

Empowerment und Powersharing in der Tandempraxis

Empowerment und Powersharing in der Tandempraxis



Wichtiger Hinweis

In diesem Dokument sprechen wir über Rassismus. Um Rassismus zu erklären, beschreiben wir dort, wo es wichtig ist, auch rassistische Stereotype und Handlungen. Das kann besonders bei Betroffenen negative Gefühle auslösen.

Rassismus betrifft uns alle

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Äußeren und ihrer vermeintlichen Herkunft oder Religion abwertet. Rassismus normalisiert sowohl Gewalt als auch die ungleiche Verteilung von Ressourcen, Freiheiten und Chancen. Er bestimmt, ob und wie wir uns persönlich und gesellschaftlich entfalten können. Rassismus ist ein tief verankerter Teil unserer gesellschaftlichen Strukturen und Normen, der unsere Wahrnehmung und Realität prägt. Menschen, die Rassismus erfahren, werden durch ihn auf vielen verschiedenen Ebenen benachteiligt.

Personen, die keinen Rassismus erfahren, haben gesellschaftliche Vorteile, die durch Rassismus entstehen. Diese sind denjenigen, die sie besitzen, oft nicht bewusst. Gleichzeitig sind sie der Grund für die Benachteiligung anderer. Auch geht es nicht allein um die Absicht, die hinter einer Handlung steckt. Sondern um die schwerwiegenden Auswirkungen auf Betroffene und das gesellschaftliche Miteinander.



"The function, the very serious function of racism is distraction. It keeps you from doing your work. It keeps you explaining, over and over again, your reason for being."

Toni Morrison



Frei übersetzt heißt das:



„Die zentrale Funktion von Rassismus ist es, abzulenken. Er hält dich davon ab, deine Arbeit zu erledigen. Er lässt dich immer und immer wieder deine Existenz und deine Daseinsberechtigung erklären.“

Toni Morrison¹



¹ Schwarze US-Amerikanische Autorin und Aktivistin

Eine Praxishilfe für Pat*innen

Als Pat*innen könnt ihr für Mentees, die Rassismus erfahren, wertvolle Vertrauenspersonen, Vorbilder oder Verbündete sein. Mit einer kritischen Wahrnehmung könnt ihr außerdem entscheidend dazu beitragen, Rassismus abzubauen und abzumildern.

Anleitung

In unserer ersten Praxishilfe [„Rassismus erklärt anhand der 4 i's“](#) haben wir die vier Ebenen von Rassismus erklärt. Diese zweite Praxishilfe vertieft das Thema. Nach einer Einleitung zeigen wir euch anhand von vier Beispielen, wie ihr als Pat*innen Rassismus besser erkennen, betroffene Mentees unterstützen und mit rassistischen Situationen umgehen könnt.

Damit richtet sich diese Praxishilfe zwar besonders an Pat*innen, ist aber auch für Mentees oder Koordinator*innen interessant. Als Tandem könnt ihr die Praxishilfe nutzen, um euch über Erfahrungen auszutauschen.

Was bedeuten Rassismen für die Lebensrealität von betroffenen Menschen?

Rassismus grenzt aus, verletzt und überfordert. Er ist gewaltvoll und benachteiligt Betroffene in vielen bis allen Lebensbereichen. In seiner Konsequenz fordert er Menschenleben. Im Einzelnen zeigt er sich auch in Kleinigkeiten, gefolgt von einem unguten Gefühl. Rassismus zu erleben, bedeutet zum Beispiel, als „anders“ angesehen und dadurch abgewertet zu werden, sodass man sich in bestimmten Situationen nicht sicher fühlen kann. Das kann die eigene Lebensgestaltung erheblich erschweren. Diese Art von Rassismus, die im alltäglichen Leben vorkommt, ist vor allem anstrengend und raubt Menschen, die rassifiziert werden, Kraft, Zeit und Energie.

In dieser Praxishilfe liegt der Fokus auf verschiedenen Rassismusformen. Neben Rassismus gibt es noch andere Diskriminierungsformen, durch die Menschen benachteiligt werden. Man kann auch von mehreren Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen sein. Das beschreibt das Konzept der Intersektionalität.

Strategien zum Umgang mit Rassismus

Die Auseinandersetzung mit Rassismus ist belastend und unangenehm. Betroffene erleben häufig, dass sie in ihren Erfahrungen nicht ernst genommen werden, als „überempfindlich“ oder gar als selbst dafür verantwortlich dargestellt werden. Das kann die Ausgrenzung verschärfen. Bei Menschen, die keinen Rassismus erfahren, können wiederum Schuldgefühle, innere Konflikte und Abwehrreaktionen auftreten. Das Einzige, was dagegen hilft, ist, Rassismus als umfassende Struktur anzuerkennen und mit ihm umzugehen. Doch wie? Dafür stellen wir nachfolgend die Strategien Empowerment und Powersharing vor. In den Beispielen auf den nächsten Seiten wollen wir diese dann konkret anwenden.

Jedes Beispiel ist gleich aufgebaut:



Situation:

Eine Beispielsituation im Tandem, in der Rassismus vorkommt.



Wahrnehmung schärfen:

Rassismus durch Wissen und W-Fragen erkennen.



Haltung stärken:

Welche Wirkung hat die Situation? Was ist meine Position? Was ist mir wichtig, wofür stehe ich ein?



Handeln ermöglichen:

Wie kann Empowerment bzw. Powersharing in der Situation aussehen? Welche Ressourcen habe ich, um die*den Mentee gut zu begleiten? Welche Möglichkeiten habe ich, um Rassismus zu unterbrechen? Ist die Situation gefährlich?



Infoboxen:

Was muss ich noch wissen, um wirksam handeln zu können?

Empowerment

heißt übersetzt „Selbstermächtigung“.

Für von Rassismus betroffene Menschen ist Empowerment ein persönlicher, gemeinsamer und politischer Prozess. Vor allem bedeutet Empowerment: Widerstand gegen Rassismus (und andere Diskriminierungsformen).

Es heißt unter anderem sich selbst zu stärken, sich gegen gesellschaftliche Ausgrenzung und Benachteiligung zu wehren und ihr entgegenzuwirken. Es bedeutet auch, die eigenen Reaktionen und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und sich der eigenen Ressourcen und Fähigkeiten bewusst zu werden.

Es gibt nicht eine bestimmte Form oder Methode. Empowerment kann sehr unterschiedlich aussehen – zum Beispiel, sich mit Menschen auszutauschen, die ähnliche Erfahrungen machen, oder sich in Büchern und Filmen positiv wiederzufinden und sich dadurch bestärkt und (selbst-) sicherer zu fühlen. Genauso kann Empowerment sein, gemeinsam an gesellschaftlicher Veränderung zu arbeiten und politische Forderungen zu stellen.

Empowerment ist für Menschen, die Rassismus erleben, also eine persönliche und politische Haltung, Handlung und Emanzipation, die Rassismus als strukturelle Gewalt und Unrecht benennt und bekämpft.

Powersharing

heißt übersetzt „Macht (umver-) teilen“.

Powersharing richtet sich an Menschen, die keinen Rassismus erfahren, und heißt in einem ersten Schritt, sich mit den eigenen Privilegien, Zugängen und Vorteilen durch Rassismus kritisch auseinanderzusetzen.

Im zweiten Schritt heißt es, diese Privilegien und Zugänge gezielt zu nutzen, um antirassistisch zu handeln und sich für die Gleichbehandlung von betroffenen Personen einzusetzen. Zum Beispiel eigene Ressourcen (umzuver-) teilen oder zur Verfügung zu stellen. Das können Dinge wie etwa Räumlichkeiten, Geld, Status, Öffentlichkeit, Wissen oder ähnliches sein. Powersharing hat das Ziel, Gerechtigkeit zu schaffen. Powersharing ist ein aktives und solidarisches Handeln. Die Selbstbestimmung von Betroffenen steht dabei im Mittelpunkt.

Ayub (14 Jahre) und Sarah (23 Jahre) kennen sich seit zwei Monaten. Als Patin begleitet Sarah Ayub in der 10. Klasse einer Gesamtschule.

! Situation: Ayub erzählt bei einem Treffen: „Mein Lehrer macht in letzter Zeit nervige Kommentare. Er ist voll rassistisch.“ Daraufhin fragt Sarah: „Das tut mir leid. Was hat er gesagt?“ Ayub: „Ach, mehreres. Er meinte gestern, als ich abgelenkt war, dass ich mich hier in Deutschland schon anstrengen muss, um meinen Abschluss zu machen. Und den Tag davor wollte er, dass ich den anderen Schüler*innen erkläre, was das Opferfest ist. Dabei ist meine Familie nicht muslimisch.“

? Wahrnehmung schärfen: Der Lehrer liest Ayub nach äußeren Merkmalen als „muslimisch“ und markiert ihn somit als „fremd“.

Rassismus ordnet Menschen nach Merkmalen wie zum Beispiel Aussehen, Sprache, vermeintlicher Herkunft und Religion in Gruppen ein. Menschen werden verallgemeinert, abgewertet und ausgegrenzt. In extremer Form: entmenschlicht. Sie gelten als „fremd“, „anders“, „nicht dazugehörend“ oder „unterlegen“.

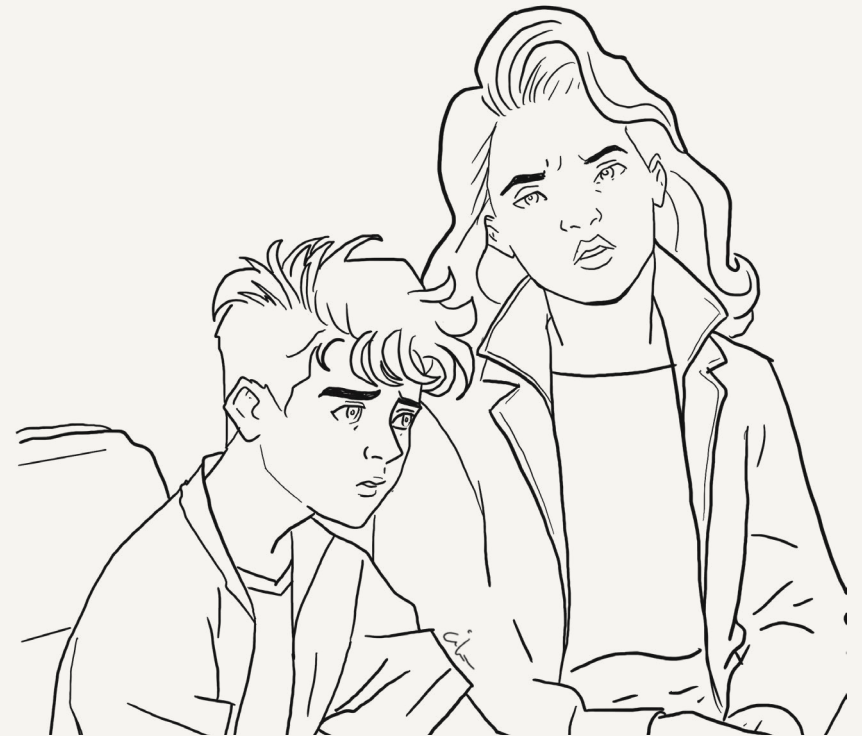
Um Situationen, in denen wir ein ungutes Gefühl haben, besser zu verstehen, helfen kritische W-Fragen: Wer definiert, was „normal“ ist? Wer handelt aktiv? Wer gehört (automatisch) dazu? Wer muss sich erst beweisen, um dazu zugehören?²



Haltung stärken: Die Aussagen des Lehrers haben schlimme Folgen. Für Ayub persönlich und seine Mitschüler*innen, für die der Lehrer eine Fürsorgepflicht und Vorbildfunktion hat. Und für die Schule als Lernort, die alle Schüler*innen bei ihrer Entwicklung fördern möchte.

Ayub ist verletzt und verärgert. Schon wieder wurde er abgewertet und anders als die anderen in seiner Klasse behandelt. Es kostet ihn viel Kraft, das nicht persönlich zu nehmen. Sarah findet es schlimm und ungerecht, dass Ayub in der Schule Rassismus erleben muss. Sie würde ihn gerne unterstützen, fühlt sich aber gleichzeitig machtlos.

Da es bei diesem Beispiel um Powersharing geht, liegt der Fokus mehr auf Sarah und was sie machen kann, anstatt auf Ayub. Bei Diskriminierungserfahrungen ist es wichtig, den Fokus auf die betroffene Person und deren Bedürfnisse zu legen.



² weitere W-Fragen, um die Wahrnehmung zu schärfen findet ihr auf Seite 12 [hier](#). vgl. K. Kinder, P. Piesche (2020): Wahrnehmung – Haltung – Handlung. Diskriminierungskritische Bildungsarbeit: Eine prozessorientierte Intervention: RAA Berlin, S.12



Handeln ermöglichen: Wie kann Powersharing in dieser Situation aussehen?

Was Ayub passiert ist, war Rassismus. Das zu erkennen ist der erste und wichtigste Schritt. Als Ayub Sarah von der Situation erzählt, hört sie ihm zu, bestärkt ihn und fragt ihn, wie sie ihn unterstützen kann. Sie bietet Ayub an, einen Freund, der Lehrer ist, um Rat und Beratungsstellen zu fragen und Ayub bei einer Beschwerde in der Schule zu begleiten. Gemeinsam informieren sie sich außerdem über weitere Möglichkeiten. Ayub entscheidet, welche Schritte er gehen möchte. Das Handeln hilft beiden, mit der Wut und Ohnmacht umzugehen.

Handeln bei Rassismus

- Rassismus erkennen
- die Situation einschätzen, Betroffene und sich selbst schützen
- Rassismus unterbrechen
- Betroffenen solidarisch zur Seite stehen und Stellung beziehen
- die eigene Position dafür nutzen
- Selbstbestimmung und Grenzen Betroffener beachten



Rassismus in der Schule

Rassismus in der Schule ist ein großes Problem. Er findet sich in Schulbüchern, Regeln wieder und kann von Lehrkräften oder Mitschüler*innen ausgehen. Subtil oder als offene Gewalt.

Was könnt ihr, als Betroffene oder im Tandem, dagegen tun?

→ Ansprechen: Redet direkt mit der Lehrkraft, einer Vertrauenslehrkraft oder der Schulsozialarbeit. Vielleicht gibt es sogar eine Beschwerdestelle an der Schule.

→ Unterstützung suchen: Geht es anderen Schüler*innen auch so? Können auch die nicht-betroffenen Schüler*innen unterstützen?

Beratung und Infos findet ihr im Anhang und hier:

[Beratungsadressen zu Rassismus in der Schule](#),
Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Bildungsstätte Anne Frank/Bundezentrale für politische Bildung
(2023): [Angkommen. Rassismus und Schule](#).

*Khaled (28 Jahre) und Tim (30 Jahre) kennen sich seit vier Monaten. Als Tandem treffen sie sich vor allem in ihrer Freizeit, um zusammen Deutsch zu lernen, Sport zu machen oder mit Freund*innen auszugehen.*

! Situation: An einem Samstag treffen sich die beiden im Yogakurs. Zusammen verspäten sie sich um wenige Minuten. Die Kursleiterin schaut Khaled genervt an. Tim scheint sie nicht zu beachten. Während der Stunde wirkt es so, als würde sie Khaled strenger als die anderen Teilnehmenden korrigieren.

? Wahrnehmung schärfen: Khaled wird von der Kursleiterin anders behandelt als Tim, obwohl beide gemeinsam zu spät kommen. Angemessen wäre, mit beiden gleichermaßen umzugehen.

Dass rassifizierte Personen unfair, strenger oder aggressiver behandelt oder beurteilt werden, sodass sie sich „korrekter“ verhalten müssen, kommt häufig vor. Es ist eine eher unauffällige Form von Rassismus. Diese unterschwelligen Formen von Herabsetzung und Ungleichbehandlung werden Mikroaggressionen genannt.

Oft ist man sich unsicher, ob man seiner Wahrnehmung trauen kann. Warum ist die Person mir gegenüber unfreundlicher oder feindseliger?

Fest steht: Man sollte einem unguuten Gefühl immer vertrauen, zumindest ihm nachgehen.



Haltung stärken: Tim ist die Ungleichbehandlung im Kurs auch aufgefallen. Er spricht Khaled nach dem Kurs an. „Wie fandest du es?“ Khaled antwortet: „Den Kurs gut, aber ihr Verhalten mir gegenüber fand ich seltsam.“ Tim: „Ging mir auch so.“ Khaled: „Sie war ganz schön streng zu mir. Das fand ich unfair und unangenehm ehrlich gesagt.“





Handeln ermöglichen: Wie kann Powersharing in dieser Situation aussehen? Die beiden beschließen, das Verhalten der Kursleiterin erstmal weiterzubeobachten. Tim bietet an, das nächste Mal zu spät zu kommen, damit sie die Situation besser vergleichen können. Sollte die Ungleichbehandlung dadurch offensichtlicher sein, beschließen sie, die Kursleiterin gemeinsam anzusprechen. Für Khaled ist es wichtig, die Situation so nicht stehen zu lassen. Tim bestärkt ihn und nutzt seine Vorteile, die Aggression sichtbar zu machen.

Handeln bei Rassismus

- Rassismus erkennen
- die Situation einschätzen, Betroffene und sich selbst schützen
- Rassismus unterbrechen
- Betroffenen solidarisch zur Seite stehen und Stellung beziehen
- die eigene Position dafür nutzen
- Selbstbestimmung und Grenzen Betroffener beachten



Antirassismus und Haltung zeigen

„Rassismus lebt von unserem Unwissen, davon, dass wir ihn nicht als solchen wahrnehmen, davon, dass wir nicht gegen ihn eintreten und davon, dass er noch immer zu wenig thematisiert wird“, schreibt Autor*in und Trainer*in Josephine Apraku. Rassismus durchzieht jeden Lebensbereich und hat Auswirkungen auf unser alltägliches Miteinander. Konkrete Handlungstipps gibt es dabei nicht. Im Gegenteil: sich gegen Rassismus einzusetzen, ist nicht einfach. Es heißt stetig zu lernen, und sich schwierigen Gefühlen und Konflikten auszusetzen. Denn: „Je mehr ich über Rassismus und seine Wirkweisen weiß, desto eher kann ich wahrnehmen und abwägen, wie ich gegen ihn vorgehen kann.“ Oft liegt dabei bei Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, der Blick auf dem Verhalten anderer. Apraku empfiehlt, sich darauf zu konzentrieren, worauf man Einfluss hat: Das eigene Verhalten. Und eine klare Position könne für andere auch inspirierend sein.³

³J. Apraku (2023): Mein Workbook zu Rassismus. Familiar Faces: Berlin, S.11, 12.

Naomi (9 Jahre) und Nadja (28 Jahre) kennen sich seit einem Monat. Als Tandem treffen sie sich vor allem in ihrer Freizeit. Sie erkunden die Umgebung, lesen gerne zusammen, essen Eis oder schauen Filme.

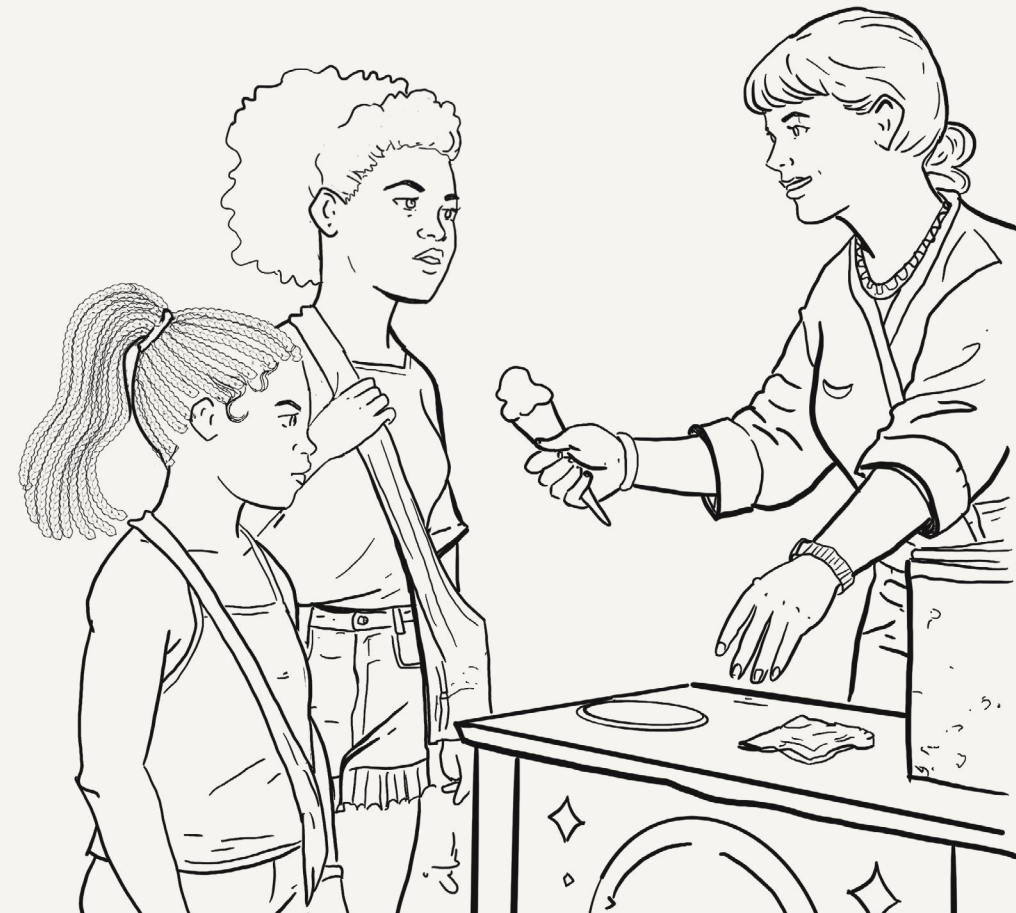
! **Situation:** Naomi und Nadja machen einen Ausflug an einen See. Nachdem sie schwimmen waren, möchten sie sich ein Eis holen. Die Eisverkäuferin begrüßt sie lächelnd: „Na ihr zwei, endlich ein bisschen Abwechslung in unserer Gegend. Wo kommt ihr denn her?“

? **Wahrnehmung schärfen:** Naomi und Nadja sind beide Schwarz. Auch wenn die Äußerung der Eisverkäuferin positiv klingen mag, ist sie rassistisch. Sie hält beide wegen ihrer äußeren Merkmale für „fremd“ und „exotisch“ und grenzt sie dadurch aus.

Exotisierung und Othering sind Ausdrucksformen von Rassismus und anderen Diskriminierungen, bei denen Menschen zum Beispiel als „anders“, „nicht normal“, „aufregend“ oder „mysteriös“ angesehen werden. Diese Vorstellungen bestätigen eine erfundene weiße Norm und grenzen Betroffene aus. Anti-Schwarzen-Rassismus gibt es seit der Zeit des Kolonialismus und der Versklavung des afrikanischen Kontinents im 14./15. Jahrhundert. Er zeigt sich durch Herabwürdigung, Entmenslichung und historisch gewachsene kolonialrassistische Vorstellungen über Schwarze, afrikanische, afrodiasporische und afrodeutsche Menschen.



Haltung stärken: Die Aussagen der Eisverkäuferin sind für Naomi und Nadja sehr unangenehm. Naomi ist irritiert. „War das jetzt freundlich? Irgendwie fühlt es sich nicht so an.“ Naomi ist in Hamburg aufgewachsen und wird trotzdem immer wieder gefragt, wo sie oder ihre Eltern herkommen. Dass das rassistisch ist, haben ihr ihre Eltern schon erklärt. Sie spürt den Wunsch, sich einfach verstecken zu wollen. Nadja ärgert sich über die Situation und ist enttäuscht. Sie wollte, dass Naomi und sie einen schönen und erholsamen Tag haben. Sie entscheidet sich, nicht weiter auf die Eisverkäuferin einzugehen. Sie findet es wichtiger, mit Naomi über die Situation zu sprechen.





Handeln ermöglichen: Wie kann Empowerment in dieser Situation aussehen?

Nadja erzählt Naomi, dass sie sich mit der Zeit verschiedene Standardantworten für solche Situationen ausgedacht hat. Je nachdem in welcher Stimmung sie ist und wie viel Energie für eine Auseinandersetzung sie hat, kann sie sich eine passende Antwort aussuchen. Nadja fragt Naomi, ob sie Lust hat sich einige Antworten auszudenken und sie gemeinsam zu üben. Das kann bestärken und dabei helfen das ungute Gefühl loszuwerden.

Beim nächsten Treffen schauen sich Naomi und Nadja Bücher, Filme oder Videos von und mit Schwarzen deutschen Menschen an. Egal ob es lustige, politische oder andere Inhalte sind – andere Menschen mit ähnlichen Erfahrungen zu sehen und sich darin wiederzufinden, ist wichtig und empowert.

Handeln bei Rassismus

- Rassismus erkennen
- die Situation einschätzen, Betroffene und sich selbst schützen
- Rassismus unterbrechen
- Betroffenen solidarisch zur Seite stehen und Stellung beziehen
- die eigene Position dafür nutzen
- Selbstbestimmung und Grenzen Betroffener beachten



Antirassismus und Empowerment

Laut der Autorin Nkechi Madubuko bedeutet Empowerment unter anderem „sich von den Vorurteilen in den Köpfen der anderen zu befreien und die eigenen Stärken wahrzunehmen“. Deswegen brauchen besonders Kinder Orte mit Menschen, wo sie sich akzeptiert fühlen. Außerdem sind Antworten auf die Frage nach der eigenen Identität wichtig. Der konkrete Umgang mit rassistischen Situationen sollte dabei je nach Alter, Situation und Persönlichkeit entschieden werden.⁴

Als Patin, die selbst negativ von Rassismus betroffen ist, kann Nadja Naomi auf diesem Weg begleiten, indem sie ihr Rassismus erklärt und eigene Strategien teilt, wie man sich schützen und abgrenzen kann. Gemeinsam können sie Orte finden, an denen sie sich wohl fühlen, und sich mit Menschen vernetzen, mit denen sie sich verbunden fühlen. Empowerment bedeutet auch, sich selbst in der eigenen Umgebung positiv wiederzufinden.

⁴ N. Madubuko (2020): Empowerment als Erziehungsaufgabe, 3. Aufl., Münster: Unrast, S. 50.

Esra (35 Jahre) und Nuriya (38 Jahre) kennen sich seit vier Monaten. Sie haben sich über ein Tandemprogramm kennengelernt. Esra ist erst kürzlich in Deutschland angekommen.

! **Situation:** Gemeinsam mit anderen Tandems – junge Frauen, die größtenteils Kopftuch tragen – unternehmen Esra und Nuriya einen Ausflug ins Umland. Am Mittag machen sie eine Pause in einem kleinen Kurort, um dort Mittag zu essen. Die Menschen auf der Straße bleiben stehen und drehen sich nach ihnen um. Ein Passant sagt laut: „Kommt hier die Scharia?“

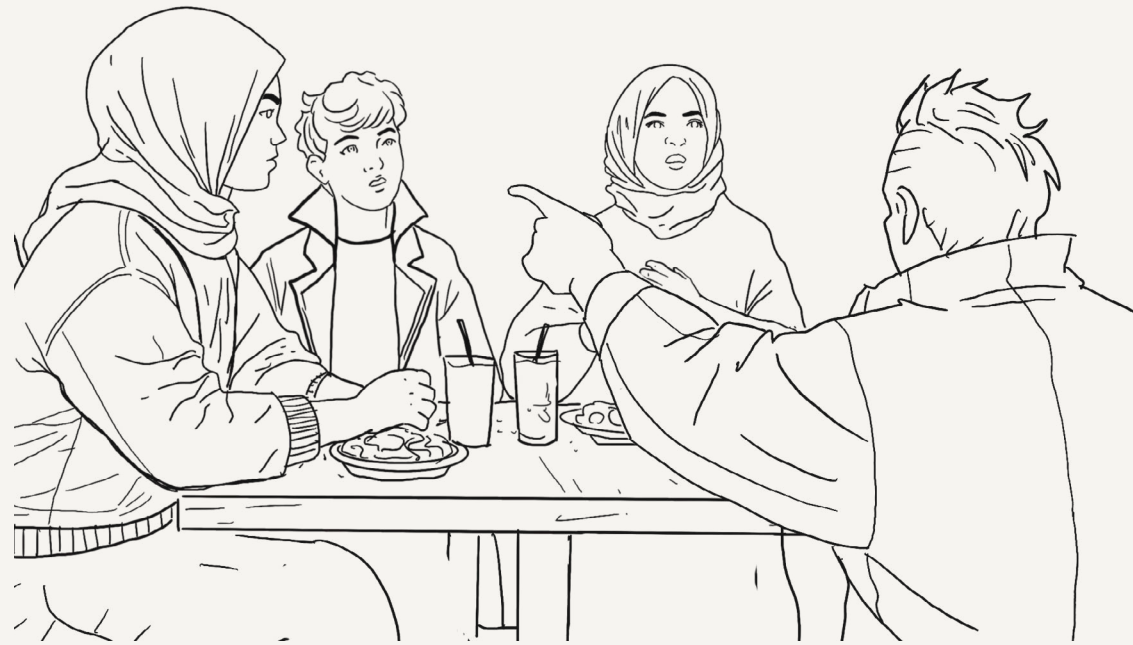
? **Wahrnehmung schärfen:** Esra, Nuriya und die anderen Frauen erleben antimuslimischen Rassismus. Sie werden nicht als individuelle Frauen betrachtet, sondern auf Grund bestimmter Merkmale einer Gruppe zugeordnet und mit stereotypen Zuschreibungen konfrontiert. Außerdem wird ihnen durch das Starren signalisiert, dass sie „anders“ sind und aussehen. Sie werden dadurch abgewertet. Sie können als sichtbare Musliminnen nicht ungestört und mit einem sicheren Gefühl die Straße entlanglaufen.

Außerdem wird ihnen ein rassistisches Fremdbild des „bösen Islams“ zugeschrieben. Dabei handelt es sich um historisch gewachsenen antimuslimischen Rassismus. Muslim*innen und Menschen, die für muslimisch gehalten werden, erfahren in Deutschland strukturelle Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt. Besonders nach dem 11. September haben sich diese bestehenden Ansichten verstärkt. „Der Islam“ wird als „frauenfeindlich“, „rückständig“ und „gewaltvoll“ dargestellt.

Dabei wird „der Islam“ ein Platzhalter für rassistische Vorstellungen über Muslim*innen und Menschen, die muslimisch gelesen werden.



Haltung stärken: Während sie angeschaut werden, merkt Esra, wie sich ihr Körper anspannt, wie sie unsicher wird und auch Angst bekommt. Sie schaut zu den anderen Frauen. Einige versuchen, sich nichts anmerken zu lassen. Sie ignorieren den Mann, und grüßen die anderen Fußgänger*innen. Nuriya allerdings ist sichtlich verärgert. Aus Sicherheitsgründen entscheidet sie sich zwar gegen eine direkte Reaktion, sie hat über die Jahre aber gelernt, ihren Ärger und ihre Wut über rassistische Blicke und die mangelnde Aufgeklärtheit der Gesellschaft zu- und rauszulassen. Dabei nicht allein zu sein und die Themen mit den anderen Frauen in der Gruppe besprechen zu können, hat sie gestärkt.





Handeln ermöglichen: Wie kann Empowerment in dieser Situation aussehen?

Nuriya ist Mitglied in einer Selbstorganisation muslimischer Frauen. Darüber hinaus engagiert sie sich ehrenamtlich und ist Esras Patin geworden. Vereinsarbeit, politisch oder ehrenamtlich aktiv zu werden ist eine weitere Form von Empowerment. Der Austausch mit anderen Muslim*innen hat sie außerdem in ihrer Haltung und Identität gestärkt. Dies möchte sie mit Esra teilen, damit sie mit ihrer Erfahrung nicht allein ist.

Nuriya schlägt Esra vor, im Verein eine Empowerment-Gruppe zu gründen, mit der sie sich einmal im Monat treffen. In dieser Gruppe können sie gemeinsam über verschiedene Themen, wenn gewünscht auch über ihre eigenen Rassismuserfahrungen, sprechen.

Handeln bei Rassismus

- Rassismus erkennen
- die Situation einschätzen, Betroffene und sich selbst schützen
- Rassismus unterbrechen
- Betroffenen solidarisch zur Seite stehen und Stellung beziehen
- die eigene Position dafür nutzen
- Selbstbestimmung und Grenzen Betroffener beachten



Empowerment und geschütztere Räume: „Safer Spaces“

Solange Rassismus den Alltag durchzieht, braucht es Räume zur Erholung. Räume, in denen man sich als von Rassismus betroffene Person mit anderen Betroffenen verbunden und verstanden fühlt. Es braucht außerdem Vorbilder, die nicht durch Negativ-Bilder geprägt sind. Das Wichtigste dabei sei, einfach sein zu können, beschreibt der Empowerment-Trainer Sebastian Fleary.* Ein Ziel von Empowerment-Räumen ist, mehr auf sich selbst und die eigenen Bedürfnisse zu achten, anstatt gesellschaftlichen Erwartungen zu entsprechen. Genauso bestärkt das Lernen über Aktivismus, sich nicht als „Opfer“ zu verstehen, sondern seine Stärken zu erkennen. Empowerment-Trainer*innen arbeiten dabei mit unterschiedlichen Methoden: zum Beispiel Austausch, Biografie-Arbeit, Peer-to-Peer-Formate, Theaterarbeit, Widerstandsgeschichte, Körperarbeit und weitere.⁶

⁶ S. Fleary in N. Madubuko (2021): Praxishandbuch Empowerment, S. 159, 161, 168, 3. Aufl., Münster: Unrast, S. 50.

Literatur:

[Aikins, Muna AnNisa et al. \(2021\): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. \(Zugriff 02.11.2024\).](#)

Apraku, Josephine (2023): Mein Workbook zu Rassismus. Für eine alltägliche und tiefgehende Auseinandersetzung. Berlin: Familiar Faces.

Apraku, Josephine & Hong, Le (2023): Wie erkläre ich Kindern Rassismus? Berlin: Familiar Faces.

[Apraku, Josephine & Bönkost, Jule \(2022\): Rassismus geht uns alle an. Für Kinder ab 8, Lehrkräfte, für Eltern – für alle. Hamburg: Carlsen.](#)

[Bildungsstätte Anne Frank/Bundeszentrale für politische Bildung \(2023\): Angekommen. Rassismus und Schule. \(Zugriff 19.06.2024\).](#)

Borčak, Melina (2023): Mekka hier, Mekka da. München: Hanserblau.

Bönkost, Jule (2023): Kritisch weiß sein. Eine Anleitung zum Mitmachen. Münster: Unrast.

[CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit in Kooperation mit ZEOK e. V. im Rahmen des Kompetenznetzwerks Islam- und Muslimfeindlichkeit \(Hg.\) \(2024\): Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus. \(Zugriff 02.11.2024\).](#)

[DeutschPlus \(2020\): Rassismus an Schulen: So erleben ihn Betroffene. \(Zugriff 19.06.2024\).](#)

[DeZIM \(2022\): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? \(Zugriff 19.06.2024\).](#)

Fajembola, Olaolu & Nimindé-Dundadengar, Tebogo (2021): Gib mir mal die Hautfarbe. Weinheim: Beltz Verlag.

[Fereidooni, Karim \(2024\) in: ard alpha: RESPEKT, Rassismus an Schulen. \(Zugriff 19.06.2024\).](#)

[Grellmann, Simone & Bundeszentrale für politische Bildung \(2023\): Wie prägt der Migrationsstatus den Bildungserfolg? \(Zugriff 19.06.2024\).](#)

Gümüşay, Kübra (2020): Sprache und Sein. Berlin: Hanser.

Jagus, Birgit & Chehata, Yasmine (Hg.) (2023): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim & Basel: Beltz.

[Jennessen, Kastirke, Kotthaus/Antidiskriminierungsstelle des Bundes \(2013\): Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. \(Zugriff 19.06.2024\).](#)

Keskinkılıç, Ozan Zakariya (2021): Muslimaniac. Die Karriere eines Feindbildes. Berlin: Verbrecherverlag.

[Kinder, Katja Kinder & Piesche, Peggy \(2020\): Wahrnehmung – Haltung – Handlung. Diskriminierungskritische Bildungsarbeit: Eine prozessorientierte Intervention. Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie \(RAA\) e.V. \(Hg\): \(Zugriff am 20.06.2024\)](#)

Madubuko, Nkechi (2021): Praxishandbuch Empowerment.
Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen. Weinheim
& Basel: Beltz.

Madubuko, Nkechi (2020): Empowerment als Erziehungsaufgabe.
Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen, Münster:
Unrast.

Mohseni, Maryam (2020): Empowerment-Workshops für Menschen mit
Rassismuserfahrungen. Theoretische Überlegungen und
biographischprofessionelles Wissen aus der Bildungspraxis. Berlin: Springer
VS.



Projekt:



Projektträger*in:

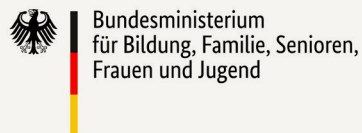


Kooperationspartner*innen:



Förderer:

Gefördert vom:



V.i.S.d.P.

Ayten Kılıçarslan

Autor*innen & Redaktion:

Teresa Rodenfels

Sanga Lenz

Lektorat:

Victoria Linnea

Gestaltung & Illustration:

Cila Yakecã

Impressum

Herausgeber*in:

Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)

Luxemburger Str. 181-183

50939 Köln

+49 22178997380

info@smf-verband.de

www.smf-verband.de

Kontakt:

Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)

Projekt Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘

info@haltung-zeigen.org

www.haltung-zeigen.org

Die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘ ist ein Kooperationsprojekt zur Antirassismus- und Antidiskriminierungsqualifizierung im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“. Ziel ist die Stärkung der Kompetenz im Umgang mit jeglicher Form von (rassistischer) Diskriminierung und einer gemeinsamen Haltung für Vielfalt.