Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops

Gabriele Rosenstreich

Aus: Gabi Elverich, Annita Kalpaka, Karin Reeindlmeier (Hg.) (2006) *Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*. Iko-Verlag für Interkulturelle Kommunikation: Frankfurt am Main

Empowerment liegt implizit jeder Bildungsarbeit mit emanzipatorischem Anspruch zugrunde. In Konzepten interkultureller Bildung findet Empowerment jedoch kaum Erwähnung. Diese beziehen sich mittlerweile (zumindest als Lippenbekenntnis) meist auf ein mehrdimensionales Verständnis von Identität, Zugehörigkeit und sozialer Positionierung. In diesem Beitrag diskutiere ich Ansatzpunkte und Spannungsmomente einer Einbindung des Empowermentkonzeptes in mehrdimensionale Bildungsansätze, wie z.B. interkulturelle oder Diversity-Workshops. Ich skizziere zunächst mein grundlegendes Verständnis von Empowerment und stelle ‚Powersharing' als sein Pendant vor. Anschließend richte ich den Blick auf Übertragungsmöglichkeiten für die Bildungsarbeit.

Die Umsetzung von Empowerment und Powersharing in der Bildungsarbeit geht nicht ohne Widersprüche und Ambivalenzen vonstatten. Mein Anliegen ist es nicht, diese aufzulösen, denn ich glaube nicht, dass dies möglich ist. Durch genaueres Hinschauen und Ernstnehmen der mehrschichtigen Dilemmata erhoffe ich mir, mehr Handlungsfähigkeit in der komplexen – und durchaus brüchigen – gesellschaftlichen Realität zu gewinnen. Meine Ausführungen sind somit als Plädoyer für eine kritische Selbstreflexion und mehrdimensionales Denken in der Bildungsarbeit zu verstehen.

Empowerment und Powersharing

Empowerment ist zu einem beliebten Begriff geworden. Wie auch mit manchen anderen englischen Wörtern (z.B. gender, mainstreaming, diversity, queer) wird damit hantiert, als wüssten wir alle, was damit

gemeint sei.[1] Dabei ist Empowerment auch im Englischen ein recht diffuser Begriff (vgl. Chamberlin 1999). Mittlerweile ist der Begriff z.B. im psychosozialen Kontext (vgl. etwa Stark 1996) und der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit[2] recht etabliert.

Kern des Begriffs ist ‚power'. Sowohl das theoretische als auch das Alltagsverständnis dieses Wortes kann sehr unterschiedlich sein. Das Wesentliche ist, dass ‚power' hier nicht Dominanz bedeutet, sondern Kraft, Stärke und Macht über das eigene Leben zu bestimmen (vgl. etwa Pinderhughes 1998: 131f.). Damit ist die Möglichkeit gemeint, an Entscheidungsprozessen teilhaben sowie über den Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen (z.B. Wohnraum, Einkommen, öffentliche Anerkennung, Bildung) verfügen zu können und damit das Macht(potenzial), das diese enthalten zu erlangen. Empowerment ist also mit der Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse im Sinne sozialer Gerechtigkeit verquickt (vgl. Herrick 1995).

Ich verstehe Empowerment somit als die Ausweitung von Machtzugang und damit von Handlungsspielräumen unterdrückter Gruppen auf der Grundlage von Selbstdefinition und Selbstbestimmung.

Ich spreche hier von Gruppen, denn mein Ausgangspunkt ist, dass die Entfaltungsmöglichkeiten bestimmter sozialer Gruppen systematisch eingeschränkt werden. Dominante soziale Gruppen werden oft als Mehrheiten und die Marginalisierten, d.h. solche mit weniger Machtzugang, als Minderheiten bezeichnet. Dies hat jedoch wenig mit der Größe der Gruppen zu tun. Ich bevorzuge daher den Begriff ‚minorisiert', da dieser deutlich macht, dass Menschen nicht an sich Minderheiten bzw. Minoritäten sind, sondern dass es gesellschaftliche Prozesse sind, die sie von Macht ausschließen. Unterdrückung besteht aus institutionalisierten Prozessen, die Menschen davon abhalten, mit anderen kommunizieren zu können, zu lernen, und ihre Fähigkeiten in sozial anerkannte Abläufe

---

1 Die meisten Wörterbücher übersetzen Empowerment mit ‚Ermächtigung', gelegentlich als ‚Selbstermächtigung'. Beide Wörter sind unglücklich gewählt, denn sie wecken Assoziationen zum Ermächtigungsgesetz der Nationalsozialisten von 1933. Insofern plädiere ich für die Verwendung des englischen Begriffs.

2 So führt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ihn im Glossar als Kernbegriff auf (vgl. www.bmz.de/de/service/glossar, letzter Zugriff am 29.8.2005).

einzubringen (vgl. Young 1990). Unterdrückung bezieht sich nicht auf Individuen, sondern auf Zugehörigkeiten bzw. Zuschreibungen; sie wird jedoch individuell erlebt.[3] Empowerment muss demzufolge sowohl auf der Ebene von Individuen als auch auf der Ebene von Gruppen- und Gesellschaftsstrukturen stattfinden (vgl. Pinderhughes 1998: 139).

Empowerment ist kein Zustand, sondern ein Prozess (vgl. Stark 1996) ohne klare Grenzen; weder das konkrete Ziel noch die konkreten Bestandteile sind vorhersehbar. Denn jede minorisierte Gruppe definiert selbst das eigene Identitätsverständnis, die eigenen Erfahrungen, die eigenen Interessen, Bedürfnisse, Visionen, Forderungen und Strategien und trifft entsprechende Entscheidungen. In dem Moment, wo eine Gruppe gestärkt ist und mehr Macht hat, verändert sich auch ihr Selbstverständnis.

Empowermenträume können sowohl materiell als auch symbolisch sein. Es kann sich dabei um Einzelzusammenkünfte, Netzwerke und Gruppen handeln.[4] Auch das ‚nach Außen tragen' der eigenen Stimme und des eigenen Selbstverständnisses durch Veröffentlichungen[5], öffentliche Veranstaltungen[6] oder soziale Räume wie z.B. Feste können zu Empowerment beitragen. Dieser Prozess stärkt diejenigen, die sich äußern, aber er stärkt auch andere, die diese Stimme zu hören bekommen und sich damit identifizieren können. Die Öffnung ‚eigener' Räume kann allerdings auch

---

3 Ich folge dabei Youngs Argumentation, dass die Bezugnahme auf eine Gruppe notwendig ist, um Unterdrückung als systematischen, strukturierten und institutionalisierten Prozess zu begreifen (Young 1997: 17f.) und grenze mich somit von Empowerment-Konzepten ab, die individuelle Emanzipation in den Mittelpunkt stellen ohne direkt Bezug auf kollektive Erfahrungen und Handlungen im Zusammenhang mit institutionalisierten Strukturen zu nehmen (z.B. Chamberlin 1999, vgl. auch Herrick 1995).

4 Ein Beispiel hierfür ist die Gruppe „Unbequeme Schwestern – Frankfurter Krüppelfrauen".

5 Z.B. die Anthologie „Talking Home" von „Frauen/Queers of color in Deutschland" (Popoola/Sezen 1999).

6 Z.B. das Ausstellungs-, Veranstaltungs- und Archivprojekt „1:0:1 Intersex. Das Zwei-Geschlechter-System als Menschenrechtsverletzung", das 2005 in Berlin stattfand. Das Projekt wird verstanden als ein Angebot zur Sichtbarmachung und zur Kritik am gesellschaftlichen Umgang mit intersexuellen Menschen, als ein Forum für Diskussionen und die Vermittlung von Information und Kunst, mit der explizite Aufforderung dieses „für sich zu nutzen um der Gesellschaft zu zeigen: ‚Wir sind hier, und Ihr müsst euch mit uns auseinandersetzen!'" (www.101intersex.de/de/fs_index_de.htm, letzter Zugriff am 29.7.2005).

mit der Gefahr einer Vereinnahmung und/oder Exotisierung seitens der Mehrheit einhergehen.

Empowermentansätze dienen dem Erkennen der eigenen Ressourcen, dem Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie der Selbstartikulation. Daraus lassen sich neue Strategien, Interessen, Bedürfnisse und Visionen formulieren, weitere Ressourcen können ausgebaut, neue Machtzugänge gewonnen und Handlungsspielräume ausgeweitet werden, die den Empowermentprozess fortführen.

Viele Menschen gehören dominanten Gruppen an und haben als Individuen in vielerlei Hinsicht eine recht machtvolle Positionierung: In dieser dominanten Position verfügen sie bereits über Ressourcen und können häufig sogar über den Zugang zu diesen bestimmen. So gesehen brauchen sie kein Empowerment. Ihre Rolle in diesem Prozess wäre vielmehr, einen Beitrag zum Empowerment der ihnen untergeordneten Gruppen zu leisten.

Im psychosozialen Bereich wird häufig von einer Empowerment-Perspektive gesprochen. Darunter wird eine professionelle Haltung verstanden, welche zum Ziel hat, die Selbstorganisation und das gemeinschaftliche Handeln der Klientel zu fördern (Stark 1996: 159).

Diese Haltung stellt eine begrüßenswerte Abgrenzung zu bevormundenden und defizitorientierten Ansätzen dar (vgl. Seckinger et al. 2000: 8ff.). Problematisch daran ist jedoch, dass dieser Diskurs im Wesentlichen einer Perspektive verhaftet bleibt, die die minorisierten ‚Anderen' oft entsprechend der Problemdefinitionen und den Lösungsvorstellungen der Mehrheit unterstützt, ohne die institutionellen Strukturen und Machtverhältnisse mit einzubeziehen. Eine solche Empowermentperspektive läuft Gefahr, paternalistisch instrumentalisiert zu werden. Wenn diejenigen, denen ‚geholfen' wird, in ihrem Minderheitenstatus bleiben – und vielleicht noch dankbar sein sollen - ‚stärken' solche Ansätze, ob absichtlich oder nicht, in erster Linie die Helfenden, indem diese beispielsweise finanzielle Mittel dafür erhalten.

Aber auch wenn Empowerment mit Beteiligung verknüpft wird,[7] bleiben

7 Vgl. etwa Christina Schachtners Darstellung von Beteiligungs- und Empowerment-orientierter psychosozialer Arbeit (zitiert nach: Stiemert-Strecker et al. 2000: 42-47).

hierarchische Verhältnisse zwischen Professionellen und den ‚zu empowernden Anderen' i.d.R. unberührt.[8]

Hier erscheint mir der Begriff ‚Powersharing' hilfreich, denn mit ihm rückt die eigene Macht in den Mittelpunkt. Vereinzelt wird der Begriff bereits im Deutschen angewandt[9], bislang meist im institutionellen Kontext, wo er direkt aus dem Englischen übernommen wird.[10] Gelegentlich wird Powersharing als „Beteiligung" übersetzt. Für angemessener halte ich „Machtverteilung" im Sinne von „die ‚Macht-zusammen-mit-" statt „Macht-über-" (Pinderhughes 1998: 145). Mein Verständnis von Powersharing geht allerdings noch einen Schritt weiter und schließt auch die Umverteilung von Ressourcen und somit die Abgabe eines Teils der Macht mit ein.[11]

Powersharing findet dementsprechend vor allem auf einer strukturellen Ebene statt. Neben dem zur Verfügung Stellen von technischen oder sonstigen Kompetenzen und Ressourcen, wie Geld, Räumlichkeiten, Unterstützung bei Antragsstellungen usw. ist hier auch die Stellenpolitik zu erwähnen – ein klassisches Feld der Förderpolitik. Auch die Einbindung einer Empowerment-Perspektive in Handlungsleitlinien, Arbeitsstrukturen, -inhalte und -angebote ist mit Powersharing verknüpft (Leitkonzepte sind dabei u.a. Partizipation, Selbstbestimmung, Ressourcen-orientierung).[12]

---

8 Vgl. die Kritik von Gottfried Wörishofer über die „Scheinbeteiligung" von Psychiatrie-Erfahrenen an psychosozialen Arbeitsgemeinschaften, in der die professionellen Handlungslogiken und Interessen der Einrichtungen bestimmend sind. Er bezeichnet dies als einen grundsätzlichen Widerspruch (zitiert nach: Stiemert-Strecker et al. 2000: 37).

9 Deshalb wird im Folgenden auf die Verwendung von Anführungszeichen verzichtet.

10 Z.B. im Zusammenhang mit dem nordirischen „Good Friday Agreement" oder mit dem „EU-Jahr der Behinderten" 2003 (vgl. www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/Presse/Presse-behibIV02.html, letzter Zugriff am 28.8.2005).

11 Mein Verständnis ist im Diskurs der Frauenbewegung in Aotearoa/ Neuseeland in den 1980er Jahren verwurzelt, bei der der Aufbau von parallelen Strukturen von und für Maori (indigene) und andere Schwarze Frauen eine zentrale Rolle spielte.

12 Zahlreiche Beispiele von Powersharing lassen sich in der Arbeit mit Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus finden (z.B. Tausch von Geld für Einkaufsgut-scheine, Wohnungsanmietung, Kontoeinrichtung, Übergabe von Computern mit Internetzugang und Fortbildung in deren Verwendung, Infrastruktur für Protestaktionen, Dolmetschen etc.). Da viele Unterdrückungsstrukturen gesetzlich verankert sind, finden

Powersharing, d.h. die Teilung von Macht mit minorisierten Gruppen aus einer relativ privilegierten Position heraus**,** hat zwei Voraussetzungen: Zum einen aktives Zuhören seitens der jeweiligen Mehrheitsangehörigen, um die selbstdefinierten Perspektiven und Interessen minorisierter Menschen zu erfahren. Powersharing bedeutet nicht, sich selber zu beauftragen, für Andere ‚mitzusprechen'. Es geht weder um Vertretung noch um Toleranz, sondern um Machtzugang. Darüber hinaus stellt die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen eine weitere Voraussetzung dar, da diese nur so gezielt eingesetzt und geteilt werden können. Wesentlich dabei ist die Frage danach, wer letzten Endes die Kontrolle über Ressourcen und die Entscheidungsmacht hat.
Eine Herausforderung von Powersharing besteht darin zu respektieren, dass minorisierte Menschen andere Interessen haben und andere Entscheidungen treffen können, als es aus einer privilegierten Perspektive ‚richtig' erscheint. Dazu gehört auch, das Recht von Menschen zu unterstützen, eigene Räume zu haben (zu denen man/frau selber keinen Zugang hat), eigene ‚Fehler' zu machen und wütend, fordernd und kritisch statt dankbar zu sein.

Für mich gehören die beiden Begriffe deswegen zusammen: Empowerment – aus der Position einer relativen Machtlosigkeit – und Powersharing – aus der relativ privilegierten Position heraus.
Es gibt dabei kein ‚Rezept' für Empowerment und Powersharing, d.h. dafür, wie welche Ressourcen wahrgenommen, ausgebaut und angeeignet bzw. geteilt werden können.

Empowerment und Powersharing in der Bildungsarbeit

Ein Feld, in dem Empowerment und Powersharing stattfinden können, ist die Bildungsarbeit. Wenn diese als emanzipatorisch verstanden wird, erscheint eine Verknüpfung zu Empowermentansätzen nahe liegend. Erst recht, wenn es sich dabei um politische Bildungsarbeit handelt, die das erklärte Ziel hat, Menschen darin zu stärken, ihre eigene Position in der Gesellschaft zu erkennen und zu reflektieren und als ‚mündige Bürger' in politischen Handlungsfeldern der Gesellschaft partizipieren zu können (vgl.

---

einige Aktivitäten am Rande der Legalität statt.

z.B. Oesterreich 2002: 19, 22). Um einem solchen Anspruch nahe zu kommen, müssen gesellschaftliche (Ohn)Machtverhältnisse im Mittelpunkt stehen. Wenn wir die Bildungspraxis jedoch näher betrachten, lässt sich feststellen, dass dies selten der Fall ist.

Implizit richten sich viele Bildungsangebote im interkulturellen und Diversity Bereich an Mehrheitsangehörige und versprechen diesen eine Kompetenzerweiterung, um besser mit den ‚Anderen' umgehen zu können. Diese Zielsetzung führt zu einer Verfestigung kultureller Zuschreibungen und Ausgrenzungsstrukturen. Zielen Workshops lediglich auf eine ‚Sensibilisierung' von Mehrheitsangehörigen, dann ermöglicht es diesen zudem, Empathie statt gleichberechtigter Anerkennung und Powersharing anzubieten und die eigene Eingebundenheit in strukturelle Unterdrückungssysteme zu ignorieren (vgl. Kalpaka 2003: 59ff.). Es erscheint nicht mehr notwendig, Macht zu teilen, Minderheitsangehörige anzustellen und beispielsweise institutionellen Rassismus zu bekämpfen. Im schlechtesten Fall tragen Workshops somit u.U. statt zum Empowerment minorisierter Gruppen sogar zur Stabilisierung von Marginalisierungsprozessen bei (vgl. z.B. Razack 1998: 9f).

Empowermentansätze

In Deutschland gibt es nur wenige Bildungsangebote mit einem expliziten Empowerment-Ansatz. Diese beziehen sich in der Regel auf die Schaffung eigener Räume für eine spezifische minorisierte Gruppe. Ihr Fokus ist dementsprechend auf eine – i.d.R. dichotome – Machtlinie oder Dominanzform, häufig Rassismus oder Sexismus gerichtet. Diese Bezugnahme auf einzelne soziale Gruppen birgt jedoch auch Spannungsmomente, auf die ich später noch eingehen werde. Die meisten dieser Angebote werden von und für Mitglieder der jeweiligen Gruppe initiiert, in manchen Fällen wird die Umsetzung im Sinne von Powersharing von Privilegierteren unterstützt.

Ein zentrales Element solcher Angebote ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Verinnerlichung von und/oder Erfahrungen mit Unterdrückungsverhältnissen aus der minorisierten Position. Hier setzen z.B. die biographisch angelegten Workshops von HAKRA[13], das „Schwarze-

[13] Vgl. Beitrag von Can/Yiyit in diesem Band.

Bewusstseins-Training“ von Phoenix e.V.[14] sowie das Bildungskonzept „Raus aus der Opferrolle“ (Agisra 1996) an. Letzteres ist einer der wenigen deutschen Ansätze, die Rassismus und Sexismus gemeinsam betrachten. Mitunter wird der Empowerment-Prozess auch als ‚Heilung’ verstanden, manchmal gar als Überlebensansatz. In einigen Fällen liegt der Fokus auf Widerstandsformen oder Selbstverteidigung und weniger auf der ‚Aufarbeitung’ früherer Erfahrungen[15]. Manchmal gelten Bildungsangebote ‚einfach’ als eine Möglichkeit zum Austausch und Nachdenken darüber, wie angesichts von Alltagsdiskriminierungen die eigenen persönlichen Ziele verfolgt werden können. Oft geht es darum, Raum zu schaffen, um die zur Verfügung stehenden Ressourcen überhaupt wahrzunehmen. Manchmal dienen Bildungsangebote vordergründig dem Erlernen bestimmter Fertigkeiten und stärken ‚nebenbei’ persönliche Ressourcen.

Das ‚sich zusammenschließen’ bedeutet also nicht in erster Linie Andere auszuschließen: Auf der Grundlage geteilter Erfahrungen wird sich vielmehr erhofft, nicht immer neu ansetzen zu müssen, sich nicht ständig erklären oder schützen zu müssen, sondern sich austauschen und aus der eigenen Perspektive etwas erarbeiten zu können. Das Erarbeitete kann z.B. Wissen sein - Zugang zu Wissen und zu Möglichkeiten, Wissen zu produzieren, sind immer auch Zugänge zu Macht. Fehlendes Wissen übereinander (innerhalb der eigenen sowie über andere minorisierte Gruppen) wird von kritischen Stimmen in diesem Bereich oft als Wirkung von Marginalisierung und als Erschwernis des Empowerments angeführt. Dadurch werden Kontinuität und Nachhaltigkeit erschwert und letztlich auch Kraft verschwendet. Dies betrifft auch das oft schwer zugängliche Wissen um Widerstandsformen und Ressourcen, wie Organisationen, Netzwerke und Aktionsformen.[16] Letztlich ist der Empowerment-Ansatz aus der minorisierten Position heraus von der Vision einer gerechten Gesellschaft geprägt, in der geschlossene ‚Empowerment-Räume’

---

14 Siehe www.phoenix-ev.org (vgl. auch Osei 2001).

15 Wie z.B. in feministischen frauen- und mädchenspezifischen Selbstbehauptungs- und -verteidigungskursen. (Siehe z.B. www.wendo-stuttgart.de)

16 Eine Ausnahme bildet hier das kürzlich erschienene Buch „Widerstandsbewegungen“, in dem eine Auseinandersetzung insbesondere mit migrantischem Widerstand gegen Rassismus einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird (vgl. interface 2005).

überflüssig sind.

Die Idee von Powersharing ist in der Bildungsarbeit bislang kaum anzutreffen, auch nicht unter anderen Bezeichnungen. Bildungsangebote zu ‚Critical Whiteness' sowie einige Antirassismus-Workshops gehören zu den wenigen Ansätzen, deren Ausgangspunkt eine explizite Auseinandersetzung mit der eigenen Machtposition ist. Dabei verfolgen diese aber nicht immer das Ziel, die eigene Macht und die eigenen Ressourcen zu teilen.
So notwendig ich Empowerment-Ansätze in der Bildungsarbeit erachte, welche die Schaffung von ‚eigenen Räumen' als Ausgangspunkt nehmen , so bergen diese doch einige Spannungsmomente. Auch wenn sie sich gegen Essentialisierung aussprechen, laufen sie dennoch Gefahr, Normalisierungsprozesse zu reproduzieren, wenn sie ausschließlich eine oder einige wenige soziale Kategorien berücksichtigen, von stabilen Identitäten ausgehen und die komplexen Verknüpfungen verschiedener Machtstrukturen nicht einbeziehen. Sie implizieren, dass z.B. Rassifizierung als einziger Herrschaftsmechanismus die gesellschaftliche Positionierung bestimmt. Ein solcher konzeptioneller Rahmen, der z.B. Geschlecht isoliert oder im Sinne eines ergänzenden Modells konstruiert, ist bedenklich. Durch das Ausblenden anderer Machtdimensionen wird die Illusion geschürt, alle, die zu dieser Gruppe gezählt werden, seien gleich und würden unter der gleichen Unterdrückung leiden. Vorhandene Heterogenität und Kontextualität wird auf diese Weise verschleiert (vgl. Rosenstreich 2002: 29ff.).

Mehrdimensionale Ansätze

Mehrdimensionale Ansätze rücken Differenz und Mehrfachzugehörigkeit in den Mittelpunkt: Alle Individuen identifizieren sich mit und werden verschiedenen sozialen Gruppen zugeordnet, welche meist in Verhältnisse der Über- und Unterordnung zueinander eingebettet sind (vgl. Rommelspacher 1998: 22f.). In diesem beweglichen Mit- und Nebeneinander von Zugehörigkeiten verfügen Menschen über verschiedene Machtzugänge und entwickeln unterschiedliche Lebensentwürfe und Kommunikationsformen.

Ein solcher offener, konstruktivistischer Identitäts- und Kulturbegriff, der sich nicht auf ethnisch definierte gesellschaftliche Gruppen beschränkt, sondern u.a. auch Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung mit einbezieht, hat sich aktuell in der einschlägigen Literatur weitgehend durchgesetzt. Um essentialisierenden Vorstellungen vorzubeugen wird oft betont, dass Kultur ein instabiles, durchlässiges, veränderbares, prozesshaftes, als Gesamtes und in jedem ihrer Elemente mehrdeutiges und auslegbares, vielfältiges, widersprüchliches und nur vor dem Hintergrund ihrer gesellschaftlichen Praxis zu verstehendes Konstrukt ist (vgl. z.B. Hinz-Rommel 1994: 39f.). Zum anderen werden aus dem gleichen Grund anstelle von Begriffen wie ‚Kultur' oder ‚Interkulturalität' Begriffe wie ‚Differenz', ‚Vielfalt', ‚Diversity' oder ‚Pluralität' bevorzugt. [17]

Der Bildungsmarkt boomt geradezu mit Angeboten, die den Anspruch erheben, eine grundlegende Haltung und Kompetenzen zu fördern, die als notwendig betrachtet werden, um adäquat mit gesellschaftlicher Heterogenität und Marginalisierungsprozessen umgehen zu können.

Solche Bildungsangebote – beispielsweise Antidiskriminierungs-, Anti-Bias-, Social Justice-, Menschenrechts-, Diversity- oder Interkulturelle Workshops[18] –, nehmen als Ausgangspunkt nicht die Erfahrung einer spezifischen sozialen Gruppe, sondern universelle Menschenrechte, eine Vielzahl von Diskriminierungsformen und eine Vielfalt von Identitäten oder kulturellen Zugehörigkeiten.[19]

Sehr vereinfacht formuliert streben insbesondere mehrdimensionale interkulturelle sowie Diversity-Ansätze eine doppelte Zielsetzung an: zum einen die Anerkennung und Förderung der Vielfalt von Identitäten, Perspektiven und Lebensrealitäten. Dazu gehört zum anderen – quasi als Voraussetzung

---

17 Einen Einblick in den Diskurs der interkulturellen Pädagogik bietet Auernheimer 2002.

18 IDA (2000) und das Landeszentrum für Zuwanderung (2001) bieten Einblicke u.a. in Anti-Bias, Diversity, Antidiskriminierungs- sowie Interkulturelle Workshops. Zu Social Justice Trainings vgl. z.B. Adams et al. (1997), zur Menschenrechtsbildung z.B. Bundeszentrale für Politische Bildung et al. (2005). Obwohl konzeptionelle Unterschiede bestehen, erscheinen die Bezeichnungen in der Bildungspraxis oft austauschbar (vgl. Rosenstreich 2005: 16).

19 Für eine ausführliche Diskussion des Begriffes „natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit" sowie prekärer Zugehörigkeitsverhältnisse und gesellschaftlicher Handlungsfähigkeit unter Bedingungen von Mehrfachzugehörigkeit vgl. Mecheril 2003.

– der Abbau jeder Form von Vorurteilen und Diskriminierung, d.h. von Rassismus, Heterosexismus, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit usw., da diese die Entfaltung und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen in ihrer Gesamtheit einschränken bzw. deren Zugang zu im weitesten Sinne materiellen und sozialen Ressourcen behindern (vgl. Rosenstreich i.E.).
Die Stärkung der Fähigkeit, sich gegen die eigene Diskriminierung zu wehren sowie der Ausbau des Zugangs zu Ressourcen und damit einhergehend von Macht(potenzialen) sind Kernelemente, um Diskriminierung abzubauen und Vielfalt zu fördern. Ich vertrete deshalb den Standpunkt, dass das Empowerment minorisierter Gruppen in Wechselbeziehung mit dem Powersharing dominanter Gruppen ein grundlegender Anspruch dieser Bildungsarbeit sein muss.
Anders als explizite Empowermentansätze richten sich mehrdimensionale Bildungsansätze sowohl an Mehrheits- als auch an Minderheitsangehörige, da gerade die Kontextualität und der dynamische Charakter dieser Positionierungen der Unter- und Überordnung eine Grundannahme dieser Ansätze ist. Gerade hier liegen meiner Meinung nach bedeutende Potenziale mehrdimensionaler Ansätze.[20] Gleichzeitig enthält die Feststellung, dass alle Macht relativ ist, ein Spannungsmoment, welches den Einbezug von Empowerment problematisch erscheinen lässt. Denn der Ausgangspunkt von Empowermentansätzen ist zunächst die Machtlosigkeit der betreffenden Gruppe.

Ausgewählte Zugänge von Empowerment in der Bildungsarbeit

Sowohl als Moderatorin wie auch als Workshop-Teilnehmerin habe ich mich oft gefragt, inwiefern Menschen mit minorisierten Zugehörigkeiten Raum zur Verfügung stand, ihre Positionen und Erfahrungen zu reflektieren und ihren eigenen Macht(potenzialen) konstruktiv nachzugehen. Sofern sie in dieser minorisierten Positionierung sichtbar sind, werden sie/wir im schlimmsten Fall als RepräsentantIn, Anschauungsmaterial oder Projektionsfläche instrumentalisiert, um die Sensibilisierung und Empathiefähigkeit von Mehrheitsangehörigen zu

20 Zur Problematik einer Konzeptualisierung von Macht als Dominanz und zur Notwendigkeit, der Mehrdimensionalität von Machtverhältnissen in der Analyse und

fördern.
Im Folgenden diskutiere ich anhand von vier Übungen mögliche inhaltliche und methodische Anknüpfungspunkte für Empowerment innerhalb mehrdimensionaler Bildungsangebote. Die Beispiele, die ich hierfür zur Anregung heranziehe, stammen – sofern nicht anders genannt – aus Workshops, die ich selber moderiert habe.

Machtzugänge: „Identitätsmolekül“

Identität und Gruppenzugehörigkeiten bilden sowohl bei interkulturellen wie auch bei Diversity Ansätzen oft den Ausgangspunkt. Auch Empowerment bezieht sich auf Identität bzw. die Zugehörigkeit zu einer unterdrückten Gruppe, Powersharing entsprechend auf eine dominante gesellschaftliche Positionierung. Erforderlich ist jeweils eine Auseinandersetzung mit den fehlenden bzw. vorhandenen Machtzugängen, die mit diesen Zugehörigkeiten verbunden sind. BildungspraktikerInnen klammern diesen Aspekt der Macht bei der Beschäftigung mit mehrfachen Zugehörigkeiten jedoch oftmals aus. Das Argument, es gebe kaum geeignete Übungen möchte ich am Beispiel des „Identitätsmoleküls“ relativieren. Mit Hilfe dieser Übung werden z.B. Konzepte gruppenbezogener und individueller Machtpositionen diskutierbar.[21]

In einem ersten Schritt tragen die Teilnehmenden mehrere Gruppen, zu denen sie sich zugehörig fühlen, in verbundene Kreise ein. Auf diese Weise sollen sie die Pluralität ihrer eigenen Identität erkennen. Sie werden nach positiven und negativen Erfahrungen gefragt, die in Zusammenhang mit ihren Zugehörigkeiten stehen. Durch anschließendes Aufstehen als Ausdruck der Zugehörigkeit zur jeweils genannten Gruppe werden Mehrheits- und Minderheitengruppen sowie das ‚sich erkenntlich machen’ (müssen) thematisiert. In einem nächsten Schritt kann das Identitätsmolekül mit Zugehörigkeiten insbesondere zu dominanten Gruppen ergänzt werden, um die eigene Identität in Bezug auf Privilegien zu betrachten.[22] Dabei

---

Praxis gerecht zu werden vgl. Rommelspacher 1998: 24-30.

21 Eine ähnliche Übung ist das „Persönlichkeitsmolekül“. Vgl. hierzu den Beitrag von Kalpaka („Paralellgesellschaften“) in diesem Band.

22 So z.B. im Programm „Berlin – Stadt der Vielfalt“, adaptiert von der Anti-

gelten Privilegien als Macht, welche eingesetzt werden kann, um Personen zu beeinflussen und das eigene Umfeld zu gestalten. Mit dieser Übung sollen die Verknüpfungen verschiedener Zugehörigkeiten mit Privilegien und dem Zugang zu Ressourcen sowie mit Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen greifbar gemacht werden.

Alle identitätsbezogenen Begriffe sind vieldeutige und jeweils problematische Konstrukte. So ist beispielsweise die Verwendung des Begriffs ‚MigrantIn' im (identitäts-)politischen und wissenschaftlichen Kontext vielfältig und weder deckungsgleich noch trennscharf (vgl. z.B. FeMigra 1994: 49f.). Ein Grundsatz von Empowerment ist das Recht und die Kraft der Selbstdefinition, welches auch im Rahmen dieser Übung zum Tragen kommt. Es ist ein machtvoller Akt, „Ich" zu sagen und die selbst gewählten Begriffe zu verwenden. Die Moderation ist angehalten, genau die Bezeichnungen zu verwenden, welche die jeweiligen Teilnehmenden selbst wählen, z.B. wenn Einzelne sich als „Lesbe" oder als „lesbisch-lebend" bezeichnen, dies nicht zusammenzufassen unter einen Begriff, auch wenn den ModeratorInnen selbst nicht klar ist, was für eine Unterscheidung die Personen damit machen. Die gleiche Vorsicht ist auch bei einem vermeintlich ‚gleichen' Begriff geboten, denn eine Kernfrage – nicht nur im Zusammenhang mit Empowerment – ist immer, wer das „Wir" ist, um das es hier geht, die Gruppe, die sich auf vielfältigste Art mit Begriffen wie beispielsweise ‚Lesbe', ‚Behindert', ‚Schwarz' und/oder ‚Queer'[23] identifiziert.

Auf einer anderen Ebene wird jedoch gerade auch die Selbstdefinition problematisiert. Das Privileg, sich nur als Individuum und nicht vordergründig als Mitglied einer Gruppe betrachten zu können, steht in der Regel nur Angehörigen dominanter Gruppen zur Verfügung (vgl. CEJI et al. 2004: III8). Tatsächlich notieren Teilnehmende im ersten Teil der Übung selten Selbstbezeichnungen, welche sich auf ihren Mehrheitsstatus

---

Defamation League © 2000 (CEJI/NICEM 2003: 29-40).

23 Im deutschen Kontext wird der Begriff „Queer" mal für alles außerhalb einer heterosexuellen Norm, mal als Kürzel für ‚lesbischschwul' und vielleicht ‚bisexuell' und/oder ‚transidentisch', mal als Überbegriff für eine Kritik an einem naturalisierten System der Zweigeschlechtlichkeit oder für eine bestimmte Theorierichtung verwendet (vgl. z.B. Jagose 2001: 72-100).

beziehen. Dies wird dann im zweiten Teil aufgegriffen. Das Phänomen, einer Norm zu entsprechen, welche so selbstverständlich erscheint, das sie selten als identitätsstiftend wahrgenommen wird (z.B. Heteronormativität), wird als Privileg der dominanten Gruppe gedeutet. Für manche Teilnehmende ist es eine verunsichernde Erfahrung, sich beispielsweise als Weiße, heterosexuelle, nicht-behinderte, christlich sozialisierte Mittelschichtsfrau zu bezeichnen. Die Übung bietet so eine Möglichkeit, die zahlreichen Privilegien von Menschen aufzuzeigen, die womöglich den Luxus haben, nur eine Form der Diskriminierung zu kennen und so Ansatzpunkte für Powersharing herauszuarbeiten.

Auch wenn beispielsweise eine ‚ethnisierte Identität' als stabiles Wesensmerkmal in diesen Bildungsansätze abgelehnt wird, so ist doch ihre Relevanz nicht zu unterschätzen.[24] Es ist vermutlich weder möglich noch überhaupt wünschenswert, sich gegen Diskriminierungen als Behinderte oder als Frau oder als Jüdin oder als Ausländerin zu wehren, ohne sich auf die jeweiligen Konstrukte zu beziehen. Diese Bezugnahme birgt gleichzeitig jedoch die Gefahr einer Festschreibung und Homogenisierung, die Essentialisierung, Normalisierung und Ausschlussmechanismen reproduziert. Das Problem besteht auch bei einem Konzept von Mehrfachzugehörigkeit, welches diese als das Zusammenzählen jeweils stabiler Identitäten begreift. So sind z.B. MigrantIn-Sein und Lesbe-Sein nicht zwei getrennte und in sich geschlossene homogene Daseinsformen oder Zugehörigkeiten. Die Strukturen, die erzwingen, Zugehörigkeiten als gegeben, getrennt und gar unvereinbar zu erleben werden durch die bloße Addition mehrerer Kategorien nicht aufgelöst.

Übungen, welche Identitäten in ihrer Wirksamkeit zwar anerkennen, jedoch als grundsätzlich mehrdimensional, konstruiert, prozesshaft und problematisch hervorheben, laufen jedoch gleichzeitig Gefahr, Identität vollkommen zu individualisieren – im Sinne von „wir sind alle ganz unterschiedlich und einmalig und gleich in unserer Unterschiedlichkeit". Erst die Verknüpfung mit strukturellen Momenten wie in der erweiterten Identitätsmolekül-Übung bietet eine produktive Grundlage für Empowerment- und

[24] Einen Einblick in die deutsche Debatte zu postkolonialen Theorien und der radikalen Kritik an essentialisierenden Identitätskonstruktionen bieten verschiedene Beiträge in

Powersharing-Prozesse.
Problematisch bleibt die Aufforderung an Teilnehmende, die Gruppen, denen sie zugehörig sind, als *entweder* dominant oder untergeordnet einzuteilen. Es ist irreführend so zu tun, als gäbe es beispielsweise zwischen Frauen oder zwischen People of Colour keine Machtunterschiede. Während jedoch Ansätze, die sich lediglich auf eine soziale Kategorie beziehen, fast zwangsweise in diese dichotome Vereinfachung geraten, zeigt diese Übung, dass jede soziale Kategorie, z.B. Geschlecht, immer mit anderen, wie Ethnizität, sexueller Orientierung, Schicht usw. zusammen zu betrachten ist – auch wenn oft unklar bleibt, auf welche Weise diese Kategorien miteinander verknüpft sind. Trotz einer dichotomen Reduzierung fächert die Übung die Komplexität von Mehrfachzugehörigkeit jedoch auch ein wenig auf.
Mehrdimensionale Ansätze gehen davon aus, dass Menschen im Geflecht von dominanten und minorisierten Zugehörigkeiten verschiedene Lebensentwürfe und Selbstdefinitionen entwickeln, welche sich je nach Zeit und Ort ändern können – auch dies soll in der Übung deutlich werden. Die jeweiligen individuellen Positionen auf den Machtachsen sind sehr unterschiedlich sowie komplex und vor allem kontextbezogen. Und sie sind veränderbar – dies ist genau der Gedanke, auf dem jeglicher Empowermentansatz aufbaut. In der Diskussion über die Übung sollte erkennbar werden, dass es durchaus möglich ist, individuelle Macht zu haben und gleichzeitig einer minorisierten Gruppe anzugehören, d.h. strukturell in einer Minderheitenposition zu sein.[25] In diesem Sinne lässt sich auch mein Verständnis von Powersharing mehrdimensional denken: Es bezieht sich sowohl auf soziale Gruppen, die ein relatives Mehr an Macht gegenüber einer anderen Gruppe haben, wie z.B. die heterosexuelle Mehrheit (auch innerhalb einer MigrantInnengruppe), als auch auf privilegierte Individuen innerhalb minorisierter Gruppen.[26]

Steyerl/Guitérrez Rodríguez 2003.

25 Zur Gefahr der Vereinnahmung einiger ‚auserwählter' Minorisierten im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Problematik der Repräsentation vgl. z.B. Castro Varela/ Dhawan 2003: 276f.

26 Die Relativität von Macht betrifft ebenfalls Powersharing seitens Organisationen, beispielsweise wenn die Kompetenzen und der Status von Projekten, die sich im Kontext der neuen sozialen Bewegungen etabliert haben, genutzt werden, um Macht mit

Wahrnehmung von Potenzialen: Der „Ressourcenkuchen“

Die Anerkennung der eigenen Ressourcen und Stärken ist ein zentraler Bestandteil jeglicher Empowerment- und Powersharingprozesse, denn sie ist die Voraussetzung dafür, eben dieses Machtpotenzial einzusetzen oder zu teilen. Dieser Aspekt kann sowohl in verschiedene Themen eingebunden als auch gezielt in den Mittelpunkt gestellt werden. So kann u.a. aus dem Bild eines „Ressourcenkuchens“ eine oft hilfreiche Übung hergeleitet werden (vgl. z.B. Mecheril 1998: 305f.). JedeR Teilnehmende versucht dabei, sich der eigenen Ressourcen beispielsweise für ‚differenzsensible Arbeit’ – je nach Vorgabe z.B. auch bezogen auf den Arbeitsplatz – bewusst zu werden und stellt diese in der runden Kuchenform bildlich dar.

Die Erfahrungen mit dieser Übung zeigen, dass es einigen Teilnehmenden schwer fällt, den Blick von einer defizitorientierten Selbst- und Fremdwahrnehmung abzuwenden. Es sollte deutlich werden, dass es Minorisierung immanent ist, dass Menschen abgewertet werden und diese die Bilder verinnerlichen und dass andererseits Mehrheitsangehörige oft erhebliche Probleme haben, sich ihre eigenen Privilegien und ihre Macht einzugestehen. Zu erleben, wie schwierig es sein kann, die eigenen Ressourcen zu sehen und anzuerkennen, stimmt Teilnehmende oft nachdenklich. Die runde Form des ‚Kuchens’, bei der ein ‚mehr’ oder ‚weniger’ nicht vergleichbar ist, mildert die Konkurrenz.

Diese Art Bestandsaufnahme unterstützt die Wahrnehmung, Reflexion und Würdigung sowohl der eigenen Ressourcen und Kompetenzen wie auch die der Anderen und wird als ‚empowering’ erlebt: „Im Mittelpunkt stand nicht das, was wir nicht können, sondern das, was wir können. Erfrischend anders!“[27]

Einleitend können z.B. zunächst in einem Brainstorming verschiedene Arten von Ressourcen gesammelt werden, wobei sich die Fragestellung auf bestimmte Kontexte beziehen kann. Angesprochen werden meist

---

minorisierteren Gruppen, ggf. innerhalb der eigenen Gruppe (z.B. Lesben mit Behinderungen) zu teilen – auch wenn das Projekt gesamtgesellschaftlich immer noch um Anerkennung kämpfen muss und damit selbst auf Powersharing seitens etablierterer Menschen und Organisationen angewiesen ist.

27 Aus dem Erfahrungsbericht einer Workshop-Teilnehmerin (Rosenstreich 2001: 3).

individuelle Kompetenzen und soziale Erfahrungen, Status, Netzwerke, Haltungen, Leitlinien, materielle Ressourcen, Arbeitsweisen und Kenntnisse. Durch die anschließende Präsentation einiger der erstellten ‚Kuchen' in der Gruppe wird ein breites Spektrum von Ressourcen deutlich. Beispiele sind: Erfahrungen, sich bei Behörden durchsetzen zu müssen, Einblicke in die Lebenssituation bestimmter – eigener oder anderer – Gruppen, Kompetenz in aktivem Zuhören, Konfliktfähigkeit, Fortbildungen, Internetzugang[28], rechtlicher, beruflicher und symbolischer Status. Wertvoll ist auch die Möglichkeit, den eigenen ‚Kuchen' anschließend mit Aspekten zu ergänzen, die durch andere genannt und dadurch bewusst geworden sind. Diese Synergieeffekte sind gerade im Hinblick auf Empowerment von großer Bedeutung.

Tendenziell lässt sich beobachten, dass die Schwerpunktsetzung der Teilnehmenden auf ihren individuellen Kompetenzen, sozialen Erfahrungen und Haltungen liegt. Hier werden sowohl die größten Hindernisse als auch das größte Potenzial gesehen. Die Moderation ist daher gefragt, immer wieder den Bezug zu strukturellen Ressourcen aufzuzeigen.

Die spannungsreiche Diskussionsfrage, was wir als Ressourcen wahrnehmen, macht deutlich, wie stark der Blickwinkel von der eigenen sozialen Positionierung beeinflusst wird. „Mir wurde zum ersten Mal intensiv bewusst, dass meine Erfahrungen mit Ausgrenzung nicht nur Last, sondern genauso Kompetenz bedeutet[sic]!"[29]. Das Heranziehen eigener Diskriminierungserfahrungen als potentielle Ressource ist durchaus ambivalent. Dabei geht es nicht darum, schmerzhafte Erfahrungen positiv umzudeuten, sondern die Chancen aufzuzeigen, die sie *auch* bieten können. Beispielsweise die Brücken, die sie zur Entwicklung so genannter interkultureller Kompetenzen wie Ambiguitätstoleranz, Empathie, Konfliktfähigkeit, Perspektivenwechsel etc. (vgl. Hinz-Rommel 1994: 62f) und auch zur Entwicklung von Umgangsstrategien mit Diskriminierung bieten.

Gelegentlich mischen Teilnehmende auch exotisierende oder paternalistische Haltungen oder die Bezugnahme auf Stereotypen als ‚Zutaten' in ihren Ressourcenkuchen. Ein Teilnehmer führte beispielsweise

28 Zum Stellenwert von Informationstechnologie bei Empowerment vgl. Herrick 1995: 4.

auf, dass er einen schwulen Nachbarn hat und ging in seiner Präsentation in einer homophoben Darstellung der ‚Fremdheit' dieser Person auf.[30] Hier ist eine sensible und dennoch entschiedene Intervention notwendig, unabhängig davon, ob andere Teilnehmende in der jeweiligen marginalisierten Position (erkennbar) anwesend sind. Manchmal können die entstehenden Fragen in der großen Runde angesprochen und ohne ‚bloßstellende' Bezugnahme auf die einzelnen ‚Kuchen' diskutiert werden, so dass zumindest Denkanstösse möglich sind.

In der Einführung und Reflexion der Übung in der Gruppen-, Einzel- oder Kleingruppenarbeit lässt sich die Thematik der unterschiedlichen Zugänge zu materiellen und sozialen Ressourcen gut einbinden. Wenn beispielsweise diskutiert wird, was beeinflusst, wer welche Ressourcen zur Verfügung hat und unter welchen Bedingungen die genannten ‚Zutaten' zu Ressourcen werden, lässt sich ein Zusammenhang zwischen persönlichen Möglichkeiten und der strukturellen Ebene erarbeiten.

Die Übung dient auch als gute Grundlage für die Reflexion der strukturellen Einschränkungen von Handlungsmöglichkeiten und der Ausweitung von Machtzugängen für unterdrückte Gruppen. Die genannten Ressourcen können nach individuellen und institutionellen Elementen unterschieden werden. Der ‚Ressourcenkuchen' lässt sich zudem gut mit der Frage kombinieren, welche Hindernisse dazu führen, dass manche ‚Zutaten' nicht konstruktiv einsetzbar sind, welche Ressourcen notwendig sind, um bestimmte Ziele zu erreichen oder Ansprüchen gerecht zu werden und warum diese fehlen. Teilnehmende können auch planen, wie die aus ihrer Sicht notwendigen Ressourcen ausgebaut werden können Die erstellten ‚Kuchen' können immer wieder an verschiedenen Stellen im Workshop als Hilfestellung für die konkrete Erarbeitung von Handlungs-

---

29 Schriftliche Rückmeldung einer Workshop-Teilnehmenden.

30 Dieses Beispiel zeigt, dass auch bei dieser Übung trotz des Bezugs auf die individuellen Selbstbeschreibungen und -einschätzungen der Teilnehmenden sich kulturalisierende und andere reduzierende Zuschreibungen nie ganz vermeiden lassen werden – dafür sind sie zu durchdringend. Granato und Schittenhelm problematisieren einen Ressourcenansatz, der die ‚besonderen Kompetenzen von MigrantInnen' hervorhebt. Sie weisen darauf hin, dass - obwohl unter positiven Vorzeichen - die Betonung des Andersseins im Spannungsfeld der Kulturdifferenzthese bleibt und beispielsweise der Heterogenität institutioneller Gegebenheiten nicht gerecht wird (Granato/

strategien herangezogen werden.

Diskriminierung: „Vier Felder – Vier Perspektiven“

Die Auseinandersetzung mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen gilt als eine Grundlage von Empowerment. Die Vergegenwärtigung der eigenen Macht und das Bewusstmachen des eigenen Diskriminierungspotenzials verstehe ich als eine Grundlage von Powersharing. In der Übung „Vier Felder – Vier Perspektiven“[31] reflektieren die Teilnehmenden in Einzel- und Partnerarbeit biographische Situationen, in denen sie selbst unterschiedliche Rollen in Bezug auf Diskriminierung eingenommen haben (‚Opfer’, ‚TäterIn’, ‚ZuschauerIn’ und ‚EingreifendeR’). Hier wird ein recht allgemeines Verständnis von Diskriminierung als Ausschließungs- und Verletzungspraxis vermittelt, eigene Gefühle und Verhaltensweisen werden reflektiert. Im Plenum werden dann anhand von Leitfragen die Themen Empathie, Verantwortung, Zivilcourage und strukturelle Macht vertieft.

In der Praxis werden solche Methoden oft in erster Linie als Mittel zur Empathieentwicklung bei Menschen, die v.a. dominante Positionierungen haben, betrachtet – durch die Bewusstwerdung eigener Ausgrenzungserfahrungen soll dabei das ‚Verständnis’ für minorisierte Menschen gefördert werden. Die Übung rekurriert auf die Kernidee vieler Diversity Ansätze, dass die ’Außenseiter-Erfahrung’ allgemein gültig ist, d.h. dass jede Person in manchen Situationen eine im Verhältnis machtlose Position inne hat und Ausgrenzung erlebt. Gleichzeitig wird in denselben Übungsmaterialien betont, dass nicht jede Art von Diskriminierung gleich ist (vgl. Bertelsmann Stiftung 2002: 24f.). Während die Grundannahme einer Universalität von Ausgrenzung zu einer Relativierung von Unterdrückung führen kann, welche reale Unterschiede in Ausmaß und Qualität von erlebter Diskriminierung trivialisiert, läuft die zweite Annahme – dass Diskriminierungsformen unterschiedlich sind – Gefahr, Unterdrückung zu

---

Schittenhelm 2003: 111-113).

31 Die Übung stammt aus dem Programm „Eine Welt der Vielfalt“ bzw. „A CLASSROOM OF DIFFERENCE®’ Anti-Bias und Diversity Training Programm“ © Anti-Defamation League/Verlag Bertelsmann Stiftung (Bertelsmann Stiftung 2002: 105-109)

hierarchisieren.[32]

In dem Moment, wo die Mehrheitsperspektive verlassen wird, rückt die Problematik der Aufarbeitung von Diskriminierungserfahrungen ins Blickfeld. Zum Empowerment gehört, sich eigener Diskriminierungserfahrungen überhaupt bewusst zu werden, wozu diese Übung auch einlädt. Verdrängung kann jedoch auch als Selbstschutz vor der eigenen Ohnmacht dienen. Das Erkennen oder Erinnern von erlebter Diskriminierung kann eine zutiefst aufrüttelnde Erfahrung sein, für die der begrenzte Rahmen eines Workshops kaum einen angemessenen Raum zur Aufarbeitung bietet. Damit alleine gelassen zu werden, kann als traumatisierend erlebt werden: „Es war ein Hohn. Es war wie sich sexualisierter Gewalterfahrungen in der Kindheit bewusst zu werden, verdrängte Erfahrungen kamen hoch und ich habe meinen Alltag auf einmal ganz bewusst erlebt. Ich bin Monate lang Amok gelaufen.“ [33]

Dieses Spannungsmoment und die Grenzen dessen, was im Workshop möglich ist, müssen transparent gemacht werden. Um sich mit der eigenen Macht auseinander zu setzen, muss eine Konfrontation mit der eigenen Ohnmacht, mit der eigenen Verinnerlichung von und Erfahrungen mit Unterdrückungsverhältnissen stattfinden, denn ansonsten kann die Auseinandersetzung mit der eigenen Macht nur als Hohn empfunden werden. Die Voraussetzung dafür ist ein tiefes Vertrauensverhältnis, was nur entstehen kann, wenn Mitglieder minorisierter Gruppen nicht nur zahlenmäßig, sondern auch in Bezug auf Zeit und Raum dominieren. So kann eine Solidarisierung und eine Basis für Erfahrungsaustausch entstehen. Gleichzeitig bleiben solche Workshops zwangsläufig ‚an der Oberfläche’ und sollten nicht die Erwartung wecken, eine Aufarbeitung anzubieten, die letztlich nicht gewährleistet werden kann. Notwendig ist eine Sensibilität für die Grenzen der Kompetenzen der Moderation, der Rahmenbedingungen und der Gruppe sowie für die Bedürfnisse insbesondere der minorisierten Teilnehmenden. Die Arbeit als Team ermöglicht es dabei, sich vorübergehend aus dem Prozess zurück zu ziehen,

---

32 Den Diskriminierungsbegriff von Diversity-Workshops sowie die mit ihm verbundenen Spannungsverhältnisse diskutiere ich ausführlicher an anderer Stelle (vgl. Rosenstreich i.E.).

33 Teilnehmerin über einen Diversity-Workshop, an dem wir beide teilnahmen.

um z.B. einzelne Teilnehmende zu stützen und spontan und flexibel auf deren Bedürfnisse einzugehen. Auch sie hebt jedoch nicht den Rahmen des Settings auf und schafft keinen umfassenden Schutz- oder Aufarbeitungsraum.

Die Erarbeitung von Widerstandsstrategien und die Bewusstwerdung der eigenen Ressourcen diesbezüglich bilden den notwendigen Gegenpol zur Bewusstwerdung eigener Diskriminierung, auch wenn sie die Problematik der im Rahmen des Workshops nicht zu leistenden Aufarbeitung keinesfalls auflösen kann.

Die Entwicklung von Widerstandstrategien sollte unbedingt mehr Raum in Bildungsangeboten einnehmen. Empowerment bedeutet ja, sich gegen Diskriminierung zu wehren und somit mehr Zugang zu Ressourcen zu erlangen. Wenn wir uns von der Mehrheitsperspektive abwenden, dann kann die Übung „Vier Felder – Vier Perspektiven“ ausgebaut werden, um Ausgangspunkte für die Entwicklung von individuellen und kollektiven Selbstverteidigungs-, Widerstands-, Interventions- und Powersharing-strategien aus verschiedenen Positionen zu bieten und damit den Blick für Handlungsspielräume auszuweiten. Auch dieser Aspekt lässt viele Fragen offen, gerade angesichts der Unterschiede in der Qualität und im Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen. Inwieweit muss das subjektive Leiden über erlebte Diskriminierung überwunden werden, bevor sich jemand mit den eigenen Privilegien befassen kann? Es ist eine immer wiederkehrende Erfahrung, dass gerade Menschen, die auf viele Ebenen eher eine dominante Position innehaben, relativ viel Raum im Workshop einnehmen, wo ihnen womöglich zum ersten Mal ein sicherer Rahmen geboten wird, sich mit ihrer Ausgrenzung z.B. als Ostdeutsche zu befassen. Andere nehmen sich diesen Raum nicht. Wie können diese Erfahrungen ernst genommen werden, ohne dass eine erneute Marginalisierung anderer Diskriminierungserfahrungen stattfindet?

Generell sollte eine selbstreflexiv angelegte Übung zum Thema Diskriminierung nicht in der Luft hängen bleiben. Gerade die Einbettung von individuell erlebter Diskriminierung und eigener Macht in den größeren Zusammenhang eines ineinander greifenden Systems von Unterdrückung ist eines der Potenziale eines mehrdimensionalen Ansatzes,

welches das Ineinanderwirken von institutionellen, ideologischen, interpersonellen und internalisierten Mechanismen aufzeigen kann. An entsprechende Diskussionen in der Gruppe lassen sich bestimmte Übungen anschließen, die es ermöglichen, das Wirken des Unterdrückungssystems zu reflektieren. Zum Powersharing gehört auch, die eigenen Machtspielräume zu begreifen und zu verstehen, dass man auch unabsichtlich zur Aufrechterhaltung des Systems beiträgt. Zum Empowerment gehört wiederum, auch die eigenen Diskriminierungserfahrungen zu kontextualisieren, um dem Problem einer individualisierten Auslegung, d.h. der Fokussierung auf individuelle Stärkung und der Ausblendung von Strukturen, entgegenzuwirken (vgl. Herrick 1995). Auch wenn z.B. Individuen durch Bildung ‚empowered' werden, stoßen sie oft an harte Grenzen der sozialen Mobilität, d.h. die erlangte Qualifikation hat nur begrenzte Auswirkungen auf die soziale, politische und ökonomische Position (vgl. Gutiérrez Rodríguez 1999: 249). Ein Scheitern an der Realität ‚trotz' Kompetenzerweiterung kann als ein individuelles Scheitern erlebt werden, was gesellschaftliche Machtverhältnisse nicht nur verschleiert, sondern sogar stützt.

Definitionsmacht: „Vier Begriffe – Viele Fragen"

Zentral für Empowermentkonzepte ist die Definitionsmacht bzw. die Schaffung von Möglichkeiten, das eigene Selbstverständnis sowie eigene Perspektiven und Interessen selbst und auf eigene Art zu artikulieren. In Verbindung mit Übungen, die Selbstdefinitionen in den Mittelpunkt stellen, habe ich gemeinsam mit meiner Ko-Moderatorin Eren Ünsal eine Abwandlung der Übung „Vier Fragen – Vier Begriffe"[34] entwickelt. Wir haben darin die Thematik der Identitätskonstruktion ausgebaut, mit dem

34 In der ursprünglichen Übung benennen Teilnehmende vier Begriffe, mit denen sie sich selbst hinsichtlich der eigenen Identität, Herkunft und Kultur beschreiben. Anhand der Reflexion ihrer Erfahrungen mit diesen Merkmalen sollen sie die Vielfalt ihrer Gruppenzugehörigkeiten sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede unter den Teilnehmenden erkennen. Darüber hinaus soll die Wahrnehmung für Mehr- und Minderheiten sowie Empathie für die Wirkung von Kategorisierungsprozessen und deren Einfluss auf Selbst- und Fremdwahrnehmung entwickelt werden. Aus dem Programm „A WORLD OF DIFFERENCE®", © Anti-Defamation League/Verlag Bertelsmann Stiftung (vgl. Bertelsmann Stiftung 2002: 69-73).

Fokus auf Fremdbezeichnungen bzw. Fremdwahrnehmungen, -kategorisierungen und -definitionen als Mechanismus von Unterdrückung (vgl. Young 1990: 59). Die Übung nennen wir „Vier Begriffe - viele Fragen“. Anknüpfend an Fragen von Zugehörigkeiten führen wir die Idee von Zuordnung und sozialen Kategorien als hierarchische gesellschaftliche Ordnungslinie ein, die unser Denken und Handeln strukturieren und die Aushandlung von Identität beeinflussen: Mit manchen Zuordnungen oder Bezeichnungen können wir uns jeweils gut identifizieren, mit anderen nicht. Anschließend haben wir als Moderatorinnen selbst eine Kategorisierung vorgenommen und die Teilnehmenden in zwei gesellschaftlich bedeutende Gruppen eingeteilt – in diesem Fall „Deutsche“ und „Ausländer“. Jede Person sollte sich dann bis zu vier Begriffe zu der Frage „wie die anderen mich hinsichtlich meiner Identität bezeichnen“ überlegen und sich in der eigenen Gruppe über die Erfahrungen austauschen, die mit diesen Fremdbezeichnungen in Zusammenhang stehen. Anschließend wurde gemeinsam über die Wirkung von (Fremd-)Bezeichnungen auf die eigene Identitätskonstruktion und Erfahrungen von Ein- und Ausschluss diskutiert, z.B. auch welche Rolle die Positionierung der ‚Fremdbezeichner’ dabei spielt.

Wesentlich dafür, dass wir uns ‚getraut’ haben, diese Übung mit ihrem Rekurs auf z.T. schmerzhafte Erfahrungen und mit einer Einteilung dieser Art vorzunehmen, war, dass die Teilnehmenden gerade die zweite Woche ihrer Ausbildung zu Diversity TrainerInnen absolvierten. Wir konnten auf eine gute Vertrauensgrundlage und ein recht hohes Maß an Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit der Thematik aufbauen und einschätzen, dass wir durch die Konfrontation mit eigenen Diskriminierungserfahrungen die Teilnehmenden nicht überforderten. Wir wussten auch, welche Differenzlinien für die Gruppe brisant waren. Beide Moderatorinnen wären zudem in die ‚AusländerInnen’-Gruppe eingeteilt worden, d.h. wir agierten aus einer für alle erkennbaren Minderheitenposition heraus. Die TeilnehmerInnen waren recht klar den beiden Gruppen zuzuordnen, sei es durch Staatsangehörigkeit und/oder durch ethnisierende Zuschreibungen.[35]

Comment: Das mit der „gleichen Anzahl“ habe ich gestrichen, da ich davon ausgehe, dass das hier an dieser Stelle nicht so wichtig ist und die Leserin es eh überliest, wenn zu viele Infos in dem Satz verschachtelt sind.

35 Auf den Aspekt der Arbeit in getrennten Gruppen gehe ich an späterer Stelle näher ein.

Neben der Reflexion von Definitionsprozessen und dem Austausch über Erfahrungen, in denen das Recht einer Selbstdefinition abgesprochen oder genommen wurde, spielte vor allem die Bewusstmachung und der Austausch über Widerstand eine zentrale Rolle in dieser Übung. In den Gruppen wurden die Teilnehmenden ermutigt, sich über ihre Umgangsstrategien mit Fremdbezeichnungen auszutauschen. Anschließend wurden diese in der Gesamtgruppe gesammelt – vorausgesetzt, dass die Teilnehmenden sie ‚öffentlich' machen wollten. Manche Strategien gaben Anstöße, die in unterschiedlichen Diskriminierungssituationen einsetzbar sind, andere bezogen sich sehr direkt auf die Entwicklung und Durchsetzung von Selbstbezeichnungen. Die Möglichkeit der ‚rituellen Durchstreichung' der (Fremd-)Begriffe am Ende der Übung wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt. Zudem ermutigten wir sie, die Begriffe mit eigenen Bezeichnungen zu ersetzen und sich so symbolisch die Definitionsmacht anzueignen.

Die beschriebenen Zugänge stellen nur eine kleine Auswahl von Übungen dar, mit denen man der realen Komplexität von Identitäten und dem Zugang zu Macht nachgehen und dabei gleichzeitig Kernaspekte von Empowerment und Powersharing einbinden kann. Die Inhalte und Methoden, ja selbst die konzeptionellen Grundlagen jedes Bildungsangebotes werden jedoch immer im Zusammenspiel mit den jeweiligen Rahmenbedingungen wirksam. Wir wechseln daher nun die Ebene und betrachten einige eher strukturell angelegte Ansatzpunkte, und zwar hinsichtlich der Teilnehmenden und der Moderation.

Ein Blick auf die Teilnehmenden

Die Zusammensetzung der Teilnehmenden spielt eine ausschlaggebende Rolle. Zum Einen, weil gerade die Bereiche der politischen Bildung, um die es hier geht, stark auf den pädagogischen Grundsatz rekurrieren die Erfahrungen der Teilnehmenden als Ausgangspunkt zu nehmen, so dass diese den Workshop in erheblichen Maße beeinflussen. Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Teilnehmenden auch deswegen von Bedeutung, da die Bildungsangebote (und damit einhergehenden Qualifikationen)

potenzielle Ressourcen darstellen, zu denen der Zugang für minorisierte Gruppen ausgeweitet werden soll.

Wer nimmt am Workshop teil?

Der Anspruch von mehrdimensionalen Ansätzen ist es, die konstruktive und gleichberechtigte Einbindung vielfältiger Perspektiven zu fördern. Dem gerecht zu werden wird nicht zuletzt dadurch erschwert, dass je nach Kontext die Teilnehmenden sehr oft eher dominanten Gruppen angehören. Die verhältnismäßig geringe Beteiligung von zumindest sichtbar minorisierten Menschen liegt u.a. an struktureller Diskriminierung, wie z.B. der Einstellungspraxis, die häufig zur Folge hat, dass transgender Menschen, Menschen mit Behinderungen, mit Migrationshintergrund usw. unterrepräsentiert sind.

Die Gefahr einer erneuten Marginalisierung ist gewissermaßen eine ‚Henne-Ei-Problematik', denn solange eine Mehrheitsperspektive den Bildungsbereich prägt und Empowerment kaum mit einbezogen wird, sind solche Vorbehalte wohl begründet.

Wenn die meisten Teilnehmenden in erste Linie Mitglieder dominanter Gruppen sind, ist der Reproduktion einer Mehrheitsperspektive im Workshop und potentieller Ausgrenzung schwerer entgegen zu wirken: Für minorisierte Menschen ist dann der potenzielle Gewinn geringer, da sie weniger Möglichkeiten haben, sich mit Menschen auszutauschen, die eine vergleichbare Erfahrungsgrundlage haben.

Eine Möglichkeit, dem entgegen zu wirken liegt in der ‚Quotierung' bzw. in einer ‚paritätischen Besetzung'. So werden Teilnehmende manchmal im Vorfeld gebeten, sich hinsichtlich „Diversity Kriterien" erkenntlich zu machen. Dabei sind Auswahlverfahren und herangezogene Kriterien selten transparent, womit einer reduzierten Identitätspolitik Vorschub geleistet werden kann. Eine weitere Möglichkeit ist die gezielte Ansprache von bestimmten Personen, z.B. über ein ‚Schneeballverfahren'.[36] Dazu gehört auch die Vermittlung dessen, was die Teilnehmenden von dem Workshop

36 So schreibt z.B. Stromstörung e.V. Workshops nicht öffentlich aus, sondern lädt persönlich ein oder streut die Einladung zur Teilnahme durch ihnen bereits bekannte Personen. Mehrheitsangehörige kommen auf eine Warteliste, wenn sie im Verhältnis zu viele sind.

haben sollen und wie dies gewährleistet wird.
Dieser Strategie sind jedoch auch strukturelle Grenzen gesetzt, da z.B. bei der Zielgruppe ‚VerwaltungsmitarbeiterInnen' oder ‚Führungskräfte' tendenziell wenige Minorisierte vertreten sind. Wenn minorisierte Gruppen nicht ausreichend vertreten sind, kann eine Konsequenz letztlich auch sein, Veranstaltungen abzusagen.

Eine Grundidee mehrdimensionaler Ansätze ist, dass nicht alle Zugehörigkeiten sichtbar sind. Nicht immer thematisieren Mitglieder minorisierter Gruppen in einem Workshop diesen Aspekt ihrer Identität und ihres Erfahrungsschatzes. "People with devalued social statuses who can hide that fact often (quite wisely) choose to do so" (Chamberlin 1999). Chamberlin beschreibt das „Coming out of the closet" – sich nach außen zeigen mit einer minorisierten Identität[37] – als ein Element von Empowerment (ebd.). Die Entscheidung, sich nicht zu erkennen zu geben, ist oft wohl begründet und selbstbestimmt. In einem Workshop, wo Teilnehmende geradezu aufgefordert werden, viel von ihren Identitäten und Erfahrungen zu artikulieren, führt dies unter Umständen zu einer Angst vor ‚Entdeckung' und schränkt die Selbstreflexion ein. Im schlimmsten Fall untergräbt sie das eigene Selbstbild und Selbstbewusstsein (ebd.). Ein respektvoller Umgang und eine gute Vertrauensgrundlage sind wesentlich für das ‚Sich-outen'. Gleichzeitig sind dem Setting Grenzen gesetzt und Teilnehmende dürfen keinesfalls unter Druck gesetzt werden, sich zu ‚outen' oder als RepräsentantInnen bestimmten Gruppen zu fungieren.

‚Eigene' Räume innerhalb eines Workshops?

Ein weiterer Ansatzpunkt für Empowerment hinsichtlich der Zusammensetzung der Teilnehmenden ist die punktuelle Schaffung von ‚getrennten' Räumen innerhalb des Workshops. Auch wenn dies ein bewusst reduzierter Blick ist und dadurch zeitweilig Positionierungen, die durch andere Zugehörigkeiten bestehen, ausgeblendet bleiben, ist es manchmal notwendig oder einfach hilfreich, in Workshops Differenzlinien zu ziehen und

37 Der Begriff ist der LesbischSchwulen Bewegung entliehen. Das Coming-Out ist nie abgeschlossen, denn jede neue Situation verlangt Entscheidungen über die

punktuell ‚geschlossene' Gruppen zu bilden, in denen ein gemeinsamer Erfahrungshintergrund eher als gegeben vorausgesetzt werden kann.
Innerhalb von ‚getrennten' Gruppen muss weniger Energie für den Selbstschutz vor rassistischem, sexistischem, homophobem, behindertenfeindlichem usw. Verhalten aufgewendet werden. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn es um die Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen geht. Aber auch hier gibt es keine klaren Regeln. Bei Übungen wie „Vier Felder – Vier Perspektiven" (s.o.) haben Einzelne viele Möglichkeiten, selbst zu bestimmen, wie weit und in Bezug auf welche Identitäten sie sich wem gegenüber zeigen. Wenn die Differenzlinie jedoch in der Übung vorgegeben ist, dann wird die Notwendigkeit von expliziten Schutzräumen brisanter. Zentral ist, welchen Differenzlinien in der Gruppe sowie im Umfeld der Teilnehmenden eine besondere Bedeutung zukommt. Rassifizierung ist in Deutschland beispielsweise ein so prägender und wirksamer Prozess, dass hier aus meiner Erfahrung sehr oft die Schaffung von ‚geschlossenen' Räumen für die Reflexion der eigenen Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten als jeweils People of Colour und Weiße notwendig ist. Nicht zuletzt sollten im Verlauf des Workshops nach Möglichkeit verschiedene Differenzlinien auf ähnliche Art miteinbezogen werden.
Die Vertrautheit und der Vertrauensvorschuss in ‚getrennten' Gruppen gelten immer nur hinsichtlich der Zugehörigkeit, auf die bei der Einteilung Bezug genommen wird. Auch explizite Empowerment-Räume sind nur teilweise Schutzräume. Dies wird innerhalb minorisierten Gruppen oft tabuisiert. Getrennte Räume können eine Notwendigkeit sein, wenn es um Schutz, Selbststärkung und die Formulierung von Gruppeninteressen geht. Gleichzeitig sind sie immer nur partiell möglich. Der Ansatz, *alle* Diskriminierungsformen in einem konzeptionellen Rahmen zu betrachten, ist der Versuch, hier eine Lösung zu finden. Doch auch dieser birgt eine Reihe von spezifischen Problemen.
Die Grundlage einer Gruppeneinteilung nach Zugehörigkeiten ist vor dem Hintergrund eines radikal mehrdimensionalen Verständnisses immer problematisch. *Die* Minderheitengruppe als homogene Einheit bleibt eine

---

Selbstartikulation und entsprechende Risiken.

Fiktion. Es stellt sich die Frage, aus wessen Perspektive eine Gruppe als ‚Gruppe' definiert wird und welche Interessen sie hat. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass die Dominanz bestimmter Gruppen innerhalb einer minorisierten Gruppe zur (Re-)Produktion von Machtverhältnissen führen kann.[38]

Die strategische Bezugnahme auf essentiell erscheinende Identitäten kann für Empowermentprozesse hilfreich sein.[39] Insgesamt erscheint mir Identitätspolitik als eine gedankliche Sackgasse, die wir punktuell in Kauf nehmen müssen, um gesellschaftliche Veränderungen voranzutreiben. Sie sollte deshalb in mehrdimensionaler Bildungsarbeit nicht tabuisiert, sondern reflektiert werden. So problematisch Abgrenzung, Gruppenstärkung, Vereinfachung in dichotomen Kategorien und Generalisierung auch sein mögen, so sind sie dennoch hilfreich und unverzichtbar, wenn es darum geht, politische Forderungen durchzusetzen. Es kann ein strategisches politisches Moment im Sinne von Empowerment oder sogar ein radikaler Akt sein, vom Selbst als beispielsweise „queereR MigrantIn" oder „migrantischeR Queer" zu sprechen. Gleichzeitig darf dem jedoch nicht das eigentliche Ziel des Aufbrechens dichotomer Kategorien zum Opfer fallen.

Wie in der Übung „Vier Begriffe – Viele Fragen" (s.o.) erkennbar wird, lassen sich inhaltliche Zielsetzungen auch mit der Schaffung von ‚getrennten' Räumen verbinden. Hier wird auf fast paradoxe Weise eine von der Moderation vorgenommene Kategorisierung genutzt, um sowohl eben diese zu reflektieren als auch um im Sinne von Empowerment einen (begrenzten) Schutzraum für den Austausch über erlebte Ausgrenzung durch Fremddefinitionen zu schaffen.

Die Wirkung dieser Übung war für beide Gruppen sehr unterschiedlich. Von denjenigen, die von uns als „Ausländer" gruppiert wurden, wurde die Aufteilung sehr positiv aufgenommen: „Es [die Einteilung] war transparent

---

38 An anderer Stelle habe ich die möglichen Fallen der Verfestigung etablierter Geschlechterdefinitionen und Machtverhältnisse unter Frauen am Beispiel von Gendermainstreaming diskutiert (vgl. Rosenstreich 2002).

39 Gutiérrez Rodríguez diskutiert – v.a. in Anlehnung an die postkoloniale Theoretikerin Gayatri C. Spivak – Strategien der Verortung zwischen einer Ablehnung von Identitätskategorien und einem ‚strategischen Essentialismus' (1999: 253-257).

und mutig.“[40] Mit der Bezeichnung von sich als „AusländerInnen“ hatten alle Erfahrung und waren gerne bereit, sich in dem von uns gegebenen Rahmen mit erlebten Fremddefinitionen zu befassen. Die Doppelfunktion der Einteilung war klar erkennbar für sie. Anders war dies jedoch bei einigen derjenigen, die wir als „Deutsche“ kategorisierten, und für die – so meine Interpretation – diese Einteilung nicht als Möglichkeit eines Empowerment-Raumes begriffen wurde, sondern eine als unangenehm empfundene Fremdzuordnung blieb. Der Widerstand dagegen reichte von Aussagen, sich nicht als Deutsche zu fühlen, bis hin zu der Kritik, wir würden durch die Einteilung selber diskriminieren. Wir blieben bei der Haltung, dass diese Einteilung Alltagsrealität ausmache und luden die Gruppe ein, sich darauf einzulassen, was sie dann auch tat. Innerhalb der Gruppe fand daraufhin eine produktive Diskussion statt, die sich vor allem um den Begriff und die Identität als „Deutsche“ drehte. Alle in diesem Feld Tätigen sind vermutlich bestens mit den damit verbundenen Spannungen und Abwehrstrategien vertraut.[41] Wir wollten beiden Gruppen einen Raum bieten, um sich aus ihrer eigenen Perspektive mit eben diesen Themen zu befassen. Aufgrund der Übung waren dabei auch die Heterogenität der jeweiligen Gruppe und die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in ihren Erfahrungen und Umgangsformen explizit Thema. Für die ‚Ausländer-Innengruppe’ war erst durch die vorgenommene Aufteilung eine geeignete Vertrauensgrundlage geschaffen worden. Die TeilnehmerInnen dieser Gruppe teilten uns anschließend mit, dass sie froh um die Möglichkeit waren, dieser Thematik in einem ‚geschlossenen’ Raum nachgehen zu können. Offen bleibt für mich jedoch die Frage, welche Bedeutung der Tatsache beizumessen ist, dass Prozesse in der Gruppe der Mehrheits-angehörigen und Minorisierten jeweils verschieden verlaufen. Inwieweit lassen sich die jeweiligen Prozesse zusammenbringen und die in den entsprechenden Gruppen reproduzierten Mehrheitsperspektiven anschließend in der Gesamtgruppe destabilisieren?

---

40 Zitat einer Teilnehmerin aus der ‚AusländerIn-Gruppe’.

41 Zum ‚Deutsch-Sein’ vgl. Rommelspacher 1995: 189-208. Zu dieser Problematik im Zusammenhang mit der antirassistischen Mobilisierung von Weißen Deutschen vgl. Weiß 1998: 2001.

Die Bildung von ‚getrennten' Gruppen muss jedoch nicht dichotom erfolgen. Gerade mehrdimensionale Ansätze bieten die Möglichkeit, verschiedene Differenzlinien horizontal zu betrachten (z.B. sexuelle Orientierung, Geschlecht, körperliche Verfassung, Religion) und Gruppen entsprechend der jeweiligen Machtpositionen zu bilden, um diese kritisch und im Sinne von Powersharing zu reflektieren.
Es bleibt immer eine Herausforderung und Gratwanderung, den Unterschieden in Ausmaß und Qualität von bestimmten Diskriminierungserfahrungen durch explizite und zwangsweise reduzierte Bezugnahme auf einige soziale Gruppen gerecht zu werden und dabei gleichzeitig auch Zwischenräume für Ambivalenzen, Widersprüche und die Dekonstruktion von sozialen Kategorien zu schaffen.

Ein Blick auf die Moderation

Empowerment und Powersharing in der Bildungsarbeit beziehen sich sowohl auf die Teilnehmenden als auch auf die ModeratorInnen[42]. Ich lege meinen Schwerpunkt hier auf Letztere, da diese eher strukturelle Ebene sonst meist relativ wenig Beachtung findet.

Empowerment nach innen

Wenn Bildungsangebote den Anspruch erheben, minorisierte Menschen als Subjekte gesellschaftlichen Handelns zu stärken, gilt dies ebenfalls für die Mitwirkung als ReferentInnen, ModeratorInnen bzw. bildungspolitische AkteurInnen. Der Bildungsbereich ist ebenso wie andere Bereiche des Arbeitsmarktes von Zugangsbeschränkungen informeller und struktureller Art geprägt.
Die zunehmende Professionalisierung in diesem Bereich ist dadurch gekennzeichnet, dass Mehrheitsangehörige den Diskurs um Differenz für sich ‚entdecken' und damit einen neuen Berufszweig etablieren – samt

42 Die Bezeichnungen von Bildungsangeboten und denjenigen, die sie durchführen, unterscheiden sich je nach diskursiver Einbettung. Ich bevorzuge ‚Workshop' und ‚ModeratorIn' gegenüber den sonst üblichen Begriffen, ‚Training' oder ‚Seminar' bzw. ‚TrainerIn' oder ‚TeamerIn'. Damit wird die begleitende, strukturierende Rolle der Anleitung hervorgehoben (Zur Problematisierung des Begriffs ‚Training' vgl. Castro Varela 2001: 30).

qualifikationsbezogenen Ausgrenzungsstrukturen –, in dem aus Mehrheitsperspektive Integrationsfähigkeit gefördert werden soll. Manchmal wird von etablierteren ModeratorInnen mit vor allem Mehrheitspositionierungen eine Ko-Moderation mit minorisierter Positionierung, insbesondere MigrantInnen, ‚eingekauft'. Hierbei geht es meist um punktuelle Aufträge zur Durchführung vorgegebener Programme, die kaum Partizipationsmöglichkeiten - zumindest nicht formal und mit gebührender Anerkennung - bei der Konzeptentwicklung bieten. Oft fungieren migrantische Ko-ModeratorInnen quasi als Assistenz; manchmal – zugespitzt ausgedrückt – als Anschauungsmaterial. Auch wenn Instrumente wie Hospitation durchaus zur Qualifizierung und damit zum Zugang zum Arbeitsmarkt beitragen können, so wird dies dem Anspruch von Powersharing nicht gerecht.
Fortbildungsangebote können allerdings sehr wohl auch auf der Ebene der ModeratorInnen als Strategie zum Ausbau von Fähigkeiten und Ressourcen dienen, um sowohl persönlicher als auch institutioneller und struktureller Diskriminierung entgegen zu arbeiten. So hat z.B. das EU-finanzierte Diversity Training Projekt „Berlin Stadt der Vielfalt" die Partizipation von Nicht-Regierungs-Organisationen und Mitgliedern minorisierter Gruppen als Kooperationspartner, beratende ExpertInnen und ModeratorInnen angestrebt; ein Vorgehen, das als Element von Powersharing verstanden werden kann.

Zusammensetzung des Teams

Die Vorstellung, dass ein Team bestehend aus Mehrheitsangehörigen und Minderheitenrepräsentanten der Idealfall ist, ist weit verbreitet. Diese beruht vor allem auf inhaltlichen Grundannahmen über die Wirkung der Zugehörigkeiten der ModeratorInnen. Auch wenn ich dies durchaus als positiven Ansatz sehe, so stellt es aus meiner Sicht jedoch gleichzeitig auch eine verkürzte ‚Lösung' dar. Hinterfragt man diesen Anspruch aus der Perspektive von Empowerment und Powersharing, so wird eine strukturelle Problematik deutlich. So führt beispielsweise der Anspruch eines ‚Gender-Teams', das aus einem ‚Mann' und einer ‚Frau' besteht dazu, dass die wenigen im Bereich tätigen Männer allein aus strukturellen Gründen im Verhältnis ‚gefragter' sind als die in diesem Bereich tätigen Frauen.

Inhaltliche Annahmen über die Notwendigkeit einer Repräsentation können also in einem solchen Fall zur Reproduktion von strukturellen Privilegien führen.
Der Anspruch einer ‚paritätischen Besetzung' löst den Druck aus, in eine Polarität zu passen, welche Zwischenräume und real vorhandene Komplexität ausblendet. Eine solche dichotome Vorstellung steht jedoch im Widerspruch zu einem mehrdimensionalen Ansatz. So passe ich z.B. weder in die Schublade ‚Deutsche', noch als Weiße in das übliche Verständnis des Gegenparts ‚MigrantIn', welches in Deutschland oft weniger mit Migrationserfahrung, als vielmehr mit Rassismuserfahrung zusammenhängt. Mir selbst ist das Potential, welches mir aufgrund meiner eigenen Mehrfachzugehörigkeiten bzw. mehrdeutigen Positionierungen gerade auch in der Moderationsrolle zur Verfügung steht durchaus bewusst. Dies kommt jedoch nicht zum Einsatz, wenn ich mich innerhalb von verkürzten und oft unreflektierten Konstrukten von Mehrheiten und Minderheiten bewegen soll.
Warum sollten beispielsweise zwei Migrantinnen weniger ‚gut' einen Workshop moderieren können als ein Team, das aus einer Migrantin und einer Mehrheitsdeutschen besteht? Eine Annahme ist wohl, sie wären zu ‚gleich', dabei überschneiden sich lediglich zwei soziale Kategorien, Geschlecht und Migrationserfahrung. Sie verkörpern vermutlich zahlreiche Unterschiede hinsichtlich ihres Migrationshintergrunds und mit Sicherheit auch in Bezug auf andere Aspekte. Darüber hinaus nehme ich an, dass jede minorisierte Person in Deutschland mehr über die Lebensrealitäten und Interessen der jeweiligen dominanten Gruppe weiß als umgekehrt.
In diesem Zusammenhang lässt sich jedoch auch ein entgegen gesetztes Phänomen beobachten: Die oben angesprochene ‚Falle' der Relativierung führt unter Umständen zu einer erneuten Marginalisierung von ModeratorInnen aus minorisierten Gruppen. Denn wenn ‚alle' ‚gleich' sind in ihrer Unterschiedlichkeit, dann erscheint es nicht mehr notwendig, Minderheitsangehörige anzustellen.
Diese Überlegungen führen so zu der Frage nach Repräsentation und damit zum Spannungsfeld von Identitätspolitik.

Positionierung der ModeratorIn

Die Frage der Repräsentation bezieht sich in erster Linie auf die Teilnehmenden und beruht auf Annahmen hinsichtlich der Wirkung, die bestimmte Zugehörigkeiten auf diese haben. So habe ich neben der Aufforderung, eine bestimmte Minderheitenidentität zu vertreten, mehrmals von anderen ModeratorInnen den Rat erhalten, nicht zu viele meiner Identitäten erkennbar zu machen, denn dies würde die Teilnehmenden überfordern. In der Tat bin ich vorsichtig, in welchen Zugehörigkeiten ich mich sichtbar mache und vor allem wie ich dies tue. Denn obwohl die Moderation in diesem Setting eine grundsätzlich mächtigere Position innehat, so gelten dennoch die gleichen Vorbehalte und Selbstschutzbedürfnisse wie bei den Teilnehmenden auch. Mein Umgang ist kontextbezogen; eine Rolle spielen die Teamzusammensetzung und -verständigung, die Teilnehmenden, thematischen Schwerpunkte und die Rahmenbedingungen. Andererseits sind die Ambivalenzen, die damit einhergehen, sich auf die eigene minorisierte Position zu beziehen und damit auch Kategorien zu reproduzieren, nicht auflösbar. Wenn sie jedoch reflektiert miteinbezogen werden, können sie der Irritation und Problematisierung eben dieser Kategorisierungsprozesse dienen.

Aus dem oben genannten Ratschlag an mich lässt sich eine Mehrheitsperspektive entnehmen, denn hinter diesem stecken verschiedene Annahmen: dass die Teilnehmenden nicht in der Lage wären, komplexe mehrdimensionale Positionierungen zu erfassen (weil sie diese selber nicht kennen), dass sie überfordert wären, dass sie sich mit mir nicht ausreichend identifizieren können und/oder sich so ‚schuldig' fühlen, dass sie nicht offen wären. Gerade die Thematisierung meines reichlich vorhandenen Machtpotentials als Mensch, der auf mehreren Achsen einen minorisierten Status hat, birgt jedoch aus meiner Erfahrung viel produktives Irritations- sowie Identifikationspotential. Und zwar sowohl für Menschen in eher dominanten Positionierungen als auch für minorisierte Menschen.

Anforderungen an die Moderation

Wir sind gerade dabei, den Blickwinkel zu wechseln und Anforderungen an die Moderation hinsichtlich ihrer Unterstützung der Empowerment- und

Powersharingprozesse der Teilnehmenden zu betrachten. Um die bisherige Diskussion abschließend noch einmal zuzuspitzen nenne ich vier zentrale Anforderungen, die sich in jedem Workshop an die Moderation stellen:

Comment: Ja, das hatten wir diskutiert – uns dabei allerdings auf „zusammen zu fassen“ geeinigt. Aber egal: wenn du es lieber so magst, soll es so bleiben!! Ich finde eh, dass beide Wörter nicht wirklich passen, da du weder das eine noch das andere wirklich tust.

- Die Perspektiven, Haltungen und Grundannahmen sowie die Beispiele, die von den ModeratorInnen eingebracht werden, beeinflussen im Zusammenspiel mit den konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Übungen stark die Richtung der Diskussionen.
- Die ModeratorInnen erfüllen sowohl aufgrund ihres symbolischen Status[43] als auch aufgrund ihres tatsächlichen Verhaltens immer auch eine Identifikations-, Projektions- und Vorbildfunktion.[44]
- Die Moderation trägt eine Verantwortung für den Schutz vor Diskriminierung, ggf. auf ‚Kosten’ des angenommenen Lerneffekts für Mehrheitsangehörige. Dazu gehört auch das Ernstnehmen der Grenzen der eigenen Kompetenzen und des Settings.
- Gerade weil Mehrheitsangehörige die Teilnehmendengruppe oft allein schon zahlenmäßig dominieren, ist von Seiten der Moderation das Einbringen und die Unterstützung von Minderheitenperspektiven sowie die Problematisierung der Mehrheitsperspektive nötig.

All dies verlangt von den ModeratorInnen eine differenzierte Auseinandersetzung mit den eigenen Positionierungen, Ressourcen, Machtpotentialen und Erfahrungshintergründen, einschließlich ihrer Ambivalenzen und Kontextualitäten. Die Zusammensetzung des Moderationsteams, die Entwicklung des Workshopdesigns und das konkrete Vorgehen sollten auf dieser Reflexion basieren. Dies erfordert auch den Mut, ‚anerkannte’ Qualifikationen zu hinterfragen. Das ist jedoch sowohl im Sinne von Empowerment und Powersharing als auch im Sinne des zugrundeliegenden mehrdimensionalen Ansatzes unumgänglich.

Ausblick

Das Spannungsverhältnis zwischen Empowerment und mehrdimensionalen

43 Zum symbolischen Status von Gruppenzugehörigkeiten vgl. Pinderhughes 1998: 132f. sowie Mecheril 1998: 306.

44 Ein kleines Beispiel: Oft erzählen mir Teilnehmende mit nicht-deutscher Erstsprache, dass sie mein selbstbewusstes Auftreten mit fehlerhaftem Deutsch als stärkend erleben und dadurch Handlungsspielräume für sich aufgezeigt bekommen.

Ansätzen ist nicht auflösbar. Es ist aber lohnenswert, dieses zu problematisieren. Bei der Bezugnahme auf Identitätskonstrukte, den Versuchen, die Relativität von Macht mit einzubeziehen und der Betrachtung des Verhältnisses von individuellen Handlungsmöglichkeiten und strukturellen Rahmenbedingungen werden immer wieder Ambivalenzen deutlich.

Trotz dieser Spannungen ist es gut möglich, Empowerment-Ansätze in die Bildungsarbeit ein zu beziehen sowie Möglichkeiten des Powersharings greifbar zu machen, ohne auf starre Gruppenzugehörigkeiten zu rekurrieren. Ausschlaggebend sind dabei die Perspektiven, Grundannahmen und Konzepte, die den Bildungsangeboten zugrunde liegen. Diesen sind jedoch Grenzen gesetzt: Jedes Bildungsangebot ist eingebettet in ein komplexes diskursives und strukturelles Umfeld. Auch sollte Bildungsarbeit nicht überschätzt werden: Workshops können nur einen eingeschränkten Schonraum bilden, vor deren Türen Dominanzverhältnisse selbstverständlich nicht Halt machen. Weder ein gruppenspezifischer Empowerment-Workshop noch ein mehrdimensionales Bildungsangebot können deswegen Mehr- und Minderheitenangehörigen einen gemeinsamen, gleichberechtigten Reflexionsraum im umfassenden Sinne bieten. Es ist zwar möglich, vielfältige Impulse zu geben, diese setzen Differenz- und Machtlinien allerdings nicht außer Gefecht, sondern müssen sie vielmehr explizit mit einbeziehen und sich kritisch mit ihnen befassen. Denn in der Welt außerhalb des Workshops, in die sowohl ModeratorInnen als auch Teilnehmenden zurückkehren, existieren diese weiterhin. Gerade deswegen ist die oft vernachlässigte Handlungsebene so wichtig.

Mehrdimensionale Bildungsansätze versuchen das komplexe, vieldeutige Gewebe von Differenz-, Macht- und Ausgrenzungsstrukturen als Ausgangspunkt zu nehmen und Unterschiede entlang vieler gesellschaftlicher Kategorien mit einzubeziehen, ohne diese festzuschreiben. Sie ersetzen gruppenspezifische Empowerment-Räume nicht, sondern können als quer zu ihnen liegend verstanden werden.

Wir sind alle an dem Versuch beteiligt, Mehrfachzugehörigkeiten, mehrdimensionale Positionierungen und Machtzugänge zusammen zu denken, denn wir leben diese ohnehin, alle und alltäglich. Und Denken kann sehr

‚empowering' sein - zumindest dann, wenn es in Handeln umgesetzt wird.

Literatur[*die Reihenfolge Vorname – Nachname ist jetzt vollkommen durcheinander. Mein System ist z.T. geändert worden aber eben nur z.T. Ihr müsst es konsequent machen wie ihr es haben wollt]

Comment: Ich habe das jetzt fertig verändert, aber schau auf jeden Fall noch einmal genau drüber! Zumal ich mir manchmal mit Vor- und Nachnamen und was was ist nicht ganz sicher war.

Adams, Maurianne/Bell, Lee Anne/Griffin, Pat (Hg.) (1997): Teaching for diversity and social justice. New York.

Agisra Köln e.V. (Hg.) (1996): Raus aus der Opferrolle. Ein Bildungsansatz zur Überwindung von verinnerlichtem Rassismus. Autorinnen: María del Mar Castro Varela/ Modjgan Hamzhei. Köln.

Comment: Hier würde ich das so lassen, klingt sonst komisch.

Auernheimer, Georg (Hg.) (2002): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen.

Bertelsmann Stiftung/Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hg.) (2002): Eine Welt der Vielfalt. Moderationshandbuch. Gütersloh.

Bundeszentrale für politische Bildung/ Deutsches Institut für Menschenrechte/ Europarat (Hg.) (2005): KOMPASS – Ein Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Bonn.

Castro Varela, María do Mar (2001): Antirassismus – Interkulturelle Kompetenz – Diversity – Empowerment. In: Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.)(2001): Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Tagungsdokumentation, 18./19.1.01. Solingen, S.25-33.

Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (2003): Postkolonialer Feminismus und die Kunst der Selbstkritik. In: Steyerl, Hito/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hg.) (2003): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster, S. 270-290.

Chamberlin, Judi (1999): A Working Definition of Empowerment, Empowerment Center Newsletter. www.power2u.org/empower/working_def.html [letzter Zugriff am 24.11.04]

CEJI/NICEM (2003): Diversity and Anti-Discrimination in Action. Manual for Trainers. Brüssel.

CEJI/NICEM/Berlin – Stadt der Vielfalt (2004): Diversity gestalten. Antidiskriminierung umsetzen. Berlin. [TeilnehmerInnen-Handbuch, leicht überarb. Aufl.]

FeMigra (Feministische Migrantinnen, Frankfurt) (1994): Wir, die Seiltänzerinnen. Politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation. In: Eichhorn, Cornelia (Hg.): Gender Killer. Berlin, S. 49-63.

Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2003): Junge Migrantinnen zwischen Schule und Arbeitsmarkt – Ungleichheiten angesichts der Ausdifferenzierung einer Übergangsphase In: Castro Varela, María do Mar/Clayton, Dimitria (Hg.): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Königsstein/Taunus, S. 109-126.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (1999): Intellektuelle Migrantinnen – Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung. Opladen.

Herrick, James (1995): „Empowerment Practice and Social Change" Vortrag, The New Social Movement and Community Organizing Conference', University. of Washington, 1.-3.11.95. www.interweb-tech.com/nsmnet/docs/herrick.htm, [letzter Zugriff am 14.4.05].

Hinz-Rommel, Wolfgang (1994): Interkulturelles Kompetenz. Münster.

IDA e.V. (Hg.) (2000): Trainings. Interkulturelle Methoden. Antirassistische Ansätze. Konfliktlösungsstrategien. Düsseldorf.
interface (Hg.) (2005): WiderstandsBewegungen. Berlin.
Jagose, Annamarie (2001): Queer Theory. Eine Einführung. Berlin.
Kalpaka, Annita (2003): Stolpersteine und Edelsteine in der interkulturellen und antirassistischen Bildungsarbeit. In: Stender, Wolfram/Rohde, Georg/Weber, Thomas (Hg.): Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Frankfurt am Main. S. 56-79.
Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.) (2001): Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Tagungsdokumentation, 18./19.1.01. Solingen.
Mecheril, Paul (1998): Angelpunkte einer psychosozialen Beratungsausbildung. In: Castro Varela, María del Mar / Schulze, Silvia /Vogelmann, Silvia /Weiß, Anja (Hg.): Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen, S. 287-311.
Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit. Münster.
Oesterreich, Detlef (2002): Politische Bildung von 14-Jährigen in Deutschland. Opladen.
Osei, Silvia (2001): Empowermentansatz und -trainings von phoenix e.V. In: Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.) (2001): Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Tagungsdokumentation, 18./19.1.01. Solingen, S. 59-64.
Pinderhughes, Elaine (1998): Die Bedeutung von ‚Rasse', Ethnizität und Macht für die klinische Arbeit In: Castro Varela, María del Mar/ Schulze, Silvia /Vogelmann, Silvia /Weiß, Anja (Hg.): Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen, S. 129-148.
Popoola, Olumide/Sezen, Beldan (Hg.) (1999): Talking Home. Amsterdam.
Razack, Sherene H. (1998): Looking White People in the Eye. Gender, Race, and Culture in Courtrooms and Classrooms. Toronto.
Rommelspacher, Birgit (1998): Dominanzkultur (Orig. 1995) Berlin,
Rosenstreich, Gabriele (2001): Vom Umgang mit Unterschieden. Die interkulturelle Dimension der Berufsorientierungsarbeit mit Jugendlichen – Ein Einstieg. In: Mittendrin am Rande Nr. 8/2001, S. 3-7.
Rosenstreich, Gabriele (2002): Gender Mainstreaming: für wen? In: Nohr, Barbara/ Veth, Silke (Hg.): Gender Mainstreaming. Berlin. S. 26-36.
Rosenstreich, Gabriele (2005): Diversity: Eine vielfältige Problematik für Forschung und Praxis. In: SIETAR Journal 2/05, S. 15-18.
Rosenstreich, Gabriele (i.E.): Antidiskriminierung und/als/trotz... Diversity Training. In: Casto Varela, María do Mar (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Antidiskriminierung, Dekolonialisierung und Demokratisierungsprozesse. Münster/Hamburg.
Seckinger, Mike/Stiemert-Strecker, Sigrid /Teuber, Kristin (2000): Partizipation und Empowerment – neue Aspekte für die Qualität psychosozialer Arbeit (?). In: Teuber Kristin /Stiemert-Strecker, Sigrid /Seckinger, Mike (Hg.): Qualität durch Partizipation und Empowerment. Tübingen, S. 7-15.
Stark, Wolfgang (1996): Empowerment. Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis. Freiburg.
Steyerl, Hito/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hg.) (2003): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster.
Stiemert-Strecker, Sigrid/Teuber, Kristin /Seckinger, Mike (2000): Partizipation,

Comment: Muss ich noch rausfinden, wie wir solche Fälle korrekt angegeben haben.

Empowerment und Qualität – ein Trialog. In: Teuber Kristin /Stiemert-Strecker, Sigrid /Seckinger, Mike (Hg.): Qualität durch Partizipation und Empowerment. Tübingen, S. 35-53.
Weiß, Anja (1998): Antirassistisches Engagement und strukturelle Dominanz. In: Castro Varela, María del Mar /Schulze, Silvia /Vogelmann, Silvia /Weiß, Anja (Hg.): Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen, S. 275-285.
Weiß, Anja (2001): Rassismus wider Willen. Wiesbaden.
Young, Iris (1990): Justice and the Politics of Difference. Princeton.
Young, Iris (1997): Intersecting Voices: Dilemmas of Gender, Political Philosophy and Policy. Princeton.

Zur Autorin

Gabriele Dina Rosenstreich, Jg. 1966, B.A. (University of Otago, Aotearoa/Neuseeland), M.A. (Erziehungswissenschaften und Soziologie, Freie Universität Berlin), freiberufliche Referentin in der Erwachsenenbildung, derzeit Stipendiatin der Heinrich Böll-Stiftung, Forschung zum Thema „Konzeptionelle Grundlagen von Diversity Training“. Arbeitsschwerpunkte: differenzsensible psychosoziale Arbeit; interkulturelle Arbeit (Kompetenz, Öffnung, Qualitätssicherung); Diversity- und Antidiskriminierungsansätze; feministische, queer und rassismuskritische Theorie-Praxis Verknüpfungen. Kontakt: grosenstreich@yahoo.de