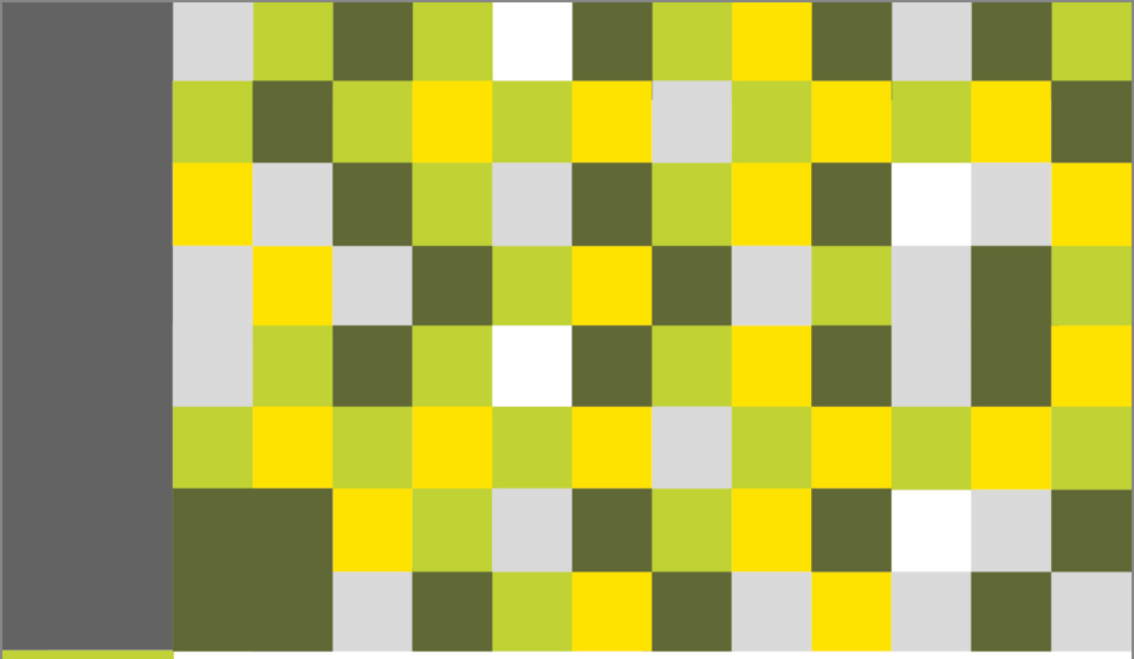


Nkechi Madubuko

Praxishandbuch Empowerment

Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen

2. Auflage

»Wenn ihr was verändern wollt, lest dieses Buch!«
Mo Asumang

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-7057-6 Print
ISBN 978-3-7799-7058-3 E-Book (PDF)
ISBN 978-3-7799-7059-0 E-Book (ePub)

2. Auflage 2024

© 2024 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Alle Rechte vorbehalten

Herstellung und Satz: Ulrike Poppel
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985-2104-100)
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Vorüberlegungen 7

Kapitel 1 Wissensbestände für empowerment-orientiertes Arbeiten 21
1 Grundlagen zur Migrationsgesellschaft und Diversität 21
2 Ausgrenzungsmechanismen wahrnehmen 33
3 Rassismus erkennen 42
4 Wissen über soziale Gruppen und deren Wertigkeit 54
5 Diversitätssensibler Umgang mit Unterschieden 68
6 Eigene Zuschreibungsprozesse entlarven und rassismuskritisch denken 74

Kapitel 2 Auswirkungen von Rassismuserfahrungen 85
1 Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl von Kindern und Jugendlichen 85
2 Emotionale Belastungen 91
3 Die Schwierigkeit, Rassismuserfahrungen anzusprechen 95
4 Was können Sie als Fachkraft tun? 99

Kapitel 3 Diskriminierung begegnen 101
1 Unsicherheiten bei der Haltung im Team 102
2 Das Modell „Verursacher_in-Betroffene_r-Zuschauende“ (V-B-Z-Modell) 105
3 Menschenrechtliche Schutzpflicht 110

Kapitel 4 Diversität als Aufgabe verstehen 117
1 Ihre Schlüsselrolle annehmen 117
2 Schlüsselrolle rückversichern: Kinder haben Rechte 122
3 Fazit: Diskriminierungsschutz und Empowerment-Orientierung in der Pädagogik, Jugendarbeit und Sozialen Arbeit 127

Kapitel 5 Empowerment und empowerment-orientiertes professionelles Handeln 130
1 Sozialpolitische Dimensionen des Empowerment-Prozesses 133
2 Gefühlsebene als Ausgangspunkt von Empowerment-Prozessen 138
3 Empowerment-Ansatz in diesem Buch (in rassismuskritischer Anlehnung) 139
4 Die empowerment-orientierte Sichtweise und das „Empowerment-Haus“ 150
5 Empowerment-orientierung in Bildungseinrichtungen und pädagogischen Organisationen 155

Kapitel 6 Safer Spaces „Empowerment-Schutzräume“ 162
1 Grundlagen zu Empowerment-Schutzräumen (Safer Spaces): Warum sind geschütztere Räume wichtig? 164
2 Angebote für PoC oder Kinder und Jugendliche mit Rassismuserfahrungen als „Safer Spaces“ 166
3 Selbstermächtigung und die Rolle der Trainer_in 167
4 Kompetenzen zur Begleitung von Empowerment-Prozessen im geschützteren Raum 168
5 Expert_inneninterviews: Erfahrungswissen zur praktischen Empowerment-Arbeit in Safer Spaces 171
Pasquale Virginie Rotter, Somatic Empowerment Coach 174
Sebastian Fleary, Empowerment-Trainer 181
Marie-Theres C. Aden-Ugbomah, Trainerin für Antirassismus und Empowerment 189
Verena Meyer, Empowerment-Trainerin 197
Maria Kechaja, Empowerment-Trainerin 204

Abschließende Gedanken 211

Danksagung 215
Literatur 216
Hinweise zu Weiterbildungsformaten und diversitätssensiblen Materialien 226
Anmerkungen 229
Kurzviten der Expert_innen 237
Die Autorin 239

Vorüberlegungen

Als ich 2015 mein Buch „Empowerment als Erziehungsaufgabe“ zur Schlüsselrolle von Eltern bei der Verarbeitung von Rassismus schrieb, wollte ich eines klar vermitteln: Rassismuserfahrungen sind Teil des Alltages von Kindern mit bestimmten Merkmalsdimensionen (Herkunft, Religion, Hautfarbe oder zugeschriebener Kultur). Ob diese Rassismuserfahrungen von Kindern nachhaltig deren Selbstwertgefühl, Wohlbefinden und verinnerlichte Chancen für sich selbst negativ beeinflussen, hängt eng damit zusammen, ob sie ein Elternhaus haben, in dem sie ein offenes Ohr für ihre Erfahrungen erleben und wirksame Strategien sowie einen positiven Bezug zur Herkunft/Religion erlernen und ob sie lernen, kritisch zu differenzieren, anstatt Stereotype als Maßstab für sich selbst zu nehmen. All das benötigen die Kinder, um ohne das Gefühl von Minderwertigkeit durch ihren Alltag zu gehen und einen wehrhaften Umgang zu erlernen. Dies beschrieb ich als „Schutzraum Zuhause“. Ein Aspekt des Buches war meine Kritik an einem wenig vorurteils- und diversitätssensiblen pädagogischen/erzieherischen Umfeld der Kinder und Jugendlichen. Ausgehend von Erfahrungswerten und Studien kritisierte ich die fehlende Bereitschaft in Schule und Kita, den Kindern ohne Zuschreibungen zu begegnen, die Neigung, defizitär auf sie zu blicken sowie Diskriminierungen herunterzuspielen, bzw. in Diskriminierungsfällen nicht adäquat zu reagieren (als „normal“ hinzunehmen) und damit den Nährboden für weitere Vorkommnisse zu legen. Einen „Äußeren Schutzraum“, in dem die Kinder sich akzeptiert fühlen können so wie sie sind (keine Diskriminierung erleben), könnte ihre Kita oder Schule sein. Inzwischen bin ich zu der Auffassung gelangt von „Empowerment-Orientierung“ als Wunschziel für diese Einrichtungen zu sprechen.

Nach der Veröffentlichung des Elternbuches absolvierte ich 2016 eine Diversity-Trainerin-Ausbildung und lernte in meinen Trainings neben betroffenen Eltern erstmals Erzieher_innen, Lehrpersonal und Sozialarbeiter_innen (z. B. aus Kita, Jugendhilfe und Flüchtlingsberatung) kennen, die ihre Unsicherheiten und Fragen zum respektvollen Umgang mit der Vielfalt ihrer Kinder und Jugendlichen an mich herantrugen. Dort erlebte ich interessierte Menschen, die sich in ihrer Professionalität unvollkommen fühlten und zahlreiche Beispiele aus ihrem Arbeitsalltag erzählten, von diskriminierender Sprache unter Kolleg_innen und unter den Kindern und Jugendlichen, von rassistischen und ausgrenzenden Vorkommnissen immer in Kombination mit der

Frage: Was kann ich da tun? Die Unsicherheit bei den Fachkräften ohne eigene Rassismuserfahrungen war groß: War das Rassismus? Was kann ich in einer Situation speziell und im Allgemeinen tun, um mein Arbeitsumfeld weniger diskriminierend zu gestalten? Welche Haltung muss ich überhaupt einnehmen, oder soll ich neutral bleiben? An welchem Maßstab sollte ich mein Handeln messen? Wie kann ich die Vielfalt einer Gruppe positiv für alle thematisieren, ohne ein Kind zum „Anderen" zu machen?

Empowerment schien dann die Antwort für alles zu sein, da die Fachkräfte darunter vornehmlich den Inbegriff für „Stärkung" aller Kinder verstanden. Leider wurde in den Seminaren schnell klar, dass es an Wissen über den Einfluss eigener Vorurteile mangelte und die eigene Interpretation des Prozesses von Empowerment oft wieder eine defizitorientierte Perspektive oder schlicht falsch kommuniziert war. Während sich die einen nicht sicher waren, wie sie Empowerment in ihrer Kita, Schule oder Einrichtung mitdenken sollten, gab es auf der anderen Seite die Gruppe derer, die selbstbewusst behaupteten: „Wir machen Empowerment schon seit Jahren". Empowerment hat den politischen Aspekt des Aufbrechens von ungleichen Machtverhältnissen – im Sinne von Zugangsstrukturen – und der Selbstermächtigung. Blickte man aber genauer auf die sogenannten Empowerment-Angebote, waren es oft von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft geplante Projekte ohne Partizipation der Teilnehmenden, die Diskriminierung erfahren haben. Also eine klare Schieflage.

Gerade im Feld der Flüchtlingsberatung und Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten (UMF) war der Tenor: „Wir wollen die Kinder empowern".

Die Seminare haben mir gezeigt, welche konkreten Antworten noch fehlen: Was bedeutet Empowerment gegen Rassismuserfahrungen und was nicht? Hier gab es oft die Wahrnehmung, es ginge um reine „Partizipation". Dass es eine rassismuskritische Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Verfahrensweisen und eigenem Handeln braucht, war vielen nicht klar. Unsicherheit gab es auch bezüglich der Frage: Wer kann Empowerment-Räume anbieten und wer nicht? Die Frage des Schutzraumes (Safer Space) wurde ebenfalls unterschiedlich interpretiert oder gar nicht bedacht.

Was für Möglichkeiten habe ich als Nicht-Betroffene_r, wenn ich keinen Empowerment-Raum als Schutzraum anbieten kann, aber in meiner Fürsorgeposition gegenüber den Kindern diversitätssensibel und „empowermentorientiert" handeln möchte? Diese Fragen standen immer im Raum.

Es wurde deutlich: Es fehlen in den Professionen Informationen darüber, was Empowerment gegen Rassismuserfahrungen in der Arbeitspraxis mit

Kindern und Jugendlichen bedeutet. Es fehlte an Verständnis für Diversitätssensibilität, Wissen über Zuschreibungsprozesse und Auswirkungen von Rassismuserfahrungen, Wissen über Antidiskriminierung als Haltung, Wissen darüber, wie Empowerment-Angebote gestaltet sein sollten und vor allem fehlten konkrete Beispiele für gelungene Ansätze. Bezogen auf das Angebot aus der Literatur gibt es zwar Informationen dazu, es handelt sich dabei aber um vereinzelte Artikel in unterschiedlichen Büchern und Broschüren (die ggf. vergriffen sind) die wenig gebündelt und praxisorientiert zusammengefasst sind. Dies versuche ich in diesem Buch für Menschen aufzuarbeiten, die wenig Wissen zu dem Thema oder keine eigenen Erfahrungen gemacht haben. In Kapitel 1 finden Sie mit den Wissenskompetenzen für eine Empowerment-Orientierung schon viele Antworten dazu.

An wen richtet sich das Buch?

Das Buch ist lesenswert für diejenigen, die in ihren Professionen diversitätssensibler und empowerment-orientiert arbeiten möchten. Dabei gibt es einen Einblick, wie es sich anfühlt, mit Rassismus aufzuwachsen und was man dem entgegensetzen kann.

Die Entscheidung zu „empowerment-orientiertem" Arbeiten ist Grundlage für die Arbeit mit diesem Buch. Pädagog_innen, Erzieher_innen, Sozialarbeiter_innen, pädagogische Fachkräfte aller Grund- und weiterführendenden Schulformen sowie Fachkräfte und Leitungspersonal in der außerschulischen Jugendbildung und Sozialarbeit sind hier angesprochen. Diese Kontexte sind aus meiner Sicht untrennbar gebunden an die Rassismuskritik und den Diversity-Ansatz, der Vielfalt wertschätzt, gesellschaftliche Ausschlüsse und Benachteiligungen im Blick hat und sich aktiv gegen Diskriminierung (in Strukturen, Verfahrensweisen und im individuellen Miteinander) einsetzt.

Das Buch richtet sich auch an Fachkräfte of Color und Schwarze Fachkräfte, d. h. Menschen, die selbst Rassismuserfahrungen gemacht haben und sich tiefer mit dem Thema Empowerment gegen Rassismuserfahrungen auseinandersetzen wollen. Das Buch bündelt (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) für Sie Wissen zu Empowerment aus Schwarzer Perspektive und macht Erkenntnisse nachlesbar. Als Menschen mit biografischen Erfahrungen mit Rassismus werden Sie die Beispiele von Erfahrungen aus Kapitel 1 vielleicht bereits kennen. Jedoch bietet das Buch dadurch auch Menschen ohne biografische Erfahrungen mit Rassismus Grundlagenwissen und den Forschungsstand zu

Wirkungsweisen von Rassismuserfahrungen, Anregungen zum Umgang mit Diskriminierungssituationen und einen Blick auf emotionale Belastungen, die mit Rassismus einhergehen. Darüber hinaus zeige ich in den Kapiteln 5 und 6 Elemente des Empowerments und Informationen über Kompetenzen, die es braucht, um Empowerment umzusetzen. Anregungen bietet vor allem das wertvolle Erfahrungswissen aus den Interviews mit Schwarzen Empowerment-Trainer_innen. Ein Wissen, das in der Form generationenübergreifend und praxisnah erstmals für den deutschen Kontext gebündelt nachzulesen ist. Ich hoffe, Sie werden empowerndes Wissen, Anregungen und Argumentationshilfen für sich und für Ihre Arbeit daraus ziehen können.

Wie ist das Buch aufgebaut?

Es gibt neben dem Empowerment-Schutzraum viele Ebenen, wie Empowerment unterstützt werden kann. Sie heißen im weiteren Verlauf „Empowerment-Orientierung". Dieses Buch beginnt mit der Klärung folgender Fragen: Was sind Voraussetzungen, um Empowerment-Orientierung überhaupt möglich zu machen? Welche Haltung und welches Wissen sollte ich haben, oder wie sollte ich das neue Wissen anwenden? Was sind rassistische Denkweisen? Wie zeigen sich Zuschreibungen (z. B. in Sprache und Kinderbüchern) und welche Traditionen im Umgang mit Diversität sind problematisch? Wie sollte ich mit den Unterschieden der Kinder umgehen, ihre Identität stärken und sie nicht abwerten. Wann sollte ich Unterschiede thematisieren, aber nicht (ungewollt) überbetonen, und wieso ist es überhaupt wichtig, Vielfalt sichtbarer zu machen? In **Kapitel 1** werden wichtige empowerment-orientierte Wissenskompetenzen vermittelt. Dazu gehören: (1) Grundlagen zu Diversität, die Bedeutung von Vielfaltsdimensionen und wie Zugehörigkeiten und Zuschreibungen funktionieren sowie welche Erfahrungen an Positionierungen gebunden sind, (2) Ausgrenzungsmechanismen wahrnehmen, (3) Rassismus erkennen, (4) Wissen über soziale Gruppen und deren zugeschriebene Wertigkeit, (5) diversitätssensibler Umgang mit Unterschieden im Spannungsfeld von überhöhen und ignorieren und (6) eigene Zuschreibungsprozesse entlarven und rassismuskritisch denken. In **Kapitel 1** werden außerdem der Diversity-Ansatz und Ziele der Antirassismuspädagogik als Perspektive und richtunggebend für den Umgang mit den Kindern vorgestellt. Es ist ein wichtiges Einstiegskapitel für Leser_innen ohne eigene Rassismuserfahrungen. Empowerment ist die Antwort und Gegenerfahrung zu Rassismus und Ausgrenzungserfahrungen. Daher ist es so wichtig zuerst die Frage zu

betrachten, wie Rassismuserfahrungen auf Kinder und Jugendliche wirken. Ihr wird in **Kapitel 2** nachgegangen. Studienergebnisse werden hier gebündelt und als Ausgangspunkt für die weitere Beschäftigung mit Empowerment genutzt. Sich die psychologischen Folgen von Rassismuserfahrung bewusst zu machen, hilft zu verstehen, dass es doch keine „Kleinigkeiten" sind. All das erklärt uns, warum es Empowerment braucht und auch wo man ansetzen sollte. Dieses Kapitel soll auch zum Verständnis beitragen, warum es wichtig ist, Diskriminierungsschutz zu bieten. In **Kapitel 3** steht dieser im Mittelpunkt. Anhand von bekannten Unsicherheiten im Umgang mit Diskriminierungssituationen unter Kindern und Jugendlichen beantworte ich die Frage, ob und wie man diesen begegnen sollte. Ich gebe Beispiele für Verhaltensweisen und zeige auf, was es für das Kind bedeutet, ob in den Situationen gehandelt wird oder nicht. Mit der Vorstellung des Verursacher_in-Betroffene_r-Zuschauende-Modells zeige ich die vielschichtigen Zielgruppen und Chancen der Wissensvermittlung, die in Diskriminierungssituationen stecken.

In **Kapitel 4** geht es zentral darum, mit dem Wissen um die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen von nun an diskriminierungskritisch und diversitätssensibel zu handeln und dies als eigene Schlüsselrolle zu verstehen. Dabei spielt der rechtliche Aspekt eine Rolle: Die Verantwortung als Fachkraft, Diskriminierungsschutz von Kindern und Jugendlichen zu gewährleisten. Wissen über die Gesetzeslage zu Diskriminierungsschutz von Kindern und Jugendlichen hilft Ihnen, Ihre Rolle rückzuversichern. Diskriminierungskritisches Wissen gehört zu den Grundlagen einer diversitätssensiblen und empowerment-orientierten Sichtweise, die ich mit ihren Elementen zusammengefasst vorstelle.

In **Kapitel 5** stelle ich die Grundbegriffe zu Empowerment gegen Rassismuserfahrungen aus meiner Sicht vor. Empowerment-orientiertes Handeln und Empowerment sind zwei Wege zur Vermeidung von rassistischem Verhalten, die je nach Positionierung angeschaut werden. Wie empowerment-orientiertes Handeln aussehen kann, wird hier konkret zusammengefasst mit Bezugnahme auf die vorherigen Kapitel. In meinem neuen Konzept des „Empowerment-Hauses" verbinde ich beide Ansätze und zeige auf, dass jede_r etwas dazu beitragen kann, nur eben auf verschiedenen Ebenen. Ein rassismuskritisches Rollenverständnis, der Diversity-Ansatz als Handlungsweg, Wissen über Positionierung, ein bewusster Umgang mit Diskriminierung, Verzicht auf Zuschreibungen und Verwendung einer rassismuskritischen Sprache sind die in Kapitel 1 bis 4 vorgestellten Wissens-, Haltungs- und Handlungskompetenzen. Sie bilden das „Fundament" und die „Basis-Ebene" des Hauses wozu alle

Fachkräfte beitragen. Die Spitze sind die „Safer Spaces" (geschütztere geschlossene Räume). Diese sollten nur von Fachkräften/Trainer_innen mit eigenem biografischem Zugang zum Thema geleitet werden. Beispiele für die empowerment-orientierte Kita und Jugendeinrichtung schließen das Kapitel ab.

Im **6. Kapitel** bündele ich erstmals Erfahrungswissen von Schwarzen Empowerment-Trainer_innen aus 25 Jahren. Empowerment-Trainings in geschützteren Räumen (Safer Spaces) werden erstmals inhaltlich in der Ausführlichkeit vorgestellt. Safer Spaces sind geschlossene Räume für Betroffene, in denen sie sich mit kompetenten Trainer_innen mit ihren Rassismuserfahrungen auseinandersetzen und diese transformieren können. In diesem Kapitel wird deutlich, warum Safer Spaces notwendig sind, welches übereinstimmende Praxiswissen zu Rassismuserfahrungen aus Schwarzer Perspektive es gibt und wie vielfältig die Empowerment-Arbeit als Methode aussehen kann. Empowerment-Prozesse zu begleiten ist komplex. Das Kapitel erklärt, wie sensibel diese emotionalen Prozesse sind und stellt Projekte und Workshops vor. Es wird damit deutlich, worauf bei Empowerment-Räumen Wert gelegt werden sollte und was schief gehen kann, wenn man ein solches Angebot plant.

Im **Anhang** sind Fortbildungsangebote, Trainer_innen-Pools, Träger mit Empowerment-Angeboten für Menschen mit Rassismuserfahrungen, Spielmaterialien und Hinweise auf Kinderbücher nachzulesen.

Dieses Buch möchte alle Leser_innen darin unterstützen, die mit Diversität verbundenen Anforderungen informiert, reflektiert und menschenrechtsorientiert anzunehmen und mit diesen Kompetenzen in den Einrichtungen empowerment-orientiert, das heißt diversitätsbewusst und rassismussensibel, zu arbeiten. Ich biete Ihnen daher Beispiele und Zusammenfassungen in Form eines Fazits an, um Ihnen zu helfen, die Kernaussagen zu verinnerlichen. Als Fachkraft of Color werden Sie herauslesen, was für Ihre Arbeitspraxis wertvoll sein kann. Zu den Anforderungen an alle Fachkräfte gehören eine offene Grundhaltung für Vielfalt, Wissen über Rassismus und Diskriminierung sowie im Konfliktfall Kompetenzen zum Handeln, um Lernprozesse gezielt anleiten zu können. Eine antirassistische Haltung hilft, diskriminierenden Tendenzen in der pädagogischen Arbeit entgegenzutreten.

Bevor es losgeht, mein Appell an Sie, wenn Sie dieses Buch lesen:

Ähnlich wie für die Eltern ist auch für Sie als Pädagog_innen, Sozialarbeiter_innen, Lehrende und Erzieher_innen entscheidend wichtig zu verstehen: Sie können durch ein offenes Ohr und durch ein Verständnis

für die Wichtigkeit von Akzeptanzerfahrungen für ein positives Selbstwertgefühl bei Kindern und Jugendlichen sorgen. Weiterhin können Sie durch das Vermeiden von wiederkehrendem täglichen Rassismus (Mikroaggressionen) im Alltag von Kita, Jugendhaus und Schule Teil eines Prozesses sein, der positiven Einfluss auf das Selbstwertgefühl, Wohlbefinden, die schulischen Leistungen, das soziale Bindungsverhalten und die Selbstwirksamkeitserwartungen der Kinder und Jugendlichen haben.

Nehmen Sie Ihre Rolle an. Sehen Sie sich als Wegbereiter_in hin zu einem empowerment-orientierten äußeren Schutzraum, in dem auf vielen verschiedenen Ebenen diversitätssensibel darauf geachtet wird, jedes Kind abzuholen und kein Kind abzuwerten, auch nicht ungewollt.

Sie sind eine wichtige Bezugsperson. Ihr Einfluss ist immens:

Welche Grenzen der Erreichbarkeit die Kinder für sich selbst sehen, wie „normal" und „zugehörig" sie sich fühlen und wie positiv sie sich selbst wahrnehmen, bestimmen Sie mit.

Durch Ihr Handeln, Ihre Einschätzungen, Ihren individuellen Blick auf die Kinder, Ihr Vertrauen, Ihr Bewusstsein für aktives Eingreifen als Aufgabe Ihrer Profession, Ihre Projekte, Ihre Lerninhalte und wertschätzende Sprache können Sie die Schraube in die eine oder andere Richtung drehen: Ob ein Kind (egal ob Deutsch oder Türkisch, Schwarz oder weiß, muslimisch, christlich oder jüdisch) sich angenommen fühlt, sich ohne Scham entwickelt und auf sein Potenzial zugreifen kann oder eben nicht.

Was Empowerment in diesem Buch bedeutet

Rassismus zu erleben ist nichts Theoretisches für mich. In diesem Buch schreibe ich als Autorin, die die Betroffenenperspektive in den Fokus nimmt und Stimmen zu Wort kommen lässt, die Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen als Ausgangspunkt für Empowerment ernst nehmen. Mit Empowerment behandle ich einen der innovativsten Ansätze in der rassismuskritischen Bildungsarbeit. Entsprechend seines politischen und historischen Ursprungs als emanzipatorische Befreiung von dem Unterdrückungssystem (Rassismus) auf individueller und kollektiver Ebene, wird eine Kritik an herrschenden Verhältnissen darin deutlich. Der historische Ursprung des Begriffs liegt in

Bürgerrechtsbewegungen der USA (Civil Rights Movement), Unabhängigkeitskämpfen in den besetzten Kolonien (Afrika, Asien, Lateinamerika) sowie anderen Emanzipationsbewegungen, wie die der Frauenbewegung der 60er-Jahre[1].[2] Die Forderung in den USA lautete damals „Empowerment of the Black Communities" und richtete sich gegen die herrschende Rassentrennungspolitik. Empowerment ist historisch gesehen im Kern ein politischer Begriff und emanzipatorisches Konzept, das bestehende Herrschaftsverhältnisse wie Rassismus, Sexismus, Klassismus, Heteronormalität etc. kritisiert.[3] Die Kernproblematik, sich auf struktureller Ebene die eigenen Menschen- und Bürgerrechte auf Gleichbehandlung zurückzuholen sowie Abwertungsmechanismen zu benennen und abzubauen, ist essenzieller Hintergrund. Ich sehe den Begriff daher als etwas, was aktiv nur von den Betroffenen umgesetzt werden kann. Einen anderen Menschen „empowern" kann man somit nicht, besonders nicht als Person, die selbst die Erfahrung der diskriminierten Menschen nicht kennt oder teilt.

> „Der Empowersharing-Ansatz bietet konzeptionell wie praktisch Handlungsstrategien zum Umgang mit sozialen Ungleichheits- und Diskriminierungsverhältnissen (wie Sexismus, Klassismus, Rassismus) an. Diese sind historisch-politisch gewachsen, auf den Körper eingeschrieben und manifestieren sich als soziale Erfahrung im Alltag, in den Institutionen, in der Gesellschaftsstruktur und in den Diskursen. Dabei entstehen zwischen den Menschen sozial konstruierte Differenzpositionen durch sozial konstruierte Machtungleichheitsverhältnisse."[4]

Ausnahmen sehe ich nur bei Eltern in Bezug auf ihre Kinder, die sich durch identitätsstiftende Gespräche und Umgebungen im inneren Schutzraum „empowern". Wissen, Settings von Sichtbarkeit und Wertschätzung und geschütztere Räume können „empowernde" Wirkung haben. Nach dem Verständnis meines Buches und der rassismuskritischen Sichtweise ist der Ausgangspunkt in einem Empowerment-Prozess jedoch ein anderer. Die Betroffenen bestimmen, je nach dem, was sie gerade brauchen, wie sie die verschiedenen Methoden des Empowerments für sich nutzen wollen. Tatsächlich ist er ein wichtiger und notwendiger Teil einer gesellschaftlichen Antwort auf Diskriminierungserfahrungen, indem er die Betroffenen zu den aktiv Handelnden macht. Traditionell fand Empowerment meist in informellen Zusammenhängen in Communities oder in Migrantenselbstorganisationen statt. Dass Empowerment gegen Rassismuserfahrungen als Ansatz in Empowerment als Erziehungsaufgabe der

Bildungsarbeit angekommen ist, wurde unter anderem von Veröffentlichungen Schwarzer Wissenschaftler_innen, Aktivist_innen und Praktiker_innen initiiert, begleitet und fundiert. Empowerment-Trainer_innen (die unter anderem in diesem Buch zu Wort kommen) entwickelten die ersten Seminarkonzepte für Antirassismus in den 90er-Jahren.

Der Begriff Empowerment wird in Kontexten von Sozialer Arbeit, Pädagogik und im privaten Coaching Sektor als Modebegriff auch für viele andere Sachverhalte verwendet, bei dem der Ausgangspunkt der Diskriminierung und der politisch-emanzipatorische Gedanke gänzlich ausgeklammert wird. Die inhaltliche Beliebigkeit des Begriffs macht es notwendig, Konzepte für Empowerment zu präzisieren. Das beginnt bei „Selbstoptimierung", „Selbstentfaltung", „Stärkung von außen" bis hin zu „resilient machen". Im Kontext von Rassismuserfahrungen ist Empowerment jedoch keine Maßnahme, die angelehnt an den Ansatz der Förderung in der Pädagogik, nach dem Motto „Ich weiß, was das Kind braucht und stelle einen Plan zusammen" funktioniert. Dafür ist die eigene Positionierung ein beachtenswerter Hinderungsgrund. Der vielfach zitierte Ansatz Norbert Herrigers sieht zwar auch die „Selbstbefähigung und Stärkung der Autonomie [als Empowerment und] mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung in den Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder gesellschaftlichen Ausgrenzung, [in der sie] beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand (…) zu nehmen".[5] Er geht u. a. von einer „Ressourcenförderung"[6] aus, in deren Zusammenhang eine „Ressourcendiagnostik im Zuge des Hilfeprozesses" von Seiten des_r Sozialarbeiter_in stattfinden soll. Das für Empowerment wichtige Thema der Positionierung wird aber vollkommen vernachlässigt. In meinem 6. Kapitel zu Praxiserfahrungen von Empowerment-Trainer_innen wird diese Diskrepanz zu tatsächlichen Empowerment-Angeboten deutlich. Die betroffenen Kinder und Jugendlichen möchten mit ihren Erfahrungen nicht zu Hilfsbedürftigen gemacht werden. Reine Projekte der „Ressourcenorientierung" oder „Förderung" ohne Beachtung der eigenen Erfahrung von Rassismus als Fachkraft, führen auch davon weg, sich selbst zu reflektieren, nach dem Motto: „Wir machen Empowerment, bei uns ist aber Rassismus kein Problem".

Empowerment-orientiert zu arbeiten bedeutet im Blick zu haben: Rassismus ist kein rein individuelles Problem, also kein Problem einer Einzelperson gegenüber einem Auslöser. Es ist vielmehr ein System, in dem alle Menschen eingebunden sind, ein soziales Phänomen, welches regelhaft in der Gesellschaft stattfindet. Es zu verändern bedeutet einerseits eine Abkehr von jeglichem rassistischen Verhalten, Denken und Strukturen sowie wertschätzendes

Verhandeln von Vielfalt und andererseits auf der Seite der Betroffenen, sich gegen die Internalisierung, das „Annehmen" dieses unsinnigen, gewaltvollen Unterscheidungssystems zu wehren und Widerstand zu leisten. Mit diesem Buch möchte ich eine Brücke schlagen zu all denen, die sich auf diesen Weg begeben wollen mit Empowerment und Empowerment-Orientierung.

Welchen Nutzen kann ich für meine Profession und meine Einrichtung erwarten?

Der Alltag in Bildungs- und sozialen Einrichtungen wie Kindertageseinrichtungen, in der Jugendarbeit und in Schulen ist von Diversität geprägt. Kinder, Familien und Fachkräfte verschiedener Familiensprachen, Herkunftsländer, Religionen, Weltanschauungen sowie sozialer Zugehörigkeit kommen dort zusammen. Welche Rolle die Herkunft und Nationalität für die Kinder selbst spielt, variiert und hängt auch von der Familienkultur ab. Unterschiedlichkeit ist etwas Schönes, weil man immer wieder lernen kann, wie die eigene Sichtweise und das Weltbild bereichert werden können. Sich aufgehoben zu fühlen, ist ein Grundbedürfnis und steht über jedem Unterschied. Sehr passend dazu sagt die Journalistin und Autorin Canan Topçu:

> „Diversität mit all ihren Vorteilen und Herausforderungen ist eine Realität, die nicht ausreichend vermittelt wird, und die zu oft vor allem als Problem dargestellt wird. Das gilt es zu ändern, damit Ressentiment nicht die Verhältnisse bestimmt. Dafür müssen Menschen lernen, aus verschiedenen Perspektiven zu denken. So kann Wissen und Empathie gebildet werden."[7]

Aus verschiedenen Perspektiven zu denken sowie Wissen über Migration und Empathie für Diskriminierungsmechanismen zu haben, ist die Chance, die in empowerment-orientierter Arbeit von Fachkräften steckt. Dazu gehört, mit der Herausforderung einer diskriminierenden und menschenverachtenden Sprache unter den Kindern und Jugendlichen umgehen zu können und sie abzubauen. Alle Lebenswelten der Kinder wahrzunehmen und sichtbar zu machen, sie zu zeigen, ohne sich Stereotype zu bedienen, selbst respektvoll und wertschätzend über Unterschiede zu sprechen – all das kommt zusammen.

Empowerment ist Teil einer rassismuskritischen Pädagogik: Weil jedes Kind das Gefühl braucht, sozial akzeptiert zu sein. Weil Kinder besonders

verletzt und verunsichert sind, wenn man ihnen das Gefühl gibt anders zu sein, oder sie abwertet aufgrund ihrer Merkmale (ihrer Herkunft oder Hautfarbe), oder man sie spüren lässt, dass man ihnen z. B. weniger zutraut, weil sie nicht deutscher Herkunft sind. Kinder brauchen Gegenerfahrungen zu dem, was in Deutschland leider wiederholt mit Kindern gemacht wird.

Empowerment-orientiert zu sein bedeutet, dies im Blick zu haben und deshalb ihre Identitäten zu fördern und mit Inhalten zu arbeiten, die sie repräsentieren und in denen Stereotype vermieden werden. Es bedeutet auch, sie als Individuen zu sehen nicht als Repräsentanten einer sozialen Gruppe und ihnen die Möglichkeit zu geben, „aufzutanken" und Verletzungen in geschützten Räumen zu heilen. Selbst die Kultusministerkonferenz, stellt in ihrer Empfehlung zu „interkultureller Bildung und Erziehung in der Schule" fest:

> „Interkulturelle Kompetenz, deren Erwerb eine Kernkompetenz für das verantwortungsvolle Handeln in einer pluralen, global vernetzten Gesellschaft ist, bedeutet (…) vor allem die Fähigkeit, sich selbstreflexiv mit den eigenen Bildern von Anderen auseinander und dazu in Bezug zu setzen sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entstehung solcher Bilder zu kennen und zu reflektieren."[8]

Alle Barrieren für die Entfaltung der kindlichen Persönlichkeit abzubauen, ist das Ziel. Zu diesen Barrieren gehört die Erfahrung von Rassismus. Die Erziehungsaufgabe an uns Erwachsene als Eltern, Sozialarbeiter_innen, Erzieher_innen, Pädagog_innen liegt darin, es uns zur Aufgabe zu machen die kindliche Identität zu stärken, Diskriminierung abzubauen wo sie stattfindet und die Kinder nicht durch Zuschreibungen abzuwerten, ob bewusst oder nicht. Dazu braucht es diese Selbstreflexion von eigenen Denk- und Handlungsweisen. Sich empowerment-orientiert einzustellen, bewirkt nichts geringeres, als bestehende Entwicklungsbarrieren abzubauen und jedes Kind vertrauensvoll in seinen Kompetenzen zu stärken, statt diese durch wiederholte Verletzungen, Abwertungen und Auslassungen zu verhindern.

Dies sind die wichtigen Baustellen, die dazu beitragen können diversitätssensibel und empowerment-orientiert zu sein:

- Reflexion über die eigene Kommunikation und die im Miteinander
- Gestaltung der Lernumgebung
- Haltung und Bewertungen
- Auswahl der Inhalte

- Sichtbarkeit von Vielfalt
- Diskriminierungsschutz
- Angebote Safer Spaces (geschütztere Räume)

Diese Themenfelder werden in den folgenden Kapiteln immer wieder aufgegriffen und vertieft. Die Kapitel bieten zahlreiche Beispiele und Reflexionsfragen, um die Themen in der Praxis zu vertiefen. Jeder Abschnitt innerhalb der Kapitel endet mit einem Fazit und ggf. weiterführender Literatur. Die Erfahrungsperspektive ist der rote Faden dieses Buches. Es hilft Ihnen nachzuvollziehen, wie Rassismus und Diskriminierung erlebt werden und was es mit Kindern, und Jugendlichen und Gruppen „macht".

Bei Abwesenheit eines sensiblen Umgangs führt das als gesammelte Erfahrungen vielfach dazu, dass Kinder und Jugendliche sich in ihrer Individualität nicht wahrgenommen fühlen, unter Diskriminierung und Mobbing leiden, Angst und Wut haben oder sich ohnmächtig gegenüber Abwertungen fühlen. Oftmals sind Schulabbrüche oder Abkehr von der Einrichtung auf diese Problematik zurückzuführen. Über den Diversity-Ansatz als Handlungsweg beginnt man als professionelle Fachkraft sein eigenes „Schubladendenken" anzuschauen und zu reflektieren. Man lernt verschiedene Identitäten sichtbar zu machen, anzuerkennen und handlungsfähig zu werden, wenn es um Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder rassistische Sprüche geht. Das Arbeitsklima in der Einrichtung verbessert sich. Entwicklungsziele können für alle Kinder und Jugendliche eher erreicht werden. Potenziale, die untergegangen wären, werden mobilisiert, weil das Kind sich mit seiner Identität wahr- und angenommen fühlt.

Eine schöne und mögliche Utopie.

Diese Utopie ist **empowerment-orientiertes Arbeiten**, welches in der Schule, der Jugendarbeit, in der frühkindlichen Erziehung und Bildung die unterschiedlichen Lebenswelten der Kinder, Familien und der Fachkräfte einbindet.

Notwendigerweise braucht diese Utopie ein **Klima des Diskriminierungsschutzes**. Diskriminierende Strukturen, Denk- und Handlungsweisen werden sichtbarer durch gezielte Auseinandersetzung im Team. Diese sollten auf Leitungsebene ernst genommen werden, um über rassismuskritische Perspektiven nachhaltig eine Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe und den Abbau von Benachteiligungen und Verletzungen zu erreichen[9].

Ich lade Sie ein:

Möchten Sie sich dafür einsetzen, dass Abwertungen gegenüber Kindern nicht mehr stattfinden und jedes Kind sich in seiner Individualität wahrgenommen und geschätzt fühlen kann? Dann stellt sich die Frage: Wo anfangen? Zuallererst sollten Sie bei sich selbst beginnen und sich Wissen zu dem Thema aneignen oder vorhandenes Wissen vertiefen.

Hier gebe ich Ihnen eine Übersicht darüber, welche Wissenskompetenzen als Voraussetzungen von Empowerment im ersten Kapitel vorgestellt werden. Sie enden jeweils mit einem Fazit.

Das erwartet Sie an empowerment-orientierten Wissenskompetenzen im folgenden Kapitel 1

1 Grundlagen zur Migrationsgesellschaft und Diversität
2 Ausgrenzungsmechanismen wahrnehmen
3 Rassismus erkennen
4 Wissen über soziale Gruppen und deren „Wertigkeit“
5 Diversitätssensibler Umgang mit Unterschieden
6 Eigene Zuschreibungsprozesse entlarven und rassismuskritisch denken

Kapitel 1
Wissensbestände für empowerment-orientiertes Arbeiten

„Gehst du mal in deine Heimat zurück?" – „Was, nach Bielefeld? Nee!"
Noah Sow 2009, S. 199.

1 Grundlagen zur Migrationsgesellschaft und Diversität

In diesem Kapitel 1 werden sechs wichtige Wissensbestände für Empowerment und einer Empowerment-Orientierung vorgestellt. Beginnen möchte ich mit Grundlagen zur Migrationsgesellschaft und Diversität.

Gesellschaftliches Setting, mit dem markierte Kinder und Jugendliche konfrontiert sind

Um herkunftsbezogene Ablehnungserfahrungen von Kindern und Jugendlichen besser zu erkennen, ist es wichtig zu wissen, wie Diversität in der Gesellschaft gehandhabt wird. Verschiedenheit der Herkunft, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, sexueller Identität und Kulturen gehören zur statistischen Normalität der Gesellschaft. In Schulen, Kitas, Bildungseinrichtungen und im Alltag spiegelt sich dies wider. Um erstes Wissen zur Rolle von Vielfaltsdimensionen zu erlangen, braucht es ein grundlegendes Verständnis davon, wie das gesellschaftliche Setting ist, in dem Kinder und Jugendliche mit bestimmten Merkmalsdimensionen aufwachsen und was sie darin erleben.

Migration wird in Deutschland in den Medien und der Politik wiederkehrend als Problem behandelt und das spüren auch schon die hier lebenden Kinder. Die politische Lage von Migrant_innen und deren Familien sowie gesellschaftliche Diskurse über sie als soziale Gruppe haben sich seit der Bundestagswahl 2016 deutlich verschlechtert. Obwohl bundesweit 37,7 %[1] aller Kinder unter sechs

Jahren und jede_r vierte Bürger_in einen Migrationshintergrund haben, fehlt es an einer breiten Akzeptanz für ein multikulturelles, vielsprachiges Deutschland.

Die öffentlichen Debatten um Migration haben auf politischer Ebene populistische bis rassistische Züge erreicht. Sich öffentlich rassistisch zu äußern wird zunehmend akzeptiert und legitimiert (vgl. Wahlkampf der AFD in dem geflüchtete Menschen als „Vogelfutter" bezeichnet wurden oder als unverhohlen angedeutet wurde Menschen an der Grenze zu erschießen).[2] Sogenannte „Migrantenschulen" werden als „Problemfälle" in bundesweiten Medien wie der Bild-Zeitung angeprangert und sprachliche Vielfalt in Grundschulen skandalisiert.[3] Rechtspopulistische Parteien wie die AFD werden von Menschen gewählt, die in allen Gesellschaftsbereichen leben und arbeiten.

Menschen, die als Muslime gelesen werden, nicht-deutsche Herkunft und/oder dunklere Hautfarbe

Im Bildungsbereich wurde durch die PISA-Studien erneut deutlich: Bildungserfolg ist in Deutschland eng an deutsche Herkunft, Bildungsstand und sozialen Status der Eltern gebunden. Ergänzend belegte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013 ein umfangreiches Ausmaß an Diskriminierung in Bildung und frühkindlichen Einrichtungen[4]: in der Kita, in Bildungseinrichtungen, in der Verwaltung, in Behörden, im Studium sowie an Schulen.[5] Kinder und Jugendliche können von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen sein (Rassismus, Klassismus, Sexismus, Ableismus, Homophobie …). Für dieses Buch lege ich den Schwerpunkt auf Rassismuserfahrungen als Diskriminierungsform. Sie ist gebunden an Herkunft, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe und zugeschriebener Kultur eines Menschen. Rassismus ist mehr, als nur Vorurteile gegen Schwarze Menschen zu hegen. Rassismus findet auf individueller und struktureller Ebene statt. Rassistische Kategorisierungen zeigen sich in unterschiedlichen Formen: als Anti-Schwarzen Rassismus, Anti-Asiatischen Rassismus, Antisemitismus, Antimuslimischem Rassismus und als Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja.

Kinder und Jugendliche mit phänotypisch sichtbaren Merkmalsdimensionen (beispielsweise sichtbare religiöse Attribute oder dunkle Hautfarbe) sind in der Öffentlichkeit mit Sprüchen wie zum Beispiel: „Geh doch dahin zurück, wo du herkommst" oder „Sowas wie dich wollen wir hier nicht haben" konfrontiert. Je nach Vielfaltskombination können sich rassistische Diskriminierungen auch

überlappen und gegenseitig beeinflussen (intersektional). Ist eine Muslima auch türkischer Herkunft, ist sie von Zuschreibungen betroffen, die miteinander in Bezug stehen.

Die Notwendigkeit von Empowerment liegt vor allem darin begründet, dass rassistische Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen stattfindet. Erfahrungen von Abwertungen entlang von Vielfaltsdimensionen beginnen schon im Kindergartenalter.[6] Mit drei Jahren erleben diese Kinder dort, wo sie Bezugspersonen finden sollten, Ausgrenzungen und stereotype Zuschreibungen (auch solche, die nett gemeint sind). Steffen Brockmann (2006)[7] analysierte die Entwicklungen und Diskurse zu interkulturellen und antirassistischen Ansätzen im frühkindlichen Bereich. Dort beschreibt er Drei- bis Vierjährige, die von Fachkräften wiederholt auf ihre ethnische Zugehörigkeit angesprochen und damit reduziert werden, obwohl diese für sie selbst nur eine untergeordnete Rolle spielt. Kinder selbst definieren sich in dem Alter eher über ihre Geschlechterzugehörigkeit (was auch mit der Sozialisation zu tun hat).

Rassistische Denkweisen begegnen ihnen auf Individualebene über Erwachsene und Kinder in ihrem direkten sozialen Umfeld: Verkäufer_innen, Erzieher_innen, Lehrer_innen, Mitschüler_innen oder Nachbar_innen. Als Jugendliche sind es ggf. Türsteher_innen, Arbeitgeber_innen im Bewerbungsgespräch oder Vermieter_innen.

Diskriminierende Ausgrenzung hat viele Gesichter und muss nicht intendiert stattfinden, um wirksam zu sein. Auf struktureller Ebene findet sich rassistische Diskriminierung in üblichen Verfahrensweisen an Schulen durch abwertende Darstellungen in Schulbüchern, pauschales zu- und abschreiben von Kompetenzen entlang der Herkunft und sog. Kultur, schlechtere Benotung aufgrund des Namens, nicht-christl. Religionszugehörigkeit und Herkunft. Strukturell zeigt er sich außerdem in Ämtern, in Gesetzen, bei der Polizei (Racial Profiling) oder beim Einlass in Diskotheken.

Unser soziales Wissen ist durchzogen von Zuschreibungen, Verallgemeinerungen und Abwertungen gegenüber bestimmten sozialen Gruppen. In ihnen stecken vielfach rassistische Denkstrukturen. Schaut man in die (sozialen) Medien, die Werbung, die Literatur, Kinderbücher, Schulbücher oder auf Aussagen in der Politik, werden dort Zuschreibungen als allgemein bekannte „Wahrheiten" über Andere kommuniziert und reproduziert. Hinzu kommt der Alltagsrassismus (siehe #MeTwo). Dort gibt es hunderte von Beispielen über Ausgrenzung, Beschimpfung, Diskriminierung bis hin zu physischen Angriffen. Rassistische Angriffe haben in Deutschland eine jahrzehntelange Kontinuität mit Verletzten und Toten. Ob der Anschlag in Mölln 1993, die Angriffe in Hoyerswerda

oder aktuelle Anschläge auf Migrant_innen in Hanau 2020 und den Morden der NSU – dies alles sind rassistische Angriffe oder Morde, die zu beklagen sind.[8] Das trifft hier lebende Menschen mit Migrationsgeschichte, die ohnehin alltäglich Rassismus erleben, hart und lässt sie an ihrer Sicherheit zweifeln.

Aber Deutschland ist ein freies und demokratisches Land, in dessen Mehrheit der Politik und der Zivilgesellschaft Rassismus verpönt ist und Minderheiten zumindest formal vom Grundgesetz und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind. Die Realität im Alltag in Form einer deutlichen antirassistischen Haltung fehlt allerdings in der Breite. Als Unterstützer_in und Bezugsperson von Kindern und Jugendlichen in pädagogischen Settings, sollten Sie sich dafür einsetzen. Seien Sie an der Basis da, um rassistische Denkweisen in ihrem Umfeld abzubauen bzw. ihnen keinen Raum zu geben.

Studien zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und Wohnungsmarkt liegen umfangreich vor. Auf dem Wohnungsmarkt gilt wiederkehrend, dass aufgrund des ausländisch klingenden Namens nicht vermietet wird und auf dem Arbeitsmarkt wird teilweise offen in Job-Ausschreibungen „nur an Deutsche" vergeben.[9] In Bezug auf den Arbeitsmarkt erhob die Studie des Institute of Labor Economics (2017), dass eine Frau mit Kopftuch 4,5 Mal so viele Bewerbungen schreiben muss, um zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, während dasselbe Anschreiben mit einem deutschen Namen, weiß mit blonden Haaren und ohne Kopftuch nur 1,8 Mal verschickt werden muss, um sich persönlich vorstellen zu können. Dieselbe Situation gilt auch für Auszubildende und Schüler_innen mit Migrationsgeschichte.[10]

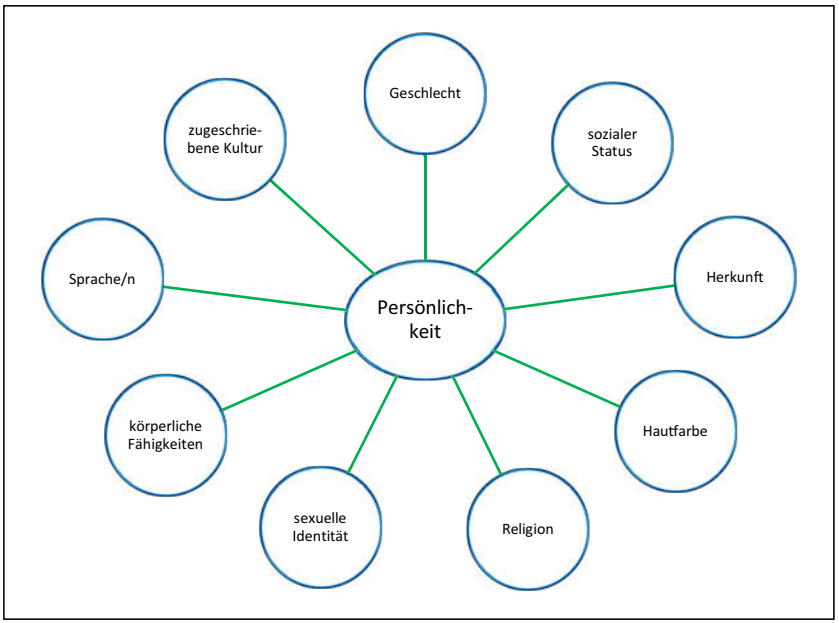
Als Betroffene_r sind dies frustrierende Realitäten, die für Nicht-Betroffene oft nicht so sichtbar sind.

Zusammengefasst bilden Diskriminierung und Rassismus u. U. eine existenzielle Lebenseinschränkung, die sich in zahlreichen Studien seit Jahrzehnten belegen lässt. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (engl. European Commission against Racism and Intolerance, kurz ECRI, ehemals Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia)) mahnt die Bundesrepublik jährlich für die Diskriminierungsrealitäten von Schüler_innen sowie für systematische herkunfts- und religionsbezogene Benachteiligungen an[11]. Jede pädagogische Arbeit oder Arbeit im Sozialen sollte sich dessen bewusst sein, um in der eigenen Einrichtung mit dem eigenen Personal einen klaren Unterschied zu machen.

Grundlagenwissen: Diversität

Um Diversität zu verstehen, schaut man sich an, was einen Menschen ausmacht und was gesellschaftlich relevant ist. Jeder Mensch verbindet in sich Vielfaltsdimensionen, die unterschiedlich ausgeprägt sein können und die die Persönlichkeit umrahmen. Zu den inneren Dimensionen (nach Loden/Rosener 1991) gehören folgende Vielfaltsdimensionen: Alter, Ethnie/Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung und physische Fähigkeiten. Zu den äußeren Dimensionen gehören: geografische Lage, Familienstand, Berufserfahrung, Ausbildung, Religion/Weltanschauung, Einkommen, Gewohnheiten, Freizeitverhalten und Auftreten.

Schema 1 Vielfaltsdimensionen



Quelle: Eigene Darstellung angelehnt an Rosener/Loden (1991).

Jede Vielfaltsdimension hat eine gesellschaftliche Bedeutung. Bestimmte Dimensionen können vornehmlich wahrgenommen werden, sodass Menschen auf *eine ihrer Dimensionen* reduziert werden und entsprechende Diskriminierungen erleben.

Grundlagenwissen: Diversity-Ansatz

Der Diversity-Ansatz geht davon aus, dass in unserer Gesellschaft Zugänge und Teilhabe- und Diskriminierungsmechanismen an Vielfaltsdimensionen von Menschen gekoppelt sind. Relevant, wenn es um Zugänge und gesellschaftliche Teilhabe geht, sind: Herkunft, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität, zugeschriebene Kultur, sexuelle Identität, körperliche Fähigkeit, sozialer Status, Bildungshintergrund und Erstsprache. Sie spielen eine Rolle dabei, wie man wahrgenommen, zugehörig gesehen und behandelt wird. Sie bestimmen, welche gesellschaftliche Position man einnehmen kann. Sie legen auch fest, wie wir uns selbst sehen und welche Erfahrungen wir machen. Diese Vielfaltsdimensionen können einzeln wirken oder sich überschneiden (Mehrfachdiskriminierung). Soziale Benachteiligung und Diskriminierung kann dann entstehen, wenn an diese Vielfaltsdimensionen Zuschreibungen gebunden werden.

Für das Setting von Empowerment gegen Rassismuserfahrungen ist folgender Zusammenhang wichtig zu verstehen: Empowerment bedeutet für Betroffene egal welchen Alters, der Ohnmacht gegenüber der Verwobenheit von Zuschreibungen und Rassismus in der Gesellschaft, dieser gesellschaftlichen Normalität etwas entgegenzusetzen.

Der Diversity-Ansatz als Handlungsweg ist der Ansatz, Kindern und Jugendlichen in ihrer Diversität anders zu begegnen. Er wird im weiteren Verlauf als Handlungsweg favorisiert. Als Handlungsweg hilft er dabei, einen vielfaltsensiblen Blick auf die Arbeitspraxis zu gewinnen.

Prinzip des Diversity Ansatzes (menschenrechtsorientiert):

- Erkennt die Individualität des Menschen an
- Sieht Gemeinsamkeiten und Unterschiede
- Blickt auf soziale Ungleichheit
- Zielt auf Gleichstellung

Der Diversity-Ansatz ermöglicht es, die eigene Handlungs- und Denkweise gegenüber den betreuten Kindern und Jugendlichen zu hinterfragen und gibt klare Zielsetzungen in der praktischen Handlungsweise vor. Eine diversitätsbewusste Perspektive umfasst die Antidiskriminierung, Mehrfachzugehörigkeit und den Blick auf soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Gesellschaftlich