

(+) Nicht nur das Sprechen, sondern auch das Gefühl, verstanden zu werden, sich nicht rechtfertigen zu müssen, Glauben geschenkt zu bekommen, ernst genommen zu werden, aufgefangen zu werden, zur Ruhe zu kommen, wird als positiv zurückgespiegelt.

„A.L.: Ich bin hierhergekommen, und mir ist von Anfang an geglaubt worden, ich bin unterstützt worden und ich fühlte mich sofort ernst genommen. Das war starkes Empowerment für mich.“

„S. B.: Ich kann mir vorstellen, dass es das Schlimmste ist, sich vorzustellen, es würde einem nicht geglaubt werden, oder die Erfahrung würde heruntergespielt werden. Hatten Sie solche Ängste? M.T.: Ja. Wenn ich an alle Dinge zurückdenke, die ich erlebt habe ... Dass man diskriminiert wird, immer, tagtäglich hat schon dazu geführt, dass ich Angst hatte, ich könnte auch in einer Beratungsstelle diskriminiert werden. Aber zum Glück, war das hier nicht annähernd der Fall, ich bin hier sofort unterstützt worden.“

(+) Klient_innen bekommen das Gefühl, dass sie nicht allein sind mit der erlebten Diskriminierung. Es gibt nicht nur die Beratungsstelle als Ort der Unterstützung und Begleitung, sondern sie hören auch von anderen (ähnlichen) Fällen und können das, was sie selbst erlebt haben, in einen größeren gesellschaftlichen Kontext setzen. Das Beratungsgespräch hilft die eigene Situation besser zu verstehen.

(+) Klient_innen erfahren durch das Gespräch, dass nicht sie das Problem sind oder auch nur einzelne Täter_innen, sondern dass das System die Diskriminierung unterstützt bzw. (re-)produziert. Die erlebte Diskriminierung richtet sich nicht gegen die Person als Individuum, sondern die Person erlebt als Repräsentant_in einer „Gruppe“ die Ungleichbehandlung. Das bringt Entlastung bei Gefühlen von Scham und Selbstvorwürfen. Wissen über Diskriminierungsformen, -ursachen und gesellschaftliche Zusammenhänge (Kontextualisierung von Diskriminierungserlebnissen) nimmt den Frust der Betroffenen. Sie können durch das Wissen und durch Informationen/Aufklärung über Rechte und Möglichkeiten neue Perspektiven und Ideen entwickeln, um aus der Ohnmachtsposition wieder rauszukommen.

(+) Wenn sich Klient_innen entscheiden den Weg der Klage zu gehen, darf das ADNB des TBB als Beistand nach § 23 AGG mit zur Gerichtsverhandlung. Das ADNB des TBB ist neben der/dem Anwältin/Anwalt eine weitere Instanz, die vor Gericht Kläger_innen parteilich vertritt. Dies gibt den Betroffenen ein weiteres Gefühl der Stärke und des Nicht-Allein-Seins.

„S. B.: Das Ganze ging dann letztendlich auch vor das Arbeitsgericht. Welche Rolle hat der ADNB hierbei eingenommen? M. T.: Frau Haschemi ist mitgekommen, hierfür bin ich ihr sehr dankbar. Zwar war mir inzwischen auch die Anwältin vertraut, aber zusätzlich ein bekanntes Gesicht zu sehen, war sehr wichtig für mich.“

(+) Der Akt der Beschwerde/Klage und damit die Konfrontation der Täter_innen mit der Diskriminierung (sei es durch einen Beschwerdebrief, eine Anzeige, eine Klage bis hin zu einer Verhandlung vor Gericht) bedeutet für viele Betroffene, die Wiedererlangung ihrer Autonomie und ihres Selbstbewusstseins. Sie sind aktiv geworden und sind aktiv gegen Diskriminierung vorgegangen. Mit einem positiven Ergebnis/Urteil steigt

natürlich das Gefühl der Wiedergutmachung/Entschädigung. Auch wenn es „nur“ eine Einigung vor Gericht mit einer finanziellen Entschädigung gab, also kein Urteil, wirkt sich das trotzdem stärkend auf die Betroffenen aus. Viel wichtiger als die finanzielle Entschädigung sind für die Betroffenen die Genugtuung, sich aktiv gegen die erlebte Diskriminierung gewehrt zu haben sowie das Auseinandersetzen-Müssen des Verursachers mit seinem diskriminierenden Handeln.

„A. L.: Dieses Urteil hat mich tief bewegt, als ich es las. Der Richter hat meine Sprachfähigkeiten sehr gewürdigt. Auch das hat mir mein Selbstvertrauen wiedergegeben. Befreundete Rechtsanwälte haben mir erzählt, dass mein Fall in ihren Kreisen sehr diskutiert wurde. Das ist ein sehr wichtiger Fall fürs Arbeitsrecht geworden.“

„M. T.: (...) Und zu wissen, dass die andere Seite sich damit beschäftigen muss, sich darüber Gedanken machen muss, was sie da für einen Mist gebaut haben, das tat mir gut.“

(+) Die in der Beratung erfahrene Unterstützung und Ermutigung, gepaart mit „Erfolgen“, lässt die Persönlichkeit des Betroffenen nicht unverändert. Der Prozess bewirkt, dass sie nach außen mutiger und selbstbewusster auftreten. Bei erneuten Diskriminierungserlebnissen können sie auf das wieder bzw. neu erlangte Selbstbewusstsein zurückgreifen und darauf aufbauen.

„S. B.: Was hat sich außerdem seitdem für Sie geändert? M. T.: Es ist auch im vergangenen Jahr wieder häufig passiert, dass ich diskriminiert wurde. Das passiert mir tagtäglich, sei es in der Uni, im öffentlichen Verkehr, man wird gemobbt, schief angeschaut und so weiter... Durch meine Erfahrungen beeinflusst mich so etwas nicht mehr so stark. Meinem Selbstbewusstsein hat das also sehr viel gebracht.“

(+) Empowermentprozesse reichen über den konkreten „Fall“ hinaus: Klient_innen, die sich in der Auseinandersetzung mit den Antidiskriminierungsberater_innen auf den Weg in ihrem spezifischen Empowermentprozess gemacht haben, werden auch in darüber hinausgehenden Lebensbereichen anders wahrnehmen und entsprechend auch dort möglicherweise Veränderungen anstoßen. Sie können zu Vorbildern und

Multiplikator_innen in ihrem Umfeld werden und anderen Betroffenen Kraft und Mut geben. In gewisser Weise werden sie zu „Agents of Change“, die andere Personen in eigenen Empowermentprozessen unterstützen bzw. dominierende und Machtverhältnisse stabilisierende Personen hinterfragen und kritisieren. So wird auch deutlich, dass auf den ersten Blick „individuell“ erscheinende Empowermentprozesse auch kollektive Dimensionen haben (können).

„S. B.: Wie haben Ihre Freunde und Ihre Familie reagiert? M. T.: Ich denke, ich habe viele ermutigt, eventuell ähnliche Schritte zu unternehmen. Sie fragen mich um Rat. Und ich kann auf Grund meiner Erfahrungen Mut machen und sie darin unterstützen, zu einer Beratung gehen.“

Grenzen und Schwierigkeiten des Empowermentansatzes in der Beratung

(+/-) Empowermentprozesse müssen nicht an jedem Punkt, für jede Person und in jedem Fall die erste Wahl sein. Manchmal braucht es erst einmal eine Begleitung in anderen Prozessen, bevor der erste Schritt in Richtung Empowerment gemacht werden kann. Hier gilt es immer, sich in den individuellen Prozess der_in Klientin_en einzufühlen und gemeinsam mit ihr_ihm zu schauen, was sie_er gerade braucht.

(-) Beratungsprozesse können dazu führen, dass sich Menschen in ihren Aktivitäten auf ein bestimmtes Ziel einschließen. In seltenen Fällen kommt es vor, dass sich Klient_innen in ihrer Auseinandersetzung mit der erlebten Diskriminierung bspw. so in den Kampf gegen die Verursacher_innen „verbeißen“, dass sie ihre komplette Energie in damit verbundene Aktivitäten stecken. Hier ist die Grenze zwischen einem engagierten und selbstbewussten Kampf auf der einen und einem teilweise selbstschädigendem und letztlich aussichtslosem Ringen mit den Umständen auf der anderen Seite fließend. Für die Berater_innen heißt es hier vor allem, die Wahrnehmung, dass ihr Vorgehen gegen die erlebte Diskriminierung auch negative Folgen für sie haben kann und evtl. sogar andere Konflikte verdecken mag, mit den Klient_innen zu teilen. In manchen seltenen Fällen kam es auch vor, dass der Beratungsprozess von Seiten der Berater_innen beendet werden musste.

(-) Das Empowerment-Konzept ist bei Klient_innen mit extremen psychischen Problemen nicht anwendbar. Hier bedarf es erst einmal anderer Hilfs- und Unterstützungsmechanismen, die die Person auffangen und stabilisieren.

Perspektive und Dank

Die Ausführungen zu dieser speziellen Thematik sollen als ein Beginn eines Austauschs und einer Diskussion unter Berater_innen verstanden werden. Anregungen, Ideen und Kritik sind der Autorin willkommen und tragen der inhaltlichen Weiterentwicklung des Artikels bei. Befragungen von ehemaligen Klient_innen wären perspektivisch sinnvoll, um weitere Erkenntnisse zu dieser Thematik zu gewinnen. Besonderer Dank geht an dieser Stelle an die Kolleg_innen des ADNB des TBB Moritz Schelkes, Maryam Haschemi und Eva Maria Andrades, an Sanchita Basu von ReachOut⁷ und Eben Louw von Opra⁸, die mit ihren langjährigen Erfahrungen und Wissen diesen Artikel bereichert haben.

Literatur

Norbert Herriger (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Kohlhammer.

Nuran Yiğit, Halil Can (2009): Die Überwindung der Ohn-Macht. Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: Gabi Elverich, Annita Kalpaka, Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung. S 167 ff. Unrast.

Nuran Yiğit, geb. 1974, Diplom-Pädagogin, Projektleiterin des Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB. Seit 2002 ist sie aktiv in der Konzeption und Durchführung von Empowerment-Ansätzen in der politischen Bildungsarbeit und Antidiskriminierungsarbeit

⁷ www.reachoutberlin.de

⁸ www.opra-gewalt.de

Toan Quoc Nguyen

»Was heißt denn hier Bildung?« - Eine PoC-Empowerment-Perspektive auf Schule anhand des »Community Cultural Wealth«-Konzepts

*»Folks you know they made curriculum designed to make obedient drones. Bring your paper, but please leave your lyrics at home.«
(Blue Scholars 2005: Commencement Day)*

»Blue Scholars«, eine Asian-American Hip-hop Kombo aus Seattle, widmen dem täglich geleisteten Widerstand in der Schule das obige Lied. Sie wenden sich dabei gezielt gegen eine Bildungssituation, die darin besteht, wenig an der Lebenswelt der Schüler_innen anzudocken. Der brasilianische Pädagoge Paulo Freire nannte es die (domestizierende) Bankiersmethode des Lernens: das Abfüllen von Schüler_innen mit kanonisiertem Wissen. Doch wessen Wissen?

Zumeist das hegemoniale Wissen der Mehrheitsgesellschaft, grundsätzlich selten das von marginalisierten Gruppen und konkret exemplarisch kaum das von Menschen of Color. Schüler_innen of Color haben in Schulen das Wissen zu lernen, das als wertvoll von der weißen, mittelschichtsorientierten Mehrheitsgesellschaft gesetzt wird. Oftmals erfolgt im gleichen Zuge eine Abwertung, Diskriminierung und Ausblendung gegenüber dem (alternativen) Wissen und weiteren Fertigkeiten, Stärken und Ressourcen, das Schüler_innen, Familien und Communities of Color in die Schule mitbringen. Das ist ein sehr einseitiger und ungenügender weißer Blickwinkel. Denn Communities of Color haben jenseits dieser Vorstellungen der Deprivation über Generationen hinweg ein stärkendes Potenzial ausgebildet bzw. ausbilden müssen. In diesem Beitrag möchte ich auf der Basis der Critical Race Theory (CRT)⁹ in einem ersten Schritt diese

9 CRT ist ein akademisch-aktivistischer Ansatz, der sowohl die Auswirkungen von Rassifizierung und Rassismus – in ihren intersektionalen Schnittstellen – auf die Gesellschaft

rassifizierten Annahmen im Bildungssystem hinterfragen, die vor allen Dingen auf einer Defizitorientierung beruhen. Sie führen dazu, dass Menschen of Color den gesellschaftlich wichtigen Schauplatz Schule tendenziell eher als disempowernd erleben. Unter der Brille Rassismus sind Schulerfahrungen oftmals schmerzhaft, schwächend und zurückwerfend. In einem zweiten Schritt möchte ich gerade aufgrund dieses Befundes folgende Fragen aufwerfen: Über welche Ressourcen verfügen Schüler_innen, Familien und Communities of Color – jenseits und gerade wegen des Bestehens von strukturellem und institutionellem Rassismus und Diskriminierung? Welche Stärken und Ressourcen sind behilflich für Wege des Empowerments im Bildungssystem? Hierfür stelle ich das Konzept »Community Cultural Wealth« (Yosso 2006) aus der Feder der CRT vor. Es basiert auf einer ressourcen- und stärkenfokussierten Betrachtung von Communities of Color in den USA.

Strukturelles Disempowerment, Defizitorientierung und Bildung

*»ach ja: deine Eltern, die kommen aus Ghana Kamerun, nee, nur mein Opa, ah hm ... und ihr habt dann auch in so Hütten gewohnt, ja klar aus Lehm mit Stroh oben drauf, also einfach paar Sachen, wo man sich denkt: Ach! und dann erzählen die mir was von Bildung«
(Yeboah in Nguyen 2013)*

Yeboah, afrodeutsche Jugendliche, schildert eine Episode aus ihrer Schulzeit. Sie wurde dort von Mitschüler_innen und Lehrer_innen oft mit rassifizierenden und rassistischen Projektionen konfrontiert – so wie auch exemplarisch hier. Die Erzählung offenbart zwei äußerst interessante, genauer zu beleuchtende Aspekte: einerseits die schulische Schaubühne des Rassismus, andererseits die kreative und widerständige Performanz Yeboahs.

betrachtet als auch dazu beiträgt, diese zu verändern. Weiter unten erfolgt eine auf Bildung fokussierte Beschreibung der CRT.

Die schulische Schaubühne des Rassismus hat viele Gesichter. Sie erstrecken sich von Formen der Beleidigung, Herabwürdigung und des Mobbing, über die entstellte oder verfälschte Darstellung in Schulbüchern und Curricula, schlechtere Bewertungen und schlechtere Behandlungen, hin zu verwehrt oder erschwerten Empfehlungen und (Bildungs-)Zugängen (vgl. Nguyen 2013). Sie sind die Erscheinungsformen alltäglichen, institutionellen und strukturellen Rassismus im Bildungssystem. Zu Recht können wir politisch betrachtet von Bildungsungerechtigkeit, fehlender Teilhabe und Anerkennung im Schulsystem für Menschen of Color – und auch weitere marginalisierte Gruppen – sprechen. Ich verstehe dies als Disempowerment. Die Schule und das Bildungssystem können punktuell und strukturell disempowern. Schulen sind in diesem Sinne selten idyllische Lern-, Arbeits- und Aufenthaltsorte für Menschen of Color. Im Gegenteil: Alltagsdiskriminierung und Alltagsrassismus sind in der Schule nicht außen vor, sondern mittendrin. Denn gesellschaftliche Realität ist auch schulische Realität.

Gemeinsamer Ausgangspunkt des strukturellen Disempowerments ist das Bestehen und Wirken rassistischer (und weiterer hegemonialer) Wissensbestände in der Schule. Dieses Wissen ist Teil einer rassistischen (und überlegenheitsbezogenen) Ideologie und Teil einer weißen (hegemonialen) Dominanzstruktur. Begünstigt werden in der Regel Menschen, die folgende Merkmale aufweisen und/oder verbinden: weiß, Mittelschicht, christlich, heterosexuell, (cis-)männlich, nicht behindert. Es spannt sich dadurch ein systematisches Ungleichheitsverhältnis auf: auf der Ebene von guten Schulabschlüssen in mehr oder weniger Zugang, auf der Ebene von Repräsentation in drinnen oder draußen und auf der Ebene von Wertschätzung und Anerkennung in Zuwendung oder Verwehrung.

Richten wir einen erneuten Blick auf Yeboahs Erfahrung. Bei einem genaueren Blick zeigt sich dort ein wichtiges Hilfsmittel für die Herstellung und Aufrechterhaltung des systematischen Ungleichheitsverhältnisses: die Abweichung von der Norm(konstruktion). Diese kann in eine Defizitorientierung münden. Mit ihr kann eine Abwertung, Herabstufung und Diskriminierung erfolgen. Die rassifizierte Projektion, die Yeboah erfährt, operiert in der Gegensätzlichkeit vom zivilisierten, fortschrittlichen Westen und dem unzivilisierten, rückständigen Rest. Der Kulturwissenschaftler Stuart Hall spricht hier auch von »the west and the rest« (Hall 1994: 137). Das ist eine koloniale Figur des »Othering« bzw. der »Ver-Anderung«. Yeboahs Familie ist nicht

eine von »uns«, sondern eine von »denen«. Genau genommen, so ist der diskriminierende Kern der Projektion, eine von »denen«, die nicht gleichermaßen fortschrittlich wie »wir« sind. Die weißen Akteur_innen entziehen - bewusst oder unbewusst, das sei dahin gestellt – die gleiche, respektvolle und wertschätzende Augenhöhe. Es ist ein Prozess der Herabstufung, ein Prozess der – das möchte ich betonen – auf beiden Seiten dehumanisierende Folgen haben kann.

Tatsächlich ist der defizitorientierte Blick auf Menschen of Color ein wesentliches Element – und Problem – weißer Normalitätsvorstellungen im Bildungssystem. In »ausländerpädagogischer« Fassung haben Schüler_innen of Color die Figur und die Rolle des »Mängelwesens«, in interkultureller Fassung die des (festgeschriebenen) kulturell und ethnisch Anderen inne (gehabt) (vgl. etwa Yıldız 2009, Mecheril 2004). Gemeinsame zugrunde liegende Annahme ist: Schüler_innen of Color haben vermeintliche kulturelle oder soziale Defizite aufgrund ihrer natio-ethno-kulturellen Herkunft. Ihnen fehle etwas. Sie würden nicht gleichermaßen über die Eingangs- und sozialen Kompetenzen/ Dispositionen wie weiße Mitschüler_innen verfügen. Sie würden zum Beispiel nicht gleichermaßen gut deutsch sprechen, hätten Anpassungsschwierigkeiten aufgrund ihres »Kulturkreises« oder die Eltern besäßen nicht das ausreichende Vermögen, ihre Kinder zu unterstützen. Das sind gängige, selten hinterfragte weiße Normalitätsvorstellungen. Die Vorstellungen basieren auf einem einseitigen, kaum ressourcenorientierten, oftmals kulturalisierenden und vor allen Dingen ungenügenden Blickwinkel.

Es verwundert daher nicht, dass sich Yeboah empört über die althergebrachten rassistischen Projektionen, die sie erfährt und über das Bildungsverständnis, das sie in der Schule vermittelt bekommt. Sie widersetzt sich dem und kontert mit Ironie. Es sind Elemente ihrer kreativen und widerständigen Performanz. Sie zieht eine bedeutsame Schlussfolgerung, in dem sie den bestehenden *normalen* weißen Bildungskanon hinterfragt. Zugespitzt können wir mit ihr die Frage aufwerfen: Was heißt denn hier Bildung, wenn einerseits Bildungscurricula rassistisches und diskriminierendes Wissen weiterhin transportieren und andererseits Bildungsorte wie die Schule weiterhin Rassismus und Diskriminierung aufrechterhalten?

Zwei Gedanken möchte ich dazu entfalten – einen kurz angedeuteten und einen zu vertiefenden. Erstens: »Rassismus bildet« (Mecheril/ Broden 2010) und verbildet. Das bedeutet: die Gegenwart von Rassismus prägt unseren Lern- und Bildungsprozess in der Schule, freilich in einer uns schadenden Form. Für Yeboah und alle weiteren Beteiligten hat diese Episode bedeutsame Auswirkungen für ihr jeweiliges Selbstverständnis und ihre Persönlichkeitsentwicklung. Wir können uns fragen: Welche Plätze werden uns zugeordnet im Wirken von Rassismus? Was macht diese Zuordnung mit uns? Was machen wir mit der Zuordnung? Diskurstheoretisch gesprochen, handelt es sich um Prozesse der Subjektivierung, der »Mensch-Werdung« (vgl. Hall, Foucault, Butler u.a.), konkret in diesem Fall in Bildungsinstitutionen. Zweitens wird deutlich: Yeboah verfügt über ein alternatives Selbst- und Bildungsverständnis, eines, auf dem ihre widersetzende Technik basiert. Sie widersetzt sich den Projektionen, ihr gelingt es, über den Projektionen zu stehen. Ironie ist dabei ihre rassismuskritische und empowernde Kommunikationstechnik (vgl. Mecheril 2004). Ihr Selbstverständnis und Bildungsverständnis ist gestärkt durch Prozesse des Empowerments. Es geschieht genau das, was Reggae-Legende Bob Marley folgendermaßen besingt: »we refused to be what you wanted us to be, we are what we are, that`s the way it`s going to be« (Marley & the Wailers: Babylon System 1979).

Das empowernde Selbst- und Bildungsverständnis Yeboahs ist genährt aus Stärkungsprozessen in der Familie und der Schwarzen Community – so stellte es sich in Gesprächen heraus (Vgl. Nguyen 2013). Das ist ein wichtiger Befund für vertiefende Betrachtungen. Es eröffnet den Blick auf in die Schule mitgebrachte Ressourcen, Fertigkeiten und Stärken, die Menschen of Color in sozialen Gemeinschaften ausbilden bzw. auszubilden haben – auch angesichts einer von Alltagsdiskriminierung und Alltagsrassismus durchzogenen Gesellschaft. Es erstaunt, dass diese, obwohl sie so sehr von Bedeutung sind, bislang so wenig beleuchtet und beachtet worden sind. Für eine vertiefende Betrachtung möchte ich das Konzept der »Community Cultural Wealth« vorstellen.

»Community Cultural Wealth« - das stärkende Kapital von Familien und Communities of Color

»Whose culture has capital?« so lautet die Ausgangsfrage im Titel des anregenden Artikels der Erziehungswissenschaftlerin Tara J. Yosso zu »Community Cultural

Wealth«. Das Konzept stammt aus der Theorieproduktion der Critical Race Theory (CRT). Die CRT konkret auf den Bildungsbereich¹⁰ bezogen, beschreibt die Autorin folgendermaßen:

*»I define CRT in education as a theoretical and analytical framework that challenges the ways race and racism affect educational structures, practices and discourses. CRT is conceived as a social justice project that works toward the liberatory potential of schooling.«
(Yosso 2006: 172).*

Das Konzept vollzieht in entscheidender Weise einen Perspektivwechsel: von einem oft gesetzten weißen, Mittelklasse-Referenzrahmen zu einer Bezugnahme von Stärken und Ressourcen von Communities of Color. Das Konzept umfasst sechs Kapitalsorten. Diese sind ineinander verwoben, so sind etwa in Yeboahs Beispiel mehrere Kapitalsorten (soziales Kapital, Widerstands- und Familienkapital) bedeutsam. Die Kapitalsorten ergänze ich teils mit kurz skizzierten Praxisbezügen zum deutschen Kontext:

Aufstiegskapital: Aufstiegskapital meint das Vermögen, trotz faktisch erlebter Barrieren hohe Bildungsträume und -aspirationen zu bewahren und zu leben. LatCrit-Arbeiten¹¹ belegen zum Beispiel, dass »Chicanas/Chicanos experience the lowest educational outcomes of any group in the United States, but maintain consistently high aspirations for their childrens' future« (Yosso 2006: 176). Ich sehe selbst für den deutschsprachigen Kontext exemplarisch auch Übertragungsmöglichkeiten auf die vietnamesische Community und den Bildungserfolg von Schüler_innen deutsch-vietnamesischer Herkunft. Dort liefert meiner Auffassung nach Aufstiegskapital eingebettet in die intergenerative Erfahrungswelt realer sozial-ökonomischer Deprivati-

10 Fünf Merkmale kennzeichnen dem Erziehungswissenschaftler Daniel Solórzano zufolge die CRT im Bildungsbereich: 1) die Intersektionalität von »Race« mit anderen Differenzkategorien 2) die kritische Dekonstruktion dominanter Ideologien 3) das Engagement für Social Justice 4) die Zentralität von erfahrungsbezogenem Wissen, konkret von Erfahrungs- und Wissensbeständen von Menschen of Color 5) der transdisziplinäre Zugang (vgl. Solórzano 1997/1998).

11 LatCrit steht für »Latina/o Critical Race Theory«

on viel haltbare, plausiblere Erklärungsperspektiven als bestehende dominante »model minority« oder auf die Lehren des Konfuzius reduzierte, kulturalisierende Argumentationen.

Linguistisches Kapital: Linguistisches Kapital beschreibt die intellektuellen und sozialen Fertigkeiten, die ein mehrsprachiger Alltag mit sich bringt. Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass viele Schüler_innen of Color die Schule bereits mit mehrsprachigen Kommunikationskompetenzen betreten. Beispiel wäre das Beherrschen mehrerer Sprachen, das reibungslose Wechseln zwischen zwei Sprachen oder auch das bereits ausgebildete Vermögen Übersetzungen zu leisten¹². Letzteres schließt ein – so belegt es die Sozialwissenschaftlerin Marjorie Faulstich Orellana in ihrer US-Studie anhand bilingualer Kinder – soziale Fertigkeiten wie »vocabulary, audience awareness, cross-cultural awareness, real world literacy skills, math skills, metalinguistic awareness, teaching and tutoring skills, civic and familial responsibility, [and] social maturity« (Faulstich Orellana zitiert nach Yosso 2006). Gemeint ist mit linguistischem Kapital ferner auch ein kreatives Ausdrucksvermögen, welches auf Traditionen des *storytelling* basieren kann. Grundsätzlich kann linguistisches Kapital auch in Form von Kunst, Musik oder Poesie gezeigt werden. Ein bekanntes Beispiel wäre für mich das poetisch-linguistische Ausdrucksvermögen, was beispielsweise durch MCing bzw. Rap erlernt und vertieft wird. Hier ist sowohl historisch in Deutschland (vgl. Güngör/ Loh 2002) als auch aktuell die Hiphop-Kultur für (junge) Menschen of Color eine wichtige (jugendkulturelle) Plattform fürs Leben und Lernen, die allerdings bislang wenig in Schule(n) aufgegriffen wird¹³.

Familienkapital: Familienkapital bezieht sich auf kulturelles Wissen über Community-Geschichte, kollektive Erinnerung und Gemeinschaftspflege, das von weit gefassten, familiären Beziehungsverhältnissen getragen und genährt wird (*kinship*). Entgegen

12 In Deutschland wären mit Blick auf das linguistische Vermögen von Schüler_innen of Color exemplarisch etwa die Arbeiten der Linguistin Inci Dirim anschlussfähig (vgl. Dirim/ Mecheril 2010), die u.a. den »monolingualen Habitus« (Gogolin) von Schule kritisiert.

13 Für eine vertiefende Betrachtung der Bedeutung von Hiphop für eine kritische Pädagogik siehe exemplarisch auch Akom 2009.

rassifizierten und heteronormativen Engführungen ist hier ein Familienverständnis zentral, das die (lebende und verstorbene) Kernfamilie als auch einen selbstgewählten erweiterten (Verwandtschafts-)Kreis, wie zum Beispiel Onkel, Tanten, Freund_innen und weitere Menschen, mit einschließen kann. Diese (vertrauten) Beziehungskontexte bieten die Lernbasis, um gesunde und wohltuende Verbindungen zur Community zu bewahren. Der Zusammenhalt untereinander und das gegenseitige Wohlergehen werden durch unterschiedliche soziale Veranstaltungen und Treffen gestärkt. In diesen Kreisen zirkuliert dann alternatives kollektives (Familien und Community-)Wissen über ein System der Unterdrückung sowie vielfältige Widerstandsstrategien und -ressourcen. Dieses Wissen wird von Generation zu Generation übertragen, wie zum Beispiel die Soziologin und Schwarze Feministin Patricia Hill Collins auch anhand der Übermittlung Schwarzer Mütter an ihre Töchter feststellt (vgl. Hill Collins 1991: 123f.). Zum kollektiven Wissen zählt auch das Bewahren einer eigenen Geschichtserzählung, die zum Beispiel in der jüdischen Community die Shoah, in der Schwarzen Community die Maafa oder in anderen Communities die geteilten kollektiven Erfahrungsbestände über Flucht, Unterdrückung, Migration und Diaspora einschließen kann. Es sind mögliche Ausgangspunkte für Geschichten und Perspektiven der Vielfalt im Klassenzimmer.

Soziales Kapital: Soziales Kapital umfasst die Netzwerke von Menschen und Community-Ressourcen. Die sozialen Kontakte sind behilflich, technische und emotionale Unterstützung zu geben, um gut durch soziale Institutionen zu gelangen. Konkret kann bei (Aus-)Bildungswegen, Stipendienförderung oder bei auftretenden Problemen beraten werden. Die/der Ratsuchende greift auf einen weiten Erfahrungs- und Wissensschatz zurück, der in den sozialen Netzwerken geteilt und zur Verfügung gestellt wird. Tara Yosso weist – in der Benennung von »Mutualistas« oder »mutual aid societies« – darauf hin, dass Communities of Color mit der Migration eigene soziale Netzwerke aufbauten und bewahrten und erworbene Informationen und Ressourcen an diese Netzwerke zurückgaben. Exemplarisch ist das in meinen Augen zum Beispiel in der türkischen Community in Deutschland erkennbar, wo vielfältige soziale Netzwerke im ökonomischen, kulturellen, sozialen und politischen Bereich aufgebaut worden sind. Konkretes Beispiel wären für den Schulbereich türkische oder weitere migrantische Elternvereine.

Navigationskapital: Navigationskapital meint ein individuelles Handlungsset an Fähigkeiten, erfolgreich durch soziale Institutionen zu manövrieren, die nicht für Menschen und Communities of Color geschaffen worden sind bzw. diskriminierende Barrieren offenbaren. Es schließt zum Beispiel das Belastbarkeits-, Erholungs- oder Unversehrtheitsvermögen von Schüler_innen of Color ein, angesichts von (rassistischen) »Micro- und Macroaggressions« (Sue et al 2009) oder anderen stressreichen sozialen Situationen in Schule dennoch gute Bildungserfolge zu erzielen - so wie es auch einige der von mir befragten Jugendlichen belegen.

Widerstandskapital: Widerstandskapital beinhaltet Wissenshaushalte und Sets an Fähigkeiten, um Diskriminierung und Unterdrückung zu entgegnen. Dazu können zählen: Selbstliebe, Mut, soziale und kommunikative Techniken oder auch gelebte Glaubenssätze und Haltungen der Gerechtigkeit und Gleichwürdigkeit (vgl. Nguyen 2013). Auch konformistische und selbstschützende Strategien können Teil individueller Widerstandsstrategien sein, wobei diese selten die ungerechten sozialen Situationen herausfordern bzw. verändern. Erst wenn das Widerstandsvermögen mit einem Bewusstsein und einer Motivation für *social and racial justice* versehen ist, können auch transformative Effekte für Akteur_innen in Schule und weiter für das System Schule eintreten. Begünstigt wird dieser Prozess durch das Vorhandensein einer kritischen (weißen) Sensibilität, Achtsamkeit, Offenheit, Wohlwollen und Entgegenkommen.

Abschließend macht Tara Yosso den expliziten Hinweis, dass das Konzept nicht dafür geschaffen ist, sich die Stärken und Ressourcen von Communities of Color anzueignen oder sie auszubeuten. Stattdessen betont sie: das Konzept dient dazu Schulen zu fördern, die sich für eine gerechtere, rassismuskritische Gesellschaft einsetzen. In ihren Worten:

»Community cultural wealth involves a commitment to conduct research, teach, and develop schools that serve a larger purpose of struggling towards social and racial justice.« (Yosso 2006: 181)

Empowerment Perspektiven und Ausblicke

»If you are really honest about equity and social justice then you have to start thinking about the transformation of your own framework, of your own ways of thinking in order that people are included, so that people come along with you«. (Chandra Talpade Mohanty).

Yeboah wie auch weitere von mir befragte Jugendliche of Color belegen, dass sie ganz bestimmte Stärken, Fertigkeiten und Ressourcen mit in die Schule bringen. Diese entstammen vorwiegend Lernprozessen in ihren sozialen Gemeinschaften und Communities. Diese Dispositionen sind notwendig, um sich Alltagsdiskriminierung und Rassismus in Schule und Gesellschaft zu widersetzen. Sie sind wesentlich für das persönliche und politische Empowerment. Aus einer Empowerment-Perspektive halte ich deswegen im Sinne des Community Cultural Wealth Konzeptes folgendes für essentiell: Gerade in den eigenen Gemeinschaften und Communities sind die eigenen Stärken und Ressourcen zu erkennen, zu bewahren, zu kultivieren – und auch zu teilen. »Caring and sharing« ist zu leben als eine Leitlinie eines achtsamen, respekt- und liebevollen Miteinanders in Unterschiedlichkeit. Ich stimme da den Ausführungen meines geschätzten Freundes und Kollegen Sebastian Fleary in seiner Abschlussarbeit vollends zu. Er plädiert in Anlehnung an Schwarze Feministinnen, wie zum Beispiel Audre Lorde und bell hooks für die »work of love for effective political action«. In seinen Worten: »Without love, there is no community. Without community, there is no liberation« (Fleary 2010).

Schulen haben als bedeutsame gesellschaftliche Bildungsorte mit Blick auf diese Prozesse des Empowerments ihren Beitrag zu leisten. Das schließt ein, sich den Erfahrungen, Belangen und Bedürfnissen von Menschen of Color (und weiterer marginalisierter Gruppen) angemessen zuzuwenden. In Schulen ist daher zu fragen:

Wie wird Rassismus und Diskriminierung in der Schule betrachtet und bearbeitet? Wie werden Schüler_innen (sowie Eltern und Pädagog_innen) of Color in der Breite ihrer Widerstands- und Empowermentstrategien in der Schule wahrgenommen? In welcher Weise werden diese Strategien und Ressourcen angenommen, unterstützt und

gefördert? Wie können tiefer gehend auf (schul-)institutioneller und (bildungs-)struktureller Ebene Prozesse des Empowerments realisiert werden?

Die im Mai 2012 auf einem Fachgespräch an die Hamburger Senatsverwaltung präsentierten vier Forderungen¹⁴ vom *Netzwerk Rassismus an Schulen* (NeRas) halte ich für richtungsweisend – und sie sind ebenso meiner Auffassung nach bundesweit zu übertragen. Auch die Empfehlungen der Erziehungswissenschaftlerin Mechthild Gomolla zum Abbau von institutionellem Rassismus und Diskriminierung in der Schule sind überaus sinnvoll (vgl. Gomolla 2009). Schulentwicklung hat sich der heterogenen Realität der Migrationsgesellschaft zuzuwenden. Dazu zählt mitunter die Breite an diversen Erfahrungs- und Wissensbeständen in die schulischen Lern-, Begegnungs- und Bildungskontexte aufzunehmen. In pädagogischer Hinsicht braucht es in Schule freilich dafür veränderte Blickrichtungen und Haltungen, die kritisch, dialogisch, wertschätzend und ganzheitlich sind (vgl. u.a. Freire 1973, hooks 1994, 2010). Sicherlich gilt auch: Es gibt noch einiges zu tun, um inklusive, partizipative und wertschätzende Schulkulturen zu schaffen und zu etablieren. Ich persönlich halte es da mit der Rap-Pionierin MC Lyte:

*»We're jammin' on the for the daughters and sons
the struggle is not over until the battle is won« (Bob Marley feat. MC
Lyte 2000: Jammin`)*

Literatur

Akom, A. Antwi (2009): Critical Hiphop Pedagogy as a Form of Liberatory Praxis. In: *Equity & Excellence in Education*, 42 (1).

Blue Scholars (2005): *Commencement day*. Album: *The Long March*

Dirim, Inci/ Mecheril, Paul: *Die Sprache(n) der Migrationsgesellschaft*. In: Mecheril et al (2010): *Migrationspädagogik*. Beltz Verlag.

14 a) Verankerung des Themas Rassismus als verpflichtender Teil der Lehreraus- und -fortbildung b) Implementierung des Themas Rassismus in den Curricula verschiedener Unterrichtsfächer c) Verankerung des Verbots von sowie eines angemessenen Umgangs mit Diskriminierung im Schulgesetz d) Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle

Fleary, Sebastian (2010): Without love, there is no community. Without community, there is no liberation ...reasonings über Schwarze Erfahrung, Empowerment & kritische Pädagogik. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Uni Bielefeld.

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

Gomolla, Mechtild (2009): Interventionen gegen Rassismus und institutionelle Diskriminierung als Aufgabe pädagogischer Organisationen. In: Scharathow, Wiebke/ Leiprecht, Rudolf: Rassismuskritik, Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Wochenschau Verlag.

Güngör, Murat/ Loh, Hannes (2002): Fear of a Kanak Planet: HipHop zwischen Weltkultur und Nazi-Rap. Hannibal Verlag.

Hall, Stuart (1994): Rassismus und Kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Argument Verlag. Hamburg.

hooks, bell (1994): Teaching to Transgress. Education as Practice of Freedom. Routledge

hooks, bell (2010): Teaching critical thinking. Practical Wisdom. Taylor & Francis Ltd.

Marley, Bob & the Wailers (1979): Babylon system. Album: Survival

Marley, Bob feat. MC Lyte (2000): Jammin`. Album: Chant Down Babylon

Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Mecheril, Paul/ Broden, Anne (2010): Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Transcript Verlag.

Nguyen, Quoc Toan (2013): Entrinnbarkeiten. Rassismuserfahrung und Empowerment von Schüler_innen of Color. Zu erscheinen.

Sue, Derald Wing/ Lin Annie I., Torino, Gina C./ Capodilupo, Christina M./ Rivera, David P. (2009): Racial Microaggressions and Difficult Dialogues on Race in the Classroom. Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology. 2009, Vol. 15, No. 2, 183–190.

Solórzano, D. (1997). Images and Words That Wound: Critical Race Theory, Racial Stereotyping, and Teacher Education. Teacher Education Quarterly 24: 5–19.

Solórzano, D. (1998). Critical Race Theory, Racial and Gender Microaggressions, and the Experiences of Chicana and Chicano Scholars. International Journal of Qualitative Studies in Education 11: 121–136.

Yıldız, Safiye (2009): Interkulturelle Erziehung Und Pädagogik: Subjektivierung und Macht in den Ordnungen des nationalen Diskurses. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Yosso, J. Tara: Whose Culture has capital? A Critical Race Theory Discussion of Community Cultural Wealth in Dixson, Adrienne D. / Rousseau, Celia K. (2006):

Critical Race Theory in Education: All God`s children got a song Taylor & Francis:
167-188

Toan Quoc Nguyen, praktiziert Zen und Viet Tai Chi, liebt Musik und studierte Pädagogik. Er arbeitet als politischer Bildungsreferent sowie als systemischer Coach und promoviert zum Thema »Rassismuserfahrung und Empowerment von Schüler_innen of Color«

Internationale Perspektiven

Das Konzept des Empowerments von Menschen, die wegen ihrer Hautfarbe, Nationalität oder Herkunft rassistisch behandelt werden, hat seine Ursprünge in der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA. Die grundlegende (Selbst-)Ermächtigung von marginalisierten Menschen findet inzwischen in verschiedenen Bewegungen weltweit Ausdruck in unterschiedlichen Kontexten, Ansätzen und Methoden.

Die diversen politischen Kontexte, Wirtschaftssysteme und Rechtsstrukturen in Ländern und Regionen weltweit setzen die Rahmenbedingungen für Selbstermächtigungsmethoden, Ansichten und Erfahrungen. Hier können Empowermentstrategien in verschiedene soziale Bereiche einfließen, sei es im Arbeitsleben, in der Familie oder in Schulen. Diese heterogenen und manchmal divergierenden Geschichten geben einen wertvollen Einblick für den Einsatz und die Entwicklung von Ermächtigungsstrukturen von und für Schwarze Menschen, Migrant_innen und People of Color weltweit und illustrieren, wie divers die Kontexte sind, in denen Empowermentstrategien Anwendung finden können.

Sabina Iqbal gibt in ihrem Beitrag Einblick in ihre Erfahrungen als *Deaf Asian Muslima* in Großbritannien. Aus dieser Perspektive, in der sich Diskriminierung aufgrund von Gender, »Rasse«, Religion und *Ability* überschneiden, beschreibt sie ihren Weg, die Menschen und Institutionen, die ihr dabei halfen ihre Ziele zu erreichen – und nennt dabei auch jene Strategien, die notwendig sind, um Menschen of Color mit *be_Hinderungen/Disability* zu empowern.

Sabina Iqbal shares in her contribution her experiences as a Deaf Asian Muslima in the UK. With a perspective on the intersection of gender, »Race«, religion and ability, based discrimination she describes her life's path, those individuals and institutions that supported her in achieving her goals, and touches upon the strategies necessary for the empowerment of Disabled People of Color.

Maria Virginia Gonzalez Romeros Beitrag setzt sich kritisch mit dem Empowerment-Begriff und seiner Vereinnahmung durch neoliberale Diskurse auseinander. Die Autorin versteht Empowerment als Autonomie, kehrt zu den Wurzeln von Bildung und Dekolo-

nisierung im *Avia Yalaischen* (Amerikanischen) Kontext zurück und bringt Ansätze aus dem kommunitären Feminismus in das Empowerment-Verständnis ein.

Zamila Bunglawala erörtert die Unterschiede und Gemeinsamkeiten des Empowerments von jungen Muslimas im Arbeitsbereich in Qatar und England. Die Autorin diskutiert wie Muslimas, sowohl als eine Mehrheit in Katar als auch als eine Minderheit in England ihre beruflichen Pläne verwirklichen.

Zamila Bunglawala explores the differences and commonalities of empowerment for young Muslimas in the world of work in Qatar and England. The author discusses how Muslimas, as a majority in Qatar, and a minority in England, realise their career plans.

Sabina Iqbal with Lisa Cristofolini

Empowering, Inspiring – Deaf without limits

In society minority groups face structural disadvantages. Forming and occupying space and taking up avenues within individual agencies can become central to breaking down the barriers faced. The right to information is a basic human right, essential for individuals and groups to exercise and make informed decisions as independent persons. Deaf and disabled people in the UK, as elsewhere, continue to face discrimination, including a lack of access to information, on various levels - political, social, economic and religious. As a Deaf Muslim woman I have experienced particular challenges within the community, in the education system, in the field of work and in the social and health systems. Through a number of empowering schemes and strategies, I have determined certain life paths. As a result I am now a Chair/Founder of the pioneering Charity Deaf Parenting UK which is run by Deaf parents for Deaf parents. In addition I am a full time Social Work Manager, Author, Wife and Mother. Throughout the course of my life, I have challenged stereotypes and worked to overcome difficulties. I have a positive approach, in order to achieve my life's aspirations and goals. This has not always been easy. This article, both on a personal and professional level, is about my journey to empowerment, and will serve to explore and illustrate what empowerment can mean more generally for Asian Deaf Muslim women in the UK and elsewhere.

Minority within a minority

According to the charity Action on Hearing Loss there are more than 10 million deaf and hard of hearing people in the UK. Of the total, 3.7 million are working age (16-64) and 6.3 million are retirement age (65+) (2011). Deaf people are protected by the Equality Act 2010 which bans all unfair treatment by helping those who are deaf achieve equal opportunities in the workplace and in wider society. A survey carried out by Hertfordshire Hearing Advisory Service (2011) showed that among the deaf community, those most disadvantaged in receiving the necessary support are those from ethnic minorities. I am profoundly Deaf, Asian and Muslim, which makes me part of a minority within a minority living in the UK. Statistics show that there is a higher rate

of disability and deafness within Asian communities. In various Asian communities, as is the case in wider society, the predominant perception is that it is culturally taboo for a child to be born with a disability, in this case because it can be viewed as a sin and/or punishment from God. Because of these cultural influences, my parents initially struggled to come to terms with my diagnosis. My Grandfather, before he passed away (blessed be upon him), often said that he prayed for me regularly to be cured of my deafness and I always thought to myself *'why does he worry about me so much, I am doing just fine?'* Deaf women in particular can be viewed as less capable of leading normal lives. I remember, while working as a Social Worker, between 1996 and 1998, in the inner city, in East London, that within the first few minutes of visiting an Asian family with deaf children or young people, I was often met with instant reactions of surprise. Families were astounded to see an Asian Deaf woman working as a Social Worker. Common questions asked, included *'Can you drive? Can you work? Can you attend University?'* I informed them, yes, Deaf people are able to do anything they wish; the only thing they cannot do is hear.

I note here that *'Deaf'* with a capital *'D'*, means identifying culturally as Deaf and being actively part of the Deaf community, where sign language flourishes. Instead, *'deaf'* with a small *'d'* signifies people with various degrees of hearing loss including deaf, hard of hearing and deaf-blind people. Deaf people are often referred to as *'deaf and dumb'* or *'hearing impaired'*, both of which are offensive terms. The most appropriate words adopted by National D/deaf organisations are *'Deaf and hard of hearing'*. Drawing from personal experience, a deaf person on meeting a hearing person for the first time, often receives *'an apology'* people say *'I'm sorry'* when finding out we are deaf. We do not expect sympathy. We are empowered through the use of British Sign Language (BSL), which is a language in its own right and used by over 60,000 people in the UK.

Lack of Deaf awareness in families can be detrimental to a young person's future. It is essential for a deaf child or young person to be taught that deafness is not a hindrance. The necessary support and encouragement is vital for them to fulfil their life plans. The unwavering love and support my family gave to me, my parents especially, are central to my successes. My mother became fluent in BSL and progressed to working in Social Services with D/deaf and hard of hearing people, dedicating the last 20 years of her life

to this service. The presence of negative attitudes in social structures disable, rather than the fact of being a D/deaf person. While growing up, limited positive initiatives existed for Asian Deaf communities. Now, there are Asian Deaf Role Model Services in existence, the National Deaf Children's Society, Deaf Muslim UK and Al Isharah. All of these support and engage with Deaf people in a number of ways.

The Education System – challenges and opportunities

A D/deaf person's experience of education will vary upon whether they find themselves in a Deaf or hearing environment and whether or not they have access to the appropriate support and opportunities. I was fortunate enough to have attended a Deaf nursery, a Deaf primary school and a well sought-after Deaf secondary school, Mary Hare Grammar School. Mary Hare Grammar School was residential, with two hundred deaf students. It was predominantly white, so I was the only Asian student in my year and one of two in the whole school. I became subject to racist comments, which affected me deeply. As a result, racism awareness initiatives were delivered to all years and Islam and Muslim culture was taught in Religious Education classes. This reined in the racism and helped students and those I made friends with understand my identity and learn to accept me for who I was. I eventually felt fully integrated and made lifelong friends at the school. It was largely a positive experience and I took away with me many happy memories.

The transition from Deaf school to hearing college presented new challenges. I was the only Deaf student among nine hundred hearing students. It was virtually impossible to get along because no one used BSL and everyone stuck to their close circle of friends. Through lip reading I managed to make a few friends but our interactions were limited. I did not have access to good support services and I only received communication support in class. I succeeded in passing my 3 A-levels but found myself mentally and physically exhausted by the end. This is the experience of many Deaf students who have attended mainstream school, college or university. They are often disadvantaged by the lack of deaf awareness and appropriate communication support to meet their needs. Some Deaf students I knew proceeded on to Deaf colleges and universities in Bristol, Wolverhampton, Derby and Preston where there were better facilities for Deaf students, including communication support and interpreter training programmes for hearing students who were considering careers as BSL interpreters. Where these exist

the hubs present fantastic opportunities for Deaf people to be empowered both emotionally and educationally by allowing full participation without barriers.

It is essential for every D/deaf student to receive the appropriate information about their local school, college or university. Having an expert or Deaf role model, advising them on issues to consider and how their needs can be best met, allows for a more enriching experience in education. Recalling my time at college, then, I was in for more of a shock because I had limited advice. I found myself fighting for my right to get better communication support, a basic need which hearing students need not worry about. Today, I often share the benefit of my experiences with many young D/deaf students and make sure they explore all options in whatever they decide to pursue in their life.

Empowerment in Employment

Given the structural discrimination present in many employment areas, entering the world of work can be a daunting experience for D/deaf people. It is a time often characterised by an absence of the support needed to harbour the necessary confidence to enable facing these challenges. I was fortunate to have met some important people in my life journey who helped me build my confidence over time. Those individuals empowered me at my time of need. While looking for work, they encouraged me to take on voluntary and unpaid work at a time when nothing was available in mainstream employment. I was determined to find a job but was faced with endless excuses such as, *'you are deaf'* or *'you cannot use a phone'*. At this time, the Disability Discrimination Act had not yet been enforced, so it was extremely common for D/deaf people seeking work to face point-blank discrimination.

My working life started at the tender age of 15. I was a member of an interview panel appointing BSL Community Interpreters. Here I learned how the recruitment and interviewing process worked. After college, I worked in an office and from there went on to pursue my dream of working in a travel agency business. Despite successfully passing the required travel courses, I was told this field of work was not appropriate for me because I would not be able to manage phone calls. My life took an interesting turn when I entered the world of Social Work in 1996. I started off as a Project Researcher, working with Asian D/deaf people and their families. Here I became aware of the gaps in services for D/deaf parents. Having met three D/deaf pregnant women living in the

UK who did not know BSL and who were only able to communicate using the sign languages from their own countries of origin, I saw just how much they struggled to access maternity services and learn about pregnancy. Their experiences inspired me to do something about this. In 2000, I became a qualified Social Worker, in 2001 I received a BA Honours in International Social Work and that same year I set up Deaf Parenting UK.

Throughout my career I have had communication support from Access to Work (ATW), a government scheme providing practical advice and support to persons with disability to overcome work-related obstacles. ATW was a great support, helping me achieve all that I have achieved today. I am now a Team Manager for a local County Council, managing twenty three members of staff. Without ATW support I would have probably remained in a low paid job with limited human contact and interaction. Today there are still D/deaf people not aware of ATW so they find themselves struggling with employers' lack of deaf awareness.

Access to Social Services and parenting support

90% of deaf children are born to hearing parents. When these children want to start their own families they are faced with sometimes non-existent, very limited or patchy support by local authority Social Services. This is in comparison to hearing parents who are immediately able to access the support that is available. Deaf people have limited access to mainstream information such as parenting skills classes and even with appointments with midwives or health visitors can pose some difficulties. This puts Deaf parents at a major disadvantage, missing out on vital information. As regards to their children's education, many Deaf parents struggle to adequately participate in their children's school life due to a lack of Deaf Awareness and the inability of staff to communicate in BSL. Furthermore, many Deaf people are unaware of their rights and so if Social Services become involved, they are less able to self-advocate, thereby facing the risk of having their child removed or put into care or having their child's name put on the child protection register.

Due to communication barriers, D/deaf parents commonly face isolation. They are therefore more likely to experience mental health problems and are placed at a higher risk of post natal-depression. The government paper *Every Parent Matters* (Depart-

ment for Education and Skills 2007) stresses throughout the importance of parents being informed of services, clearly stipulating that in order for parents to take advantage of services designed to help them, they need to know what is available to them. If they are not aware they could be missing out.

Following the lack of interest from mainstream organisations to develop a range of projects and programmes for Deaf parents, a decision was made in October 2004 for Deaf Parenting UK to become a registered charity. As an independent organisation, we seek funding in order to provide the support and information Deaf parents deserve. We help empower Deaf people in a number of areas in and around parenting.

Deaf Parenting UK and Partnerships

Partnerships for D/deaf people can be extremely empowering, depending on the level of communication and understanding there is within them. In my line of work I have met D/deaf women facing problems with their hearing partners due to their partner's and partner's family's lack of deaf awareness. Some families have pre-assumptions that deaf marriages are not legitimate and will result in deaf children. This is untrue given that 90% of deaf children come from hearing parents. Communication is the key to any healthy and successful relationship or marriage.

I was lucky enough to have been introduced to my husband Asif, also Deaf, through a friend of mine. We have a solid relationship and our strengths compliment each other greatly. We communicate through BSL, which has empowered us as husband and wife as well as Deaf parents. We have three children, Samaira aged six, Areeb aged four and our youngest daughter Rubi aged two. Both Samaira and Areeb are hearing and Rubi is Deaf. Throughout my pregnancies, we faced some communication barriers but I was fortunate to have had very positive experiences on the whole, as a result of the research I did for my book 'Pregnancy and Birth: A Guide for Deaf Women'. I had BSL interpreters for all my antenatal appointments, antenatal classes and while giving birth. It was vital to have interpreters present in order for Asif to feel fully included in understanding my pregnancy. If anything went wrong he was able to actively make decisions through the interpreter instead of seeing family members taking control, which is a common experience for Deaf people. Many D/deaf couples today do not share my

positive experiences of pregnancy and birth because they were not aware of the available services, despite being entitled to them.

Conclusion

Looking back, I have been challenged by life but I was guided and encouraged to lead. The key motivation for me, which gave me the *'fire in my belly'*, was witnessing social injustices, first hand, as an Asian Muslim Deaf Woman. The key to empowerment for those who are marginalised, is having access to information to enable them to live an ordinary, or even extraordinary, life. This encompasses all spheres of life, from school, through to work, community and family life. As illustrated in my tale, having access to information in all of these areas is central to that other strand of empowerment, namely individual independence, so that D/deaf people do not become entirely dependent on communities, families or the state. In turn, access underpins the necessary framework, within which, people and communities can exercise agency to enable purposeful choices, making the most of and expanding opportunity through structures at hand. Hereby, the quality and degree of participation in those various fields of life, each of which inform the other, is defined.

Bibliography

Action on Hearing Loss (2013): *Statistics*.

(<http://www.actiononhearingloss.org.uk/your-hearing/about-deafness-and-hearing-loss/statistics.aspx>) [Accessed: 16 Mar 2013].

Department for Education and Skills (2007): *Every Parent Matters*. Nottingham: DfES Publications.

(<https://www.education.gov.uk/publications/standard/publicationDetail/Page1/DFE-S-LKAW-2007>) [Accessed: 16 Mar 2013].

Hertfordshire Hearing Advisory Service (2011): *More support needed for Deaf people in Hertfordshire, says HHAS Survey* (<http://www.hhas.org.uk/deaf-survey.htm>) [Accessed: 16 Mar 2013].

Sabina Iqbal is Chair and Founder of Deaf Parenting UK, the first ever organisation run by Deaf parents for Deaf parents. Well-known for her book 'Pregnancy and Birth: A Guide for Deaf Women', the first of its kind for Deaf parents in the UK and possibly in

the world, Sabina has won numerous awards including the European Muslim Women of Influence Award 2010 and the GG2 Leadership and Diversity Award 2009.

Lisa Cristofolini has a special interest in current affairs as relating to the field of (in)justice. She is undertaking a BA in Human Rights and Sociology at London Kingston University.

Maria Virginia Gonzalez Romero

Se trata de Autonomia - Es geht um Autonomie

Autonomie ist ein Prozess, mit dem Menschen ihre spirituellen, politischen, sozialen und ökonomischen Fähigkeiten stärken, und zwar sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene.

Das Konzept des Empowerment findet heutzutage nicht nur auf psychologischer und philosophischer Ebene Anwendung, sondern wird in gleicher Form sogar in der stark kommerzialisierten industriellen Philosophie der Automotivation eingesetzt.

In *Avia Yala*, von der westlichen Welt Amerika genannt, ist Empowerment aus unterschiedlichen Epochen und in unterschiedlichen Formen als *Autonomia* bekannt. Um nicht zu weit in die Vergangenheit zurückzugehen, werde ich mich auf die Prozesse seit Beginn der 1960er Jahre konzentrieren, die ich als Zeitzeugin miterlebt habe.

Educación Popular

In den 1960er Jahren fanden in vielen Ländern unseres Amerikas Befreiungskämpfe für eine gerechtere Gesellschaft statt. In diesem *Lucha Popular* (Kampf des Volkes um Rechte und Gerechtigkeit) wurde auch eine Vision über Bildung entwickelt, eine ***Educación Popular***. Diese hat sich von dem Konzept der ***Educación Pública, Gratuita y Obligatoria*** (staatliche, kostenfreie obligatorische Bildung) differenziert

»Die Educación Popular ist ein Ansatz, der Bildung als einen partizipativen und transformierenden Prozess versteht, in der das Erlernen und die Wissensaneignung auf der praktischen Erfahrung der Personen und der Gruppen selbst basiert. Ausgehend von der Sensibilisierung und dem Verständnis der Beteiligten gegenüber den Faktoren und Strukturen, die ihr Leben bestimmen, geht es darum, ihnen bei der Entwicklung von Strategien, Fähigkeiten und Techniken zu helfen, die nötig sind, um eine an der Veränderung der Realität orientierte Partizipation zu ermöglichen.

[...] Das Hauptziel der Educación Popular besteht darin, an der Konstruktion einer eigenständigen – nicht nur formalen, sondern realen – Demokratie mitzuwirken, in der alle Personen und Bevölkerungsgruppen die tatsächlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten besitzen, an Verhältnissen zu partizipieren, um befreiende soziale Veränderungen zu Gunsten der Entwicklung und einer gerechteren, solidarischeren und kooperativeren Welt anzustoßen, die zudem in größerer Harmonie mit der Natur existiert.«

Eizaguirre, Marlen: Educación Popular;

<http://www.igbildendekunst.at/bildpunkt/2007/widerstand-macht-wissen/eizaguirre.htm>)

In diesem Prozess wurde das eigene Erleben pädagogisch konzeptualisiert und strukturiert. Der international bekannteste Ansatz ist hier die »Pädagogik der Unterdrückten« von Paulo Freire, Brasilien, auch »Pädagogik der Befreiung« genannt. Das Prinzip dieser Konzepte ist die tatsächliche und aktive Teilnahme der Bevölkerung. Dabei mündet die **Educación Popular** oder »Pädagogik der Unterdrückten« in einen Prozess, der die Verletzbarkeit reduziert und die Fähigkeiten der marginalisierten Sektoren der Bevölkerung steigert.

Die Kampagne „Rio San Juan frei vom Analphabetismus“

In den 1980er Jahren nahm ich an der Alphabetisierungskampagne in Rio San Juan, im Süden Nicaraguas nahe der Grenze zu Costa Rica, teil. Durch diese Kampagne ist die Höhe der Analphabetenrate von 94 Prozent auf 4 Prozent gesunken. Es wurden Bauernkooperativen, Frauenorganisationen und kommunale Komitees (**Comite Comunal**) gegründet, um die Beteiligung der Bevölkerung an Entscheidungen auf nationaler Ebene abzusichern.

1989 kam der revolutionäre Prozess auf Grund des Wahlausgangs zu einem Ende. Bis heute ist jedoch zum Beispiel die Frauenbewegung eine fundamentale Stütze der gesellschaftlichen Prozesse in Nicaragua. Die derzeitige Regierung (ironischerweise auch Regierung während der Revolutionszeit) versucht mit allen Mitteln diese soziale Bewegung zu demontieren - jedoch ohne Erfolg.

Die Erinnerung der Welt ist im Wesentlichen neokolonialistisch und/oder eurozentristisch. Oft gelingt es nicht einmal denjenigen, die ein kritisches politisches Konzept vertreten, sich von diesem neokolonialen und eurozentristischen Denken zu lösen. Die geopolitische Besetzung ihres Denkens ist stark fortgeschritten und der Blick reicht nicht weiter als bis zu den sozialen Bewegungen in den Vereinigten Staaten. Dabei geht es mir hier nicht darum, die Verdienste der Bewegungen der minorisierten Gemeinschaften in den Vereinigten Staaten zu relativieren oder ihre Geschichte zu negieren. Vielmehr geht es um die Suche nach einer Einheit und einer Geschichte aus der Sicht des ganzen Kontinents, mit seiner ganzheitlichen Geschichte. Dadurch soll das vergessene *Pueblos Originarios de Avia Yala* (alle Völker, die auf dem Kontinent leben/lebten vor dem Völkermord ab 1492, in Europa bekannt als »Eroberung Amerikas«) mit den vergessenen afrikanischen Völkern (als Sklav_innen aus Afrika verschleppt) auf dem ganzen Kontinent und den vergessenen unzähligen Befreiungsbewegungen gegen den Imperialismus aus den Vereinigten Staaten, verbunden werden. Jedoch nicht gegen unseresgleichen.

Mit der Zeit hat der Begriff *Empowerment* von Norden nach Süden, von Osten nach Westen, von der sozialen bis zur gewerblichen Ebene Einzug gehalten. So hat das Konzept auch in der *Trabajo comunitario social* (Kommunale Soziale Arbeit) an Bedeutung gewonnen. Es wird von internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen, der Weltbank und sogar von Unternehmen angewendet. Empowerment Training ist kein »unschuldiges« Konzept. Dieser Tatsache können wir uns nicht verschließen.

Ein Rückblick auf die Idee der Educación Popular, Pedagogia del Oprimido (Pädagogik der Unterdrückten)

Hier sind einige meiner Erinnerungen an diese lang verborgene und vergessene **Educación** (Bildung) Die Entdeckung eines jeden Tages, das Spüren der Gefühle, das Spüren der Natur, das Verstehen des Kosmos, das Verstehen von Widersprüchen als selbstverständliche Prozesse. Die Erziehung, die mich ermächtigt, mich einzigartig zu fühlen und auch zu sein. Bildung ist wichtig. Lesen, forschen, in die Schule gehen. Aber wir wissen auch ohne große Erklärungen, dass es öffentliche und private Schulen gibt. Wir wissen, dass es Schulen gibt, die Arbeiter_innen heranziehen, und es gibt

Schulen, die Eliten heranziehen. Es sind die Schulen, die die Unterschiede manifestieren. Ich persönlich glaube nicht, dass das die Art von Bildung ist, die wir brauchen, um uns zu entwickeln.

Die Schule, wie wir sie kennen, bewirkt Distanz und Wettbewerb (Rivalität), sie schafft Rollen. Bildung, die ein Heranwachsen, die Entwicklung fördert, kommt zu kurz.

Die Schule ist sehr oft ein Ort der Langeweile. Vorne steht ein Erwachsener und sagt, was wir zu lernen und zu wissen haben. Oft haben diese Kenntnisse mit dem täglichen Leben nichts zu tun: *"Frag nicht weiter, lern das auswendig, irgendwann in deinem Leben wirst du es schon brauchen."* Man bringt uns bei, miteinander zu konkurrieren und um gute Noten zu kämpfen. Es wird gemessen, was messbar ist durch diese Noten. Aber wir sind alle einzigartig. Es kann nicht alles mit denselben Noten gemessen werden. Doch genau das geschieht in der ganzen Welt bis zum heutigen Tag.

In der Schule sind nur die vorgeschriebenen Kenntnisse von Bedeutung. Das heißt, das vermittelte Wissen ist einseitig, da der Blick des Bildungssystems einseitig ist. Das Bildungssystem spricht von Frieden, Liebe, Verständnis, Solidarität und Zusammenarbeit. Wir lernen aber miteinander zu konkurrieren, individualistisch und materialistisch zu sein. Wir lernen zu diskriminieren.

Warum ein definiertes und eingeschränktes Wissen? Die Lehrer_innen vermitteln Kenntnisse als Verwaltungsleistung. Sie unterrichten zum Beispiel Erdkunde und nur das und beschränken sich damit darauf, nur das zu tun, was ihnen gesagt wurde. Da in den öffentlichen Schulen die Klassen meistens sehr groß sind, findet emotionale Kommunikation kaum oder gar nicht statt. Die Schule ist als ein Dressurgefängnis konzipiert. Es wird dressiert für die Oberschule, für die Universität, für den Arbeitsplatz.

Escuela Pública, Gratuita y Obligatoria (die öffentliche, kostenfreie Pflichtschule) wurde vor einem bestimmten historischen Hintergrund eingeführt. In Athen gab es sie zum Beispiel nur für die Sklav_innen. Die Unterrichtsstunden von Platon, die in Räumen der Reflexion stattfanden, waren hingegen nicht für die Sklav_innen bestimmt. In Sparta war die Bildung militarisiert.

Das derzeitige Bildungssystem hat sich in einer positivistischen, kapitalistischen Epoche während der industriellen Revolution herausgebildet (höherer Gewinn = minimaler Aufwand + minimale Investition). Und es waren auch die Industrien des 19. Jahrhunderts, die die ***Escuela Pública, Gratuita y Obligatoria*** (öffentliche kostenfreie Pflichtschule) über ihre Stiftungen finanzierten (zum Beispiel die Henry-Ford-Stiftung).

Sie benötigten ein nützliches Werkzeug, um das System zu erhalten und zu reproduzieren: **DIE SCHULE** sollte diese Arbeit hervorbringen, und über die Schule sollte das soziale System aufrechterhalten werden.

Zur Stützung dieses System wurde die Forschung entwickelt. Mit dieser Forschung wurden Konstrukte bestärkt: soziale Utopien, Theorien über Rassenunterschiede (Rassismus), extremer Nationalismus usw.

Es ist aber auch historisch eine Tatsache, dass alle sozialen Prozesse eine dialektische Bewegung entfalten und entwickeln. Deswegen ist zum Beispiel das kostenlose Schulsystem in mehreren Ländern unseres Amerikas heutzutage ein Teil der sozialen Errungenschaften. So haben wir zum Beispiel in Venezuela parallel zum bekannten kostenlosen Schulsystem das Bolivarische Schulsystem sowohl für Kinder als auch für Erwachsene (Las Misiones)

Herstellung eines Produkts

Die Erziehung eines Kindes ist vergleichbar mit der Herstellung eines Produkts in einer Fabrik. Die Schule liefert nach spezifischen Regeln, getrennt nach Alter, Klassen, Generationen, spezifisches Wissen, das von Expert_innen und Verwalter_innen vermittelt wird.

Zum Beispiel ist in meiner Kindheit ein »Fabrikationsfehler« aufgetreten. Im Gymnasium waren Jugendliche und Kinder im Alter von 10 bis 18 Jahren in denselben Gebäuden. Als Folge begannen bereits die 10-Jährigen durch die Nähe zu den Älteren, die bereits sicherer in ihrem Wissen und ihrer Meinung waren, sich zu politischen Führer_innen zu entwickeln. Und dies im gesamten sogenannten »Hinterhof der Vereinigten Staaten«. Also wurde in den Vereinigten Staaten für einige Länder unser Amerika (*Avia Yala*) der **Plan Platon** entwickelt. Die Oberschule wurde in Zyklen unterteilt und

jeder Zyklus fand in einem anderen Gebäude statt, und das so weit wie möglich voneinander entfernt. Das Wissen wurde unterteilt in Geistes- und Naturwissenschaften. Ziel dieser »Korrektur des Fabrikationsfehlers« war die Auflösung sozialer Netze, die Unterbindung politischer Entwicklung und darüber hinaus die Beschränkung des vorgeschriebenen Wissens der Einzelnen.

Für mich beruhen Wirtschaft, Schule und Armee auf dem gleichen System. Belohnungen und Strafen, vertikale Strukturen, Zeitpläne. Die Schule produziert gehorsame Bürger_innen, die konsumorientiert und effizient sind. Dies wird mit den Regeln der sozialen Kontrolle erreicht. Die Schule ist ein Zentrum der kollektiven Unterweisung, in der das Individuum kaum Platz hat. Es ist ein Ausschlusssystem. Wer nicht funktioniert, wird eliminiert wie ein Produkt mit Fabrikationsfehlern. Diejenigen, die nicht über bestimmte Fähigkeiten verfügen - damit meine ich jene, die von den Normen der Gruppe abweichen - werden ausgeschlossen. Den von der Normalität ausgeschlossenen Personen wird ihre **Selbstversorgung, ihr Selbstvertrauen** abgesprochen. Ihnen werden Entfaltungsmöglichkeiten verweigert, Erfolge entzogen. Hier werden die *Produkte* selektioniert. Es findet ein Entmüchtigungs-Prozess statt.

Ich denke, dass Schule und Bildung im Widerspruch stehen. Dialektisch gesehen wissen wir, dass es einer Kategorie des Antagonismus entspricht. Sie können nicht ohne den anderen existieren.

In der Schule werden die Kenntnisse erworben, mit denen die Hindernisse ausgeräumt werden sollen, die von anderen aufgestellt werden. Bildung versucht Wohlergehen und Lebensqualität zu bewirken.

Warum diese ganze Geschichte? Wollten wir nicht eigentlich über *Empowerment* sprechen?

Viele Konzepte des Empowerments führen kaum Diskussionen über das Thema der Macht. Das Empowerment-Konzept funktioniert auch um den Status Quo aufrechtzuerhalten. Die Subjekte, die auf dem Markt als Konsument_innen agieren, sind gezwungen Kapazitäten zu entwickeln, um ihre Lebensqualität zu maximieren, zu verbessern durch eigene Entscheidungen. Wir werden Expert_innen und Selbstverantwortliche, um unser eigenes menschliches Kapital effektiv zu maximieren. Das Konzept

Empowerment ist intrinsisch in die neuen Dominanzstrukturen (global, neoliberal, neokolonial), in die neue Unterordnung der Individuen eingebunden. Das können wir feststellen, wenn wir die öffentliche Formulierung der Politik überprüfen.

Das Empowerment-Konzept, auch die Konzepte, die den Strukturen der Unterdrückung kritisch gegenüberstehen und diese bekämpfen, können zu keiner **authentischen Inklusion** führen, ohne über das Erziehungssystem zu sprechen, über die unterschiedlichen Machtformen, die entwickelt werden, um Ungleichheit zu fördern sowohl auf der individuellen als auch der regionalen, nationalen und globalen Ebene.

Die Herausforderung ist, wie wir das Ideal der praktischen Anerkennung und Inklusion von minorisierten Menschen in der Gesellschaft hervorbringen, anstatt dass die Ungleichheit immer größer wird.

Welche Bedingungen brauchen wir, damit Autonomia in der Tat möglich ist?

Eine Möglichkeit ist, dass wir **diese** Schule »vergessen«, dass wir reflektieren ohne Vorbehalt. Unabhängig von diesen formellen Lernprozessen können wir die Menschen entsprechend ihres Alters, ihrer Fähigkeiten, ihres Potentials, ihrer Fantasie, ihrer Kreativität, ihrer Neugierde u.a. sehen, wahrnehmen. Natürlich habe ich keine Zauberformel und auch nicht den großen Schatz des alltäglichen Wissens der Menschheit. Aber unter anderem ist mir Folgendes wichtig:

- Entscheidungen in Gruppen zu treffen (Versammlungen, partizipative kollektive Entscheidungen innerhalb von Strukturen, die von den Beteiligten selbst geschaffen werden), denn „Mehrheit“ ist nicht unbedingt demokratisch
- Entscheidungen über die eigene Realität selbst zu treffen, die Angst zu verlieren und auf ein konstruktives "Chaos" zu vertrauen
- Sowohl eine individuelle als auch eine kollektive Reflexion
- Verschiedene Lebensformen, die aufeinander aufpassen
- Verantwortung jedes Einzelnen für die eigenen Konflikte

- Lernen für das Leben und nicht nur für ein Papier, das mir bestätigt, dass ich »aus einer guten Fabrik« stamme
- mich selber weiterzubilden - ich bin eine Quelle, die gibt und nimmt
- Autonomie und Selbstvertrauen
- meine Mission in diesem Leben zu entdecken.

DIE FREIHEIT KANN NICHT ERZWUNGEN,
ABER ES KÖNNEN RÄUME FÜR SIE GESCHAFFEN WERDEN

Um an aktuelle Ereignisse anzudocken, möchte ich erzählen, wie die *Pueblos Originarios* Bewegung in den vergangenen Jahrzehnten an der sozialen Veränderung **unseres** Amerikas mitgewirkt hat. Sie ist zu einem Bezugspunkt innerhalb der sozialen alternativen Systeme geworden, und dabei sind durch ihre Widerstands- und Organisationsformen neue soziale Subjekte und neue Kollektive entstanden.

Es geht dabei um die historische Herausforderung des Aufbaus einer neuen Gesellschaft und einer neuen Weltsicht: Cosmovision. Innerhalb der Bewegung hat sich die *Pueblos Originarios* Frauenbewegung gebildet.

»Los Pueblos Originarios« haben den Begriff *Empowerment* als *Autonomia* aus dem Spanischen definiert. Diese zentrale Forderung ist ein strategisches Instrument, das die Ausübung des **Rechts auf freie Selbstbestimmung** ermöglicht.

Nellys Palomo (**K´nal Antsetik** Tierra de mujeres, Territorium der Frauen, Frauen-Assoziation der *Pueblos Originarios*, Mexico), ausgehend von ihrer Erfahrung mit *Pueblos-Originarios*-Gemeinschaften in Mexiko, Nicaragua, Guatemala und El Salvador, definiert vier Punkte, an denen sich die Veränderungen messen lassen, die sich aus der Korrelation der Kräfte ergeben:

1. die Sichtbarkeit der Frau in den Gemeinschaften als Akteurin
2. ihre bewusste ethnische und Gender Identifikation
3. die Bewusstwerdung der diskriminierenden Situation, sowohl in der eigenen Gemeinschaften als auch in der nicht *Pueblos-Originarios*-Gemeinschaften

4. die Konstruktion und De-Konstruktion von Macht: *Empowerment* der Frau = Autonomia der Frau

Eine befreiende Weltanschauung. Kommunitärer Feminismus

(vom Lorena Cabnal, Maya-Xinca Frau, Guatemala)

Cosmovisión Liberadora

Diese Weltanschauung ist ein Ansatz, wie wir die Welt verstehen und sehen und wie wir mit diesem befreienden Blick in dieser Welt miteinander leben können.

Ihr Inhalt ist verknüpft mit Elementen, die die kosmogonische Gerechtigkeit in der Ganzheitlichkeit des Lebens stärken, sie ist dynamisch und hat die Form einer zyklischen Spirale, offen für Dekonstruktion und Konstruktion. Ihre Symbole fördern die Befreiung von der historischen Unterdrückung durch die Sexualisierung von Frauenkörpern und von der historischen Unterdrückung durch den Kapitalismus gegen die Natur. Gleichzeitig erweckt und beschwört die Befreiende Weltanschauung den Widerstand und uralte Grenzüberschreitungen, von denen Frauen betroffen sind.

Sie benennt unsere Vorfahrinnen, sie bekennt sich zu ihnen und legitimiert ihr Wissen, ihre Widerstandsformen und ihre Weisheit. Sie bekennt sich zu den Vorfahrinnen anderer Territorien und beschwört deren Energie für eine Stärkung des Kampfes gegen jede Form der Unterdrückung.

Sie befördert die Kreativität, die Kunst, die Rekreation, die Muße, die Ruhe und die Weisheit des Denkens. Sie erweckt Stimmen und Schweigen, die befreienden Aktionen einen Sinn geben und mit der Energie des Kosmos verbinden.

Sie schafft befreiende Symbole mit feministischen Inhalten, sie eröffnet eine neue spirituelle Vorstellungswelt für eine grenzüberschreitende Praxis.

Der Kommunitäre Feminismus spinnt sich, webt sich, er ist eine Epistemologie, die sich als neues Paradigma des politischen ideologischen feministischen Denkens herausbildet, um ihren Beitrag für den Kampf zu leisten.

Wir haben es gewagt, diesen Weg des Halbschattens, der Lichter und der Stimmen zu gehen, der mich dahin gebracht hat zu fühlen, dass jede mit ihrem eigenen *Cha'im* geboren wird, ihrer eigenen Aufgabe, ihrem eigenen Stern für den Weg des Lebens, wie meine Großmutter **Maya queq'chi** zu sagen pflegte, schreiben heißt sich erinnern. Es ist ein Anerkenntnis der Großmütter, Mütter, Tanten, Schwestern und Freundinnen, die Grenzen überschritten haben und deren uralte und alltägliche Energie uns Tag und Nacht stärker, rebellischer und fröhlicher macht!

Dieser Fluss der Gedanken, der Worte und Aktionen des kommunitären Feminismus hat mich dahin gebracht zu sehen, wie wichtig es ist, die Gedanken mit anderen Frauen zu verweben, unabhängig davon, ob diese Frauen der unterschiedlichen *Pueblos Originarios* oder "westliche Frauen" sind, weil ich glaube, dass es uns allen nützt, Räume und Begegnungen für uns zu gewinnen (sichere Räume), um nachzudenken, um uns zu trauen, Dinge zu demontieren und gemeinsam Transgressionen und Vorschläge für ein neues Leben zu gestalten.

Ich denke, dass wir in dem Maße, in dem wir uns (zu-)hören, uns in unserer Unterschiedlichkeit erkennen, uns neu überdenken mit unseren Unterschieden, wie wir reflektierende Dialoge spürend und respektvoll aufbauen, wir in der Lage sein werden, die Fäden der Befreiung zusammenzuführen. Wir werden diese Fäden zusammenfügen von dort, wo immer wir auch sind, und immer, wenn wir unsere Aktionen in kohärenter Weise gegen das Patriarchat und gegen die Hegemonien, die uns umgeben, die in unseren eigenen Körpern eingeschrieben sind, in unseren Betten, in unserer *Comunidad (Gemeinschaft)*, auf der Straße, in der Stadt, in der Welt zusammenfügen.

Diese Aktion können nicht nur Frauen ausrichten. Sie lädt alle ein, auch die *westlichen* und die solidarischen Kooperationsprojekte, darüber nachzudenken, welchen Beitrag sie zu den *Lucha de los Pueblos* (soziale und politische Kämpfe der Unterdrückten für Gerechtigkeit) einbringen wollen. Unabhängig davon, ob es sich dabei um politische oder ökonomische Kämpfe handelt.

Ich möchte festhalten, dass ich mit diesem Text ein wenig dazu beitragen möchte, neu über uns nachzudenken. Dass wir über unterschiedlichen Aktionen gegen Hegemonien

und das Patriarchat, die wir durchführen, reflektieren. Uns fragen, was unsere Ausgangspunkte sind. Ich möchte auch meine politische Absicht unterstreichen, dass es mir darum geht, meine Ideen darzustellen. Nicht um sie durchzusetzen und als fertige Schlussfolgerungen anzubieten, sondern um sie in einer Form zu teilen, damit zwischen den unterschiedlichen Vertreterinnen des kritischen Feminismus ein Dialog zustande kommen kann.

In dem Maße, in dem wir uns erkennen und entdecken, wo unsere Ausgangspunkte liegen, um etwas abzuschaffen und zu transformieren, erkennen wir uns auch in der Macht unserer politischen feministischen Kraft für die Schaffung eines neuen emanzipatorischen Projektes wieder. Und dann werden wir Aktionen kreieren für das Leben in unserer vollen Kraft für alle Frauen, gleich ob wir uns in den Bergen, in den Gemeinschaften, im Urwald, in der Stadt oder auf der anderen Seite, dort wo die Sonne untergeht, im Westen befinden.

Literatur

Cabnal, Lorena: *Feminismos diversos: feminismo comunitario. Mujeres indígenas feministas de Abya Yala*, Guatemala, 2010

Doin, German: *La Educación prohibida*, Argentina, Film, 2012

Eizaguirre, Marlen: *Educación Popular*; Österreich, 2010
<http://www.igbildendekunst.at>

Freire, Paulo: *Pedagogia del Oprimido*, Brasilien, 2002

Gargallo Celentani, Francesca: *Feminismos desde Abya Yala*, Colombia, 2012

Gonzalez Romero, Maria Virginia: *Alphabetisierung in Nicaragua: die Erfahrungen der Brigade „Benicio Herrera Jerez“ in Rio San Juan*, Nicaragua, 1994

Palomo Sanchez, Nellys: *Las mujeres indígenas, surgimiento de una identidad colectiva, insurgente*. Mexiko, 1999

Maria Virginia Gonzalez Romero ist langjährige politische Aktivistin. Sie hat Soziologie und Pädagogik in Venezuela studiert. Aus politischen Gründen ging sie ins „freiwillige“ Exil nach Rumänien, wo sie Betriebswirtschaft studierte. Ihr Denken ist sehr geprägt von ihrer eigenen Biografie: *Educación Popular* (Politische Bildungsarbeit), Pädagogik der Unterdrückten, Kommunale Arbeit, Avia-Yala-Weltanschauung, neokolonialistische und Queer Theorien, feministisches und antirassistisches Denken.

Zamila Bunglawala

Empowering Muslim women in the labour market in Muslim minority and Muslim majority countries:

The similarities in employment aspirations and challenges faced by young Muslim women in England and Qatar

While much research exists relating to the high levels of Muslim youth unemployment and social exclusion across England and the Arab region, there is limited research regarding the employment aspirations and outcomes of young Muslim women.

Recent labour market research studies conducted between 2008 and 2012 in England (Bunglawala 2008) and Qatar (Bunglawala 2011 and 2012) have shown that young Muslim women in both these Muslim minority and Muslim majority countries respectively have increasing levels of education and employment aspirations, compared to previous generations. However, improved human capital and career goals have not yet fully translated into employment activity and progression as many young Muslim women in both countries continue to face barriers and challenges in the labour market.

The Muslim population in England is 2.7 million people (Census 2011). Qatar is a sovereign Arab state with an estimated population of 300,000 citizen Qataris, the majority of whom are Muslims. The overall Qatar population is 1.83 million, consisting of mainly non-citizen expatriates largely from the Indian sub-continent (Qatar Statistics Authority, 2012). Thus Qatar has a majority Muslim citizen population. This paper refers only to citizen Qatari women.

This paper suggests it is time to take a fresh look at the employment aspirations, activity and outcomes of young Muslim women in Muslim minority and Muslim majority countries, to recognise the acute similarities between them and the challenges they face, and the support they now need if they are to be empowered. This paper concludes with key messages for policy-makers.

Muslim women in the workforce

Investment in women's education, by governments and women themselves, has empowered women and their capacity to earn and as increasingly powerful players in their roles as producers, investors, and consumers, driving organisations and economies to become more inclusive of women.

However, despite increasing levels of education, Muslim women remain a largely untapped labour market resource and their economies remain unrepresentative of their young Muslim population. Low participation of Muslim women in the labour market has a high cost for both the economy they live in and their own family (World Bank, 2004) Data from the OECD shows a strong negative correlation between unemployment and women's employment participation, indicating that a healthy economy that is more inclusive of women in the labour market is also more likely to enjoy lower unemployment.

Young British Muslims are among the most disadvantaged groups in the UK, with 23 percent unemployment of those under the age of 30 compared to the national average at 17 percent¹⁵. A study of young British Muslim women found that despite 50 percent having graduate and post-graduate qualifications, compared to 38 percent of the overall population, and willing to work only 49 percent were in work while 51 percent were inactive (Z Bunglawala 2008).

In Qatar, despite the fact that 76 percent of Qatar University students in the academic year 2008-09 and 2009-10 were women, and a high representation of women in specialist academic areas, for example, 312 of the 390 grants for undergraduate research at Qatar Science and Technology Park (QSTP) in 2009-10 were to women

15 A considerably higher proportion of young Muslims under the age of 25 are students than is the case for non-Muslims, 36 percent and 19 percent, respectively. D Blanchflower, New Statesman, February 2010. <http://www.newstatesman.com/economy/2010/02/young-muslims-rate-labour>

students,¹⁶ only 36 percent of Qatari women are in employment (Qatar Statistics Authority, 2012).

Many young women, including Muslim women, while inactive in the labour market may nevertheless be contributing positively to their families and society as mothers of young children and carers of family members. Many young Muslim women interviewed in both countries suggested they intended to return to work after their children were 3-5 years old, but many could foresee difficulties in re-connecting to the labour market, as do many non-Muslim women, often due to childcare and labour market flexibility issues.

Attitudes, ambition and aspirations

The causal factors that explain a large proportion of older generation Muslim women's low employment and high inactivity in England and Qatar, such as low levels of education, literacy or transferable education and skills and cultural preferences for women to stay in the home, do not apply, or apply to the same degree, for young Muslim women.

Young Muslim women in England and Qatar are now showing signs of attitudes that distinguish them from previous generations, and suggest they are likely to push for different rules of the game. Many young women have been raised in smaller, nuclear families that are supportive of their aspirations to gain higher education, have careers and combine family life with their ambitions.

Young Muslim women, university officials and employers interviewed in England and Qatar suggest that more women now seek graduate careers and entrepreneurship opportunities, as the following comments illustrate:

"I'm studying because I want to, I enjoy it and my family are very supportive...they're paying the fees." Muslim female university student, Manchester.

16 Author's interview with senior QSTP official Doha, Qatar, November 2010.

“I want to work after my studies to help achieve my own goals, to apply my education and to help contribute to my country.” Muslim female university student, Qatar.

“Many female students here are highly motivated and driven. They will strike out on their own probably accepting a prestigious government job first and then setting up a business for themselves.” University official, Qatar.

“The female graduates are highly motivated and ambitious, often even more than the men. We are now seeing a ratio of 3-to-1 applications from women compared to men for our graduate recruitment programme.” Employer, Qatar.

Having more women in the labour market can have a progressive multiplier effect to women's employment. Research has shown that companies owned by women not only recruit more women than male-owned companies, but they also recruit more women at managerial and professional levels (World Bank, 2008).

The barriers that must now be addressed and the similarities between them recognised

There are a number of barriers that can lead to low employment activity, representation and progression in the labour market. Some of the barriers which affect Muslim women affect all women, such as gender discrimination and a lack of affordable or accessible childcare, and some barriers are faith-based, cultural or country-specific. In England, evidence suggests Muslim women face significant additional challenges including a

'Muslim penalty' which results in employment discrimination based on their faith for example through wearing the hijab or niqab.¹⁷

Yet, despite their differences in population status, geography, national cultures and socio-economic policies¹⁸, young Muslim women in England and Qatar face many of the same key challenges of limited awareness of the labour market, access to careers support, and a lack of social capital and social connectedness - all of which play a vital role in labour market entry and progression.

Limited understanding of how the labour market operates and the skills-set required:

Qualitative interviews with key stakeholders and Muslims women themselves highlight that increasing education levels are not enough to secure labour market entry and progression. Many young Muslim women they and their parents – many of whom did not work or have limited employment experience - have limited access to careers services, limited understanding of how the labour market operates the importance of building soft skills, and how social capital and networks help to translate education into labour market entry and progression. Many Muslim women also have limited awareness of the value of gaining work experience through internships while still students to further their professional networks and help them to identify possible future careers.

17 13 percent of second generation British Muslim women are unemployed compared to only 4 percent of second generation Hindu and Sikh women, and 3 percent of White women. 18 percent of British Muslim women in work stated that they previously wore the hijab, and in one case the niqab and that when they did so they could not find work. Once they stopped wearing the hijab and niqab they all found employment. Z Bunglawala, Valuing Family, Valuing Work: British Muslim Women and the Labour Market, Young Foundation, 2008.

18 Qatar has the highest GDP, per capita in the world and is a rentier state where the government redistributes hydro-carbon revenues to its national population largely through high public sector salaries, resulting in high public sector workforce concentration, Z Bunglawala 2012. England is a liberal democracy with a mixed economy where the labour market operates largely through the demand and supply allocation of skills.

Young women interviewed in England and Qatar displayed some understanding of the important role social capital networks play in helping to identify and secure employment opportunities but did not appear to rely on these networks or to resort to them in the first instance when seeking employment.

In England, while 45 percent of young Muslim women interviewed stated that they found their first job with the help of family and friends (Z Bunglawala 2008) they did not directly associate the importance of social capital networks to help identify employment opportunities as many had also applied for numerous other jobs unsuccessfully. In Qatar, while many young women emphasised the importance of 'wasta' (connections) when seeking employment they also did not immediately rely on their connections to help them identify employment opportunities.

"After graduating I sat at home for one year applying for jobs and sending out my CV. The only job that was offered to me was a teaching post, but I didn't want that. In the end I got my job because my friend worked here in a senior role and knew they were looking. She put in a good word for me." Female employee, Qatar.

Limited access to and availability of skills building and employment support:

Muslim women interviewed in England and Qatar felt there was not enough accessible advice and support on how to apply for jobs, prepare for interviews or present themselves as employable candidates in order to successfully gain employment. Only 50 percent of British Muslim women interviewed not currently in work, but wanting to work, had succeeded in gaining job interviews (Z Bunglawala 2008). Many also have limited awareness or experience of using employment support services. Muslim women in England who have accessed the state's Jobcentre Plus services, 78 percent said they did not get the help they needed in order to improve their skills levels or find work. This is in stark contrast to the general UK population, 60-70 percent of whom were 'very' or 'quite' satisfied with the service they had received from Jobcentre Plus. This may also suggest that public employment support services are not fully capable of helping graduates, including the growing number of Muslim women graduates, to identify employment or gain key skills.

Support in work is equally limited – 46 percent of British Muslim women in work interviewed said they did not have any support from their employers and managers to develop their skills further and progress at work, and 41 percent were not happy with the way their careers were progressing and felt they should have progressed further (Z Bunglawala 2008). Many Qatari women similarly stated that they experienced limited support from their employers to develop their skills further or were granted opportunities to access training they wanted (Z Bunglawala 2012).

“When it comes to training, you can apply to be trained or even find courses yourself but you never hear back from the management. They don’t really want us to progress.” Female employee, Qatar.

Employers in both countries express key concerns, and in some cases misconceptions, related to diversifying their workforce while also meeting the skills needs of their organisations. When asked to identify the major challenges associated with recruiting ‘national’ staff, only 45 percent of CEOs in Qatar cited that new graduates carried the ‘right skills set’. Only 35 percent of Arab CEOs believe that the private sector in their countries has successfully communicated its expectations to the education system (Al Maktoum Foundation and PWC, 2008). 90 percent of Arab CEOs stated that their fundamental expectation of the education system was to provide students with ‘soft skills’ which include communication, teamwork, analytical skills, and problem-solving and innovation skills.

Limited awareness by employers of how to reach and recruit Muslim women:

The CBI Employment Trends Survey (2007) shows that employers are committed to diversity, with 89 percent having a formal diversity policy or equality practices in place. However, creating a more diverse workforce remains a challenge, with 67 percent of employers stating they believe a lack of applicants from disadvantaged groups is the main obstacle to achieving workforce diversity.

“There’s a lack of knowledge within the organisation of how to attract Muslim women, the big misconception is that they have a lack of appropriate skills.” Small employer, London.

It is in the interests of every economy to ensure that young people are trained in the skills required by the economy, thereby maximizing their potential and resource. The International Labor Organization highlights that employability is closely linked to the capacity of an individual to adapt to change and build on their skills throughout their working life (ILO, 1998). Academics and NGOs in both countries emphasise that as many young Muslim women are the first in their families to gain higher qualifications and seek professional careers, they now need targeted and tailored employment and empowerment support to enable them to successfully connect to and progress within the labour market.

Good practice examples highlight the way forward:

Practitioners suggest that proactive outreach programmes are needed to raise awareness of and access to work experience opportunities to help young Muslim women gain vital work experience and 'soft skills' in communications, leadership and presentation, to help them prepare for and understand how the labour market operates.

Empowerment and career development initiatives such as good practice examples like the Enlighten project in Greater Manchester, England, Qatar Careers Fair and Injaz-al-Arab in Doha, Qatar¹⁹, provide key support to young students and professionals, including Muslim women. The programmes target young people through outreaching to community and women's groups, schools, universities and Mosques to provide a

19 Organizations such as Qatar Careers Fair and Qatar Professional Women's Network in Qatar, the Enlighten Project in England

<http://www.bolton.ac.uk/ResearchAndEnterprise/Projects/Enlighten.aspx>

<http://www.injazalarab.org/en> <http://www.qatarcareerfair.com.qa/en/Main.aspx> and

<http://www.qpwn.org/> organise career development events and outreach to young people, including Muslim women, to provide tailored courses and training to promote the benefits of education and employment help them gain key skills to support their career and entrepreneurship entry and progression. These organisations are culturally sensitive to the religious and family backgrounds of the young people they seek to help and are able to effectively engage, empower and support them.

variety of support including site-visits and workshops to raise awareness of higher education, employment and entrepreneurship, help to facilitate work experience through summer programmes and internships, and provide careers advice and connectivity to potential employers – such initiatives now need to be expanded to support more young Muslim women to enter and progress within the labour market.

Careers and mentoring support are vital to empowerment to help Muslim women broaden their horizons, identify and progress within their careers through providing career entry and progression advice, and access to professional networks to help connect them to potential employers and entrepreneurship organisations for greater professional connectedness. While many young Muslim women are not yet in the labour market, there are a growing number of highly successful Qatari and British Muslim women. To help increase the aspirations of young British Muslims and raise their awareness of a variety of career opportunities the Mosaic programme²⁰ was established in 2007 to develop a network of British Muslim-led initiatives to inspire and support young Muslims into the labour market. Successful British Muslim professionals and entrepreneurs, men and women, are encouraged to outreach into schools and local communities, acting as ambassadors, role models and mentors to students and young people through 1-2-1 and e-mentoring offering young Muslims careers talks, careers advice, work experience placements and access to professional networks to help them gain relevant skills and experience. This Muslim community led initiative also advocates the positive contribution of British Muslims to the economy and British society.

However, despite the positive examples, which are few in number, the majority of young, educated Muslim women still do not have access to wider professional networks to help them identify and secure career opportunities, and progress in their careers. Anecdotal it is known that Muslim families and communities place strong emphasis on social connectedness and social capital – this is true of the diverse migrant Muslim community in England and the established conservative Muslim population in Qatar. Muslim women in both England and Qatar however, have not yet

²⁰ http://www.mosaicnetwork.co.uk/en_gb/portal

fully been able to utilize this Muslim community or apply the social capital concept more broadly beyond the Muslim community and translate it into professional networks and positive outcomes in the labour market.

However, the onus should not be on Muslim women alone to adapt to the labour market and gain key skills. Cultural awareness, understanding of traditions and inclusion of all faiths are important in the rapidly changing global economy. Employers, in Muslim minority and Muslim majority countries need to learn from best practice examples of how to outreach to and encourage more Muslim women to apply for employment opportunities, provide them with support to progress within employment and enable them to voice concerns they may have with regards to training, discrimination or combining work and family.

“We advertise locally and network with the local community to raise awareness of our organisation...in the past 18 months we’ve also started visiting local Mosques, Temples and Gurdwaras, and Asian supermarkets to attract faith minorities...we are receiving more applications from diverse groups, including Muslims.” Medium-size employer, Leicester.

Conclusion

As this increasingly educated and growing demographic group of young Muslim women in both England and Qatar now seeks to enter and progress within the workforce, more should be done to ensure this young and educated group are fully utilised within the workforce. Good practice examples such as those cited including Enlighten, Mosiac, Qatar Careers Fair and Injaz, which provide tailored and targeted careers advice, soft skills building, work experience, networking and mentoring support should be more widely supported and replicated by government and across the economy by public and private sector stakeholders. Employers in both countries also need to recognise the important role they play in diversifying and supporting the progression of their workforce, and tackling gender, ethnicity and faith-based discrimination. Greater empowerment emphasis and support will enable more young Muslim women to realise their employment aspirations without compromising cultural and religious norms or family responsibilities.

The broader policy significance of now empowering Muslim women in England and Qatar is that this minority-majority comparison is applicable and therefore of importance to a broader group of countries where Muslims are in the majority, such as other Arab and Asian nations and in countries where Muslims are in the minority as recent migrants, such as mainland Europe and the US – as both minority and majority Muslim countries have growing young Muslim women populations with increasing levels of education and aspiration. Therefore, identifying the similarities in employment barriers, challenges faced and how to proactively support young Muslim women in England and Qatar, has direct employment and economic policy applicability and social and integration policy significance than just these two countries.

Bibliography

- Z Bunglawala, Aspirations and reality: British Muslims and the labour market, Bunglawala, Open Society Foundation, 2004.
- Z Bunglawala, Valuing Family, Valuing Work: British Muslim Women and the Labour Market, Young Foundation, 2008.
- Z Bunglawala, Nurturing a Knowledge Economy, Brookings Doha Center, 2011.
- Z Bunglawala, Young, Educated and Dependent on the Public Sector: Diversifying the Labour Market in Qatar and the UAE, Brookings Doha Center, 2012.
- CBI Employment Trends Survey, CBI 2007 - <http://www.tsoshop.co.uk/bookstore.asp?FO=1202717&DI=591027>
- Census 2011, Office for National Statistics, 2012 - http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_290510.pdf
- N Dillon and T Yousef, Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East, Brookings Institution, 2009 - <http://www.brookings.edu/research/books/2009/agenerationinwaiting>
- Ethnic minorities and the labour market, Policy Report, Strategy Unit, Cabinet Office, 2003.
- ILO, Strategic training partnerships between the State and enterprises, Employment and Training Papers (19), 1998 - http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120322.pdf
- Increasing employment rates for ethnic minorities, National Audit Office, 2008.
- Mohammed Bin Rashid Al Maktoum Foundation and PWC, "Arab Human Capital Challenge: The Voice of CEOs," 2008, < <http://www.mbrfoundation.ae/English/Entrepreneurship/Pages/AHCC.aspx>

Moving on up? The way forward, Report of the investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work, Equal Opportunities Commission, 2007

Research report No 252, Jobcentre Plus evaluation: Summary of evidence, J Corkett et al, Corporate Document Services, DWP, 2005 -

Qatar National Development Strategy 2011-2016: Towards Qatar National Vision 2030, General Secretariat for Development and Planning, 2011 - http://www.gsdp.gov.qa/gsdg_vision/docs/NDS_EN.pdf

Qatar Statistics Authority - <http://www.qsa.gov.qa/eng/index.htm>

World Bank, Gender Development in the Middle East and North Africa, MENA Development Report, 2004.

World Bank, The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region, 2008.

Zamila Bunglawala is a Fellow of The Young Foundation and Programme Designer of the 'Empowering Entrepreneurs' programme. Zamila has worked for the Brookings Institute, HM Government, the United Nations and Open Society Foundation.

Strategien und Ansätze in Deutschland

Auch in Deutschland hat der Empowerment-Ansatz immer mehr Eingang gefunden, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen. Dabei wird deutlich, in welchen Facetten Empowerment sich manifestieren kann: Es kann über staatlich finanzierte Kanäle wie zum Beispiel eine Anti-Diskriminierungsberatungsstelle laufen, über das Wahrnehmen und Anerkennen des eigenen Empowermentpotentials, über ganz unterschiedliche Formen von Empowermenttrainings, durch neue Medien wie das Internet, aber auch über künstlerischen Ausdruck.

Was alle Ansätze in ihrer Unterschiedlichkeit gemeinsam haben, ist die Abkehr von defizitorientierten Theorien und Praxen. Deutlich werden hier die vielen Möglichkeiten, aber auch die Grenzen des Empowerment-Ansatzes. Dennoch geben sie einen Ausblick auf das, was da ist, was kommen kann und was noch gebraucht wird.

Der Empowerment-Ansatz, welcher stark von Schwarzen Feminist_innen geprägt ist, zielt darauf ab, die eigenen Grenzen neu zu bestimmen. In geschützten Räumen geht es darum, eine Sprache für unsere Erlebnisse zu finden, die Auswirkungen von alltäglichen Rassismuserfahrungen auf Körper und Geist zu verstehen, Erfahrungen der Mehrfachdiskriminierungen mit Heilung und dem Gedanken des Wohlbefindens entgegenzuwirken. Durch diesen Perspektivwechsel wird auch ein Wechsel von Paradigmen möglich.

Amma Yeboah stellt die Arbeit von Phoenix e.V. vor, der Empowerment-Trainings für PoC und Anti-Rassismus-Trainings für Weiße anbietet, basierend auf dem Argument, dass die individuelle Re-Sozialisation von Weißen und PoC auch ein elementarer Bestandteil strukturellen Wandels ist.

Der Text von Miran N. und Raju Rage dokumentiert einen Prozess des Empowerments, namentlich ein Gespräch über Selbstbestimmung zwischen zwei Trans-Maskulin Femmes of Color, die sich auch mit ihrem jüngeren Selbst unterhalten. Dabei wird Empowerment als eine Form der *Healing Justice* [Heilenden Gerechtigkeit] verstanden.

Miran N.'s and Raju Rage's text documents a process of empowerment, a conversation about self-determination of two trans-masculine Femmes of Color, talking to their younger selves. Here empowerment manifests itself as a form of »healing justice«.

Pasquale Virginie Rotter, Diversity- und Empowerment-Trainerin, beschreibt in einem sehr poetischen Brief Rassismus als eine ganzkörperliche Erfahrung und spricht über »Empowerment in Motion«, eine Trainingsform, die sie entwickelte und die es ermöglicht, Rassismuserfahrungen durch Bewegungen zu verarbeiten.

Jihan Jasmin S. Dean und Hanna Hoa Anh Mai sind Administrator_innen des »Move On Up«-Verteilers, einer PoC-Empowerment-Mailingliste. Sie berichten über die Hintergründe der Liste, lassen einige Stimmen aus dem Verteiler über den »Move On Up«-Gedanken sprechen und beschreiben auch die Herausforderungen einer virtuellen Community of Color.

Jihan Jasmin S. Dean and Hanna Hoa Anh Mai administrate the »Move On Up«-email-list, a PoC-Empowerment mailing list. They write about the list's background, share voices from the list with thoughts on the »Move On Up«-idea and describe some of the challenges a virtual community of color faces.

Empowering the Block ist eine Sammlung von Kurzfilmen im Reportageformat, die für die Kiezmonatsschau des Ballhaus Naunynstrasse zum Thema »Empowerment« entstanden sind. Eine Gruppe von acht jungen People of Color erkundet, was Empowerment für sie bedeutet. Drei ausgewählte Auszüge sollen darstellen, was diese Menschen stark macht.

Halil Can und Andrea Meza Torres

Anhand von vier Beispielen - des »Flüchtlingsprotestmarschs« von Würzburg nach Berlin, der in Frankreich basierten Bewegung und politischen Partei »Les Indigènes de la République«, des Netzwerks »Decoloniality Europe« und der deutsche Gruppe »Kanak Attak« erläutern sie, wie der Empowerment-Ansatz aus einer People of Colour-Perspektive entstanden ist.

Amma Yeboah & Sofia Hamaz

Empowerment nach dem Phoenix-Ansatz

Ein Interview

Frau Yeboah, Sie sind langjährige Empowerment-Trainerin bei Phoenix e.V. - was für eine Art von Arbeit machen Sie, wo und mit wem?

Phoenix e.V. ist eine NGO mit Sitz in Duisburg, die 1996 von Austen Peter-Brandt gegründet wurde und sowohl national wie auch international für eine Kultur der Verständigung arbeitet. Die Arbeit von Phoenix e.V. basiert auf der Erkenntnis, dass Rassismus sowohl auf der individuellen Ebene ein wesentliches Hindernis bei zwischenmenschlichen Begegnungen als auch auf der gesellschaftlichen Ebene eine ernstzunehmende Gefahr für den Frieden darstellt. Denn das System des Rassismus teilt die Menschen so auf, dass die Unterdrückung bestimmter Gruppen akzeptabel erscheint. Rassismus legitimiert die Unterdrückung von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe nach dem Prinzip, je höher die Melanin-Konzentration der Haut, desto minderwertiger ist dieser Mensch, daher darf sie/er keine Macht in der Gesellschaft besitzen und/oder ausüben. Der Arbeitsschwerpunkt von Phoenix e.V. besteht darin, den alltäglichen Rassismus bewusst wahrzunehmen und Strategien gegen Rassismus zu entwickeln.

Als aktives Mitglied von Phoenix e.V. lerne ich durch den Dialog mit anderen aktiven Mitgliedern, das System des Rassismus zu reflektieren und zu entschlüsseln, meine eigene Rolle in diesem System zu erkennen und mich eventuell neu zu positionieren. Als Trainerin bin ich gemeinsam mit Co-Trainer_innen von Phoenix e.V. in unterschiedlichen Trainings deutschlandweit aktiv. Es handelt sich um Black-Consciousness-Trainings (BCT) für People of Color (PoC), auch Empowerment-Trainings genannt, sowie um Anti-Rassismus-Trainings (ART) für Weiße, auch White-Awareness-Trainings genannt. Wichtig bei den Trainings sind die geschützten Räume, in denen sowohl PoC als auch Weiße über das System des Rassismus sprechen und lernen können, ohne dabei in Täter-Opfer-Schemata zu verfallen. Wir legen großen Wert auf

die freiwillige Teilnahme und die Schaffung einer Atmosphäre, in der Menschen freie Entscheidungen treffen können. Nach einem Phoenix-Training soll sich niemand gezwungen fühlen, *etwas gegen Rassismus* zu unternehmen.

Was ist Phoenix-Empowerment? Inwiefern unterscheidet es sich von anderen Formen von Empowerment-Trainings?

Ich glaube, jedes aktive Mitglied von Phoenix e.V. hat eine ganz persönliche Definition vom Phoenix-Empowerment, und zwar je nach der persönlichen Erfahrung mit dem Phoenix-Empowerment-Prozess. In der Tat finde ich es äußerst schwer, das Phoenix-Empowerment zu definieren. Nach meinem ersten Empowerment-Training 2002 habe ich im Laufe der Jahre das Phoenix-Empowerment immer wieder neu definiert, immer wieder neu reflektiert und immer wieder neu erfahren. Genau das ist für mich der Kern des Phoenix-Empowerments: Eine Form des Empowerments, die vor allem die Fähigkeit zur Selbstreflexion reizt. Wenn ich im Rahmen des Trainings oder aber danach gewillt bin, oder einfach Lust dazu habe, diesen oder jenen Weg zu gehen, dann tue ich das auch. Entscheidend ist nur, dass ich willig bin. Faszinierend ist, dass ich nichts muss. Entlastend ist, dass ich dabei glücklich sein darf.

Ich bin keine Expertin für unterschiedliche Formen des Empowerments, allerdings habe ich verschiedene Empowerment-Trainings und -Workshops besucht und über mehrere gelesen. Ich glaube heute, dass der wichtigste Unterschied zwischen dem Phoenix-Empowerment und anderen Formen des Empowerments darin besteht, dass bei Phoenix das Muss durch den Willen oder die Lust ersetzt wird. Das Phoenix-Empowerment befreit mich vom Zwang. Ich kann und darf so sein, wie ich bin, und ich kann und darf mich immer wieder neu positionieren. Die Basis dieses Empowerments ist zunächst ein Verständnis für die eigene Sozialisation bzw. Prägung zu erlangen, unter anderem dass wir in puncto Rassismus getäuscht und manipuliert werden. Auch wenn wir für unsere Sozialisation im Grunde nichts können, so haben wir sowohl ein institutionelles als auch ein individuelles Problem.

Wieso ist das Empowerment von Menschen of Color oder das kritische Bewusstsein von Weißen Leuten überhaupt wichtig? Sind nicht das strukturelle Empowerment und der rechtliche Minderheitenschutz oder Antidiskriminierungsgesetze wichtiger?

In einer Gesellschaft, in der das strukturelle Empowerment, der rechtliche Minderheitenschutz und Antidiskriminierungsgesetze etabliert wurden, werden offensichtlich bestimmte Menschen ausgeschlossen, ausgebeutet, verfolgt und unterdrückt. Ansonsten bräuchte die Gesellschaft solche Strukturen nicht. Gleichzeitig sind diese rechtlichen Strukturen ein Beleg dafür, dass wir in einem Unterdrückungssystem leben. Im System haben wir die strukturelle Ebene, die zum Beispiel durch die Gesetze repräsentiert wird, aber auch die individuelle Ebene. Es sind doch einzelne Personen, die im System agieren und zur Stabilität oder Instabilität des Systems beitragen.

Das Empowerment von PoC bzw. das kritische Bewusstsein von einzelnen Weißen ist meines Erachtens der wichtigste Aspekt zur Bildung gewaltfreier Gesellschaften, denn dabei wird der Frage nachgegangen, wie das System das Individuum beeinflusst. Oft treffe ich sehr nette und freundliche Menschen, die viel Zeit, Energie und Ressourcen investieren, unsere Gesellschaft positiv zu verändern, und zwar im Sinne von mehr Freiheit, Chancengleichheit, Demokratie usw. Diese Menschen wären meines Erachtens viel effektiver in ihrem Engagement, wenn sie darüber reflektieren würden, dass das Unterdrückungssystem die Persönlichkeit mit formt, dass wir in unserem Denken, Fühlen und Tun auch ein Produkt dieses Unterdrückungssystems sind und dass ein Verständnis für unsere Rolle im System eine notwendige Voraussetzung für eine Änderung des Systems ist. Dieser Aspekt im Änderungsprozess eines Unterdrückungssystems kann nicht oft genug betont werden.

Arbeiten Sie hauptberuflich als Trainerin? Wenn nein, warum nicht?

Ich arbeite nebenberuflich als Phoenix-Trainerin. Die Tätigkeit als Trainerin bei Phoenix e.V. erfordert einen sehr langen Prozess der Reflexion, der viel Zeit braucht. Die Pausen zwischen den Trainings sind für mich eine notwendige Erholungs- und Reflexionszeit. Es ist daher von besonderer Wichtigkeit, meinen Lebensunterhalt

unabhängig von der Tätigkeit als Trainerin zu bestreiten. Hauptberuflich bin ich Ärztin in Vollzeitbeschäftigung.

Inwiefern ist die Empowerment-Arbeit auch ein Teil Ihres Alltags geworden?

Nach meinem ersten Empowerment-Training als Teilnehmerin erlebte ich mich in zwischenmenschlichen Begegnungen selbstbewusster und entspannter. Diese Selbstbewusstheit versetzte mich in eine Position, in der ich selbst entscheiden konnte, welche Bedeutung rassistische Erfahrungen für mich haben werden. Auf der persönlichen Ebene konnte ich angstfrei meine Ziele verfolgen. Auf der gesellschaftspolitischen Ebene entschied ich mich bewusst für den Phoenix-Ansatz des Empowerments und zwar nicht nur im Rahmen der Tätigkeit als Phoenix-Trainerin, sondern auch in meinen alltäglichen Begegnungen. Dazu fällt mir eine kleine Geschichte ein.

Einmal kam eine junge Schülerin in die Notaufnahme und erzählte mir, wie sie ihre Meinung über die Schule änderte, nachdem sie mir im Notdienst begegnet war. Sie war PoC und offensichtlich in Begleitung ihrer Mutter in die Notaufnahme gekommen, um für die Mutter zu dolmetschen. Während der Notfallbehandlung fragte sie nach meiner Arbeit, ob die Kolleg_innen nett seien, ob die Arbeit als Ärztin schwierig sei, ob das Studium an einer Universität zu schaffen sei, ob das Abitur schwer gewesen sei usw. Sie befand sich damals auf der Realschule, weil sie sich als PoC nicht traute, das Abitur zu schaffen. Im Gespräch kam heraus, dass ihre Noten eigentlich fürs Gymnasium gereicht hätten, allerdings habe sie Angst gehabt, auf dem Gymnasium zu versagen. Sie gab an, »lieber bin ich die Beste in der Realschule, als die Einzige auf dem Gymnasium.« Sie erzählte mir, ihre Lehrerin auf der Grundschule hätte ihr gesagt, auf dem Gymnasium hätte sie viel Stress und weniger Freund_innen, denn auf dem Gymnasium befänden sich kaum »Menschen mit Migrationshintergrund«. Nach unserem Gespräch entschied sie sich, engagierter für die Schule zu lernen, um aufs Gymnasium zu wechseln. Auf einmal wollte sie sich nicht mehr mit der Realschule zufriedengeben. Sie wollte doch lieber studieren, denn sie begriff, dass auch Schwarze und PoC Ärzt_innen werden können. Nach unserer Begegnung hatte sie mehr Mut, aufs Gymnasium zu wechseln. Ihre Erzählung hat mich sehr beeindruckt.

Gibt es auch so etwas wie Empowerment für Weiße Menschen? Oder müssen/können Weiße Menschen überhaupt empowert werden?

In einer rassistischen Gesellschaft wie der unseren ist es leicht zu akzeptieren, dass Weiße im Gegensatz zu Schwarzen und PoC bereits ermächtigt sind und daher kein Empowerment brauchen, da sie ja alle Privilegien genießen. Auf der strukturellen Ebene ist es tatsächlich so, dass Weiße Zugang zu Ressourcen haben und die politische Macht besitzen. Auch haben sie die Macht zu definieren, wer dazu gehört und wer nicht. Sie gelten als normal, die Schwarzen und PoC sind »die Anderen«. Ja, auf der strukturellen Ebene scheinen Weiße kein Empowerment, keine Ermächtigung zu brauchen, denn sie besitzen bereits die Macht.

Wie sieht es auf der individuellen Ebene aus? Wer ist die Weiße Person, ohne die Weiße Struktur? Nach langjähriger Erfahrung aus den Anti-Rassismus-Trainings kann ich mit einer gewissen Sicherheit sagen, dass Weiße Individuen ganz sicher Empowerment brauchen. Jede Weiße Person, die ihr eigenes Weißsein reflektiert, wird bestätigen, dass viel Unsicherheit auf der individuellen Ebene existiert. Letztendlich wurden Weiße genauso wenig gefragt wie Schwarze und PoC, ob sie andere unterdrücken oder unterdrückt werden wollen. Wir alle wurden in diese rassistische Struktur hineingeboren und sozialisiert. Ohne Empowerment lernen wir nicht, diese Struktur in Frage zu stellen. Sowohl Schwarze und PoC als auch Weiße brauchen Empowerment, um das System des Rassismus in Frage zu stellen und sich neu zu positionieren, ob dieses System weiter bestehen soll oder nicht. Wir von Phoenix e.V. sagen, wir wollen ein neues Miteinander von Menschen. Da Rassismus uns trennt, wollen wir keinen Rassismus mehr. Schwarze, PoC und Weiße sind alle gefragt, wenn wir eine Gesellschaft ohne Rassismus aufbauen wollen.

Im Rahmen des Anti-Rassismus-Trainings lernen Weiße Menschen, sich selbst als definierte Kategorie im System Rassismus zu identifizieren, ihr Weißsein als Teil ihrer Sozialisation zu verstehen, ein Gefühl für ihre eigene Rolle als Weiße in der Gesellschaft zu bekommen, Rassismus zu erkennen, Verbindungslinien zwischen Rassismus und anderen Formen der gesellschaftlichen Unterdrückungssysteme zu ziehen und Strategien kennenzulernen, sich vom System Rassismus zu befreien. Auf der individuellen Ebene hat das Training viel mit Selbstwahrnehmung und der Überprüfung der

eigenen Wirklichkeit zu tun. Hier erkennen Weiße Menschen, dass ihr Weißsein sie in eine konstruierte Identität zwingt, die sie meistens nicht selbst ausgesucht haben, die sie jedoch dazu verleitet, sich stereotyp zu verhalten. Diese Erkenntnis kann für Weiße Menschen sehr befreiend sein, denn sie begreifen, dass sie nicht in dieser festgelegten Kategorie leben müssen. Das ist Empowerment.

Wo liegen die Grenzen von Empowerment? Oder gibt es aus Ihrer Sicht Begriffe, die Sie manchmal als treffender empfinden oder als weniger aufgeladen?

Wenn wir Empowerment als Lernprozess begreifen, dann müssen wir erkennen, dass Lernprozesse aufgrund unserer kognitiven Fähigkeiten begrenzt sind. Ich spreche in diesem Zusammenhang von der Fähigkeit eines jeden Gehirns, Informationen aufzunehmen, zu begreifen, zu reflektieren, neue Assoziationen zu verknüpfen und diese in neuronalen Netzwerken zur Verfügung zu stellen, um somit das Denken, das Fühlen und das Verhalten fortwährend zu verändern. Aus neurobiologischer Sicht sind manche Gehirne aufgrund von bestimmten Reizen so verändert worden, dass Lernprozesse nicht mehr möglich sind. Auf einer anderen Ebene, nämlich im Sinne des Prinzips des Eigennutzes, kann sich ein Gehirn unwillkürlich gegen bestimmte Lernprozesse entscheiden. Konkret ausgedrückt: während sich manche Menschen zu gerne auf Empowerment einlassen würden, dies jedoch aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeit nicht schaffen, schließen sich manche Menschen selbst aus, da sie sonst auf ihre lieb gewordenen Normen verzichten müssten. Hier bestehen keine Unterschiede, auf welcher Seite eines Unterdrückungssystems die Person sozialisiert worden ist, denn Schwarze, PoC und Weiße, Transgender, Intersexuelle, Transsexuelle, Frauen und Männer, Bisexuelle, Homosexuelle und Heterosexuelle, Alte und Junge, Arme und Reiche sowie Kranke und Gesunde sind alle auf ihre kognitiven Fähigkeiten im Empowerment-Prozess angewiesen.

Meine Kritik am Begriff des Empowerments ist die Annahme, dass die Person, die Empowerment erfährt, defizitär sei. In der Tat braucht jeder Mensch Empowerment, denn in der sensibelsten Phase unseres Daseins, nämlich in unserer Frühkindheitsphase, durften wir nicht selbst wählen, wie wir sein wollten. Ich würde den Begriff »Re-Sozialisation des Menschen« bevorzugen. Unsere Bildungssysteme und Erziehungs-

maßnahmen sind in Frage zu stellen. Denn auch wenn es kein Unterdrückungssystem unter den Menschen gäbe, so müssten die Menschen trotzdem lernen, mit allem in unserem Universum, lebendig oder nicht lebendig, organisch oder anorganisch, zusammenzuleben, und zwar so, dass die Existenzräume aller respektiert und geschützt werden.

Dr. med. Amma Yeboah, Phoenix-Trainerin und aktives Mitglied von Phoenix e.V. seit 2003. Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie. Studium der Humanmedizin an der Freien Universität Berlin und Promotion an der Charité-Universitätsmedizin Berlin. Studienstipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung von April 2002 bis September 2005.

with raju rage and mîran n.

time travelling brown bears: intergenerational interviews with two transmasculine femmes of color on healing justice

this kitchen table discussion between two trans masculine-femme brown bears (of color) models healing justice through non-academic personal/political narratives. this interview uses imaginative time travel dialogue as a tool for empowerment. mîran and raju talk to each other and their younger selves to create a transformative discussion about what it means to be us: trans people of color in a world full of struggle and survival. this project embodies healing justice as a way through oppression, for our current and younger trans of color selves.

Raju: I really like this idea of doing this actually-at-a-kitchen-table informal interview as a form of empowerment and healing. I had originally been suggested a similar idea by my therapist and was reluctant to do it in front of someone without the life experience to understand what it means to be trans and a survivor. But with you, I can't think of a better person to do this with and I think the time is also right for this.

Mîran: First of all, I want to thank our friend Jin Haritaworn for connecting us with this publishing opportunity. I was having dinner with you, Raju, and told you about my spoken-word-piece- -which-is-still-not-done-and-god-knows-when-it-will-be, where I, as my adult self today, write a letter to my younger self. My therapist also suggested that I should work with my inner child, but I don't know if I, as a queer, trans, working class, fat poc with health struggles, want to talk about such intimate things with my white, abled-bodied, upper class therapist. I'm glad we realized this was something we are both interested in and want to work on together.

Raju: Yeah, that makes sense. So often we don't have places to really voice how we feel because we are told we are 'crazy', paranoid or too angry, so we just end up shutting up and sometimes even shut down. It can start to feel stressful and uncomfortable to discuss the oppressions of being brown and trans, and so I like how this organically happened. I guess we have, from our many conversations before, shared

our very similar backgrounds and upbringing, and so it makes sense that this would work for us as something that we would both find empowering and have both thought about. I see our conversations as a community collective therapy already anyway, and feel safe to discuss this with you. I feel it would be a great exercise for each of us personally, and hopefully, something that other (trans/ gender nonconforming) people of color of all ages could also get something from? I hope so. Plus, I like time travelling. ;)

Mîran: Speaking of silence and paranoia, I think paranoia often protects us. Since as queer/trans of color people, we don't have many spaces in which we can safely exist, or just relax and be ourselves. We have to make compromises every day, just to survive. That's why I think it's important to see this interview as a space to share something that we would normally not be able to share, because we don't have the privilege to find each other easily, because we don't live on the same continent, borders separate us, we don't have the finances and many other reasons... Let's begin!

Younger Mîran interviews Raju:

Mîran: So I would like to start with my younger self asking you questions about me today.

Younger Mîran: How do I look?

Raju: You are handsome, Mîran [adult Mîran laughs out], you always have good hair and you talk about it ALOT, haha, but you have the best hat collection even though you don't need it. Over time I have seen you become more comfortable with yourself.

Younger Mîran: Why do you call me Mîran? Do I have long or short hair?

Raju: Your hair is short. Right now you shaved it and its growing out, but when it is a bit longer it looks really, really good. Your name is Mîran because you chose that name for yourself. I also chose my own name and it's different from my younger name.

Younger Mîran: That's so cool! I always wanted short hair but my mother never allowed it. She said I wouldn't look like a girl anymore. But I never really cared about looking like a girl or a boy. I don't understand what she is talking about. And I like the name Mîran!

Raju: When I was younger I felt similar to you. I had shorter hair but never in the style I wanted it, and my parents always encouraged me to style it and make it feminine,

especially as I got older, but I did have it short. When I was 18, I left home and I cut it real short and felt so good! When you are 20 you will also do that, you will shave your head, too!

Younger Mîran: I will? Wow!!! And where do I live?

Raju: You live in Berlin.

Younger Mîran: What?! Berlin? Really?

Raju: YES! And you live on your own in your own apartment. It's really nice and I have stayed there sometimes. There are pictures of you there that I have seen.

Younger Mîran: I'm cute, right? :-) Wow, my own place. I can't believe that. I thought that I will always live in Remscheid, study here, and probably marry someone.

Raju: Well you have lived in Berlin for a few years.

Younger Mîran: Really?!! Wow! ...but, Raju, can I tell you something? But don't tell my parents.

Raju: Of course.

Younger Mîran: Sometimes I don't feel comfortable in my body or I imagine myself differently. Yesterday, I was playing soccer with boys and it was really warm out, so I unbuttoned my shirt like them and they yelled at me. I think I like air on my chest but I also wanna cover it sometimes. Also I like longer hair and I wanna put make up on, but not all the time. It's confusing.

Raju: I felt similar when I was growing up. I also played with boys when I was younger, but I knew I was different in some way and was also confused about that. I was sure about being masculine, but knew I was born female. I felt comfortable being masculine and didn't even really question it, but friends and family had an issue with it. I felt that I wanted to be in a male body if I could choose that, but knew I wasn't, and I wasn't like the other 'tomboy' girls who still wanted to be girls. I also liked being feminine when I was younger but wanted to be able to decide and choose and do it when and how I wanted to. So, I liked to be masculine *and* feminine but it took a while to realise that was ok. I think your gender will always affect other people, and other people always want you to be what they want you to be, and see what they want to see. The main thing is being comfortable in yourself. That's easy to say sometimes and in reality it is difficult when people make fun of you and tell you that you should look and act a certain way, and when there is also racism on top of that. I think those people are also struggling with their own gender. It may make it easier to realise that?

Younger Mîran: Thank you for saying that, Raju. I think that is the answer to my problem. I don't have a problem with how I look or what I wear. Other people make me feel uncomfortable.

Raju: So Mîran, how old are you? Who are your role models that you look up to? Do you have any?

Younger Mîran: I am 12. My idols are Leyla Zana and Freddy Mercury. My uncle says we like Leyla Zana because she wants to free our people. I like how she talks, she has shorter hair and she is very strong. I like Freddy Mercury because my uncle listens to his music, and I like the makeup! And the outfits! Sometimes I wish I could wear leggings and tighter things but my mother tells me I'm too fat and it doesn't look good on me. She also says that we are migrants and attract attention anyway, so we should keep a low profile. Also, I like Prince, too.

Raju: People think it is important to fit in and not stand out. I think it is more important to be yourself. The role models you mention are also some of my role models too! And none of them seem to fit in to me, they all stand out and are very powerful people. Freddie Mercury is queer and also a person of color and not many people realise that. He has struggled with his identity, and then Prince always gets called gay because he is feminine and he just carries on being himself. Sometimes it's hard to be yourself because in some cases that may make it harder for you to survive. That might be why your parents say these things to you. It is hard for immigrants to survive. I was also an immigrant so I know how it feels. Tell me more about Leyla Zana as I don't know who she is.

Younger Mîran: Leyla Zana is a Kurdish freedom fighter. She is very important and I think she is very strong. She was in prison a lot and she spoke Kurdish in the Turkish parliament, even though it was illegal, but she doesn't give up. And I like her hair.

Raju: Leyla Zana sounds like a very good role model. Some people are bold and daring and have the strength to fight. Sometimes you don't always have that and that is also okay because it is a struggle. The older version of you is such a fighter!

Younger Mîran: Really?! So, what am I doing? I always wanted to be an artist.

Raju: You are doing many things. As I said, you are definitely a fighter. You stand up for your community and fight for their political issues. You are involved in a lot of anti-racist organising with other queer and trans people of color. Do you know what queer and trans are? You and I work together on projects, too. Oh, and I forgot to say you are a dancer!

Younger Mîran: I think I understand. Queer and trans are people like you are and what I wanna be? A dancer? Wow, I hate dancing! But actually I like it but I never dare to. But sounds good! And what are people of color?

Raju: Being of color and using that term is empowering for us. It means we identify ourselves instead of letting people tell us that we are scum and not worth anything just because we are not white and don't look like we were born here in Europe. It is a very political term. Not everyone uses this term and may use other words to describe themselves in a similar way, but many people do. It makes us feel good about ourselves and means we discover things about ourselves that we may otherwise not.

Younger Mîran: And of color is probably people like us? Things are unfair for us. So the other students in my class are not of color.

Raju: Yes, exactly! It also means we can find each other and build community and a chosen family. I wish my younger self could meet you. I'm sure we would be friends, just like our older selves, because we have a lot in common. Actually, we call each other brothers now and we really take care of each other!

Younger Mîran: I would like to be your friend, there are lots of things I would like to know about you! You sound really nice and I always wanted a brother! Sounds like I'm going to look like I imagine and I even have friends! Now I'm really less scared of the future.

Now the adult Mîran interviews the younger Raju.

Mîran: Hey Raju! Tell me, how old are you?

Younger Raju: Are you talking to me? My name isn't Raju. But I like that name. One of my cousins is called Raju, too. I am 7.

Mîran: Oh, excuse me! I forgot to tell you that you chose the name Raju for yourself, recently. Is it ok if I call you Raju now?

Younger Raju: Wow, I like it! I didn't know you could choose your own name. My parents called me a name that is very unusual and not many people here can pronounce it properly. They make it into an English name which I don't like, and people don't think I'm Indian because of it, so I like Raju.

Mîran: So, I'm Mîran and I am a friend of the adult person you are going to be in the future. Do you have any questions you want to ask me?

Younger Raju: Yes, I have so many questions!!!! So, am I old? How old am I and what do I look like and what is my personality like and where do I live? And, and... how do I know you?

Mîran: Wow! So many questions! I will try to answer them all. So, you are 34 now and you are still based in London, but you lived in many other places like Vancouver and Berlin. Actually, you are going to fly to India very soon. Right now, you are in Berlin, and that's how we met 4 years ago. You were part of a performance group and I met you and Jin at the same time. Jin is also a good friend of ours. By the way, you look fantastic! I want to look like you do! Right now you have shorter hair again but a couple of months ago your hair was longer. It's wavy and curly. You are 5'5, very handsome and I have to tell you: great style! You always know how to look good and combine your clothes. You are very outgoing and yes, shy sometimes. You are one of the most sensitive people I know and helped me a lot when I was very confused about a lot of things, like gender. You told me it was okay however I want to look and who ever I want to be. Oh, and you are VERY smart and a great and important activist. AND a masterbaker!!!

Younger Raju: I am soooooo old! Wow, that is amazing. I could never imagine those things about myself! I am so shy I could never imagine being on a stage performing. I don't like how I look now because people make fun of me and tell me that because I'm Asian, that is a bad way to look. Or, that I look like a boy and I should look more like a girl, so I feel ugly. I do like dressing up but I am confused about gender, I'm not sure I know what gender means. Do you mean being a girl or a boy? Because I want to be both!

Mîran: Well, that didn't change! You still like to dress up! You like to play with looking masculine, feminine, etc... gender, basically means how you see yourself (in terms of being a boy or a girl) but that doesn't mean it's how people read you and it also doesn't mean that you have to be a boy or a girl.

Younger Raju: Does that mean that I can be both? Because I sometimes think I am a boy and want a boy's body but I don't want to be exactly like the other boys I know. I also like dressing up and make up and jewelry, too, but people say that's girls' things.

Mîran: One of the cool things with growing up is that you have more freedom with choosing your surroundings. You, for example, found a community with queer and trans folks of color, who respect who you are, how you look and what you think. I understand that it's confusing right now, but later you will see that you don't have to

choose between boy or girl. You are great the way you are and the way you look. No matter what other people tell you, okay?

Younger Raju: That is good to hear. Nobody ever told me that before. I'm surprised to hear those things about myself. I'm also surprised that I'm going to India! Because my family were originally from India and I'm so curious about the place that my family is from. I was born in Kenya and only know about that place and I don't like it here in England.

Mîran: I understand how you feel. When I was growing up I also never got to hear people say things like that. As brown people we grow up with a lot of white people telling us we are not smart enough, not pretty enough, not skinny enough, etc. These messages are also all over television. But you are so cool! I don't know you as a younger person, but I know you today as an adult and you are pretty fantastic!

Younger Raju: Are you like me? Because I don't imagine having friends who knew about me and my gender? And being my friend. It's also not cool to be a brown person - are you brown, too? All the popular kids are white and you can't wear Indian clothes or you get bullied. You have to fit in here, my parents tell me that, and I can see it is true, but I don't fit in. Does that mean that the older me has friends who are like me?

Mîran: Let me tell you one thing, young sibling. It is SUPER COOL to be brown! We are actually pretty similar with the way we grew up. I am also trans and brown like you are. And yes, you have more friends like me! We have a big chosen family of queer/trans of color folks who love you and admire you. Don't worry about the popular kids! Later, they won't be important. They won't be relevant in your life. You are going to be so much more than just popular. If they were still lucky enough to know you, they would probably envy who you are and what you made out of your life.

Younger Raju: WOW! You can choose your family too!? Just like your name. That is so cool. I like that. I love my mother but I don't like my father at all and I want to be like my brother because he is a boy and I want to be one, too. It's so funny to hear that the future can be so different! It sounds so good! And to hear that you also had a similar life, because I feel so different to my friends now.

Mîran: Yes, from the things you told me over the years, we both had to and have to deal with white middle and upper class kids. They are so much more different from who we are and what we face in our lives. Also, those kids still exist today in our communities -- the people who look down on us for being who we are -- and it's tricky to deal with, but don't be scared, we have our own people, people who grew up like you and

me and we support each other, laugh with each other and also cry with each other sometimes.

Younger Raju: But how did we find each other? I wish I could find you and the others now! I never thought about my gender but now I can see that it is something that bothers me a bit because I can see that other people aren't like me and it makes me feel like I'm different in a bad way. I want to meet people like me. I want to meet you!

Mîran: The problem is that the world that we live in, separates us from each other and isolates us. But you are smart, you will break out of it, and find me! Very soon! Until then, you can read books by bell hooks, Audre Lorde, and other Black feminists. Read about Stonewall (but not the whitewashed version) and try to find books about queer and trans of color experiences. Maybe in a library... Another cool thing, later we will have the Internet connecting all computers -- computers are also cool! -- and then you can get information with that! Oh, by the way, you also publish about these things! There are other queer/trans people of color who live close to you, that you don't know yet.

Younger Raju: That sounds incredible!!!! This sounds like a sci-fi movie! I love sci-fi and I also love reading. All I am allowed to read right now is encyclopedias and educational books that help me learn English and fit in, but I want to read these instead. I'm not sure what they are or what they say, and I don't know some of these words, *queer* and *trans* and the names of those writers, but it sounds amazing and I have a feeling that I will learn a lot! Thanks for telling me about them! I can't wait to grow up now. I hate this place, it doesn't feel safe and I want to leave! This makes me feel so much better to know there are these things out there and that my life will change. And it sounds like I am happy and I have a good life!

<time travel ends>

Mîran: Wow, I don't know how you feel, Raju. But that was very intense! I feel like this was more effective than a lot of therapy sessions. It's so healing to talk to a good friend/comrade, watch and listen to your younger self. I never would have guessed how much we can learn from our younger selves. I was too scared to publish the letter I am writing to the younger part of myself but this encourages me to do so! Thank you, Raju, for sharing this intimate piece with me. Again, I see how important it is that we listen to

and write our own stories, witness our strengths and supports and heal ourselves and each other. I like kitchen table (this one literally!) discussions with my cutie poc (qtpoc) siblings! Thank you for guiding each other through the scary past. It makes it a little easier to look into the scary future. Like the Black scholar Ruthie Wilson Gilmore said, *«We should plan to win. And we can win.»*

Raju: I liked using this narrative form of self therapy as a way to unfold and reach out to our younger selves. I feel these conversations have been healing to a younger part of me, and also very much the older present me, who felt and often feels isolated. I also enjoyed time travelling with you and would love to do this again, maybe continually, with you and for myself as a way of healing from past trauma that we often forget about or bury deep when we get older and have too much to deal with still, and when our struggle takes over. I feel it is important to share those moments to gain strength and solidarity. I feel like this has been quite a journey from the kitchen table to the inner depths of our fragile, but strong surviving younger souls, that carries us into a less scary and more safe future! Thank you, Mîran, for sharing this with me, for carrying me and protecting me, and showing me now and infinitely, that there is always a way out and/or a way forward!

Raju Rage, being disciplined from a young age with learning English and studying, wants to be a writer and artist and have his work published one day (he will!). He hopes to be successful, handsome and grow up to be a superhero living in a hot country!

Mîran N. likes ice cream (), music and soccer. They hate spiders, aftershave and white beans (will never change). Mîran wants to be a famous artist.

Pasquale Virginie Rotter

Empowerment in Motion – Körper und Bewegung in Empowerment-Prozessen

oder

Liebe Schwester, lieber Bruder!

Du hast gefragt, was mich bewegt. Hier nun die versprochene und lang erwartete Antwort. Mein lieber Bruder, du hast im Sommer an einem »Empowerment in Motion«-Workshop teilgenommen, den ich im Rahmen des jährlichen Bundestreffens der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland e.V. angeboten habe. Als ich dich nach dem Workshop gefragt habe, wie du es fandest, meintest du, es wäre ja ganz nett gewesen, die Bewegung und so, doch eigentlich hättest du gedacht, dass man sich mal über Rassismuserfahrungen austauschen könne und auch gemeinsam besprechen würde, was man denn tun könne. Ich musste schmunzeln und fand deshalb lediglich eine Antwort, die Dich nur mäßig befriedigte. Eine ausführliche Antwort möchte ich nun nachholen.

Lieber Bruder, liebe Schwester, du bist die in Ostdeutschland sozialisierte Schwarze Buchautorin, die deutsche Filmemacherin, deren Großmutter aus der Ost-Türkei nach Deutschland kam, der Technik-Student aus der Mongolei, der afro-deutsche Fernsehjournalist, die Studentin und Aktivistin iranischer Herkunft, der afrodeutsche in West-Berlin sozialisierte Koch, die Studierende kubanischer Herkunft, mit und ohne spanischen Akzent, die Politik-Studierende of Color, die »passed«²¹, die Frau of Color, deren Onkel im kurdischen Widerstand gekämpft hat, die Promovierende aus Indien, in

21 Das Phänomen, dass jemand aus einer Dominanzperspektive betrachtet als weiß wahrgenommen wird, heißt im US-amerikanischen Sprachgebrauch »Passing«. Wenn du mehr darüber wissen möchtest, kannst du im Text »'Na ja, irgendwie hat man das ja gesehen'. Passing in Deutschland – Überlegungen zu Repräsentation und Differenz« von Aischa Ahmed im Buch »Mythen, Masken und Subjekten« von Maisha Eggers et al. (Hrsg.) nachlesen.

deren Familie mindestens zwei Sprachen verloren gingen und durch eine Kolonialsprache ersetzt wurden, der arbeitslose Akademiker, der aus der Demokratischen Republik Kongo geflohen ist, die Juristin vietnamesischer Herkunft in zweiter und dritter Generation, der Organisationsberater, der als Kind mit seinen Eltern aus Eritrea geflüchtet ist, die Auszubildende aus Kasachstan, der Afrodeutsche aus Baden-Württemberg, die Deutsch-Türkin aus Kreuzberg und der Deutsch-Türke aus Frankfurt.²² Du bist der, der von überall und nirgendwoher kommt. Du bist die, deren Eltern von überall her gekommen sind. Ihr seid die, die immer schon da waren.

»Life is movement. Enjoy movement and you will enjoy life.« (Ismael Ivo)

Ich möchte dir zuerst erzählen, wie alles begann, wie ich überhaupt auf »Empowerment in Motion« gekommen bin. Es begann mit einer Liste von Fragen, die vor rund vier Jahren einfach aus mir herausströmten. Ganz banale Fragen wie: »Wie drückt sich Anpassung körperlich aus?« »Wie fühlt es sich an, wenn alle dich anstarren?« Oder: »Wie fühlt es sich an, wenn du soviel Raum wie nur möglich einnimmst?« Oder auch: »Wie fühlt es sich an, wenn du getragen wirst?« Bis hin zu: »Wie fühlt es sich an, wenn du Grenzen setzt?« Dieses wiederholte »Wie fühlt es sich an..?« war natürlich denkbar unpräzise, doch zum damaligen Zeitpunkt für mich die beste Formulierung um auszudrücken, dass irgendwie der Körper beteiligt sein muss, um Antworten auf die unzähligen Fragen zu finden, die mich als Schwarze Frau inmitten meines persönlichen Empowerment-Prozesses so bewegten. Ich wollte also Antworten auf diese Fragen finden. Und zwar um neue, weitergehende Fragen zu formulieren. Fragen, die sich jenseits des gewaltvollen und traumatischen Dreh- und Angelpunktes »Rassismus-Erfahrung« bewegen. Rückblickend weiß ich, dass ich

22 Ich benenne an dieser Stelle bewusst konstruierte, (re)produzierte und wirkmächtige Identitätsmerkmale wie nationale, geografische oder sonstige Herkunft. Sowohl um eine machtvoll-praxis der Selbstbenennung und Selbstrepräsentation von Menschen of Color und Schwarzen Menschen zu pflegen, die es uns ermöglicht, rassistischen Repräsentation positive Selbstbilder entgegenzusetzen, als auch um Identität als konstruierte Kategorie zu begreifen, die Dominanzverhältnisse in Frage stellen kann.

Fragen stellen wollte, die meinen Blick nach innen richten (vgl. Kilomba 2008, 138ff.). Fragen die mich, mein subjektives, einseitiges und emotionales Erleben, meinen Körper, das Erleben meines Körpers und die kollektiv und transgenerational vermittelten Erfahrungen meiner Communities ins Zentrum meines individuellen und damit auch eines kollektiven Empowerment-Prozesses stellen. Ich wollte Methoden und Übungen entwickeln, die diese Antworten erlebbar machen. Räume schaffen, in denen Menschen ihre ganz persönlichen und möglichst viele verschiedene Antworten finden können. Und schließlich wollte ich Menschen ermutigen, weitere befreiende Fragen zu stellen und das ganz ohne Worte. Wenige Wochen später – ich weiß nur, es schien die Sonne – saß ich mit meinem Kollegen Sebastian Fleary im Park und er fragte »Warum eigentlich ›in Motion‹?« und ich antwortete schlicht: »Ich weiß es nicht.« Er lachte auf und sah mich erstaunt an. Einige Jahre, zahlreiche Workshops und unzählige Rückmeldungen von Teilnehmenden später ist klar, dass es bei »Empowerment in Motion« um alles andere als um Worte geht. Und trotzdem werde ich den Versuch unternehmen, »Empowerment in Motion« mit Worten zu beschreiben. Und weil es um Bewegung geht, kann es sein, dass die Beschreibung, die ich genau in diesem Moment finde, schon im nächsten Moment nicht mehr »wahr« ist und für die Menschen, die das erlebt haben, schon gar nicht. Verzeiht mir diesen Beginn eines paradoxen Zirkels, der nicht in meiner Macht liegt.

Als ich selbst vor etwa sechs Jahren meinen ersten Empowerment-Workshop bei Nuran Yiğit und Güler Arapi besuchte, war das die Fortsetzung meines in der politischen Situation Österreichs der Jahrtausendwende²³ begonnenen Empowerment-Wegs und ein Erweckungserlebnis zugleich. Nachdem ich bisher nur ihre Bücher gekannt hatte, sah ich zum ersten Mal den Film über die Poetin und afrodeutsche Aktivistin May Ayim, vergoss befreiende Tränen, teilte einen Raum und meine Erfahrungen mit Frauen, die mich bedingungslos verstanden und wertschätzten und

23 Was damals in Österreich passierte kannst Du hier:

<http://www.profil.at/articles/0917/560/240367/angstschuebe-vor-jahren-nigerianer-marcus-omofuma> [14.1.2013], hier: <http://no-racism.net/rubrik/160/> [14.1.2013] und hier:

<http://www.mopo.de/news/sonnabend-05-02-2000—10-46-weiter-heftige-reaktionen-nach-regierungswechsel-in-oesterreich,5066732,6265466.html> [14.1.2013] nachlesen.

spürte erneut, dass ich nicht alleine bin mit rassistischen Erfahrungen. Schon seit Jahren und schließlich auch parallel zu diesem Empowerment-Weg habe ich immer viel getanzt, verschiedene Bewegungsformen und Elemente des Modernen Tanzes, Tanztheaters und zeitgenössischen Tanzes, New Dance, Afrobrasilianischen Tanzes, Contact Improvisation, Atem- und Stimmübungen unter der Leitung von großartigen und nachhaltig inspirierenden Lehrer_innen erfahren und erforscht und damit meinen Körper und seine Grenzen besser kennen gelernt. Mir wurde immer klarer, wie eng meine Körper- und meine Rassismuserfahrungen aneinander geknüpft waren. So kam es, dass ich die eingangs zitierten Fragen aufschrieb.

»Dance is the hidden language of the soul.« (Martha Graham)²⁴

Um »Empowerment in Motion« greifbarer für Dich zu machen, möchte ich einfach exemplarisch eine bestimmte Methode sowie Erfahrungen und Beobachtungen aus den bisher durchgeführten »Empowerment in Motion«-Trainings mit dir teilen. Ein Baustein des Workshops auf Basis des Empowerment-Konzepts gegen Rassismus und Diskriminierung der von Halil Can und Nuran Yiğit geschaffenen HAKRA-Empowerment-Initiative ist Biografiearbeit. Impulsgeber für die Biografiearbeit sind zumeist Orientierungsfragen, welche die bewegten Lebens-, Familien- und Migrationsgeschichte(n) fokussieren und sie vor dem Hintergrund von Rassismuserfahrungen in Deutschland beleuchten. Dabei eröffnet sich zumeist ein reicher Raum gefüllt mit Worten, Geschichten, Bildern und Gefühlen. Dieser offenbart den Teilnehmenden Vielfalt und Schönheit, Einzigartigkeit und Schmerz von Migrationsgeschichten von Menschen of Color, Schwarzen Menschen und Menschen mit Migrationsgeschichte und nicht zuletzt die geballte Gewalterfahrung von Rassismus auf globaler, struktureller, individueller und alltäglicher Ebene. Die Hauptausdrucksmittel dieser Art von Biografiearbeit sind Schrift, Zeichnungen, Sprache, Gesten, Erzählungen, Lachen und Tränen.

24 Dieses wunderschöne Zitat der US-amerikanischen Tänzerin, Choreografin und Tanzpädagogin Martha Graham fand ich unter folgendem Link:
http://www.nellymazloummadri.org.gr/dance_quotes.htm (14.1.2013)

Biografiearbeit und sprachliche Impulsgeber sind auch essentieller Bestandteil von »Empowerment in Motion«-Trainings. Mit dem Unterschied, dass kaum geschriebene oder ausgesprochene Worte zur Beschreibung bzw. Darstellung der biografischen Auseinandersetzung verwendet werden.

Vielmehr werden Bewegungs- und Improvisationselemente genutzt, um die eigene Geschichte zu ergründen und zu teilen. Damit sich die Körper der Teilnehmenden auf diese zumeist ungewohnten verschiedenen Ausdrucksweisen vorbereiten können, erfahren die Teilnehmenden im Laufe des Trainings verschiedene Grundlagen der Körperarbeit sowie der Bewegungs- und Stimmimprovisation. Dazu zählen beispielsweise Atemübungen, die Wahrnehmung der Körperachsen und -ebenen und des Körpernahbereiches, die Wahrnehmung der körperlichen Verortung in Bezug zum Raum und zu anderen Menschen im Raum, die Wahrnehmung von Resonanzräumen im Körper und die isolierte Nutzung von Spannung und Entspannung bestimmter Körperbereiche für freie oder vorgegebene Bewegungsabläufe. Auf der technischen Ebene wird beispielsweise die Aufmerksamkeit auf den Atem als einschränkende oder unterstützende Kraft gelenkt, die Variationsmöglichkeiten einer Bewegung ausprobiert und die technischen Feinheiten bestimmter Bewegungsabläufe erforscht (Denn stell dir vor, allein bei einer einfachen Drehung kommen allein mindestens acht Dimensionen zum Tragen: am Platz, auf einem Bein, von zwei Beinen auf ein Bein, von einem auf das andere Bein, durch den Raum, am Boden, nach außen oder nach innen). Dabei wird ein synaptisches Feuerwerk in Gang gesetzt, das an das eigene Körpergedächtnis anknüpft und immer neue Verbindung schafft und alte transformiert. Das einfachste Beispiel für eine Transformation dieser Art ist wohl, wenn jemand der Meinung ist, nicht »tanzen« zu können und dann erfährt, wie leicht ihm_ihr ein bestimmter – bisher als rein tänzerisch begriffener - Bewegungsablauf fällt. Oder auch von anderen Teilnehmenden die Rückmeldung bekommt, wie sehr seine_ihre Bewegung sie berührt haben oder was sie darin gesehen haben und dies zu teilen.

»We have more possibilities available in each moment than we realize.« (Thích Nhất Hạnh)²⁵

Auf diese Vorarbeit folgt eine improvisatorische Phase, die einzelne biografische Fragen als Referenzpunkte nutzt und die Teilnehmenden einlädt, die eigenen biografischen Erfahrungen als Weg (etwa von A nach B durch den Raum) oder als Kontinuum (als Loop) zu begreifen. Es wird Zeit und Raum gegeben, um in Einzelarbeit frei zu improvisieren, mittels der erfahrenen performativen Elemente, Stimm- und Bewegungstechniken den biografischen Weg zu erforschen und einen performativen Ausdruck dafür zu finden. Schließlich werden die Teilnehmenden eingeladen ihren biografischen Weg in Form einer improvisatorischen Performance zu teilen. Das Spannende an dieser Kombination ist, dass mittels der erinnerungsorientierten Biografiearbeit nicht nur das episodische (Wann hast du Tee gekocht?) und das deklarative (Was ist Tee?) Gedächtnis, sondern mittels der performativen Biografiearbeit auch das prozedurale (Wie machst du Tee?) aktiviert wird. Das bedeutet, dass die Teilnehmenden im Moment der Improvisation, indem sie einen mehr oder weniger spontanen Ausdruck für das *Wann* und das *Was* einer biografischen Erfahrung finden, auch das *Wie* erforschen und diese Erfahrung zugleich in jedem Moment der Entscheidung (neu) komponieren, verarbeiten und verwandeln.

»Being oppressed means the absence of choices.« (bell hooks)²⁶

Während jeder Improvisation erfährst Du also die Gleichzeitigkeit von Darstellen und Sein, Erinnern und Wiederherstellen, Entscheiden und Verwandeln. Im Moment des performativen Teilens mit den übrigen Workshop-Teilnehmenden stellst du zum

25 Diese Aussage des buddhistischen Mönchs, Schriftstellers und Lyrikers Thích Nhất Hạnh ist wohl eines der berühmtesten Zitate von ihm. Hole dir ein paar Bücher von ihm, vielleicht begegnet es dir da!

26 Dieses berühmte Zitat findest Du auf Seite 5 des Buches »Feminist Theory. From Margin To Center« der afroamerikanischen Literaturwissenschaftlerin und Feministin bell hooks (1984).

Beispiel die allzu bekannte Erfahrung von Unterdrückung in Form rassistischer Fragen und Kommentare dar. Dabei nimmst du wahr, wie du als Körper darauf reagierst, wie es sich anfühlt (der Blick nach innen) und was es mit dir und auch was es mit den Zuschauer_innen macht. Im selben Moment triffst du aus einem Bewegungsimpuls heraus (der etwa auf muskuläre Überanstrengung oder eingeschränkte Atmung zurückgeführt werden kann oder auch auf Langeweile, Unbehagen oder Orientierungslosigkeit) eine neue Entscheidung und komponierst im Moment die Performance und somit deine biografische Erfahrung neu.²⁷

Lieber Bruder, du hast natürlich recht:

in Empowerment-Trainings geht es vor allem und in erster Linie auch darum, Sprachlosigkeit zu überwinden, traumatische Erfahrungen zu artikulieren, im Austausch mit anderen zu transformieren und neue Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft zu eröffnen. In diesem Zusammenhang wird oft der Wunsch nach dialogischer Schlagfertigkeit genannt, die mein Gegenüber Schachmatt setzt. Der Wunsch eine Antwort darauf zu bekommen, wie ich »richtig« handeln kann, wenn ich mit Rassismus konfrontiert bin. Das beinhaltet jedoch eine Vorstellung davon, dass es ein objektives »richtiges« Verhalten in rassistischen Erfahrungssituationen gibt. Ein Handeln also, das mein Gegenüber 1) davon überzeugt, dass er_sie rassistisch gehandelt hat und 2) anerkennt, dass mich das verletzt hat und 3) sich vornimmt in Zukunft nicht mehr rassistisch zu sein. Sprich: Ein Verhalten meinerseits, das Rassismus aus der Welt schafft! Und das alles mit klugen und gewählten Worten und ich selbst möchte mich nach so einer Situation natürlich stark und gut fühlen. Merkst du was? Die ersten drei Wünsche richten sich an mein Gegenüber, und es wird nur davon gesprochen, was *ich* leisten muss – also *richtig* machen muss – um Rassismus aus der Welt zu schaffen. Kein Wort davon, wie es mir dabei geht, wie viel Energie ich da hineinstecke und schon gar nicht, wie ich mich dabei auf einer körperlichen Ebene fühle.

27 Wenn du mehr über die wunderbaren Möglichkeiten der Tanzimprovisation erfahren möchtest, kannst du das im Buch »Tanzimprovisation: Geschichte – Theorie – Verfahren – Vermittlung« von Friederike Lampert (2007) ab S. 122 nachlesen.

»Ausdruck ist der Mut zur Klarheit des eigenen Gefühls.« (unbekannt)²⁸

Liebe Schwester,

hinter den Wünschen steht unter anderem das grundlegende Bedürfnis, diese traumatische Erfahrung einfach nicht wieder zu machen zu müssen. Ich verstehe diese Wünsche, und es ist wichtig uns bewusst zu machen, welche Bedürfnisse dahinterstehen. Zugleich verkennen sie grundlegende Merkmale von Rassismus: er ist 1) gewaltförmig und 2) völlig irrational. Grada Kilomba hat in Ihrem Buch »Plantation Memories« Rassismuserfahrungen als traumatische Erfahrung beschrieben. So müssen wir Rassismuserfahrungen als ganzkörperliche Erfahrung begreifen, die auch ganzkörperliche Reaktionen und Bewältigungsmuster hervorruft. Es ist also natürlich wichtig zu wissen, was ich erlebt habe, wie ich bisher darauf geantwortet habe und was ich in Zukunft sagen kann. Doch genauso wichtig ist es zu erkennen, dass ich jedes Mal, wenn ich mit Rassismus konfrontiert werde, die Luft anhalte. Und damit die Verbindung zur Grundbewegung meines Lebens unterbreche. Oder, dass mein Körper gelernt hat, sich unmerklich kleiner zu machen, um rassistischen Angriffen zu entgehen. Oder meine Stimmorgane sich jedes Mal unmerklich zuschnüren, weil eine dünne Stimme mich in meiner Wahrnehmung weniger bedrohlich für mein rassistisches Gegenüber macht. Oder, dass ich unmerklich zurückweiche, wenn meine Grenze überschritten wird und ich damit mein Bedürfnis nach meinem Raum aufgebe. Oder, dass ich im öffentlichen Raum meinen Blick senke, um nicht von den vielen potenziell gewaltvollen Energien in Form von Blicken oder rassistischen Bildern getroffen zu werden. Oder, dass ich jedes Mal, wenn ich nichts sage, meinen Kiefer anspanne. Der Glaube, dass Rassismus *rational* ist, weckt in uns den Wunsch, rational darauf reagieren zu können, im besten Fall möglichst unemotional, um nicht auch noch in die Dichotomiefalle von rational/emotional zu tapen und die *emotionale* Position, die zuvor für mich konstruiert wurde, einzunehmen. Dabei ist es völlig irrational, Menschen anhand eines beliebigen phänotypischen Merkmals zu kategorisieren, in besser und

28 Als ich vor Jahren eine Fortbildung zum Thema »Atem und Stimme« besuchte, hat der Dozent diesen Satz formuliert. Leider weiß ich nicht mehr, wie er heißt, doch diese Aussage hat mich seitdem begleitet.

schlechter zu unterteilen und damit Herabwürdigung, Infantilisierung, Paternalisierung, Kriminalisierung, Bevormundung, Exotisierung, Sexualisierung, Gewalt, Verfolgung, Versklavung, Ausbeutung und Mord zu legitimieren!

»Your body ist your home. Welcome home!« (Ismael Ivo)²⁹

Du bist dein Körper und dein Körper bist du. Dein Körper macht Judo, dein Körper geht auf eine Demonstration, dein Kopftuch schmiegt sich an deinen Körper, dein Körper sitzt im Uni-Seminar, dein Körper zwingt sich in die U-Bahn, dein Körper antwortet auf die Frage »Wo kommst du her?«, dein Körper liest von rassistischen Übergriffen, dein Körper sieht herabwürdigende Darstellungen von Menschen wie dir, dein Körper nimmt die Migrationsgeschichten deiner Familie auf, dein Körper ist Zeuge von rassistischen Übergriffen, dein Körper wird angefasst, besprochen, kommentiert und repräsentiert. Warum also der Wirkung von Rassismus auf deinen Körper weniger Beachtung schenken als der Wirkung deiner Ernährung, Sonnenschein oder zärtlicher Berührung? Warum also die Auswirkungen von Rassismus auf deinen Körper und Geist durch das Nadelöhr Sprache fädeln und dabei alle anderen Bewältigungs- und Ausdrucksformen ignorieren? »Empowerment in Motion« stellt deinen Körper als Speicher sozialer Erfahrungen – also dich – (wieder) in den Mittelpunkt deiner Wahrnehmung und verfeinert diese Wahrnehmung gleichzeitig auf vielen unterschiedlichen Ebenen – und Sprache ist nur eine davon.

»Empowerment in Motion« ermöglicht es dir, den emotionalen/körperlichen Spuren von Rassismuserfahrungen nachzuspüren, diese zu erkennen und anzuerkennen, sie – völlig »irrational« und jenseits einer Vorstellung von richtig und falsch – umzuwandeln. Der Miteinbezug von Körperwahrnehmung und Bewegung in deinen Empowerment-Prozess ermöglicht es dir, deine unmittelbaren emotionalen/körperlichen Impulse in rassistischen Situationen wahrzunehmen, sie ernst zu nehmen, dich von alten und

29 Mit diesen Worten eröffnet der Tänzer und Choreograf Ismael Ivo in der Regel seine Tanz-Workshops!

möglicherweise schwächenden Reaktionsmustern darin zu befreien und neue, dein ganzes Sein respektierende Formen der Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten, des Widerstands, der Befreiung und der Transformation zu schaffen.

Ich hoffe, meine Antwort macht dir Lust auf Bewegung! In diesem Sinne... ich schicke dir herzliche und empowernde Grüße!

Pasquale Virginie Rotter

Für Celia, Sanaa und Kalala

Literatur

hooks, bell (1984): *Feminist Theory. From Margin To Center*. South End Press, Boston.

Kilomba, Grada (2008): *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism*. Unrast, Münster.

Lampert, Friederike (2007): *Tanzimprovisation: Geschichte – Theorie – Verfahren – Vermittlung*. transcript, Bielefeld.

Pasquale Virginie Rotter lebt und arbeitet in Berlin und ist bundesweit als Diversity- und Empowerment-Trainerin tätig. Darüber hinaus arbeitet sie als Mediatorin, Moderatorin und Körper-Coach im Themenfeld Migration, Diversity und Empowerment.

Jihan Jasmin S. Dean und Hanna Hoa Anh Mai

»A (virtual) network of friends that I haven't met yet«

Move on up! – (K)Eine ganz gewöhnliche Mailingliste

Wie alles anfang...

Die Mailingliste »Move on up!« ist aus einer gleichnamigen Veranstaltung heraus entstanden: Unter dem Titel »Move on up! Empowerment Visionen in Bewegung« fand im Jahr 2008 in Berlin das »Empowerment Forum« aus der Perspektive von People of Color (PoC) statt. Es richtete sich ausschließlich an Menschen, die in Deutschland (potentiell) mit rassistischer Diskriminierung konfrontiert sind. In Workshops, Lesungen, Vorträgen und in der Freizeit tauschten sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen als PoC in Deutschland aus, bildeten sich weiter und knüpften Netzwerke.

Um im Austausch zu bleiben, wurde im Anschluss ein E-Mail-Verteiler eingerichtet, in den zu Beginn ca. 30 Personen eingetragen waren. Zunächst als Informations- und Organisations-Medium gedacht, entwickelte sich die Mailingliste schnell zu einem eigenen virtuellen Community- und Empowerment-Raum. Anfangs kannten sich noch alle Mitglieder untereinander, doch dies sollte sich bald ändern.

Bis 2012 ist der Verteiler auf 350 Mitglieder angewachsen. Die meisten Menschen sind über persönliche Kontakte dazugekommen, einige waren Teilnehmende bei Empowerment-Seminaren, haben sich bei Veranstaltungen kennengelernt und andere sind zufällig im Internet auf die Liste gestoßen. Diesen stellen wir als Administrator_innen den Verteiler vor und bitten sie um eine Selbstpositionierung, um sicherzustellen, dass der Verteiler ein PoC-Raum bleibt.

Dann erhalten wir beispielsweise Antworten wie diese:

»Kurzum: Ich mutierte von der Umweltaktivistin zur sozialen Aktivistin, bekenne mich als woman of color und bringe das Thema ins kon-

servative München (...) Im Verteiler erhoffe ich mir eine Community ähnlich Gesinnter, ich erhoffe mir fruchtbare Dialoge (wie gesagt komme ich aus München und da haben nur die Allerwenigsten jemals vom Begriff 'people of color' gehört!) und weiteres Empowerment.«

Als Administrator_innen des Move on up!-Verteilers sehen wir uns lediglich als Verwalter_innen, agieren jedoch nicht als Moderator_innen, für die Inhalte und Diskussionen sind alle Teilnehmenden verantwortlich. Wenn wir nun diesen Beitrag schreiben, dann sprechen wir nicht im Namen von Move on up!, sondern schildern lediglich unsere persönliche Wahrnehmung.

Alltägliche Vernetzung und Unterstützung

Die Mailingliste wird auf vielfältige Weise genutzt. Es gibt einen Austausch über Alltagssituationen und das Handeln gegen Rassismus, es wird um Rat gefragt und Rat gegeben, so werden zum Beispiel Adressen von Ärzt_innen, die selber PoC sind oder mit denen PoC gute Erfahrungen haben, weitergegeben. Es finden sich Links zu Presseartikeln und Diskussionen darüber, Diskussionen über aktuelle politische Ereignisse und die Medienberichterstattung, Vernetzung für gemeinsame Aktivitäten, Stellenanzeigen, Veranstaltungstipps, Musik- und Literaturhinweise, Filme, WG-Gründungen und Zimmergesuche. Tagungen werden organisiert und die Mitglieder nutzen den Verteiler, um über andere Aktivitäten, Demos, Veranstaltungen, an denen sie beteiligt sind, zu informieren oder zu mobilisieren.

Move on up! ist kein Verein, hat keine Vertretungsstruktur und keine einheitlichen Positionen, sondern funktioniert als Netzwerk, was unseres Erachtens auch seine Stärke ist. Die einzelnen Listenmitglieder sind in einer Vielzahl anderer Zusammenhänge aktiv. Trotz aller Unterschiede teilen die Mitglieder neben der Verwendung des PoC-Begriffs jedoch auch eine emanzipatorische Haltung als politische Grundrichtung.

Eine virtuelle Community

Wir finden, der Move on up!-Verteiler ist alles, was eine auf geteilter Erfahrung basierende Community ausmacht: Solidarität, Zugewandtheit, Empowerment, Diskussionen, aber auch manchmal Streit und Missverständnisse. Unterschiedliche politische

Strategien werden sichtbar, etwa dazu, wann PoC sich in von Weißen dominierte Strukturen hineinbegeben sollen und wann nicht. Manche Diskussionen sind kontrovers und lang, manchmal sind es an die 20 Mails pro Tag. Manche Listenmitglieder steigen aus, andere kommen dazu. Es gelingt aber immer wieder durch Kontroversen hindurch Verbindendes festzustellen. Dennoch möchten wir nicht die Erwartung wecken, dass dies immer und für alle ein »geschützter Raum« sein kann. Denn neben der gemeinsamen Verwendung des PoC-Begriffs gibt es viele Unterschiede zwischen den Listenmitgliedern, womit auch unterschiedliche Verletzbarkeiten, zum Beispiel in Bezug auf Aufenthaltsstatus, Gender, Religion etc. einhergehen. Wir sprechen stattdessen bewusst von einem PoC-Raum.

Die folgenden Zitate und die Überschrift dieses Beitrags sind Antworten auf eine Umfrage unter den Listenmitgliedern zu den Fragen: Wofür nutzt ihr den Verteiler und was bedeutet er euch?

»Es tut enorm gut zu wissen, dass die Themen, welche mich beschäftigen hier kein Randthema sind. Obwohl ich hier wenig schreibe, baut es mich auf, zu lesen wie auch andere PoCs aktiv sind und sich nicht unterkriegen lassen. Schon alleine das durchstöbern der Mails von Menschen, die ich zum größten Teil nicht persönlich kenne, gibt mir Kraft. Hier sehe ich sofort, wo und wann ich mich zu verschiedenen Themenbereichen informieren und weiterbilden kann. Viele Mails sind voller positiver Energie und Power und unsichere Verfasser_Innen werden von den anderen aufgebaut und bestärkt. Move-On-Up ist ein geschützter Raum - anders als bei Facebook und Co gibt es hier keine beleidigenden Kommentare am Ende eines Beitrages zu lesen. Der Move-On-Up Verteiler gibt mir also die Chance Mails und Kommentare zu lesen, ohne Angst haben zu müssen, dass ich verletzt und enttäuscht meinen Laptop runterfahre. Eher bin ich im Guten überwältigt und bedauere es sehr, dass ich nicht immer alle Diskussionen verfolgen kann. Dieser Verteiler ist tatsächlich ein Teil meines Empowerments.«

»Der Verteiler ist für mich eine Art 'community'. Ich habe durch move-on-up viele Leute kennengelernt und Zugang zu sehr vielen PoC-

Veranstaltungen, was mir vorher in Berlin sehr gefehlt hat. Ich habe mich sonst als PoC in Berlin ziemlich einsam gefühlt. Er spielt in meinem Leben eine große Rolle und ich finde es wichtig, an solchen Räumen teilzunehmen. Manchmal sind es viele Emails an einem Tag, aber es lässt sich noch 'managen'.«

»zusammenhalt! wachstum! LOVE! SHARING! unity! CREATIVITY! exchange! INSPIRATION! WARMTH! professionalism! and much more that words can not express...«

Entgegen der häufig geäußerten Kritik an Identitätspolitikern zeigt die Alltagspraxis des Verteilers, dass „People of Color“ als gemeinsamer Begriff hilfreich ist, um geteilte Erfahrungen mit Rassismus *überhaupt* benennen zu können, um Menschen, die diese Erfahrungen teilen, in einen Austausch zu bringen und antirassistische Praxen und Analysen aus PoC-Perspektiven weiterzuentwickeln.

Die Vernetzung und gegenseitige Unterstützung im Verteiler können den Einzelnen helfen, PoC-Perspektiven auch in anderen Zusammenhängen, seien es politische Gruppen oder die Schule der Kinder, einzubringen und Rassismus, der vorher oftmals als individuelles Problem erschien, auf einer gesellschaftlichen Ebene zu verstehen, zu thematisieren und zu bekämpfen, ohne dabei in essentialistischen Kategorien stecken zu bleiben.

Darüber hinaus ermöglicht der Verteiler eine solidarische Haltung über Community-Grenzen hinweg. Viele der Mitglieder verorten sich auch in anderen, zum Beispiel migrantischen, Schwarzen oder Roma-Communities, manche verstehen sich in erster Linie als Queers of Color. „Move on up“ ist ein Knotenpunkt geteilter Erfahrungen von PoC als Austausch- und Informationsraum.

Als Administrator_innen sehen wir unsere Aufgabe darin, diesen Austausch zu ermöglichen und die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen. Wir geben keine „allgemeingültige Definition“ des PoC-Begriffs vor, sondern betrachten gerade die Liste selbst als Ort für Aushandlungsprozesse darum. Vielleicht sind es sogar die Unterschiede zwischen People of Color, die Uneindeutigkeiten im Hinblick auf Zugehörigkeiten, die Kontextgebundenheit von Erfahrungen, die Aushand-

lungsprozesse, die den Begriff und die widerständigen Praxen in Bewegung und somit lebendig halten.

Hanna Hoa Anh Mai ist Diplom-Pädagogin. Sie promoviert zum biografisch-professionellen Wissen von Pädagog_innen of Color in migrationspädagogischen Arbeitsfeldern und arbeitet praktisch und theoretisch zu den Themen Empowerment, Rassismus und Migrationspädagogik.

Jihan Jasmin S. Dean: Meine Migrationsroute führt von einem kleinen schwäbischen Dorf über Tübingen nach Berlin. Zurzeit arbeite ich an einer Dissertation über Selbstpositionierungsprozesse rassifizierter Communities in Deutschland seit der Vereinigung.

Jihan Jasmin S. Dean and Hanna Hoa Anh Mai

»A (virtual) network of friends that I haven't met yet«

Move on up! – (Not) just an ordinary mailing list

How everything started...

The Move on up! mailing list emerged from an event of the same title. In 2008, a forum called »Move on up! Empowerment Visionen in Bewegung« (*Move on up! Empowerment Visions in Motion*), took place in Berlin, representing the perspectives of people of color (PoC). It was targeted exclusively at people who are potentially confronted with racial discrimination within Germany. Participants exchanged experiences as PoC in Germany during workshops, readings, lectures and their free time, educated themselves and built networks.

In order to continue staying in contact, a mailing list was established, initially consisting of 30 people. Intended at first as a medium for information and organization, the mailing list quickly evolved into a virtual space for community and empowerment. At the beginning all members knew each other, but that was a short-lived setup.

At the outset of 2012 the mailing list consisted of 350 members. Most of them joined the list after having had in person contact with an existing member, some took part in empowerment workshops beforehand, met an existing member at an event or found the list by chance on the internet. For the latter, we as administrators introduce the mailing list and ask them to position themselves, so as to make sure the list remains a PoC space.

In response we get answers such as the following one:

»In short: I mutated from the environmental activist into the social activist, came out as woman of color and took the topic into conservative Munich (...). From the mailing list I expect a community with a similar outlook, I expect fruitful dialogue (as already mentioned I

come from Munich and there the fewest have ever heard of the existence of the term 'people of color!'), and further empowerment.«

As administrators of the Move on up! mailing list we see ourselves just as technical supervisors. We don't act as moderators. On the contrary, all members are responsible for contents and the discussions. While writing this contribution, we don't speak in the name of Move on up!, but am to simply illustrate our personal perception.

Everyday networking and support

The mailing list is used in multifaceted ways. There is an exchange about everyday situations and actions against racism. People ask for advice and give advice, e.g. contact addresses of doctors who are PoC themselves or have been positively experienced by PoC, are exchanged. There are links to articles and discussions about articles, exchanges on current political events and their representation in the media, networking for common activities, job offers, event announcements, music, literature and film listings, calls for the formation of flat-shares, and announcements for rooms. Conferences are organized and members inform each other of other activities, demonstrations or events they are part of.

Move on up! is not an organization, has not got a structure of representation and no homogeneous position, but functions as a network – in our opinion this is also its strength. Individual members are active in a bunch of other contexts. Despite differences, members share not only the usage of the term PoC but also an emancipatory stance as their main political direction.

A virtual community

We believe, the Move-on-up! mailing list consists of everything that a community based on shared experience implies: solidarity, closeness, empowerment, discussions, but sometimes also conflict and misunderstanding. Differentiating political strategies become visible, e.g. in the question whether PoC should be involved in structures dominated by Whites, in which cases they should and in which not. Some discussions are controversial and long, sometimes there are about 20 mails a day. Some members leave the list, others join it. In spite of contrasting positions, over and over again it is possible to see common threads. Nevertheless we do not want to raise the expectation that the list is always a safe space for everybody. Besides the common usage of the

term PoC, there are lots of differences between members, accompanied by different vulnerabilities with regard to legal status, gender, religion and so on. Instead we refer to the list as a PoC space.

The following quotes and the title of this contribution are responses given by list members to an inquiry carried out with the question questions: How do you use the mailing list and what does it mean to you?:

»It feels enormously good to know, that the topics I'm concerned with, are not just a side issue here. Although I don't write much, it's empowering to read from other active PoC who don't give up. Even going through the mails of people who I don't know personally for the most part, empowers me. Here I can see at once how to get information about different fields and train myself. Many mails contain a lot of positive energy and power and insecure writers are supported and empowered. Move-On-Up is a safe space – not like facebook and co. you won't find insulting comments at the end of a contribution. The Move-On-Up mailing list provides the opportunity for me to read mails and comments without having to fear that I will shut down my notebook insulted and disappointed. Rather, I'm overwhelmed in a positive sense and think it's a pity that I can't always follow all discussions. This mailing list is in fact one part of my empowerment.«

»The mailing list is a kind of 'community' for me. I met a lot of people through move-on-up and have access to many PoC events, which I lacked before in Berlin. Otherwise I felt a bit lonely as a PoC in Berlin. The mailing list is very important in my life and I think it's important to take part in such spaces. Sometimes there are many mails in one day, but I can still 'manage'.«

»empowerment! solidarity! growth! LOVE! SHARING! unity! CREATIVITY! exchange! INSPIRATION! WARMTH! professionalism! and much more that words cannot express...«

Contrary to frequently expressed critique in identity politics, the everyday existence of the mailing list shows, that „people of color“ as a common term proves to be helpful to

just be able to express shared experiences with racism, to enable exchange between people sharing those experiences, and for the further development of antiracist practice and analysis from PoC perspectives.

The networking and mutual support provided by the list can help individual members bring PoC perspectives to other contexts, such as political groups or their children's schools. Where racism seemed to be previously understood as an individual problem, the list can help members develop an approach to racism on a structural level, to express their critique and to fight racism, without getting stuck in essentialist categories.

Moreover, the mailing list enables an attitude of solidarity that goes beyond the borders of single communities. Many of the members also position themselves in other communities, e.g. migrant, Black or Roma communities. Some see themselves in the first instance as Queers of Color. Move on up! is an intersection of shared experiences as PoC made up of exchange and information.

As administrators we see our role as enabling this exchange and creating the necessary organizational conditions for it. We do not provide a »universally valid definition« of the PoC term, but see the list itself as a space for processes of negotiating just that. It may well be that it is precisely the differences between people of color, the ambiguities relating to belonging, the context-dependency of experiences, the processes of negotiation, which keep the term and our practices of resistance in motion and alive.

Hanna Hoa Anh May has a degree in Education. She is currently writing her dissertation on the biographical and professional knowledge of pedagogues of Colour working in the field of migration pedagogy. Hanna's practical and theoretical work focuses on the topics of empowerment, racism and the pedagogy of migration.

Jihan Jasmin S. Dean: My route of migration took me from a small Swabian town to Tübingen and finally to Berlin. I am currently working on a dissertation on processes of self-positioning amongst racialised communities in post reunification Germany.

Andrea Meza Torres & Halil Can

People of Color-Bewegungen in Deutschland und Europa

Nach und nach ist zu beobachten, wie sich in Deutschland und Europa ein politisches Bewusstsein und Self-Empowerment als Kritik und gewaltloser Widerstand gegen Diskriminierung, Rassismus und Kolonialismus aus der People of Color-Perspektive formiert und vernetzt. Dabei steht an erster Stelle der Selbstbemächtigung die Überwindung der verinnerlichten Ohnmacht und Angst, das Brechen des Schweigens und die befreiende Empörung und Mündigwerdung. Damit einher geht das kollektive Empowerment in Selbstbestimmung. Es manifestiert sich in der Bildung von lokalen und übergreifenden Initiativen, Bündnissen und Netzwerken, ermöglicht auch dank der neuen Kommunikationstechnologien. Von den vielfältigen und zahlreichen Initiativen und Netzwerken of Color möchten wir folgende an dieser Stelle besonders hervorheben und verweisen zudem auf ihre Internetseiten:

Der »Flüchtlingsprotestmarsch« von Würzburg nach Berlin

Die prekäre soziale, rechtliche, politische und gesundheitliche Lage von Flüchtlingen und Asylbewerber_innen bedingt durch die Gewalt des alltäglichen, institutionellen und strukturellen Rassismus in Deutschland hat infolge nicht nur zu Verohnmächtigungen bis hin zu Verzweiflungstaten wie Suizid, aber auch zu Mordverbrechen in Haftanstalten (Beispiel: Oury Jalou) durch Staatsbeamte und zu rassistischer Gewalt auf der Strasse (Beispiel: Hoyerswerda) geführt, sondern ist auch eng verknüpft mit einer Geschichte ihres Empowerments und Widerstands.

Einen Höhepunkt in der Geschichte der Flüchtlingswiderstandsbewegungen in Deutschland bildet gegenwärtig der in Würzburg am 08.09.2012 begonnene und über mehrere bundesweite Stationen nach einem Monat in Berlin angekommene Flüchtlingsprotestmarsch. Auslöser für diese Protestbewegung war der Suizid von Mohammad Rashepar am 29.01.2012, eine Tat in Verzweiflung und Not eines Flüchtlings aus dem Iran, der bis dahin wie viele andere in einem Isolationsflüchtlingslager in einer ehemaligen Kaserne in Würzburg untergebracht war.

Dem folgte ein bis heute anhaltender Protest von anderen Flüchtlingen in Isolationslagern mit vielfältigen Widerstands- und Protestformen vor Ort. Als die protestierenden Flüchtlinge mit ihren Forderungen kein Gehör fanden, beschlossen sie mit ihren Forderungen nach Berlin zu marschieren und sich Gehör zu verschaffen. Angekommen in Berlin machen sie seitdem durch aufgeschlagene Zelte am Oranienplatz in Kreuzberg und als Hungerstreikende am Brandenburger Tor in Berlin-Mitte durch vielfältige widerständige Aktionsformen auf ihre Situation und ihre politischen Forderungen aufmerksam. Insofern ist dieser Flüchtlingsprotest in seinen Aktionsformen, seiner Zusammensetzung und Wirkung als Empowerment- und Widerstandsstrategie einzigartig in der Widerstandsgeschichte von People of Color in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg. Von daher bildet er auch einen historischen Wendepunkt für People of Color und birgt in sich die Option und Hoffnung für die Formierung einer breiten politischen People of Color-Bewegung in Deutschland, die tiefgreifend und nachhaltig den politisch-gesellschaftlich dominanten Diskurs im Hinblick auf die Frage, in was für einer Gesellschaft leben wir und in was für einer Gesellschaft wollen wir zukünftig zusammen leben, wenn es darum geht, real und nicht nur auf dem Papier für alle als gleichberechtigte Bürger_innen Gleichheit und die gleichberechtigte, inklusive Verteilung von und Teilhabe an Ressourcen und Privilegien zu ermöglichen.

Was den Flüchtlingsprotest auszeichnet ist, dass sie ihren Ungehorsam, ihr Schweigenbrechen und Sichtbarwerden gewaltlos ausüben, dafür aber diesen selbstbewusst, selbstbemächtigt, willensstark und konsequent durchsetzen und dabei zugleich wohl wissend und kompromisslos alle möglichen Widrigkeiten, Benachteiligungen, Schikanen, Entbehrungen, Verluste und weitere Entrechtungen in Kauf nehmen. Ideelle, politische und materielle Unterstützung erhalten sie insbesondere von antirassistischen linken Personen und Gruppen, aus der Nachbarschaft, aber auch vom Bezirksbürgermeister von Friedrichshain-Kreuzberg, der das Flüchtlingszeltlager auf dem Oranienplatz duldet. Mittlerweile haben die Medien ihr Schweigen gebrochen und berichten über den Protest und den Hungerstreik und machen so auf die desaströse Lage der Flüchtlinge in Deutschland aufmerksam. Jedoch hüllt sich die Politik nach wie vor weitgehend in Schweigen, eine vermeintliche Strategie der Nichtbeachtung und Untätigkeit, mit der wohl die Hoffnung gehegt wird, dass sich das Problem wetterbedingt und durch das Schwinden der

Widerstandskräfte von selbst löst. Zwar wird berichtet, dass mittlerweile die Bundesbeauftragte für Migration und Integration ins Gespräch mit den protestierenden und hungerstreikenden Flüchtlingen getreten ist. Dennoch wird abzuwarten sein, wie die politisch verantwortlichen Repräsentant_innen auf die Hauptforderungen der Flüchtlinge reagieren werden. Ihre Forderungen lauten:

- Abschaffung der Residenzpflicht,
- Schließung aller Flüchtlingslager und Beendigung der Lagerunterbringung,
- Abschaffung der Gutscheinregelung und
- Verkürzung der Dauer der Asylverfahren.

Für die Organisierung und politische Mobilisierung wie auch Dokumentation, vernetzende Kommunikation und medienwirksame Öffentlichkeitsarbeit ihrer Aktionen haben sich die Flüchtlinge die Möglichkeiten klassischer (The Voice of Refugees and Migrants-Zeitung der KARAWANE für die Rechte der Flüchtlinge und MigrantInnen), aber eben vor allem auch der neuen sozialen Medien³⁰ effektiv bedient.

Die Bewegung und politische Partei »Les Indigènes de la République«

An dieser Stelle möchten wir eine Bewegung aus Frankreich, nämlich »Les Indigènes de la République«, näher betrachten, denn diese Bewegung hat sich vor Kurzem zu einer dekolonialen politischen Partei erklärt. Diese Bewegung startete in Paris im Januar 2005 mit dem Manifest »Nous sommes les Indigènes de la République« (»Wir sind die Indigenen der französischen Republik«) und thematisierte die ungleichen Lebensbedingungen von Menschen in den Vororten von Paris ausgehend von einer

³⁰ siehe: URL: <http://asylstrikeberlin.wordpress.com/>; <http://refugeecampberlininfo.tumblr.com/>; <https://twitter.com/search?q=%23refugeecamp&src=tren>; www.thecaravan.org; www.thevoiceforum.org; www.facebook.com/caravannetwork

Rassismus-Kritik. Wichtig ist zu klären, dass im französischen Kontext das Wort *Indigènes* das bezeichnet, was Ramón Grosfoguel (im anglofonen Kontext) »colonial/racial subjects of empire« (Grosfoguel, 2004) nennt. Denn – historisch betrachtet – bezeichnet der Begriff »Indigènes« Gruppen, welche vom französischen Imperium kolonisiert wurden. Während der französischen Kolonialzeit gab es offiziell die Bezeichnung »Indigènes«, das heißt Menschen, welche aufgrund ihrer Religion und/oder Kultur kolonisiert wurden und die schwersten Arbeiten erledigen mussten. Im frankofonen Kontext wurde der Begriff »Indigènes« für Menschen verwendet, deren Hautfarbe nicht weiß, deren Glaube nicht christlich und deren Abstammung nicht europäisch war (Bouteldja, 26.10.2011). Die zivilisatorische Mission rechtfertigte diese Praxis. Es gab einen »Code de l'indigénat«, der diesen Status gesetzlich verankert hat. Während heutzutage in anderen Kontexten (wie etwa in Lateinamerika oder den USA) die Begriffe »indígenas« oder »indigenous peoples« verwendet werden, um Gruppen zu beschreiben, welche in ihrem Land kolonisiert wurden (wie etwa auf dem amerikanischen Kontinent oder in Australien), bezeichnen sich heutzutage diejenigen Menschen selbst als »Indigènes«, die oder deren Eltern aus den ehemaligen französischen Kolonien stammen und *in* Frankreich (la République) leben. »Les indigènes de la République« sind diejenigen, welche der postkolonialen Migration entstammen und die französische Staatsbürgerschaft besitzen. Deshalb bringt die Bewegung und politische Partei von »Les Indigènes« etwa Menschen aus Nordafrika (Muslim_innen und Araber_innen), Schwarze Menschen aus Afrika und von den karibischen Inseln Martinique, Guadeloupe und La Réunion, welche mit der Geschichte der Sklaverei verbunden sind, zusammen. All diese Gruppen werden bei »Les Indigènes« vertreten und kämpfen gemeinsam gegen den strukturellen Rassismus, der aus dem französischen Imperialismus stammt.

Indem sie ihre Lage als rassifizierte Menschen innerhalb einer europäischen Nation klarmachen, bringen sie zum Ausdruck, wie heutzutage koloniale Machtbeziehungen in den europäischen Metropolen reproduziert werden (Bouteldja, 2011). In den Worten von Grosfoguel, sind europäische Metropolen als „Mikrokosmos der Imperien“ zu bezeichnen (Grosfoguel, 2012), in denen die Kolonialität - trotz gleicher Staatsbürgerschaftsrechte - reproduziert wird. Diese Thematisierung des strukturellen Rassismus als Mechanismus, welcher die soziale Gleichheit verhindert, wurde zum Hauptfokus der Partei. Die Bewegung von »Les Indigènes« erklärt sich als

antirassistisch, antikolonialistisch, antiimperialistisch und somit als antizionistisch, wobei viele verbindende Punkte mit der Linken sichtbar werden. Allerdings artikulieren sich »Les Indigènes« von einer Kritik des Rassismus aus, womit die Frage der sozialen Klasse in den Hintergrund rückt. Auch positionieren sich »Les Indigènes« gegen eine Ideologie des Universalismus sowie eines weißen politischen Feldes, welches rassistische Strukturen auch in den linken Bewegungen reproduziert. Die antizionistische Positionierung von »Les Indigènes«, welche die Lage im Nahen Osten als eine Fortsetzung des Kolonisationsprozesses sieht, hat nicht zuletzt einige Spaltungen mit linken Bewegungen zur Folge gehabt.

Das Netzwerk Decoloniality Europe

Nachdem wir Beispiele von Bewegungen aus Deutschland und Frankreich dargestellt haben, möchten wir im Folgenden ein Netz darstellen, welches Bewegungen sowie kleinere Kollektive aus unterschiedlichen europäischen Nationen, die gegen strukturellen Rassismus im Kontext der postkolonialen Migration kämpfen, vernetzt: »Decoloniality Europe«. Dieses Netz verbindet Bewegungen, die sich in lokalen europäischen Kontexten herausgebildet haben. Das Ziel ist, die Gemeinsamkeiten dieser Bewegungen herauszustellen und somit den strukturellen Rassismus auf europäische Ebene zu bekämpfen. So verbindet »Decoloniality Europe« unter anderem »Les Indigènes de la République« (Frankreich), »Black Europe« (Holland), »Islamic Human Rights Commission« (UK), »Tolerance« (Portugal), »Kollektiv von Roma/Muslime« (Madrid), »Kollektiv von People of Color« (Frankfurt) und die »Decolonial Group Berlin« (Berlin). Hier wird versucht, verschiedene Perspektiven zusammenzubringen. »Black Europe« bezieht sich zum Beispiel auf die Tatsache, dass Schwarze Menschen, welche in Holland geboren sind und Europa nie verlassen haben, als »Migrant_innen« gekennzeichnet werden – Kwame Nimako verweist auf diese Praxis als Rassismus gegenüber europäischen Menschen, die nicht als solche akzeptiert werden. Hier erweist sich »Black Europe« als nah an dem Plädoyer von »Les Indigènes«, denn sie artikulieren sich von Holland aus im Kontext der Geschichte der Sklaverei und der darauf folgenden Migrationsbewegungen aus Suriname (einer ehemaligen holländischen Kolonie) nach Holland und fokussieren das Schicksal der jüngeren Generationen. Die »Islamic Human Rights Commission« tut dies im Rahmen des zunehmenden antimuslimischen Rassismus in Großbritannien. »Tolerance« macht Forschung über Rassismus in Portugal und arbeitet an dekolonialen Perspektiven von

weißen Menschen, die sich dem Kampf der Rassialisierten anschließen. Das Kollektiv aus Frankfurt drückt eine Perspektive Schwarzer Deutscher aus; die »Decolonial Group Berlin« umfasst verschiedene Blicke von Menschen, die in Berlin leben und aus verschiedenen Ländern Lateinamerikas (wie etwa Mexiko, Peru, Bolivien und Kuba) und Spanien stammen sowie von weißen dekolonialen Deutschen, welche sich dem Kampf der Rassialisierten anschließen. Das »Kollektiv von Roma/Muslime« aus Madrid beschäftigt sich mit Rassismen gegen Roma und Muslim_innen in Spanien aus einer historischen und gegenwärtigen Perspektive. All diese Bewegungen produzieren Epistemologien, welche aus der Erfahrung von Menschen, welche Rassismus in Europa erleben, stammen und den Universalismus als Denkstruktur sowie die ökonomischen Folgen des Rassismus bekämpfen wollen. Allerdings sind die Mehrheit der hier genannten Gruppen nicht nur für »People of Color« offen; das heißt, dass das Prinzip des geschützten Raumes hier nicht im Vordergrund steht. Der Fokus liegt eher auf dem Zusammenbringen von Menschen, die sich epistemologisch und praktisch im Sinne einer Dekolonisierung engagieren und »dekolonial« denken.

Andrea Meza Torres schreibt am *Institut für Europäische Ethnologie* an der Humboldt-Universität zu Berlin an einer Dissertation zum Thema »Die Musealisierung der Migration in Museen und Ausstellungen in Paris und Berlin«. Von 2009 bis 2012 unterrichtete sie am Institut für Europäische Ethnologie zum Thema »Museen und Ausstellungen « sowie »The decolonial turn and Anthropology« und war 2011 Initiatorin der »Decolonial Group Berlin«.

Halil Can, Politikwissenschaftler, promoviert am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt Universität zu Berlin über Identitätsprozesse und Empowermentstrategien bei Mehrgenerationenfamilien im transnationalen Migrationskontext Türkei-Deutschland, ist freiberuflicher Lehrbeauftragter, Autor, Empowerment-Trainer und Bildungsreferent sowie Mitgründer der HAKRA-Empowerment-Initiative und des Move On Up–PoC-Empowerment-Forums, zuletzt Koordination von PoC-Empowerment-Workshops im Rahmen des EU-Projekts ECAR (European Cities Against Racism).