

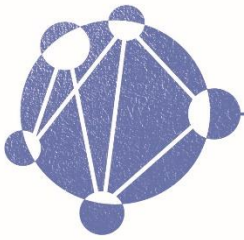
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Diskriminierung und Empowerment

Studium Generale „Diskriminierung/Antidiskriminierung“
30.10.2018

Maria Kechaja und Andreas Foitzik, adis e.V.
www.adis-ev.de

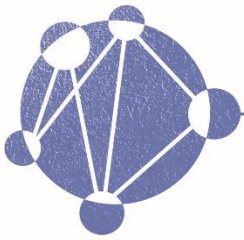


adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

adis e.V. ist der Träger der professionellen Antidiskriminierungsarbeit in der Region Reutlingen/ Tübingen und eine wichtige Fachstelle im Land.

- ... bietet Einzelfallberatung für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.
- ... berät Geflüchtete bei Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt.
- ... bietet Räume des Empowerments.
- ... organisiert lokal /landesweit Bildungsangebote im Bereich Antidiskriminierung und Empowerment.
- ... qualifiziert Arbeitsmarktakteure im Land im Bereich interkulturelle und diskriminierungskritische Beratung und Öffnung.
- ... mischt sich ein mit Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit lokal und landesweit.



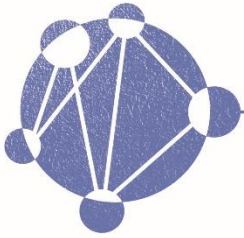
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Bespiele

Eine erwachsene Schwarze Frau meint auf Nachfrage, dass sie keine Rassismuserfahrungen mache, dass sie aber immer wieder erlebt, dass ihr Leute ungefragt in die Haare fassen...

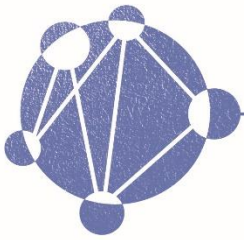
Eine junges Schwarzes Mädchen, erzählt uns, dass sie die Haare in der Schule nie offen trägt, weil sie es nicht verhindern kann, dass ihr ständig bekannte, aber auch fremde Menschen in die Haare langen.



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

1. Wenn wir von Diskriminierung sprechen, geht es vor allem um die Wirkung und nicht um die Absicht.



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

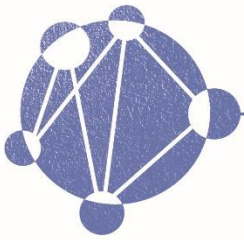
Handeln, das real diskriminierende Wirkungen hat, kann, aber muss nicht mit einer „Gesinnung“ der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit im Zusammenhang stehen.

Rassismus, Sexismus, Ablismus, Homo, -Trans-Feindlichkeit, Klassismus etc. sind nicht nur „rechte Gewalt“.

Es gibt eine Normalität von Diskriminierungsverhältnissen, die so normal scheint, dass sie den Beteiligten nicht immer bewusst wird.

GRAFIK ZU UNGLEICHHEITSVERHÄLTNISSEN

unbeabsichtigt *absichtlich*
subtil **grob**
unsichtbar offensichtlich



adis e.V.

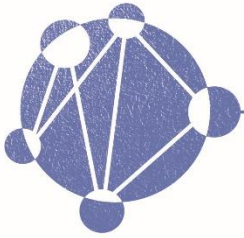
Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Unterscheidung nach Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Unmittelbar/direkt: unter direkter Bezugnahme auf ein Merkmal in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person

Mittelbar/indirekt: bei scheinbar merkmalsneutralen Regelungen, Kriterien oder Verfahren, die sich auf eine bestimmte Personengruppe benachteiligend auswirken.

Belästigung: wenn wiederholte unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal, die Würde einer Person verletzen und eine Atmosphäre schaffen, die von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

2. Wenn wir von Diskriminierung sprechen, geht es immer auch um die strukturelle Ebene und nicht nur um eine einzelne Interaktion.

GRAFIK ZU UNGLEICHHEITSVERHÄLTNISSEN

unsichtbar

offensichtlich

subtil

grob

unbeabsichtigt
absichtlich

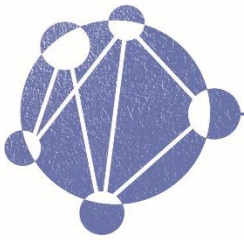
Interaktionen

Institutionen

Strukturen

Diskurse/Medien

Wirkungsweisen von Diskriminierung



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Beispiel: institutionelle Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Statistische Diskriminierung

ausländisch klingende Namen werden aussortiert
individuelle Eignung wird untergeordnet

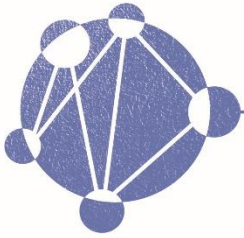
Kollektivannahmen seitens der Personalverwaltung

„Die sind...“-Annahmen bei Bewerbern aus bestimmten Herkunftsregionen
wie „machohaftes Auftreten“ etc.

Befürchtung negativer Reaktion Dritter

Konflikte in der Belegschaft

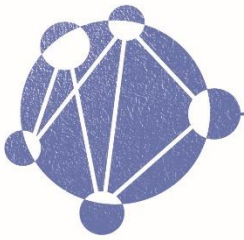
Negative Kundenreaktion (z.B. bei Kopftuchträgerinnen)



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

3. Wenn wir von Diskriminierung sprechen, analysieren wir die gesellschaftliche Konstruktion von „Wir“ und „die Anderen“ und erklären diese Einteilung nicht mit einem angeblich „natürlichen Wesen“ des Menschen.



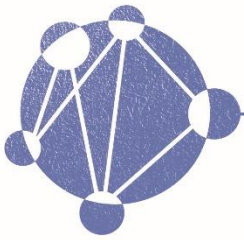
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Othering: Konstruktion des Anderen

- Grundlegende Funktionsweise aller Diskriminierungsformen
 - Simpel: Das sind **die ANDEREN** (**Markierung**).
- So sind die ANDEREN (negative **Zuschreibungen**)
- So sind also **WIR** (positives Selbstbild durch **Abgrenzung und Abwertung**)

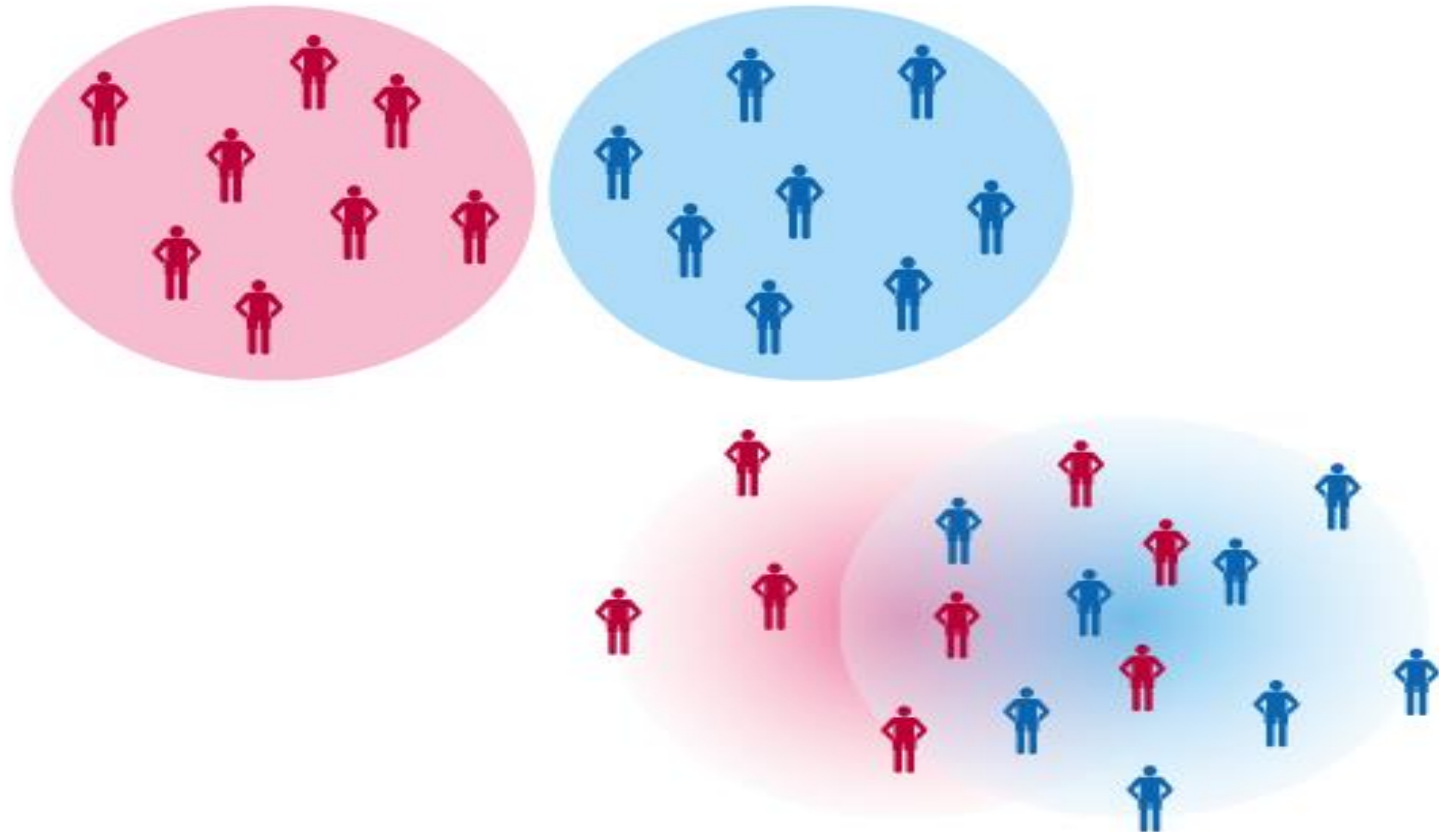
Dichotomien everywhere...

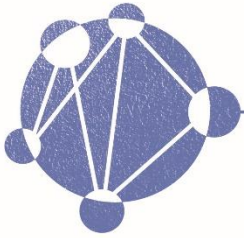


adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Konstruktion und Homogenisierung von Gruppen





adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

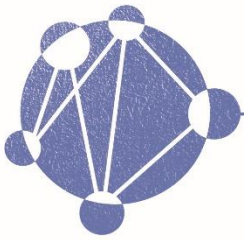
Othering: Stuart Hall



„Dieses System der **Spaltung der Welt in ihre binären Gegensätze** ist das **fundamentale Charakteristikum des Rassismus**, wo immer man ihn findet. Das meine ich, wenn ich von der Konstruktion der Differenz durch die rassistischen Diskurse spreche“ (Hall 2000:14).

„Sie [die Konstruktion des Anderen] teilt die Welt in jene, die dazugehören, und jene, die nicht dazugehören.

Das ist keine simple Beschreibung von natürlichen Tatbeständen, sondern hier geht es um die **Produktion von Wissen selbst**“ (Hall 2000:14).



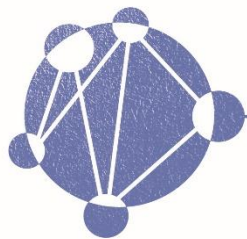
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Othering ...

... ist ein System
von wirkmächtigen Bedeutungs- und Wissenskonstruktionen
erschafft Differenz
behauptet Unvereinbarkeit

Dieses System produziert Vorstellungen von
Normalität und Abweichung,
Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit,
die gesellschaftlich verankert und legal/legitim/plausibel werden/sind.



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Drei Mechanismen des Othering

Essentialisierung/Reduktion ...

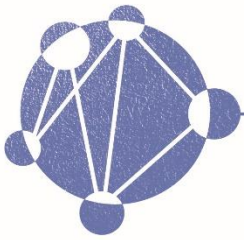
... ist die Festschreibung des *Anderen* auf eine *Andersartigkeit*, auf eine ursprüngliche Wesenheit (Essenz), wobei innere Differenzen nivelliert werden.

Totalisierung ...

... meint die Verabsolutierung der zugeschriebenen „Essenz“ auf eine gesamte (konstruierte) Gruppe.

Exotisierung ...

... meint die Zuschreibung als anders/fremd/nicht „normal“, die Absprache von Zugehörigkeit.



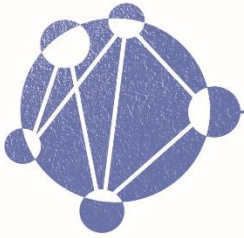
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Funktion des Othering

- = wiederholte Versuche der Objektifizierung
- = wiederholte Versuche der Entmenschlichung

Dadurch **Legitimation** für **Benachteiligung, Entrechtung, Gewalt und Vernichtung.**

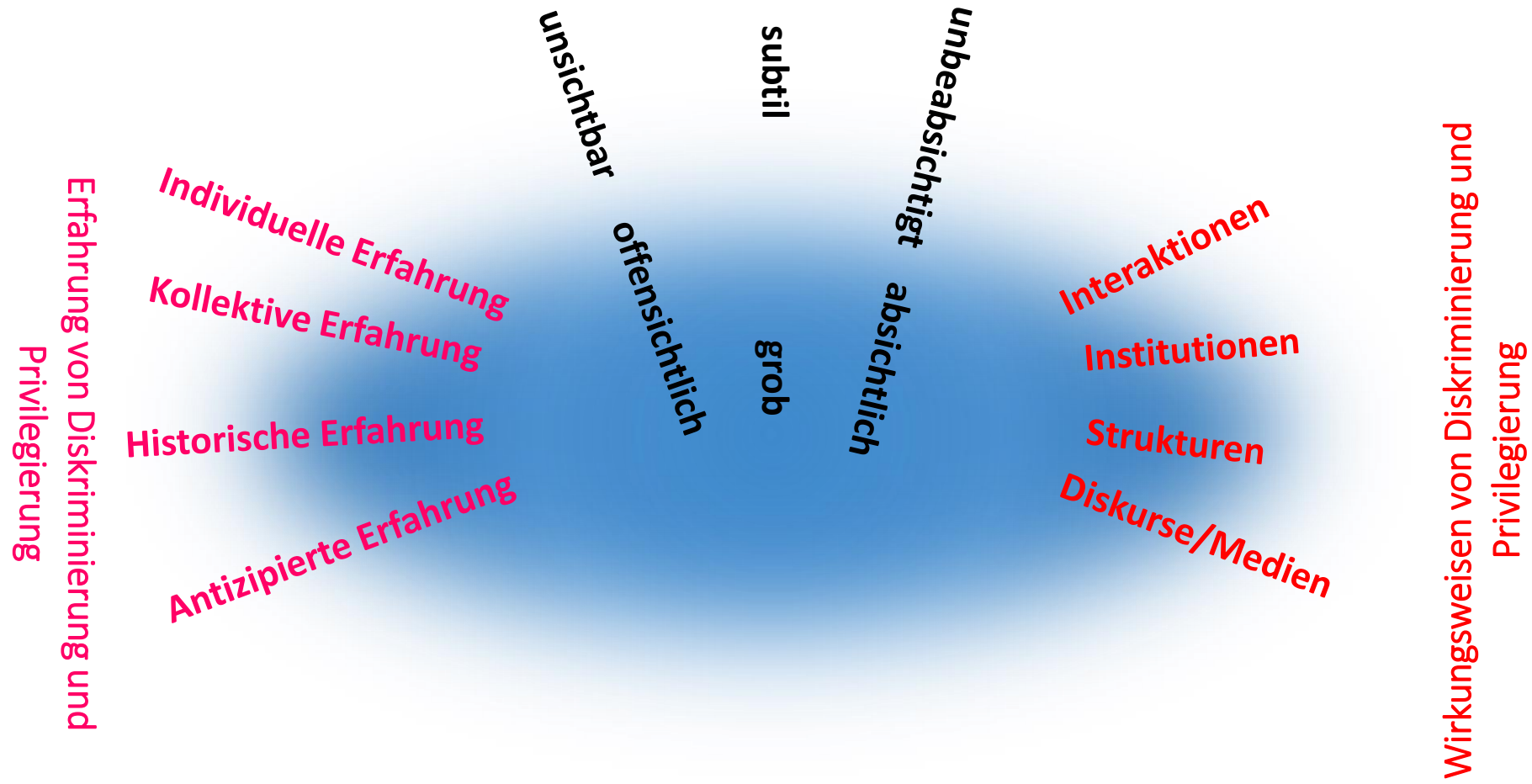


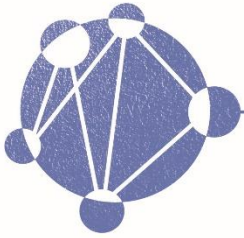
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

4. Wenn wir von Diskriminierung sprechen, meinen wir nur Ausgrenzungen und Abwertungen aus einer machtvollen Position und nicht jede Ausgrenzung einer Person oder Gruppe.

GRAFIK ZU UNGLEICHHEITSVERHÄLTNISSEN





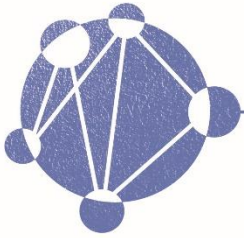
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Funktion von diskriminierenden Bildern

Bilder/ Vorurteile sind nicht einfach „falsches Denken“ sondern Bestandteil sozialer Konflikte.

„Die trickreiche Logik des Vorurteils besteht darin, Folgen sozialer Benachteiligung als Eigenschaften von Benachteiligten und diese Eigenschaften als Ursachen ihrer Position zu behaupten.“ (Albert Scherr)



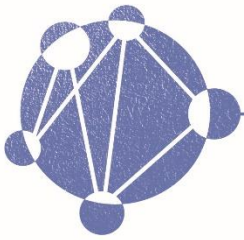
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Diskriminierungen sind keine zufälligen Vorurteile gegen immer neue Gruppen.

Sie beziehen sich direkt oder indirekt auf ein historisch gewachsenes Wissen.

Dieses „Wissen“ hat sich „in die Körper eingeschrieben“.



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Mein Privilegiert-Sein in Ungleichheitsverhältnissen bedeutet für mich:

... nicht Opfer zu werden von offener, grober Diskriminierung

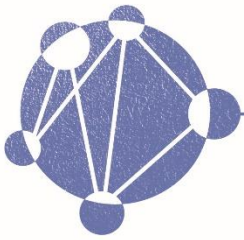
... keine Angst davor haben zu müssen

... ohne eigenes Zutun als kompetent, klug, leistungsfähig, als zugehörig und nicht auffällig angesehen zu werden,

... ein scheinbar selbstverständliches Anrecht auf den Zugang zu Räumen, Institutionen und Fördermöglichkeiten zu haben

... ohne Bedenken mich auf Stellen, Wohnungen, Bildungsgänge bewerben zu können

... von Institutionen als legitimes Subjekt mit Anrechten behandelt zu werden



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Mein Privilegiert-Sein in Ungleichheitsverhältnissen bedeutet für mich:

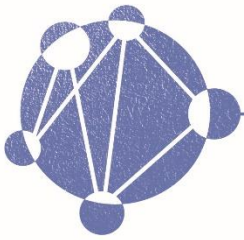
... Diskriminierung im Alltag *nicht* regelmäßig befürchten oder erwarten zu müssen

... mich nicht jeden Tag mit Diskriminierung auseinander setzen zu müssen

... die Einhaltung von Gesetzen und der Menschenrechte sich selbst gegenüber einfordern zu können und in diesem Anliegen ernst genommen zu werden.

... nicht so schnell die Aussage, „sei doch nicht so empfindlich“ hören zu müssen

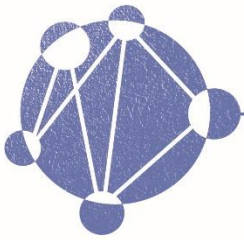
(nach Claus Melter)



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

5. Wenn wir von Diskriminierung sprechen, geht es nicht um „Empfindlichkeiten“, sondern um die Wirkung gesellschaftlicher Ausschlussmechanismen und die Vulnerabilität (Verletzbarkeit) von Menschen.



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Diskriminierungsverhältnisse

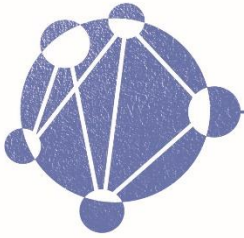
... nehmen Menschen als Vertreter*innen einer zugeschriebenen „Kategorie“ und nicht mehr als besondere Person wahr

... erschweren die Möglichkeit, die eigene Identität zu definieren – das Individuum wird von Außen definiert.

... können wirkmächtige Gefühle der Ohnmacht, Rechtlosigkeit, Ausgrenzung, Wertlosigkeit,...auslösen

... geben Menschen oft das Gefühl, keine Stimme, kein Handlungsspielraum und keine Partizipation zu haben,

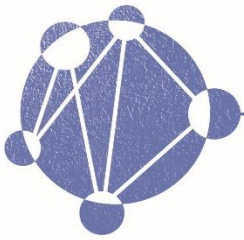
... können verzweifelt und einsam machen.



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

6. Wenn wir vom Umgang mit Diskriminierung sprechen, sehen wir vor allem auch die Möglichkeit der Selbstermächtigung und des Widerstands und nicht nur die Schmerzen und Wunden.



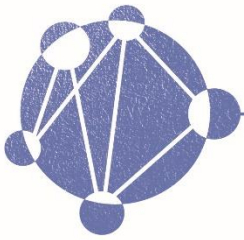
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Empowerment ...

... Empowerment ist ein Modebegriff, der momentan inflationär gebraucht wird
... ist nicht Selbstoptimierung oder Leistungssteigerung
... steht in der Tradition der Kämpfe von marginalisierten Gruppen um
Selbstermächtigung, politische Rechte, Zugang zu Ressourcen

Unser Verständnis: Empowerment ist notwendig, weil es Diskriminierung und
Ungleichheit gibt.

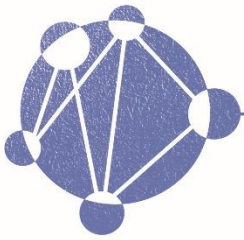


adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Empowerment – historische Bezüge

- Schwarze Bewegung der USA in den 1950er/60er
- Feministische Frauenbewegung der 1960er in den USA
- Black Feminist Thought, intersektionale Perspektiven
- Unabhängigkeitsbewegungen in den kolonialisierten Ländern
- Selbstorganisationen von unterdrückten Gruppen wie Krüppelbewegung, LGBTIQ-communities ...



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Empowerment bedeutet

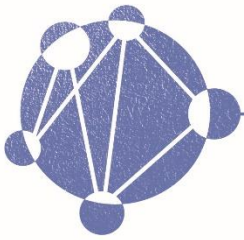
... in Räumen zu sein, in denen die eigene Identität nicht in Frage gestellt wird

... in Räumen zu sein, in denen Diskriminierungserfahrungen, Schmerz, Wut ausgetauscht werden können und Anerkennung finden

... sich der eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden

... Kraft zu schöpfen und Solidarität zu erleben

... einen eigenen Umgang mit Diskriminierung zu finden



adis e.V.

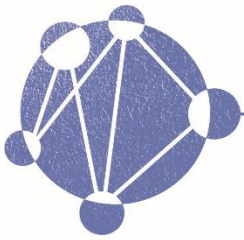
Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Empowerment bedeutet

... sich mit anderen zu vernetzen und organisieren

... marginalisierte Stimmen und Perspektiven sichtbar zu machen

... Diskriminierung nicht als individuelles Versagen zu sehen, sondern als strukturelles Problem, das adressiert und verändert werden kann
Vernetzung und die Stärkung der gesellschaftspolitischen Teilhabe



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Ziele von Empowerment

Fremdbestimmung

Ohnmachtserfahrungen

Misstrauen

Sprachlosigkeit und Tabuisierung

Einsamkeit, Ausgrenzung

vorgegebene Grenzen

Schmerz und Trauma

Negatives Selbstbild

➔ Selbstbestimmung

➔ Handlungsfähigkeit und Mut gewinnen

➔ Vertrauen gewinnen

➔ Sprache finden

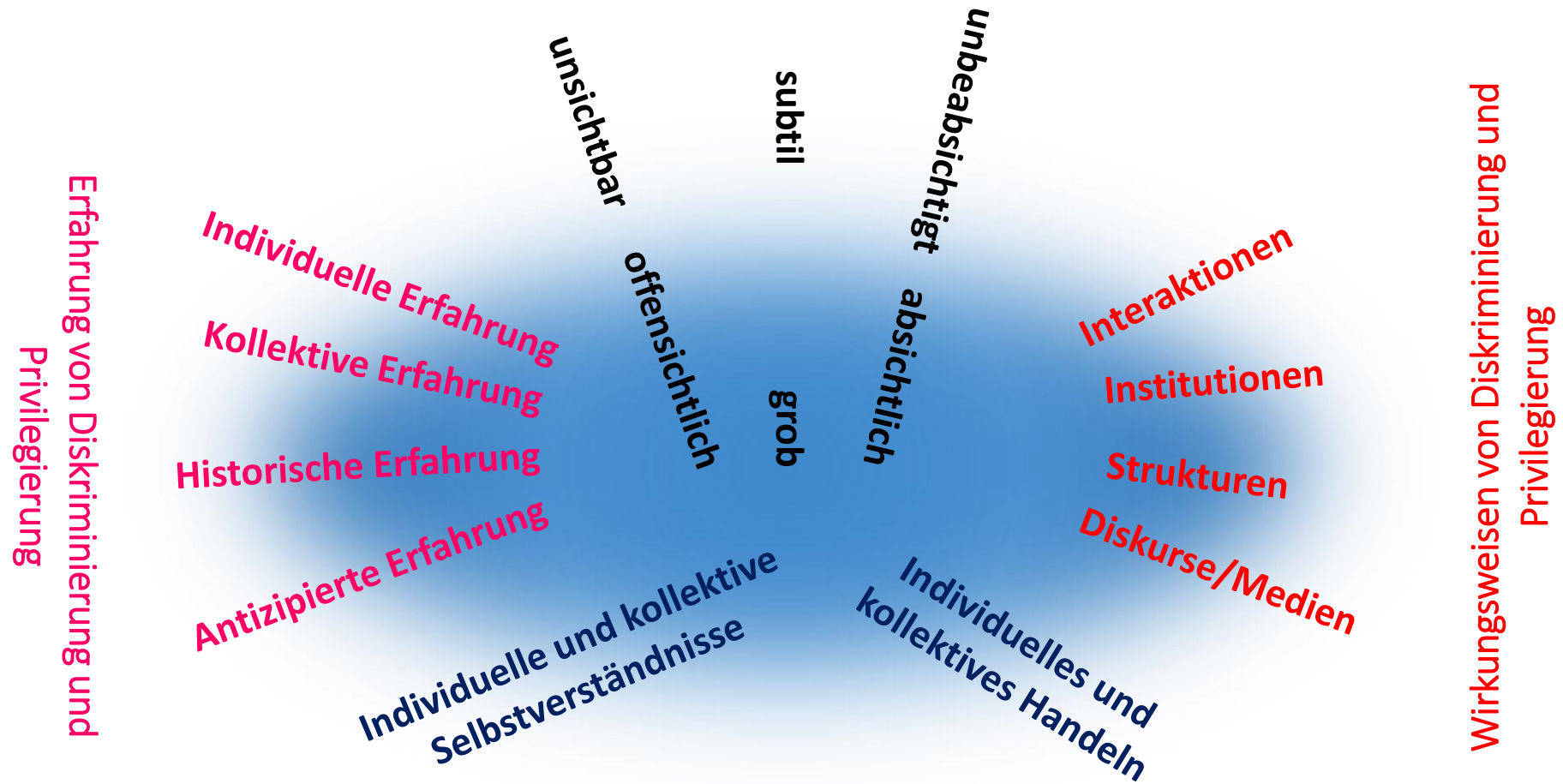
➔ Zugehörigkeit und Solidarität

➔ eigene Grenzen setzen

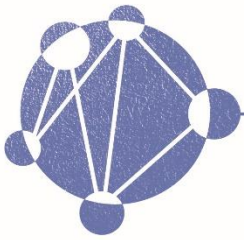
➔ Anerkennen, Verarbeiten

➔ Gesundes, positives Selbstbild

GRAFIK ZU UNGLEICHHEITSVERHÄLTNISSEN



Bewusster und unbewusster Umgang mit Diskriminierung und Privilegierung



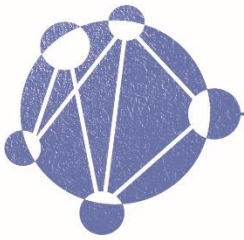
adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Powersharing = Machtumverteilung

„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 beteiligten Mehrheitsangehörigen, um die selbstdefinierten Perspektiven und Interessen minorisierter Menschen zu erfahren. Powersharing bedeutet nicht, sich selbst 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, wer letzten Endes die Kontrolle über Ressourcen und deren Einsatz hat.“ (Rosenstreich)



adis e.V.

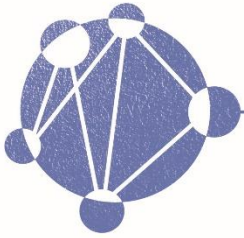
Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Für die Weiße, die wissen möchte, wie sie meine Freundin sein kann

Erstens: Vergiss, dass ich schwarz bin.

Zweitens: Vergiss nie, dass ich schwarz bin.

Pat Parker



adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Wir freuen uns, Sie an den kommenden Veranstaltungen wieder zu sehen.

Empfehlung:

The Danger of an Single Stroy

TED-Rede der Schriftstellerin

Chimamanda Ngozi Adichie

<https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>

Pädagogischer Umgang mit antimuslimischem Rassismus

Ein Beitrag zur Prävention der Radikalisierung von Jugendlichen.

Jugendstiftung Baden-Württemberg (Hrsg.) 2016, 1. Auflage

Eine Publikation des Demokratiezentrum Baden-Württemberg

Angesichts der Diskussionen um die Gefahr von „Islamismus“ infolge von Anschlägen ist eine Zunahme von Gewalttaten gegen Muslime und Angriffe auf muslimische Einrichtungen zu verzeichnen. Von der wissenschaftlichen Sicht auf Rassismuserfahrungen Jugendlicher zu Handlungsempfehlungen für die pädagogische Praxis wird mit der Broschüre erstmals ein Bogen gespannt. Im ersten Teil werden verschiedene Studien in diesem Themenfeld diskutiert, um im zweiten Teil über die Reflexion von vier Praxisprojekten mögliche Erfolg versprechende Herangehensweisen vorzustellen. Eine Broschüre für pädagogische Fachkräfte, die sich der Thematik annähern wollen.

Bestellung: kostenlos und ohne Versandkosten

Download:

http://www.jugendstiftung.de/index.php?id=86&tx_commerce_pi1%5BshowUid%5D=79&tx_commerce_pi1%5BcatUid%5D=20&cHash=9caedf1a654de68486c88b15a63b0ae4

Newsletter: Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik

www.rassismuskritik-bw.de/newsletter

Der E-Mail-Newsletter informiert Interessierte in regelmäßigen Abständen von circa 1-2 Monaten über aktuelle Entwicklungen im Feld der Migrationspädagogik: (fach)politische Aufrufe und Aktionen, Tagungen und Fortbildungen, Material und Publikationen, Stellenangebote und mehr.

Das Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg versteht sich als Forum von Menschen aus den Feldern Soziale Arbeit, Schule, Bildung/Weiterbildung, Hochschule sowie angrenzenden Professionen. Durch die Förderung des Ministeriums für Integration wurde der Aufbau der Website, sowie der Newsletter möglich.

Es leistet einen Beitrag, das Sprechen über Rassismus zu befördern

- als fachliche Diskussion und (fach-)politische Einmischung
- vor Ort und überregional
- selbststärkend, reflexiv-kritischen und wenn nötig auch skandalisierend.

Das Netzwerk freut sich, wenn diese Möglichkeit der Verbreitung kritischer Stimmen breit genutzt wird und bittet darum, diese Information an Interessierte weiterzugeben.

Unterstützungsarbeit - Auf Augenhöhe mit Geflüchteten?! - ein Reflexionsvideo

Die ehrenamtliche Unterstützungsarbeit von und mit Geflüchteten birgt für beide Seiten große Chancen, stößt doch immer wieder auch an Grenzen. Mit diesem Video wollen wir die wertvolle ehrenamtliche Arbeit für und vor allem mit Geflüchteten würdigen und unterstützen sowie einen Impuls geben, diese Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Dies kann helfen, schwierige Situationen besser zu verstehen, kulturelle Stereotypisierungen bewusst zu machen und Frustrationen auf beiden Seiten zu vermeiden.

In einem Begleittext stellen wir unsere eigenen Reflexionen, offene Fragen, weiterführende Gedanken sowie „Risiken und Nebenwirkungen“ all denen, die mit diesem Video arbeiten wollen, zur Verfügung.

Film und Material: www.rassismuskritik-bw.de/erklaervideo

Bestelladresse der dvd: info@klever-iq.de

Eine Produktion des Teams von klever-iq (Bereich Praxisentwicklung des Fachdienst Jugend, Bildung Migration) und dem Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg

Literatur

Altan, Melahat/ Foitzik, Andreas/ Goltz, Jutta: Eine Frage der Haltung. Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft. Eine praxisorientierte Reflexionshilfe. Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg. Stuttgart 2009

Amadeu Antonio Stiftung (2016): >>Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen ...<< Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen.<< Golschan Ahmad Haschemi und Pasquale Virginie Rotter (Redaktion und Konzeption). <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/empowerment-internet.pdf>

Can, H.: Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus. 2013
http://www.eccar.info/sites/default/files/document/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf)

Elverich, Gabi/ Kalpaka, Annita/ Reindlmeier, Karin (Hg.): Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a.M.. London. 2006

Foitzik, Andreas: Erfahrungen mit Rassismus im pädagogischen Alltag - Eine Einführung zum Thema Rassismus für Fachkräfte in Jugendhilfe und Schule, Katholische LAG Kinder- und Jugendschutz NRW, THEMA JUGEND KOMPAKT NR. 3 (www.thema-jugend.de), Münster, 2015, 2 €

Foitzik, Andreas/ Holland-Cunz, Marc/ Riecke, Clara: Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule, Beltzverlag, 2019, auch als E-Book umsonst zum Download

Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs, in: Rätzkel, Nora (Hg.): Theorien über Rassismus, Hamburg 2000

Mecheril, Paul/ Castro Varela, Mario do Mar/ İnci, Dirim/ Kalpaka, Annita/ Melter, Claus: Migrationspädagogik. Weinheim/Basel 2010

Rosenstreich, G.: Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops. In: Elverich/Kalpaka/Reindlmeier (Hrsg.): Spurensicherung – Reflektion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, 2009

Scharathow, Wiebke: Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Bielefeld 2014

Scherr, Albert: Diskriminierung, Centaurus 2012

Spindler, Susanne: Corpus delicti, Männlichkeit, Rassismus und Kriminalisierung im Alltag jugendlicher Migranten, Duisburg 2006

Velho, Astride: (Un-)Tiefen der Macht. Subjektivierung unter den Bedingungen von Rassismuserfahrung in der Migrationsgesellschaft, in: Broden Anne/ Mecheril, Paul. Rassismus bildet, Bielefeld 2010