

Oktober 2011

SPECIAL: Empowerment

# Leben nach Migration

## Inhalt

### Teil 1

**Empowerment und Diversity. Eine methodische Auseinandersetzung – wie wen beraten? Von Pasquale Virginie Rotter**

### Teil 2

**Das Heft: Filiz Taşkın über den zu bewältigenden Kampf gegen Macht im Betrieb**

### Teil 3

**POC – Eine Begriffserklärung**

**Zum Empowermentansatz des Antidiskriminierungsnetzwerks**

## Empowerment und Diversity

### Eine methodische Auseinandersetzung – wie wen beraten?

#### Einleitung

Die Begriffe *Diversity* und *Empowerment* sind in aller Munde. Dabei geht es um sich ergänzende Ansätze, die u.a. die Realität von rassistischer Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland und weltweit zu bearbeiten suchen. *Diversity* beschreibt gesellschaftliche Vielfalt i.d.R. anhand der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschriebenen Diskriminierungsmerkmale. Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“\*\* Das bedeutet, dass die Kehrseite des schillernden Begriffs *Diversity* stets Diskriminierung ist, das Phänomene wie Rassismus, Sexismus, Islamophobie und antimuslimischer Rassismus (vgl. Shooman 2010), Ableismus, Ageismus sowie Homophobie und Heterosexismus umfasst.

Dass die *Diversity*, von der ich spreche, einen Prozess darstellt, in dem man sich gesellschaftliche Gleichberechtigung erarbeitet und der daher ohne dumme Kommentare über Haare, Temperament, Talent oder die Unterstellung einer tatsächlichen »Verschiedenheit« auszukommen hat, versteht sich wohl von selbst. Machen Sie aus *Diversity* kein »Festival«, keinen »Karneval der Kulturen«, keinen Multikulti-Zirkus – und auch kein Aushängeschild. Und erinnern Sie

sich: Die bloße Anwesenheit von Schwarzen ändert nichts an der Tatsache, das unser System weiße Menschen bevorzugt.

(Sow 2008, S. 278)

#### Diversity, Rassismus und Selbstbezeichnungen

Rassismus – als einer der Kehrseiten von *Diversity* – ist allgegenwärtig. Unzählige Menschen in Deutschland sind aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache, ihres Namens, ihrer Herkunft und/oder Religion (potentiell) von rassistischer Diskriminierung betroffen. Rassismus findet sich auf der Ebene zwischenmenschlicher Begegnungen, der institutionell-strukturellen Ebene (wie die virulente Benachteiligung am Arbeitsmarkt etc.) sowie der ideologisch-diskursiven Ebene (wie negative Stereotypen, Festhalten an rassistischen Begriffen und Bezeichnungen etc.). Rassismus in Deutschland ist vielfältig. So macht die afrodeutsche Nachfahrin eines ehemaligen DDR-Fremdarbeiters aus Angola andere Erfahrungen als eine seit 40 Jahren in der BRD lebende ehemalige „Gastarbeiterin“ aus der Türkei, diese wiederum gleichen nicht den Erfahrungen eines Ingenieurs aus der Ukraine dessen Hochschulabschluss in Deutschland nicht anerkannt wird, der seinerseits nicht die Erfahrungen einer erst seit kurzem in Deutschland lebenden praktizierenden Muslimin aus dem Libanon teilt, die...usw. usf. Hinzu kommt, dass Menschen of Color oftmals aufgrund mehre-

Kein Wir ohne Uns

MIGRATIONS RAT **mr**  
Berlin & Brandenburg

*\*Die im Text verteilten Textbausteine illustrieren Ergebnisse kollektiver und individueller Empowerment-Prozesse, die sich im bundesdeutschen Kontext in der Veröffentlichung zahlreicher Publikationen aus der Perspektive of Color abbilden. Hier werden die Themen Diversity, Diskriminierung und Macht auf epische bis satirische Art und Weise (neu) verhandelt. Exemplarisch zitiere ich an dieser Stelle Mutlu Ergün (Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des Sesperado), Noah Sow (Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus) und Philipp Khabo Köpsell (Die Akte James Knopf. Afrodeutsche Wort- und Streitkunst).*

*\*\*People of Color (PoC) ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung, eine offene Identitätskategorie für aufgrund ihrer Hautfarbe, Sprache, ihres Namens, ihrer Herkunft und/oder Religion von rassistischer Diskriminierung betroffene Menschen und bietet somit eine Alternative zu ethnisierenden Fremdbezeichnungen. Vgl. auch Ha 2007.*

rer Merkmale (zum Beispiel Geschlecht und Religion) diskriminiert werden (mehrdimensionale Diskriminierung).

Ständig ist inzwischen die Rede von »die Muslime« versus »die Deutschen«. Erinnern Sie sich: In Deutschland herrscht Religionsfreiheit. Mit »Muslimen« sind trotzdem anscheinend keine Deutschen gemeint. Oder verlieren Deutsche mit dem Bekenntnis zum Islam automatisch ihr Deutschsein (Hausaufgabe: Wann wurden zuletzt Menschen in Deutschland aufgrund ihrer Religion rassifiziert, und was passierte dann mit Ihnen?) (Sow 2008, S. 239)

Um dennoch jene Gruppe von Menschen zu beschreiben, die (potentiell) von Rassismus betroffen sind, bietet sich die politische (Selbst-) Bezeichnung *People of Color* (PoC) an. Dieser Begriff umfasst gemeinsame und zugleich sehr unterschiedlich Erfahrungen mit Rassismus und eröffnet weiterhin eine Identitätskategorie, die – neben Selbstbezeichnungen spezifischer Communities um bspw. historisch verankerte kolonial-rassistische Fremdbezeichnungen zu überwinden – einen gemeinsamen Erfahrungshorizont von gesellschaftlicher Randständigkeit, Ausgrenzung und Diskriminierung beschreibt.

Fühlen Sie sich eher als Deutsche oder als Afrikanerin?“ Antwort: „Fühlen Sie sich eher als Mann oder als Blödmann?“ Alternativ: „Fühlen sie sich eher als Sozialpädagogin oder als Europäerin (Sow 2008, S. 258)\*

### Rassismus und Empowerment

Unbestritten ist, dass die Realität von Rassismus in Deutschland angemessen bearbeitet werden muss, u.a. durch Aufklärungs- und Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote in unterschiedlichen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielgruppen. Dabei ist zu beachten, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus von Menschen of Color in gemischten und/oder von weißen Men-

schen dominierten Räumen einige Gefahren birgt. Menschen auf Color stehen tagtäglich unter einem von der weißen\*\*\*\* Mehrheitsgesellschaft Ihre Identität in Frage stellenden Legitimationszwang.

»Weiß« ist kein biologischer Begriff, und er hat auch nicht mit einer Kultur zu tun, sondern ist eine gesellschaftliche Bezeichnung, die nur besagt: Diese Person wird zur Gruppe der Weißen gezählt. Sie wurden aber noch nie zu irgendeiner Gruppe oder so etwas gezählt? Doch, jeden Tag. Man spricht nur nicht darüber. Ob aber Sie oder ich jeweils in kurzen Hosen eine Nobelboutique betreten oder betrunken in einen Plenarsaal laufen, wird von der Umwelt sehr genau beobachtet und recht unterschiedlich eingeordnet. (Sow 2008, S. 27.)

Diese Erfahrungen und die ihr innewohnende Gewalt haben direkte Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und die Persönlichkeitsentwicklung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen of Color und setzten sich in gemischten oder von weißen Menschen dominierten Räumen oftmals ungebrochen fort. Oft bleiben die von Machtungleichheiten gekennzeichneten Begegnungen und Beziehungen in gemischten Räumen unhinterfragt und unbearbeitet und es kommt (erneut) zu rassistischer Diskriminierung – genau dort, wo der „gute Wille“ da ist, über rassistische Diskriminierung aufzuklären, sie zu verstehen und ihr entgegen zu wirken

„Gehst du mal in deine Heimat zurück?“ Antwort: „Was, nach Bielefeld?? Neel!“ (Sow 2008, S. 255)

An dieser Stelle setzt Empowerment-Arbeit aus der Perspektive of Color an. Den Ausgangspunkt für eine im Rahmen politischer Bildungsarbeit etablierte Empowerment-Perspektive bildete das fehlende Bewusstsein der Mehrheitsgesellschaft für die Situation, Bedürfnisse und Forderungen von (potentiell) von

Rassismus betroffenen Menschen. Dar- aus folgte die Überzeugung, dass die Wahrnehmung, Anerkennung und Durch- setzung der Interessen von Menschen of Color nur auf Basis eines selbstbestimm- ten, individuellen und solidarischen Em- powerments in geschützten Räumen gel- ingen kann (Can 2008, S. 54).

Die Online-Plattform XING, die sich dem beruflichen Networking verschrieben hat und auf der man Interessengruppen bil- den kann, hat beispielsweise wiederholt Gruppen mit Namen wie »black busi- ness« bzw. »black business women« ab- gelehnt; eine davon mit der Begründung, dies widerspreche ihren Anti-Rassismus- Richtlinien. Das ergibt ungefähr so viel Sinn, wie zu behaupten, eine Frauenför- dergruppe sei sexistisch. Als »türkisch« definierte Businessgruppen wurden zu diesem Zeitpunkt bereits zugelassen, mit der Begründung, diese seien ja eine sprachliche Gruppe. Eine Schwarze Gruppe wurde auf XING schließlich erst erlaubt, als sie sich nicht als Schwarz definierte. Sie heißt jetzt »Afro- Community«. Wer hat Angst vorm schwarzen Mann? (Sow 2008, S. 127-128)

### Empowerment aus der Perspektive of Color

Empowerment „beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstermächtigung, in denen Menschen in Situationen des Man- gels, der Benachteiligung oder der ge- sellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähig- keiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kol- lektiven Ressourcen zu einer selbstbe- stimmten Lebensführung nutzen lernen“ (Herringer 2006, S. 20). So beinhaltet die Empowerment-Arbeit drei wichtige As- pekte: (1) den Prozess, ein Bewusstsein über die eigene politische Lage zu erlan- gen, (2) die Entwicklung handlungsorien- tierter Perspektiven und das Erlernen und Entwickeln von Strategien um sich von Rassismus auf allen Ebenen zu befreien sowie (3) die Umsetzung in das tatsäch- liche Handeln (Eggers 1999, S. 62). Dabei ist das Ziel „in 'geschützten' Eigenräumen aus den Verstrickungen von Ohnmacht, Unmündigkeit, Unterdrückung und Opfer-

dasein herauszutreten und gemeinsam Handlungs- und Bewältigungsstrategien gegen Rassismen und Diskriminierung aus der PoC-Perspektive zu erarbeiten“ (Can 2008, S. 54 (Hervorhebung im Ori- ginal). In der Praxis der Beratung und der politischen Bildungsarbeit bedeutet das, geschützte Räume zu schaffen, in denen Menschen of Color sich über ihren so unterschiedlichen und doch rassistisch geprägten Erfahrungshorizont austau- schen können, ohne dass diese Erfah- rungen in Frage gestellt, bagatellisiert oder relativiert werden. Empowerment- Arbeit bedeutet Räume zu schaffen, in dem Wissen über Funktion und Erschei- nungsformen von Rassismus in Deutsch- land und global erforscht und angeeignet wird.

Gebildet ist ein Mensch, der eine lange Phase seines Lebens der ausgiebigen Erforschung, Übung und dem Studium eines beliebigen Sachgebiets gewidmet hat. Dies gilt aber nur für Europäer und für Fachwissen, das nicht praktisch um- setzbar ist. Deutsche Biologen etwa sind dermaßen gebildet, das sie in der Lage sind, eine Tierart zu »entdecken«, die von Bewohnern Indonesiens bereits seit Jahrhunderten als Haustier gehalten wird. (Sow 2008, S. 287)

Empowerment-Arbeit bedeutet Räume zu schaffen, in denen Menschen of Color die Chance ergreifen, aus ihrer Position von Ohnmacht und Unmündigkeit heraus zu treten, das Wort zu ergreifen und sich selbstbestimmt zu artikulieren. Empo- werment-Arbeit bedeutet Räume zu schaffen, um im unterstützenden Aus- tausch nachhaltige und – entsprechend der unterschiedlichen Formen von Ras- sismus – sehr unterschiedliche individuel- le und kollektive Strategien zur Bewälti- gung von Rassismuserfahrungen zu ent- wickeln und zu teilen. In diesem Zusam- menhang bedeutet Empowerment-Arbeit auch, dass rassistische Erfahrungen von Menschen of Color in ihren unterschiedli- chen Erscheinungsformen erkannt, reflek- tiert und anerkannt werden. Und nicht zuletzt bedeutet Empowerment-Arbeit Räume zu schaffen, in denen Wissen und Kompetenzen geteilt, Ressourcen ge- bündelt und solidarische Netzwerke ge- schaffen werden.

Ich schaute mich um. Es waren bestimmt

\*\*\*Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ im Rahmen der Be- stimmungen des AGG lässt sich auf die wörtliche Übernahme aus der deutschen Übersetzung der europäischen Anti- Rassismus-Richtlinie zurück- führen. Doch anders als in der EU-Richtlinie 2000/43/EG lässt sich im AGG weder ein Zusatz finden, der auf die Bedeutung des Begriffs „Rasse“ als Kon- strukt hinweist, noch wurden zum Entwurf gemachte Alterna- tiv-Vorschläge des Deutschen Juristinnenverbands wie bspw. der Ausdruck zugeschriebene Rasse berücksichtigt (vgl. dazu Zauper 2007). Zuletzt hat das Deutsche Institut für Menschen- rechte die Problematik des Beg- riffs „Rasse“ thematisiert und daran die Empfehlung geknüpft, die betroffenen Gesetzestexte zu ändern (vgl. dazu Cremer 2008).

Ableismus = Diskriminierung aufgrund körperlicher und/oder geistiger Behinderung.

Ageismus = Diskriminierung aufgrund des Alters.

Eine wertvolle Ressource zur Begriffsklärung bietet hierbei das Online-Glossar des Infor- mations- und Dokumentations- zentrums für Antirassismusa- rbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA NRW):

<http://www.ida->

[nrw.de/Diskriminierung/html/fglossar.htm](http://www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fglossar.htm)

[21.01.11].

\*\*\*\*Mit weiß sind alle Menschen gemeint, die in der (deutschen) Mehrheitsgesellschaft nicht rassifiziert werden und damit die Norm bilden. Mit der Benennung dieser Positionierung richtet sich der Blick auf diejenigen Strukturen und Subjekte, die Rassismus verursachen und von rassifizierenden Prozessen (oftmals unbewusst) profitieren.

\*\*\*\*Powersharing ist als Pendant zu Empowerment zu verstehen, beschreibt eine politische Handlungsmaxime und besteht darin, dass Machtstarke (hier die deutsche Mehrheitsgesellschaft) aus ihrer privilegierten Position heraus Machtarmen (in diesem Fall PoC) in ihrem Bemühen nach Empowerment die ihnen vorenthaltenen Zugänge zu Macht und Ressourcen eröffnen. Vgl. hierzu Can 2008, S. 55.

100 Leute im Raum. Die Leute auf der Bühne wirkten so eloquent. (...) Schließlich erhob ich mich, ich merkte wie sich die Blicke der Leute auf mich richteten. (...) [Ich] nahm (...) mich zusammen und fragte die Integrationsbeauftragte, warum sie als eine Angehörige der Mehrheitsgesellschaft diesen Job mache, und nicht eine Person mit Migrations- bzw. Minderheitenhintergrund (Bin eigentlich kein Fan von diesen Begriffen, aber in bestimmten Räumen kann der Gebrauch hegemonialer Sprache von Vorteil sein). (...) Sie antwortete mir, mit einem leicht mütterlich-amüsierten Unterton, ein wenig so, als würde sie zu einem ihrer Kinder sprechen. Sie sagte, dass die verschiedenen Minderheiten in Deutschland untereinander ja immer so zerstritten wären und dass eine Person aus der Mehrheitsgesellschaft viel objektiver, neutraler, moderater und daher eher schlichtend einwirken könne. Ich wusste im ersten Augenblick nicht, ob sie es ernst meinte oder mich verhöhnen wollte. (...) Nachdem ich die kolonialen Ausdünstungen der Integrationsbeauftragten verkraftet hatte, antwortete ich ganz gelassen, dass die Frauenbeauftragte ja dann auch ein Mann sein müsse, weil die Frauen sich ständig streiten, nur rumzicken und dauernd im Konkurrenzkampf sind.“ (Ergün 2010, S. 19)

So hat sich in Berlin und bundesweit ein Netzwerk von Wissenschaftler\_innen, Trainer\_innen, Berater\_innen, Künstler\_innen, Aktivist\_innen und anderen Akteur\_innen of Color etabliert, die den Empowerment-Ansatz verfolgen, gestalten und stetig weiter entwickeln. Inhaltlich erstreckt sich Empowerment-Arbeit bspw. von Formaten der selbstbestimmten Wissensschaffung und -vermittlung zu den unterschiedlichen Dimensionen von Rassismus, der Schaffung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten auf Augenhöhe, Räumen zur biografischen Selbstreflexion und Identitätsentwicklung und -stärkung, über Räume zur Körper- und Wellnessorientierten Auseinandersetzung mit Rassismus und der Erforschung kreativer, stärkender und wirkmächtiger Formen des (politischen)

Widerstands und der Transformation, bis hin zur Schaffung von Literatur, Tanz, Film, Theater und Musik, welche die deutsche Kulturlandschaft maßgeblich prägen. Die vielfältige Umsetzung von Empowerment-Arbeit spiegelt die Vielfalt der Erfahrungen und Ressourcen von Menschen of Color in Deutschland wieder. Der gemeinsame charakteristische Grundpfeiler ist, dass diese Angebote aus einer Perspektive of Color, Expert\_innen, Künstler\_innen, Initiativen of Color und Migrant\_innenselbstorganisationen initiiert, gestaltet und begleitet werden. Denn es muss davon ausgegangen werden, dass die „transformativen Dynamiken bei People of Color unausweichlich auch sichtbare Veränderungen im Sinne einer zivilgesellschaftlichen, antirassistischen und gleichberechtigten Demokratisierung in der Mehrheitsgesellschaft bewirken“ (Can 2008, S. 56). Somit versteht sich die Strategie des Empowerments auch als „Gegenkonzept zu aktuellen defizitär und kulturalistisch angelegten Integrationspolitiken in Deutschland“ (ebd., S. 53).

## Diversity, Empowerment und Powersharing

Gleichwohl *Diversity* oft als Zauberwort einer, wenn nicht diskriminierungsfreien, doch zumindest diskriminierungssensiblen Gesellschaft und ihrer Institutionen verhandelt wird, verdeckt es oft den Machtaspekt, spricht ungleich verteilte Möglichkeiten der Mitbestimmung sowie den ungleichen Zugang zu Ressourcen. Nachhaltige *Diversity-Kompetenz* muss in diesem Sinne also auch bedeuten, dass hinter gesellschaftlichen Konflikten, Zugangsbarrieren und Ausgrenzungsmechanismen liegende Machtverhältnisse erkannt und aktiv abgebaut werden.

Wissen schafft Konsens  
Wissen schafft Standards  
Wissen schafft Wahrheit,  
in der zwei Drittel der Menschheit empirisch irrelevant am Kindertisch Wackelpudding essen, während die Großen übers Geschäft reden (Köpsell 2010, S. 10-11)



*Pasquale Virginie Rotter  
Studium der Erziehungswissenschaft an  
der Freien Universität  
Berlin*

*seit 2008 tätig als freie  
Bildungsberaterin, Mediatorin, Empowermenttrainerin und Trainee-  
rin für Diversity-Kompetenz  
Arbeitsschwerpunkte:  
Mediation bei Diversity-relevanten Konflikten,  
Empowerment in Motion,  
Biografiearbeit und Tanztheater*

*Empowering Diversity!  
Beratung - Mediation -  
Training  
Wrangelstraße 76, 10997  
Berlin  
E-Mail: pasquale.rotter@gmail.com  
home: +49 (0) 30 / 547  
305 21  
Tel: 0178 / 330 78 30*

So versteht sich die politische Handlungsmaxime *Powersharing* als Pendant zu *Empowerment*. Dabei geht es darum, dass die Vertreter\_innen der (machstarken) deutschen Mehrheitsgesellschaft (machtarmer) Menschen of Color die ihnen bisher vorenthaltenen Zugänge zu Macht und Ressourcen bewusst eröffnen. Grundlage sinnvollen *Powersharing* ist, den Wert von Empowerment-Arbeit aus der Perspektive of Color für die Entwicklung der Vision einer diskriminierungsfreien Gesellschaft zu erkennen, auf paternalistische Kontrollansprüche und Gegenleistungen zu verzichten und damit Empowerment-Arbeit – getragen von Menschen of Color – als einen unverzichtbaren Baustein im gemeinsamen Kampf gegen Rassismus und mehrdimensionaler Diskriminierung zu verstehen (vgl. Can 2008, S. 55-56).

»Stefan, du musst mir schon etwas besser zuhören. Wie habe ich Rassismus definiert? Rassismus bedeutet nicht nur auf die Straße zu gehen und „Scheiß Kanaken“ zu brüllen. Das ist intentionaler Rassismus, aber er kann auch unbeabsichtigt sein und viel subtiler. Und das ist „nur“ die persönliche Ebene. Ganz besonders habe ich den strukturellen Rassismus im Auge. Fragen wie „Wer hat Zugang zu den kulturellen, sozialen und ökonomischen Ressourcen der Gesell-

schaft?“ Aber jetzt kommt das, was so tricky an der ganzen Geschichte ist. Das Persönliche ist politisch. Der strukturelle Rassismus wirkt sich nicht nur auf mein privates Leben aus, sondern auch auf deines. Nur, dass du an einer ganz anderen sozialen Position stehst als ich. Und erst wenn wir beide diese Positionen erkennen und anfangen dem entgegenzuwirken, dann befinden wir uns auf Augenhöhe, verstehst du, erst dann entsteht der wahre Kontakt.«  
(Ergün, 2010, S. 106)

*Pasquale Virginie Rotter*

**Kein Wir ohne Uns**

**MIGRATIONS RAT** **mr**  
Berlin & Brandenburg

## Literatur

- Auernheimer, G. (2002): Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität? In: Ders. (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen, S. 183–205
- Can, H. (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, S./Jagusch, B./Mai, H. (Hrsg.): Holzwege, Umwege, Auswege. Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit. Düsseldorf: IDA NRW e.V.
- Cox, T. Jr. (1993): Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practise, San Francisco
- Cremer, H. (2008): " ... und welcher Rasse gehören Sie an?" - Zur Problematik des Begriffs "Rasse" in der Gesetzgebung. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- URL: [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/policy\\_paper\\_10\\_und\\_welcher\\_rasse\\_gehoeren\\_sie\\_an\\_2\\_aufgabe.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_aufgabe.pdf) [22.02.11]
- Eggers, M.M. (1999): Antirassistische Mädchenarbeit. Autonomes Frauenhaus Kiel.
- Ergün, M. (2007): Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des Sesperado. In: Ha, K.N. /al-Saramai, N.L./Mysorekar, S. (Hrsg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: Unrast-Verlag. S. 262-264
- Ergün, M. (2010): Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des Sesperado. Münster: Unrast-Verlag
- Ha, K.N. (2009): People of Color:Empowerment und selbst-reflexive Identitätspolitik. In: Re/Positionierung. Critical Whiteness/Perspectives of Color. (Post-) Koloniale Spähren im Kunstbetrieb. Hg: Neue Gesellschaft für Bildende Kunst e.V. (NGBK), Berlin.
- Handschuck, S./Schröer, H. (2002): Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: *neue praxis*, 5/2002, S. 511-521
- URL: [www.i-igq.de/dokus/interkulturelle\\_orientierung\\_oeffnung.pdf](http://www.i-igq.de/dokus/interkulturelle_orientierung_oeffnung.pdf) [17.05.2008].
- Herringer, N. (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer
- Köpsell, P.K. (2010): Die Akte James Knopf. Afrodeutsche Wort- und Streitkunst. Insurrection Notes Vol. 1, Münster: Unrast-Verlag
- Krell, G. (2004): Managing Diversity. Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler Verlag. S. 41-57
- Loden, M./Rosener, J. (1991): Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource. Homewood
- Schröer, H. (2010): Diversity Management – ein Lernfeld für die Verwaltung? Dokumentation der Fachveranstaltung "Diversity in der Verwaltung". Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
- URL: [www.berlin.de/imperia/md/content/lb\\_ads/materialien/diversity\\_doku\\_barrierefrei.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/diversity_doku_barrierefrei.pdf) [16.01.2011]
- Schröer, H. (2007): Interkulturelle Orientierung und Öffnung: ein neues Paradigma für die soziale Arbeit. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Nr. 3, S. 80–91.
- Schwarz-Wölzl, M./Maad, C. (2003): Diversity und Managing Diversity. Teil 1. Theoretische Grundlagen. Wien: Zentrum für soziale Innovation
- URL: [www.zsi.at/attach/Diversity\\_Teil1\\_Theorie.pdf](http://www.zsi.at/attach/Diversity_Teil1_Theorie.pdf) [17.05.2008].
- Shooman, Y. (2010): ... weil ihre Kultur so ist". Der neorassistische Blick auf MuslimInnen. In: Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): "Rasse" - eine soziale und politische Konstruktion. Strukturen und Phänomene des Vorurteils (sic!) Rassismus. Wien, S. 101-111
- Sow, N. (2008): Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus. München: C. Bertelsmann Verlag
- Thomas, D. A./Ely, R. J. (1996): Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. In: *Harvard Business Review*, Sept.-Okt., S. 79-90
- Toan, N. (2009): Empowerment-Arbeit. In: Fleary, S./Göthe, P./Otoo S.D. (2009): real life:Deutschland. Dokumentation des YoungStarTheater Projektes
- Vedder, G. (2003): Vielfältige Personalstrukturen und Diversity Management. In: Wächter, H./Vedder, G./Führung, M. (Hrsg.): Personelle Vielfalt in Organisationen. München/Mering: Hampf, S. 13-27
- Vedder, G. (2006): Diversity Management in der Organisationsberatung. In: *Gruppendynamik und Organisationsberatung 1/2006*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Vedder, G./Reuter, J. (Hrsg.) (2007): Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance. München/Mering: Hampf
- Yiğit, N./Can, H. (2006): Politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: Elverich, G. /Kalpaka, A. /Reindlmeier, K. (Hrsg.): Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Wiesbaden
- Zauper, C. (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Definitionen und Definitionslücken bei den Begriffen "Rasse" und "ethnische Herkunft". In: Dossier „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“. Berlin: Heinrich Böll Stiftung
- URL: [www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_619.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_619.asp) [13.06.08]

## Das Heft

### Filiz Taşkın über den zu bewältigenden Kampf mit der Macht im Betrieb

**Frau Taşkın, was hat Sie vor 47 Jahren nach Deutschland verschlagen?**

Ich habe in Istanbul bei Griechen meinen Beruf erlernt: Schneiderin. Nach der Zypernkrise 1963 sind sie nach Griechenland ausgewandert. Für mich war das eine zweite Familie gewesen. Nach ihrer Entscheidung zu gehen, wollte ich auch nicht mehr in Istanbul bleiben. Nach intensiven Untersuchungen bei der Arbeitsvermittlung in Istanbul, bin ich nach Deutschland gekommen. Telefonken suchte nach Montierenden.

**Für die Montage wovon?**

Von Glühbirnen für Röhrenfernseher. Für die kleinen Teile hatten wir Monokel und Pinzette.

**Wie lange waren Sie da?**

Eineinhalb Jahre. Ich habe im Frauenwohnheim gewohnt. Damals war es sehr schwierig Wohnungen zu finden, z. B. aus Sprachgründen, aufgrund von wenigen Bekannten, die man in der Fremde gehabt hat. Als ich im April 1966 eine Wohnung in Wilmsdorf gefunden hatte, habe ich gekündigt. Mit ca. 30 Freundinnen habe ich dann in einem Konfektionsatelier auf dem Kuhdamm angefangen. Das hat mir nicht so gefallen. Dann wurde ich ins Pelzatelier versetzt, als Stepperin. Ich musste den ganzen Tag stehen. Am 11.11. 1966 habe ich bei Robert Bosch angefangen – Schichtarbeiterin als Kunststoffspitzerin, bis 1970. Für mich war das eine sehr schöne Firma, es gab ein sehr lockeres Verhältnis mit den Arbeiterinnen und Arbeitern. Bosch hatte ein Testament: Jedem neuen Arbeiter musste aus diesem Testament vorgelesen werden. Von dem Jahresgewinn, soll, abhängig davon, wie lange man dort schon arbeitet, ein 13er Monatsgehalt ausgezahlt werden.

**Waren Sie in einer Gewerkschaft?**

Eine Freundin fragte mich, ob ich beitreten wollte. Ich schlief eine Nacht darüber und wurde Mitglied. Das war 1966. Damit begann für mich eine Zeit der Verantwortung.

**In wiefern?**

Ich befasste mich mit den Rechten der

Arbeiter. Ich musste alles über Gehälter und gesundheitliche Verhältnisse wissen. Ich las viel – so verbesserte sich übrigens mein Deutsch. Ich war Vertrauensfrau.

**Was ist das?**

Das sind Gewerkschaftsmitglieder, die die anderen Arbeiterinnen in der eigenen Abteilung über ihre Rechte informieren, jeden Monat die Gewerkschaftszeitung verteilen und Geld. Das habe ich bis Ende 60 gemacht. Danach war ich bei Firma Krone, dort habe ich dann kandidiert, um in den Betriebsrat zu kommen. Und wurde als Betriebsratsmitglied gewählt. Ich wurde zur ersten und einzigen Betriebsrätin in Deutschland, die von der Arbeit freigestellt war.

**Was war die Voraussetzung dafür um Betriebsrätin zu werden?**

Erst einmal gab es Rechtliche Voraussetzungen, damit man als Ausländerin überhaupt gewählt werden durfte – diese waren nach der Verfassungsänderung 1972 gegeben. Außerdem musstest Du ein spezielles Anliegen haben, dass im Betriebsrat verfolgt werden sollte.

**Was war Ihre Begründung?**

Ich wollte einen Betriebskindergarten für die Kolleginnen aufbauen. Dafür habe ich viel Unterstützung bekommen. Vor allem von linken Kolleginnen. Denn der Betriebskindergarten war das Ziel vieler Linker im Betrieb.

Das hat der Arbeitgeber natürlich abgelehnt.

**Was haben Sie getan?**

Zunächst haben wir einen Platz gefunden und gemietet. Dann sind wir vier Jahre lang zäh geblieben. Wir haben Geld gesammelt und mit Unterstützung von außen haben wir diesen Kindergarten selbst finanziert, danach hat der Senat das übernommen: Muki – Multinationaler Kindergarten.

**Das war kein Betriebskindergarten?**

Nein. Wir haben uns mit anderen Betriebsräten zusammengeschlossen. Aus allen drei Betrieben wurden Kinder dort hin gebracht. Wir haben selbst für die



Filiz Taşkın

## Migrationsrat Berlin-Brandenburg

Oranienstr. 34  
10999 Berlin

TELEFON:  
030 / 61658755

FAX:  
030 / 61658756

E-MAIL:  
[presse@mrbb.de](mailto:presse@mrbb.de)

Herausgeber: MRBB

Redaktion:  
Deniz Utlu (du),  
Elena Brandalise (eb)  
Claudi Hahn (ch)  
Nuran Yiğit (ny)  
Angelina Weinbender (aw)

[www.mrbb.de](http://www.mrbb.de)

### Über den MRBB

Der Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB), ein Dachverband mit 76 Mitgliedsorganisationen, versteht sich als Interessenvertretung von „Migrant\_innen“ und ihren Angehörigen und setzt sich für ihre rechtliche, soziale und politische Gleichstellung ein. Themen des MRBB sind u.a. Partizipation, Bildung, Medien und Empowerment. Der Newsletter erscheint monatlich und ist als Informationsmedium an alle direkten oder indirekten Mitglieder und darüber hinaus an Multiplikator\_innen und Interessierte gerichtet. Für Mitglieder gibt es monatlich einen Redaktionstag, an dem sie ihre Anliegen für den Newsletter thematisieren können. Artikel können unverbindlich gesandt werden an:

[presse@mrbb.de](mailto:presse@mrbb.de)

Finanzierung gesorgt.

**Auch wenn es der Betrieb nicht anerkannt hat, es gab also einen Betriebskindergarten?**

Ja. Wir haben das durchgezogen. Wir hatten sogar freiwillige Kindergärtner\_innen, die teilweise keine Arbeitserlaubnis hatten. Aber durch die Arbeit für uns, haben sie eine bekommen.

Wir haben uns unseren Kindergarten nicht nehmen lassen.

**Kam die Situation mit der Arbeitserlaubnis öfters vor?**

Ja, z. B. gab es einen Theatermacher aus der Türkei, der keine Arbeitserlaubnis bekam. Der hat dann auch bei uns gearbeitet und letztendlich diese Arbeitserlaubnis bekommen. Wir haben immer solche Leute gesucht. So konnten wir unseren Kindergarten aufrechterhalten und denen eine Arbeitserlaubnis besorgen.

**Was gab es für Schwierigkeiten im Betrieb?**

Z. B. waren die Löhne im Vergleich zu anderen Betrieben sehr niedrig. Die Lohnabrechnung steht hinter dem Lohnschein. Die Mehrzahl der Arbeiter waren türkische und jugoslawische Frauen, die oft einen Mangel an Deutschkenntnissen hatten. Sie konnten oft die Lohnabrechnungen nicht kontrollieren. Dann sind sie zu mir gekommen, um sich über ihre Abzüge zu informieren. Ich erinnere mich an eine Frau, die ihren Mann aus der Türkei geholt und deshalb im Frauenwohnheim gekündigt hatte und in eine eigene Wohnung gezogen war. Sie musste aber trotzdem, weiterhin die Miete des Wohnheims zahlen. Jeden Monat 50 Euro. Dann haben wir dafür gesorgt, dass ihr das Geld zurückgezahlt wird. Dieser Kampf hat acht Monate gedauert. Jeden Monat habe ich ihre Abzüge kontrolliert. Jeden Monat haben sie ihr die Miete abgezogen. Jeden Monat habe ich mich darum gekümmert und sie haben das immer wieder aufs Neue zurückgezahlt.

**Wie war es mit den anderen Betriebsratsmitgliedern?**

Die Wahl, bei der ich gewählt wurde, war eine große Enttäuschung gewesen für meinen Vorsitzenden – Herr Heide. Nach 18 Jahren im Betrieb hatte er nur 800 Stimmen bekommen. Ich hatte nach

sechs Monaten 1500 bekommen. Er sagte mir gleich: Ab heute befinden wir uns im Kampf. Den Rest der Zeit hat er mir viele Schwierigkeiten bereitet.

**Wie sind sie damit umgegangen?**

Ich habe ein Heft gekauft. Mit diesem Heft bin ich von Abteilung zu Abteilung, bis zur Mittagspause, zu den Kolleginnen am Fließband und habe deren Beschwerden aufgeschrieben. Ich habe also eine Strategie gefunden, nicht im Büro zu sitzen.

**Dadurch waren sie dann gleichzeitig den Kolleginnen näher?**

Natürlich. Und das war auch ein Pluspunkt bei den Kolleginnen. Und als ich das nächste Mal kandidiert habe, war ich schwanger und deshalb nicht in der Lage Unterschriften zu sammeln. Darauf hin haben das die Frauen für mich erledigt.

Übrigens hat mein Abteilungsleiter mir ebenfalls das Leben schwer gemacht. Er war nämlich der Meinung, dass ich den Betrieb stören würde, wenn ich dort mit meinem Heft durchspazierte.

**Wie sind Sie damit fertig geworden?**

Jede Woche gab es Betriebsratssitzung. Wo wir uns die Kündigungsakten angeschaut haben. Ich habe jedes Mal klar und deutlich gesagt, dass ich niemals Kündigungen zustimmen werde. Eines Tages stand Herr Heide mit einer Kündigungsakte vor mir. Er sagte: Ich glaube, heute wirst du von deinem Prinzip nicht zuzustimmen, abweichen.

**Der Abteilungsleiter sollte gekündigt werden?**

Ja, weil er gestohlen hatte. Telefone und Anrufbeantworter.

Da habe ich das einzige Mal in meinem Leben einer Kündigung zugestimmt.

**Haben Sie eine Formel, ein Motto, für die Gelassenheit, mit der Sie alles bewältigt haben?**

Vielleicht das: Du musst ein Ziel haben, um voran zu kommen und um zu genießen, was du tust. Ob du das Ziel dann erreichst oder nicht, ist vielleicht gar nicht mehr so wichtig.

**Ganz gleich, was für ein Ziel?**

Nicht Geld und nicht Karriere. Es muss darum gehen, die Arbeit selbst zu lieben.

*Das Gespräch führte Deniz Utlu*



## People of Color – eine Begriffserklärung

Der Begriff „People of Color“ betont die gemeinsame Erfahrung von Menschen, die rassistischen Bedingungen ausgesetzt sind. Er entwickelte sich vor allem im anglo-amerikanischen Raum und wird seit ca. zehn Jahren auch in Deutschland verwendet.

People of Color (POC) wird von uns als Arbeitsbegriff eingesetzt und möchte vor allem eine solidaritätsstiftende Perspektive vermitteln<sup>1</sup>.

Wir denken, dass der Ansatz aus den USA uns politisch gezeigt hat, dass die Mobilisierung der verschiedenen Communities über die Grenzen ihrer ethnischen, nationalen, kulturellen und religiösen Gemeinschaften hinweg miteinander verbindet und durchaus hilfreich ist, Dominanzverhältnisse und ihre rassistischen und rassifizierenden Verstrickungen aufzuzeigen. Andererseits bedarf es bei der Anwendung jeglichen Begriffes auch einer Selbstreflexion und der Bewusstmachung der Produktion und Reproduktion von Machtstrukturen. Wir begegnen ihm daher auch immer kritisch, obwohl er selbstbestimmt ist.

Nichtsdestotrotz haben wir uns für den Begriff POC entschieden, weil er trotz aller Einschränkungen, denen eine Sprache unterliegt, die aus einer postkolonialen Perspektive spricht, eine emanzipatorische Ausrichtung betont. People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung von Menschen aus der Erfahrung rassistischer Diskriminierung heraus. Begriffliches Pendant ist die politische Bezeichnung „Weiße“ Menschen (Weiße Deutsche). Auf die übliche Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ oder auf vergleichbare Begriffen verzichten wir, da diese u. E. die Zielgruppe, um die es bei rassistischer Diskriminierung geht, nicht in vollem Umfang beschreibt.

Unsere Intention ist es, partikuläre Differenzen unter Minoritäten zu überschrei-

ten, damit eine Bündelung von Kräften und eine erweiterte Solidaritätspolitik stattfindet.

„Als gemeinsame Plattform für grenzüberschreitende Bündnisse wendet er sich gleichermaßen an alle Mitglieder rassifizierter und unterdrückter Communities. Er verbindet diejenigen, die durch die Weiße Dominanzkultur marginalisiert (werden)“<sup>1</sup>. Die Person of Color (Plural: People of Color) ist also ein positiv verwendeter Begriff, mit dem sich Menschen selbst bezeichnen, die aus Sicht der Dominanzgesellschaft, die nicht immer die Mehrheitsgesellschaft sein muss (siehe Südafrika) als nicht-Weiß gelten und wegen rassistischer Zuschreibungen alltäglichen, institutionellen und anderen Formen des Rassismus ausgesetzt sind. Dieser Personengruppe gehören alle Gruppen an, die als Nicht-Deutsch bzw. Nicht-Weiß von der Mehrheitsgesellschaft definiert werden. Dabei ist nicht zwangsläufig die Hautfarbe gemeint. Verschiedene Gruppen, deren Mitglieder eine helle Hautfarbe haben, können aufgrund des historischen Hintergrundes oder der gegenwärtigen sozialen Ordnung People of Color sein. Die Definition als Nicht-Deutsch seitens der Mehrheitsgesellschaft kann mit der Herkunft, mit der Hautfarbe, mit der Religionszugehörigkeit, gar mit der Sprache zu tun haben und drückt sich seitens der Dominanzgesellschaft in diskriminierendem rassistischem Verhalten aus.

Die historische Rassifizierung von Subjekten hat dazu geführt, dass diese durch massive Eingriffe und soziale Disziplinierungen immer untereinander hierarchisiert und voneinander isoliert wurden. Dies wirkt bis heute nach. Wir hegen die Absicht, einen politischen Rahmen zu schaffen, indem Unterschiede, Gemeinsamkeiten sowie Überlagerungen unterschiedlicher Unterdrückungsverhältnisse und Ausbeutungszusammenhänge von

1 Vgl. *Re/revisionen - Postkoloniale Perspektiven von POC auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*: Kien Nghi Ha: *POC - Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe*, S.31-40, Unrast-Verlag, Münster, 2007.  
1 Ebda.  
1 <http://moveonup.blogspot.de/>

Can, Halil, *Empowerment – Selbstermächtigung in People of Color-Räumen*. Veröffentlicht in: Arndt, Susan, Ouatey-Alazard (Hg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*. Unrast Verlag, Münster, 2011

POC in einem postkolonialen System thematisiert werden. Ziel ist die Mehrheitsgesellschaft und ihre Institutionen durch Sensibilisierung und Vorgabe von konkreten Maßnahmen zu sensibilisieren. Es geht also hierbei doch um einen identitätspolitischen Ansatz, dessen Aufgabe es ist, die Benennung von institutionellem Rassismus auf der Ebene der Berliner Verwaltung zu veranlassen. Zugleich dient diese Bündelung auch der Erhöhung der Effektivität anti-rassistischer Interventionen. Was hat POC mit Empowerment zu tun? Er ist als Bündnisbegriff zu verstehen und soll die Zielgruppe eines Selbster-

mächtigungsprozesses per Namen nennen. POC solidarisieren sich miteinander und entwickeln Handlungsstrategien gegen Rassismus. Dieser Prozess ermöglicht sie aus ihren vielfältigen Perspektiven einen rassismusfreien Raum zu schaffen, indem eine Stärkung möglich wird. Empowerment heißt hier selbstbestimmt Räume zu schaffen, diese zu nutzen und sich darin (geschützt) entfalten zu können!

„Einen solchen Raum entstehen zu lassen, stellt einen politischen Akt gegen Rassismus dar, wie es die Schwarze Feministin bell hooks mit dem Zitat „wellness is an act of political resistance“ beschreibt“. *eb*

## Zum Empowerment-Ansatz des Antidiskriminierungsnetzwerks

Der folgende Text besteht aus Auszügen aus einem Radiointerview, das Andrea Kerkes und Frank Fuhrer mit Nuran Yiğit vom Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin geführt haben. Nuran Yiğit erläutert hier den Empowerment-Ansatz des Antidiskriminierungsnetzwerks, der dafür 2011 den ersten europäischen Antirassismuspriis der ENAR-Stiftung gewonnen hat: [http://www.tbb-berlin.de/downloads\\_adnb/PM\\_ADNB\\_ENAR\\_PREIS\\_28.06.2011.pdf](http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/PM_ADNB_ENAR_PREIS_28.06.2011.pdf)

„Empowerment [ist] ein praktisches, theoretisches und politisches Handlungskonzept, das davon ausgeht, dass die Ressourcen und Potenziale jedes einzelnen Menschen der Ausgangs- und Mittelpunkt für individuelle und gesellschaftliche Veränderungen sind.“ (Can 2011: 587)

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin ist 2003 entstanden und wird durch den Integrations- und Migrationsbeauftragten des Berliner Senats gefördert. Ihm steht aus dem „Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus“ ein spezielles Budget zur Verfügung, über das dieses Projekt seit

2003 finanziert wird. Die damalige politische Diskussion zur Gründung des Antidiskriminierungsnetzwerks kreiste um die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung. Die Umsetzung dieser EU-Richtlinien war für jeden EU-Staat verpflichtend und in Deutschland zum damaligen Zeitpunkt noch nicht erfolgt. Die Gründung des Projekts war notwendig, um Politik, Gesellschaft und Öffentlichkeit darauf vorzubereiten, dass es ein solches Antidiskriminierungsgesetz irgendwann auch in Deutschland geben wird. Im August 2006, also drei Jahre nach der Gründung des Projekts, ist dieses Gesetz auch in Deutschland tatsächlich eingeführt worden.

Durch die Etablierung des Projekts konnte auf die EU-Richtlinie verwiesen und das Thema Antidiskriminierung in Berlin frühzeitig publik gemacht werden und auf die Formulierung und Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes eingewirkt werden.

Unsere Beratung richtet sich an People of Color (POC). POC sind Menschen, die rassifiziert werden oder denen als Rassifizierte bestimmte Zuschreibungen zukommen, deretwegen sie diskriminiert

werden oder diskriminiert werden könnten. Das ist die Zielgruppe des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin. Von Anfang an spielte das Diskriminierungsmerkmal „ethnische Herkunft“ eine wichtige Rolle in der Beratungstätigkeit. Aber wir haben mit den Jahren die Merkmale entsprechend den, durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz festgelegten Merkmalen, ausgeweitet. Das sind neben der „ethnischen Herkunft“, das „Geschlecht“, die „sexuelle Identität“, „Alter“, „Behinderung“ und „Religion“.

Daneben zeichnet sich das Projekt durch die Trägerschaft einer Migrant\_innenselbstorganisation und unserem Empowermentansatz in der Beratung aus. Ziel unserer Beratung ist also die Stärkung der Betroffenen. Wir versuchen ihnen sehr viel Raum zu geben, um über das Erlebte zu sprechen. Dabei nehmen wir sie ernst, wir stellen nicht in Frage, was sie erzählen. D.h. wir verstehen unsere Arbeit als parteiische Arbeit und versuchen mit der betroffenen Person gemeinsam Strategien und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Im Vordergrund steht dabei das jeweilige Handlungspotenzial jedes einzelnen. Unsere Aufgabe ist es, dieses Handlungspotenzial so weit es geht zu stützen. Unser Ziel ist es, dass die Menschen, die unsere Beratung aufsuchen gestärkt werden, dass sie unsere Beratung mit dem Wissen verlassen, dass sie selbst nicht an ihrer Situation schuld sind, dass sie Rechte in diesem Staat haben und dass sie auch das Recht haben in bestimmten Fällen zu klagen. Uns ist wichtig, dass die Menschen wieder die Stärke zurückgewinnen, die sie vor dem Diskriminierungserlebnis hatten.

Daneben bieten wir Bildungsarbeit an. Dabei verfolgen wir einen horizontalen Ansatz von Diskriminierung, wonach jeder Mensch diskriminiert werden kann und jeder Mensch auch selber diskriminieren kann. Deswegen haben wir einen zweifachen Weg in der Bildungsarbeit gewählt. Dazu gehört zum einen die Sensibilisierung gegen Diskriminierung, egal auf Grund welchen Merkmals. Hierfür führen wir Diversity-Trainings durch, die offen sind für alle Menschen, egal welcher Herkunft. Das ist die eine Schiene und die zweite Schiene unserer Bildungsarbeit sind Empowerment-Trainings

gegen Rassismus und Diskriminierung, die nur für People of Color zugänglich sind. In diesen Empowerment-Trainings bieten wir potenziell Betroffenen einen geschützten Rahmen, um über ihre Diskriminierungserlebnisse erzählen zu können und gemeinsam solidarisch Handlungsstrategien zu entwickeln und auszuprobieren.

Die Methoden unserer Empowermentarbeit sind vielfältig, ihr wesentlicher Kern geht auf Augusto Boals Theater der Unterdrückten zurück, das wiederum auf dem pädagogischen Konzept von Paulo Freire basiert: der Pädagogik der Unterdrückten. Wir haben uns für die aus Brasilien kommenden Konzepte entschieden, weil sie eine Betroffenen- oder Unterdrückten-Perspektive einnehmen und davon ausgehen, dass die Befreiung aus der Unterdrückungssituation selbst, nur durch die Unterdrückten erfolgen kann. Sie zeigen, dass man nicht darauf warten sollte, dass sich die Situation durch die Privilegierten, durch den Unterdrücker ändert, sondern dass eine Befreiung aus der Unterdrückungssituation nur dann stattfinden kann, wenn sie von den Betroffenen selbst kommt. Der erste Schritt dabei ist die Bewusstwerdung über vorhandene Unterdrückungsprozesse, in die wir alle verwickelt sind, um dann aus diesem Bewusstseinsprozess heraus Handlungsstrategien zu entwickeln. Ein Nebeneffekt dieser Methode ist auch, dass die Betroffenen durch diese Arbeit erfahren, dass sie nicht nur eine andere Möglichkeit gehabt hätte zu handeln, sondern dass es für die Zukunft ganz viele unterschiedliche Möglichkeiten gibt. Falls es wieder zu einer diskriminierenden Situation kommt, hat man im Kopf schon bestimmte Strategien parat, die man anwenden kann. Die zweite Methode, die wir ebenfalls als sehr wichtig erachten, ist die Biographiemethode. Dabei arbeiten wir mit den Teilnehmer\_innen anhand ihrer Biographie bzw. teilweise auch Familienbiographie. So können aus den dahinter stehenden Migrationsgeschichten Lebenslinien erarbeitet werden, durch die Betroffene noch einmal eine Stärkung erfahren, in dem sie sehen, was für Ressourcen sie eigentlich aus ihrer Biographie mitbringen und wie vielfältig unterschiedliche Biographien sind. Daraus können sie dann Kraft schöpfen. Anhand

*Es handelt sich bei diesem Text um Auszüge aus den Antworten von Nuran Yiğit vom ADNB zu den Fragen von Andrea Kerkes und Frank Fuhrer. Der Radiobeitrag kann vollständig online gehört werden.*

[http://www.adnb.de/?id\\_menu=1&id\\_submenu=1](http://www.adnb.de/?id_menu=1&id_submenu=1)



Nuran Yiğit

Das nächste Empowerment-  
Training gegen Rassismus  
für People of Color findet  
statt am  
01.-03.12.2011 (Modul 1)  
und 12.-14.01.2012 (Modul  
2)  
in Berlin, Landeszentrale für  
politische Bildung.  
Infos und Anmeldungen  
unter [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)  
und 030-61305328

der Lebenslinien kann man bestimmte Prozesse der Diskriminierung erkennen und für sich festhalten, in welchen Lebensbereichen man besonders empfänglich für Diskriminierung war, beispielsweise in der Kindheitsphase, Schulphase oder im Arbeitsbereich. Biographiearbeit wird damit zu einem wichtigen Teil der Empowermentarbeit, durch die sich die Betroffenen gestärkt fühlen. Sie fühlen sich in den Erlebnissen und Erfahrungen, die sie gemacht haben, angenommen und merken, dass ihnen geglaubt wird, dass ihre Erfahrungen nicht in Frage gestellt werden. Denn die Betroffenen müssen immer wieder erleben, dass ihre gemachten Erfahrungen von andere nicht geglaubt oder relativiert werden oder aber, dass ihnen die Schuld dafür angelastet wird. In den Empowermenttrainings hingegen können sie die Erfahrung machen, dass ihnen geglaubt wird, dass sie sich nicht zu rechtfertigen haben. Außerdem können sie dort erfahren, wie andere Menschen mit Diskriminierungserlebnissen umgehen und lernen neue Strategien zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen einen Umgang mit Diskriminierung im Alltag zu finden. Dabei berichten die Teilnehmer\_innen immer wieder, dass sie über die Trainings hinaus geschützte Räume brauchen, die es ihnen ermöglichen über solche Erlebnisse zu sprechen, um darüber dann Stärkung zu erfahren oder auch gemeinsame Aktionen zu starten. Diese Empowermenttrainings sind allerdings nicht als Selbsthilfegruppen zu verstehen, sondern als politische Bildungsarbeit. Daher passiert es auch oft, dass Teilnehmer und Teilnehmerinnen sich im Antidiskriminierungsbereich weiter professionalisieren oder weiterhin engagieren und verschiedene politische Aktionen starten.

Bei People of Color steht das Merkmal der rassistischen Diskriminierung natürlich im Vordergrund, aber sie werden nicht nur auf Grund eines Merkmals diskriminiert, oft kommen auch andere Merkmale wie z.B. Geschlecht, sexuelle Identität oder auch Behinderung dazu, die in ihrer Verwobenheit dann zu ganz unterschiedlichen, mehrdimensionalen Diskriminierungen führen können. Auch darüber müssen wir uns in der Empowermentarbeit bewusst werden. Die Empowermentarbeit des Antidiskriminierungsnetzwerks legt den Fokus zwar auf

rassistische Diskriminierung, aber wir bemühen uns dabei, die mehrdimensionale Diskriminierung nicht aus den Augen zu verlieren. Die Mehrdimensionalität von Diskriminierung muss sich auch in unseren Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung wieder finden.

In der Arbeit des Netzwerks hat sich bislang neben dem Bereich der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, der Schwerpunkt der Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen herauskristallisiert. Solche Diskriminierung zeigen sich beispielsweise, wenn junge Männer mit „südländischem Aussehen“ versuchen einen Vertrag in einem Fitnessstudio abzuschließen und abgelehnt werden. Diese Zielgruppe „jung, männlich südländisch“ wird auch beim Zugang zu Diskotheken diskriminiert, weil die Türpolitik diese Zielgruppe klein halten will. Zur Diskriminierung im Bereich Güter und Dienstleistungen gehören selbstverständlich auch Versicherungen und Banken. Dabei zeigt sich vor allem im Dienstleistungsbereich, dass das Meldepotenzial von Diskriminierungen sehr gering ist. Die Betroffenen nehmen das meist als Normalität hin und wehren sich nicht dagegen, dabei sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch Klagemöglichkeiten in diesem Bereich vor. Wir versuchen daher, die Menschen für Diskriminierung im Bereich der Güter und Dienstleistungen zu sensibilisieren. In diesen Bereich fällt im Übrigen auch die Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In Berlin kann am derzeit sehr gut beobachten, wie sich die Wohnungsmarktlage, unter anderem in den Innenstadtbezirken, verschärft und dass bestimmte Gentrifizierungsprozesse vonstatten gehen, bei denen unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale zusammen kommen. Das zeigt sich vor allem bei Menschen einer bestimmten ethnischen Herkunft, aber auch die Schichtzugehörigkeit spielt dabei eine nicht zu unterschätzende Rolle. Menschen, die diese Merkmale aufweisen haben es schwer eine Wohnungen zu finden. Dabei reicht der nicht-deutsch klingende Namen oder ein nicht entsprechendes äußeres Erscheinungsbild oftmals als Ablehnungsgrund aus. Wir werfen das als den Versuch die Stadtbezirke *weiß* zu halten, in dem man Wohnungen eher an *weiß* deutsch Mittelschichtperson vergibt.