

# Empowerment junger Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund im Spannungsfeld von Othering und Selbstbemächtigung

Von Schahrazad Farrokhzad

## Einleitung

Menschen mit Migrationshintergrund (und Menschen, die aufgrund phänotypischer Merkmale oder „ausländisch klingenden“ Vor- und Nachnamen dafür gehalten werden und denen daher ein „Migrationshintergrund“ zugeschrieben wird), sind in Deutschland immer wieder von sozialen Exklusionsprozessen, rassistischer Diskriminierung<sup>1</sup> und Praxen der „Andersmachung“ (Othering<sup>2</sup>) betroffen<sup>3</sup>. Rassistische Stereotypen, Vorurteile und diskriminierendes Handeln bis hin zu Gewaltakten gegen Menschen mit Migrationshintergrund sind zudem nicht als gesellschaftliches „Randphänomen“ zu betrachten, sondern bis in die Mitte der Gesellschaft und quer durch Bildungsschichten, Altersgruppen und Geschlechter anzutreffen. Zudem erleben wir aktuell im Kontext des (u. a. durch rassistische Diskriminierungsmechanismen gekennzeichneten) Migrationsdiskurses eine nochmalige Diskursverschiebung in Richtung Rechtspopulismus<sup>4</sup>. Damit einher geht bei immer mehr Menschen die

---

<sup>1</sup> Unter „Diskriminierung“ verstehe ich in Anlehnung an Scherr Folgendes: „Diskriminierung besteht aus der gesellschaftlichen Verwendung kategorialer Unterscheidungen, mit denen soziale Gruppen und Personenkategorien gekennzeichnet und die zur Begründung und Rechtfertigung gesellschaftlicher (ökonomischer, politischer, rechtlicher, kultureller) Benachteiligungen verwendet werden. Durch Diskriminierung werden auf der Grundlage jeweils wirkmächtiger Normalitätsmodelle und Ideologien Personengruppen unterschieden und soziale Gruppen markiert, denen der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten wird“ (Scherr 2016, S. 9). Daran angelehnt meint rassistische Diskriminierung jene Diskriminierung, die auf der Basis der Konstruktion von ethnischer, kultureller, religiöser Differenz stattfindet – vor diesem Hintergrund werden als ethnisch/kulturell/religiös „anders“ etikettierte Menschen benachteiligt, exkludiert und/oder bekämpft.

<sup>2</sup> Das vor allem im Rahmen der cultural und postcolonial studies verwendete und weiterentwickelte Konzept des „Othering“ (z. B. Vgl. Spivak 1985, Vgl. Hall/Laclau 1997 und Vgl. Said 1987) bezeichnet zusammengefasst Folgendes: „[...] Basierend auf ‚Wir‘-, ‚Ihr‘-Konstruktionen wird das ‚Ihr‘ zum/zur vermeintlich gänzlich Anderen, der/die im Gegensatz zum ‚Wir‘ als weniger emanzipiert, aufgeklärt, tolerant, demokratisch, gebildet etc. gedacht wird. Es werden elementare Differenzen konstruiert, die negativ bewertet und betont werden. Wenn das Gegenüber durch die ständige Konfrontation mit den Zuschreibungen nach und nach diese unbewusst übernimmt, ist sie oder er tatsächlich zum vermeintlich Anderen geworden, er oder sie hat sich dem Bild vom Anderen angeglichen. Migrantinnen und Migranten beispielsweise, die ihre bilingualen Kompetenzen geringschätzen und ihr Augenmerk auf die Defizite im Deutschen legen, bestätigen unbewusst den Prozess des othering“ (IDA-NRW 2018).

<sup>3</sup> Vgl. exemplarisch ADS (2016a, b, 2017), Farrokhzad (2015), Behrensen/Westphal (2009), Scherr (2015), Heitmeyer (2016), Gomolla/Radtke (2009), Zick/Küpper/Krause (2016).

<sup>4</sup> In Orientierung an Link und Jäger verstehe ich unter Diskurs „[...] eine institutionell verfestigte Redeweise, insofern eine solche Redeweise schon Handeln bestimmt und verfestigt und also auch schon Macht ausübt“ (Link 1983, zit. n. Jäger 2001, S. 128). Darüber hinaus beschreibt Jäger Diskurs als „Fluss von ‚Wissen‘ durch die Zeit“ (Jäger 2001: 129). Schließlich wird Diskurs wiederum in Anlehnung an Foucault und Link als die sprachliche Seite einer diskursiven Praxis bestimmt. Das bedeutet, dass Diskurse nicht irgendwelche

Ansicht, dass vieles lange angeblich „Unsagbares“ nun endlich „gesagt“ werden kann – während gleichzeitig reflexartig immer wieder eine Verteidigungshaltung wie „Das wird man ja wohl noch sagen dürfen!“ eingenommen und der „Lügenpresse“ vorgeworfen wird, sie sei eine Art Schweigekartell, wenn es um die Berichterstattung z. B. von Straftaten, ausgeübt von Menschen mit Migrationshintergrund und/oder mit „ausländisch klingenden Namen“, schwarzer Hautfarbe etc. geht. Eine neue „Qualität“ erlangen die bereits seit Längerem stattfindenden rechtspopulistischen, rechtsextremen und menschenverachtenden Diskursstränge u. a. gegenüber Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund jedoch seit dem Aufstieg der AfD und ihrem Einzug in den Bundestag (Vgl. Butterwegge/Hentges/Wiegel 2018).

Welche Wirkungen können solche Debatten Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund haben – gerade auch (aber nicht nur) auf junge Menschen? Dies gilt ganz besonders für bestimmte Herkunftsgruppen, Gruppen mit bestimmten Religionszugehörigkeiten und Gruppen mit bestimmten phänotypischen Merkmalen (z. B. Haut- und Haarfarbe), die seit Langem in besonderer Weise problematisiert werden?<sup>5</sup> Was bedeutet das für ihre gesellschaftliche Teilhabe und ihr subjektives Zugehörigkeitsgefühl? Welche Möglichkeiten bieten Empowerment-Ansätze, um Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund in ihrer Handlungsfähigkeit, und in der Erweiterung ihrer subjektiven Möglichkeitsräume (Vgl. Holzkamp 1983) zu stärken – unter besonderer Berücksichtigung junger Menschen? Welche Grenzen von Empowerment-Ansätzen lassen sich identifizieren?

Diesen Fragen wird der Beitrag nachgehen. Der erste Abschnitt (Kapitel 1) beschäftigt sich mit Kennzeichen des bundesdeutschen Migrationsdiskurses und mit der Lebenssituation von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund (unter besonderer Berücksichtigung junger Menschen). Im zweiten Abschnitt (Kapitel 2) wird ein kurzer Überblick über Ziele, Prinzipien und Methoden von Empowerment gegeben und die Rolle der Sozialen Arbeit erörtert. Außerdem wird die Bedeutung von Empowerment, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen mit Blick auf junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund (als Adressat\_innen, aber auch als Akteur\_innen im Rahmen dieses Ansatzes und seiner Verbreitung) diskutiert. Eine zentrale Rolle nehmen hierbei auch Empowerment-Konzepte aus der People-of-Color-

---

„flüchtigen“ geistigen Phänomene oder Abbildungen von Realität, sondern selbst Realität sind. Außerdem wird der Machtaspekt stark betont: Diskurse entstehen und entwickeln sich nicht in macht- und herrschaftsfreien Räumen, sondern sind immer von bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen durchzogen.

<sup>5</sup> Neben bspw. Ländern wie der Türkei und den Staaten der ehemaligen Sowjetunion sind dies aktuell besonders Herkunftsländer der arabischen Halbinsel und angrenzende Staaten, die Maghrebstaaten, aber auch Länder im mittel- und südafrikanischen Raum. Bezogen auf die Religionszugehörigkeit sind alle Menschen muslimischen Glaubens in besonderer Weise betroffen. Darüber hinaus stehen quer zu diesen Differenzlinien nach wie vor weiterhin Geflüchtete besonders „im Rampenlicht“, wenn es um verallgemeinernde und pauschalisierende Verunglimpfungen ganzer Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund geht. Auch die Differenzlinie Hautfarbe ist und bleibt ein Anlass für pauschalisierende negative Klassifikationen. In Orientierung an Bourdieu (Vgl. 2013) verstehen Neckel und Sutterlüty (2005, S. 15) unter negativen Klassifikationen „[...] die stigmatisierenden Elemente der symbolischen Ordnung sozialer Ungleichheit in einer Gesellschaft“. Effekte dieser Klassifikationen können dann wiederum vielfältige soziale Benachteiligungen und strukturelle und individuelle Formen von Diskriminierung sein, die die subjektiven Möglichkeitsräume der Betroffenen erheblich einschränken können. Daher sind negative Klassifikationen nicht etwas „Abstraktes“, sondern sie sind mit den Folgen für das Handeln (auf struktureller und auf individueller Ebene) zu sehen.

Perspektive ein. Zudem werden exemplarisch ausgewählte Praxisbeispiele von Empowerment-Strategien und -Angeboten vorgestellt und diskutiert. Im dritten Abschnitt schließlich wird ein Fazit gezogen, welches insbesondere auf Anregungen zur Reflexion für die Konzipierung von Empowermentangeboten in der Praxis enthält (Kapitel 3).

Zur Einordnung dieses Beitrags: Im Zuge der Recherchen, wie „Empowerment“ eigentlich im Kontext der Arbeit von, mit und für Menschen mit (zugeschriebenem)<sup>6</sup> Migrationshintergrund definiert und konzipiert wird und welche Resultate von Empowermentaktivitäten zu beobachten sind, stellte sich heraus, dass „Empowerment“ mittlerweile für eine Vielzahl von sehr unterschiedlichen Konzepten und Aktivitäten als Schlüsselbegriff verwendet wird. Mit anderen Worten: Je ausführlicher die Recherchen wurden und je mehr wissenschaftliche Literatur und

---

<sup>6</sup> Zuvor jedoch wird auf den Begriff „Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund“ eingegangen. Eine Auseinandersetzung mit Empowerment bedeutet m. E. immer auch eine Auseinandersetzung mit Sprache, Begriffen und ihren Bedeutungen und damit verbundenen Selbst- und Fremdzuschreibungen. Vor dem Hintergrund stellt sich die Frage: über wen spreche ich, wenn ich über junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund spreche? Der Begriff „Ausländer“ wurde im Mikrozensus ab 2005 vom Begriff „Migrationshintergrund“ abgelöst. Dieser umfasst nach der Definition des statistischen Bundesamtes Wiesbaden auch Personengruppen mit deutscher Staatsangehörigkeit inkl. Doppelstaatler\_innen und Aussiedler\_innen. Die Ablösung des „Ausländerbegriffs“ durch den „Migrationshintergrund“ wurde von vielen begrüßt, u. a. weil er die migrationsgesellschaftliche Realität besser widerspiegelt und den potenziell exkludierenden und stigmatisierenden Impetus des „Ausländer“-Begriffs vermied. Mittlerweile steht auch der „Migrationshintergrund“ als stigmatisierende Etikettierung kritisch in der Diskussion. Über die Zeit wurden alternative Bezeichnungen entwickelt, z. B. im akademischen Diskurs der durch Paul Mecheril (Vgl. 2010) eingeführte Begriff der „Migrationsanderen“ – eine „[...] Bezeichnung, die das Problem der Pauschalisierung und Festschreibung anzeigt“ (Mecheril 2010, S. 17). Darüber hinaus gibt es einige Selbstbezeichnungen von den mit „Migrationshintergrund“ Etikettierten, z. B. „People of Color“ oder die „neuen Deutschen“ als auch politisch konnotierte Selbstbezeichnungen – und nicht alle der „so Bezeichneten“ identifizieren sich jeweils mit den vorhandenen verschiedenen Selbstbezeichnungen, so gibt es auch hier durchaus kontroverse Debatten über solche Zugehörigkeitskonstruktionen. Diese verschiedenen begrifflichen Weiterentwicklungen zeigen m. E. an, dass es bis heute keine abschließenden Begriffskonstruktionen gibt, um die als „migrationsanders“ Etikettierten so zu bezeichnen, dass es nicht wieder zu Pauschalisierungen und Stigmatisierungen kommen kann (je nach dem wie z. B. Begriffe in Mainstream-Diskurse gelangen und wie sie dort aufgegriffen und interpretiert werden). Zudem ist die Gruppe der so Bezeichneten so heterogen, dass es wahrscheinlich für Bezeichnungspraxen auch in Zukunft nur Übergangslösungen geben kann, die immer wieder kritisch diskutiert werden müssen. Zudem ist eine Wertschätzung von Selbstbezeichnungen ein wichtiger Aspekt, denn mit diesen Bezeichnungen bringen sich die jeweils so „Bezeichnenden“ kritisch in hiesige Diskurse ein und positionieren sich. Die Wissenschaften stehen jedoch noch vor einem anderen Problem: das Problem der (einigermaßen) zuverlässigen Sichtbarmachung bspw. von sozialen Ungleichheiten, Diskriminierungen etc. von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen entlang verschiedener Differenzlinien. Daher braucht es weiterhin Begriffe, mit denen bspw. Statistiken und andere empirische Informationen erhoben werden können – im Moment gehört dazu auch der „Migrationshintergrund“ – der ja gegenüber dem „Ausländerbegriff“ als Fortschritt galt und bisher zumindest im Hinblick auf empirische Sozialforschung keine Alternative kennt (was sich ja in Zukunft noch ändern könnte). Mit Blick darauf, dass in diesem Beitrag auch mit empirischen Befunden bspw. zur Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund gearbeitet wird (und wenn es nur um diese Gruppe geht, wird das entsprechend auch so benannt und das Wort „zugeschrieben“ weggelassen) – aber auch die Situation von Menschen erfasst werden soll, die (zumindest zum Teil) keinen Migrationshintergrund nach der Definition des Statistischen Bundesamtes haben, aber dennoch als „Migrationsandere“ etikettiert werden (z. B. einige aus der Gruppe der Schwarzen Menschen in Deutschland) – wird in diesem Beitrag mit dem Begriff „Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund“ gearbeitet. Auch das ist, meiner vorherigen Argumentation folgend, nur eine weitere Bezeichnungsvariation und Übergangslösung, die ich hiermit gerne zur Diskussion stelle.



Praxisbeispiele zusammengetragen wurden, desto diffuser wurde dieser Schlüsselbegriff. Eine Erkenntnis dieser Recherchearbeit und Auswertung ist, dass es eines längerfristigen Forschungsprojektes bedarf, um die aktuellen Entwicklungen der Debatten, Definitionen, Konzeptualisierungen und Aktivitäten im Kontext von Empowerment mit Blick auf Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund systematisch und differenziert auszuwerten. Daher ist dieser Beitrag nicht als Ergebnis einer systematischen Analyse und Auswertung von Empowerment-Verständnissen, Ansätzen etc. zu verstehen (dafür wären deutlich mehr zeitliche und finanzielle Ressourcen erforderlich), sondern er kann nur exemplarische Einblicke geben und damit einen weiteren Beitrag zur Diskussion um Empowerment darstellen. Gleiches gilt für die wenigen ausgewählten Praxisbeispiele, die im Rahmen dieses Beitrags exemplarisch ausführlicher ausgewertet wurden – die aber bereits erste aufschlussreiche Hinweise dafür liefern, a) welche theoretisch-konzeptionellen Bezüge aus der Praxis heraus hergestellt werden, wenn „Empowerment“ als Schlüsselbegriff verwendet wird und b) mit welchen Konzepten welche Resultate erzielt wurden und was dabei die verschiedenen Vorgehensweisen sowie die förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen waren. Zudem zeigt sich, dass sowohl in den wissenschaftlichen Debatten als auch im Rahmen von Auseinandersetzungen mit dem Begriff „Empowerment“ in der Praxis der Empowermentarbeit auch kritische Reflexionen stattfinden, u. a. über Chancen und Grenzen von Empowerment und über mancherorts festzustellende Tendenzen einer inflationären Verwendung dieses Schlüsselbegriffs.

# 1. Junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund: Lebenslagen, Orientierungen und die Bedeutung von „Othering“-Prozessen

In der Einleitung wurde bereits angedeutet, warum individuelle und kollektive Selbstbemächtigungsprozesse gerade auch für junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund eine zentrale Rolle spielen können, um a) gesellschaftliche Teilhabe zu stärken, b) sich politisch einzumischen und c) individuelle Ressourcen zu aktivieren und sich kritisch mit Rassismus im Allgemeinen und mit individuellen Rassismuserfahrungen auseinanderzusetzen und dafür auch geschützte Räume zu haben.

Zunächst ist festzuhalten, dass junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe mit sehr unterschiedlichen Bedarfen und Interessen sind. Hinzu kommt, dass sie viele Interessen und Bedarfe mit vielen anderen jungen Menschen teilen – vor dem Hintergrund der (jungen) Lebensphase und damit verbundenen Herausforderungen (z. B. Übergang Schule-Beruf/Schule-Studium, Pubertät durchleben, Positionierungen gegenüber gesellschaftlichen Erwartungen entwickeln, sexuelle Orientierungen leben und Liebesbeziehungen eingehen, Positionierungen in Peer Groups, in sozialen Medien etc.).<sup>7</sup> Daher können und sollten ihre Lebenslagen und Orientierungen nicht immer und in jedem Kontext (ausschließlich) „verbesserlicht“ werden (auch das wäre kontraproduktiv und reproduziert „Othering“-Prozesse, die ja nicht zuletzt auch von Vertreter\_innen des Empowerment-Ansatzes, gerade auch aus der People-Of-Color-Perspektive, kritisiert werden). Auf der anderen Seite haben viele von ihnen es jedoch zusätzlich mit vielfältigen biographischen Erfahrungen zu tun, die in irgendeiner Form auf „Othering“-Prozesse gegenüber ihrer Person verweisen, und diese Erfahrungen werden von jungen Menschen, die als „deutsch“ identifiziert werden, nicht in dieser Form gemacht. Und in diesem Beitrag stehen (auch und in besonderer Weise) diese Erfahrungen ebenso im Vordergrund wie auch strukturelle Exklusions- bzw. Benachteiligungsmechanismen, die nicht selten in Biographien junger Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund erkennbar sind (ohne ihnen damit aber

---

<sup>7</sup> Laut der Shell-Jugendstudie (Vgl. Albert/Hurrelmann 2015) wird beispielsweise deutlich, dass junge Menschen (mit und ohne Migrationshintergrund) ihre Bildungs- und Zukunftschancen deutlich positiver einschätzen, wenn sie aus privilegierten sozialen Milieus stammen – junge Menschen aus weniger privilegierten sozialen Milieus sind hier deutlich pessimistischer. Ein weiteres interessantes Ergebnis ist die (wieder) gestiegene Bedeutung der eigenen Herkunftsfamilie für junge Menschen, die ihnen emotionalen Rückhalt und Sicherheit gibt – und die Bedeutungszunahme korreliert mit der Zunahme gesellschaftlicher Unsicherheiten (z. B. Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse, Abbau sozialstaatlicher Leistungen, Leistungsdruck im Bildungsbereich). Darüber hinaus sind Freundschaften und Partnerschaften den jungen Menschen wichtig, genauso wie bildungsbezogene und berufliche Entwicklungschancen – jedoch bei gleichzeitig ausreichendem Freizeitausgleich. Sicherheit in den beruflichen Perspektiven ist den jungen Befragten dabei sehr wichtig. Darüber hinaus wird in der Studie deutlich, dass die Zufriedenheit mit der Demokratie bei jungen Menschen gestiegen ist. Bei der Zufriedenheit mit der Demokratie gibt es aber erhebliche Unterschiede zwischen den westlichen (77%) und den östlichen Bundesländern (inklusive Berlin: 55%). Gleiches gilt für Vorbehalte gegenüber Zuwanderung, die explizit abgefragt wurde: In den östlichen Bundesländern gibt es diesbezüglich deutlich mehr Vorbehalte.



pauschal eine „Opferrolle“ zuweisen zu wollen – denn nicht alle sind gleichermaßen davon subjektiv betroffen, wenngleich sich jedoch auf struktureller Ebene vielfältige wirkmächtige Benachteiligungsmechanismen beobachten lassen).

Im Folgenden wird innerhalb von zwei analytischen Perspektiven Hintergrundwissen eingeführt, welches die Notwendigkeit, Empowermentprozesse bei jungen Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund (weiter) zu initiieren, zu unterstützen und zu begründen hilft: a) Wissen über den Migrationsdiskurs und Einstellungen der Bevölkerung in Deutschland und b) Wissen über Lebenslagen, Orientierungen und Diskriminierungserfahrungen junger Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund.

### **1.1. Der Migrationsdiskurs und Einstellungen der Bevölkerung in Deutschland**

Der Migrationsdiskurs in Deutschland ist vielfältig, brüchig und zum Teil widersprüchlich. Rommelspacher (Vgl. 2002) und Jäger (Vgl. 2015) beschreiben, dass je nach Kontext und Interessenlage, also z. B. je nachdem, welche (welt-)gesellschaftlichen Entwicklungen und auch innergesellschaftlichen Ereignisse von statten gehen, bestimmten Gruppen von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund bestimmte (kulturelle) Eigenschaften zugeschrieben und bestimmte Positionen zugewiesen wurden und werden. Jäger hat in ihrem Aufsatz überblicksartig den Migrationsdiskurs in Deutschland von 1955 bis heute nachgezeichnet, aus dem hier exemplarisch einige Aspekte aufgegriffen werden, um die Dynamiken des Migrationsdiskurses (der – nochmal zur Erinnerung – auch diejenigen betreffen kann, denen ein „Migrationshintergrund“ zugeschrieben wird, z. B. aufgrund von Namen oder phänotypischer Merkmale, unabhängig davon, ob sie einen „haben“) zu skizzieren. Mit Blick auf Empowerment muss man sich vergegenwärtigen, dass der Migrationsdiskurs auch in seiner historischen Entwicklung Spuren in den Biographien von Generationen von in Deutschland lebenden Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund hinterlassen hat. Viele Gastarbeiter\_innen sind heute beispielsweise Großeltern und berichten ihren Enkeln von dem, was sie in Deutschland erlebt haben. Diese Narrative werden dann zu Spuren biographischer Erinnerung bei den Enkelkindern, die sich wiederum individuell unterschiedlich mit solchen Narrativen biographisch auseinandersetzen.

Kennzeichnend bspw. für negative Klassifikationen von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund im Migrationsdiskurs in Deutschland sind weiterhin drei Elemente, die Rommelspacher unter Bezugnahme auf van Dijk bereits 2002 beschrieben hat und die heute noch wesentlich sind: a) die *Differenz* (Betonung von Unterschieden gegenüber als „mit Migrationshintergrund“ Etikettierten, in der die eigene Überlegenheit implizit ist); b) die *Konkurrenz* (weiterhin glauben viele Menschen, dass „ihr“ Land, „ihre“ Stadt, ihr Arbeitsplatz, ihre Häuser und vor allem „ihr“ Wohlfahrtssystem von denjenigen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund „in Beschlag“ genommen wird) und c) die *Bedrohung* (Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund würden durch ihre Präsenz, ihre Zahl und ihr Verhalten die

eigene Sicherheit, die eigene kulturelle Identität und die eigenen Interessen bedrohen). Im Text von Jäger (Vgl. 2015) wird beispielweise deutlich, wer wann zu welchen Zeiten aus welchen Gründen zu einem „Feindbild“ erklärt wurde, als „integrationsunwillig“ und/oder als „Sicherheitsrisiko“ galt bzw. gilt und dass dies gewissen „konjunkturellen Schwankungen“ unterliegt. Und selbst wenn es innerhalb des Migrationsdiskurses hier und da gewisse migrationspolitische „Latenzphasen“ oder auch Liberalisierungsphasen gab: Immer dann, wenn bestimmte weltgesellschaftliche Ereignisse stattfanden, die Deutschland betrafen (z. B. deutliche Zunahme der Fluchtzuwanderung nach Deutschland in den 1990er Jahren und nach 2014/2015, Terroranschläge am 11. September 2001, EU-Osterweiterung) oder Ereignisse in Deutschland selbst stattfanden (z. B. verschiedene Straftaten, verübt durch Menschen mit Migrationshintergrund, wie z. B. sexuelle Übergriffe, Vergewaltigungen und Diebstähle in der Kölner Silvesternacht 2015/2016 oder die Morde an Frauen durch Geflüchtete Ende 2017 – oder auch die Kampagne gegen die doppelte Staatsbürgerschaft in Hessen oder die Veröffentlichung des Buches „Deutschland schafft sich ab“ von Thilo Sarrazin 2010), traten und treten bisweilen gewissermaßen „reflexartig“ wieder die rassistische und defizitorientierte Differenzkonstruktion, die Konkurrenzkonstruktion und die Bedrohungsstruktur verstärkt zum Vorschein – und werden von Teilen der Medien aufgegriffen und weiter befeuert und verleiten manche politischen Akteursgruppen zur Ankündigung der Verstärkung repressiver Maßnahmen (z. B. Verschärfung der Abschiebungsregelungen bei Kriminalität, mehrere aufeinanderfolgende faktische Einschränkungen des Asylrechts, Einrichtung von „Ankerzentren“ etc.). Mal standen dabei (je nach Ereignislage) „die Türken“ im Fokus, mal (besonders auch nach dem 11.9.2001) die Muslim\_innen, in anderen Ereigniskontexten sind es „die Flüchtlinge“ oder auch noch einmal abgegrenzt „die Flüchtlinge aus muslimischen Ländern“ und seit Silvester 2015/2016 besonders „die muslimischen Männer“ (mit einem besonderen Fokus auf die Maghreb-Staaten). Welche Einstellungen der Bevölkerung in Deutschland gegenüber Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund vor diesem Hintergrund zu beobachten sind, zeigen verschiedene Studien.

In der Reihe „Deutsche Zustände“ untersuchte bspw. Wilhelm Heitmeyer (2002 bis 2012) im Längsschnitt mittels des Konzepts der „gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (GMF) Einstellungen wie bspw. Rassismus, Homophobie, Sexismus, Abwertung behinderter/ beeinträchtigter Menschen und Islamophobie in Deutschland und konnte vielfältige Abwertungen gegenüber unterschiedlichen Gruppen empirisch nachweisen (vgl. exemplarisch Heitmeyer 2016). Folgestudien (Vgl. z. B. Zick/Küpper/Krause 2016) bauten darauf auf.<sup>8</sup> So meinten bspw. 2016 gut ein Drittel der Befragten, es leben zu viele „Ausländer“ in Deutschland (2011: 47,7 %, 2002: 55 %). Die Ressentiments gegenüber als „Ausländer“ Etikettierte war bis 2016

---

<sup>8</sup> Zum Syndrom der ‚Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit‘ (GMF) vgl. [http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF\\_Survey.html](http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF_Survey.html) (letzter Zugriff: 25.08.2017) und Möller (2017). Zitierte Ergebnisse aus der Studienreihe von Heitmeyer vgl. [https://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene\\_Menschenfeindlichkeit\\_Zusammenfassung.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_Zusammenfassung.pdf) (letzter Zugriff: 25.08.2017).

insgesamt etwas gesunken – ein Drittel ist aber immer noch ein hoher Wert. Spezielle Befragungen zum Thema Flucht zeigen ebenfalls eine Spaltung der Gesellschaft mit Blick auf diesbezügliche individuelle Haltungen und Meinungen. So stimmten 55,5% der Bevölkerung in Deutschland voll oder überwiegend der Aussage „Ich finde es gut, dass Deutschland viele Flüchtlinge aufgenommen hat.“ zu. Ein beträchtlicher Teil der Bevölkerung stimmt aber weniger oder gar nicht dieser Aussage zu. Und der Aussage „Der deutsche Staat kümmert sich mehr um Flüchtlinge als um hilfsbedürftige Deutsche.“ stimmten 35,5% voll und ganz oder überwiegend zu (Zick/Küpper/Krause 2016, S. 88/89).

Weitere Studien belegen zudem Diskriminierungen in verschiedenen Lebensbereichen, z. B. auf dem Arbeitsmarkt: So haben etwa im Rahmen einer Betriebsbefragung (Thema: betriebliche Diskriminierung) Scherr/Janz/Müller (2015) herausgearbeitet, dass 44 % der Befragten den „kulturellen Hintergrund“ zum Auswahlkriterium in Personalauswahlverfahren machten (obwohl dies ja offiziell gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unzulässig ist und als Diskriminierung gewertet wird).<sup>9</sup>

Gleichzeitig gibt es aber auch (v. a. in den letzten 15 bis 20 Jahren stärker gewordene) (diskursive) Gegenbewegungen von Akteur\_innen aus verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten, die anderer Meinung sind, die differenzierte und rassistuskritische Perspektiven einfordern, die die Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund vorantreiben (durch Projekte, Initiativen etc.) – und dies auch mehr als zuvor begleitet und mit finanziellen Ressourcen unterstützt durch bundes-, landes- und kommunalpolitische Programme und Initiativen etwa von Stiftungen. Letztlich findet im Migrationsdiskurs ein Kampf um Deutungshoheiten statt zwischen denen, die ihre Ressentiments gegenüber zumindest bestimmten Gruppen von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund weiter pflegen und je nach Anlass wieder aufleben lassen und erweitern und denen, die andere Ansichten vertreten, z. B. für eine weltoffene, menschenrechtsorientierte Gesellschaft eintreten und die o. g. differenzierten Perspektiven einfordern, bei rassistischen Agitationen hellhörig werden, sich einmischen und bei Rassismus auch einschreiten. Das Aufleben von Debatten und Initiativen (in Solidarität mit beispielsweise den Opfern des NSU) haben dies eindrucksvoll gezeigt, ebenso eindrucksvoll zeigen dies die vielen in Programmen und Projekten sowie Regelinstitutionen Aktiven, die sich für die Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund einsetzen, zum Teil selbst aus dieser Gruppe sind, sich politisch engagieren etc. Auch an solchen Stellen finden bereits längst Empowermentprozesse statt – hier könnte aber auch noch systematischer mit Empowerment-Konzepten angesetzt werden.

---

<sup>9</sup> Eine weitere aufschlussreiche Quelle: Auch die ALLBUS-Datenerhebungen fragen Einstellungen zu Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland ab (Vgl. Schmidt/Weick 2017).



## 1.2. Lebenslagen, Orientierungen und Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund – unter besonderer Berücksichtigung junger Menschen

Zielgruppe einer Reihe von Empowermentangeboten sind (ältere und jüngere) Menschen mit einer „anderen“ (zugeschriebenen) nationalen und/oder ethnischen Herkunft. Manchmal wird die Zielgruppe zusätzlich präzisiert, z. B. mit der Formulierung „Menschen mit Migrationshintergrund und Diskriminierungserfahrungen“ oder „People of Color mit Diskriminierungserfahrungen“. Denn: Soziale Ungleichheitsverhältnisse, strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierungen können die subjektiven Möglichkeitsräume erheblich einschränken.

Aus einer Vielzahl von statistischen Erhebungen und qualitativen Studien beispielsweise, die sich an der Kategorie „Migrationshintergrund“ gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes orientieren, ist bekannt, dass Menschen mit Migrationshintergrund (Ältere wie Jüngere) überproportional häufig von sozialen Ungleichheitsverhältnissen, strukturellen und individuellen Diskriminierungen betroffen sind.<sup>10</sup> Und solche potenziellen sozialen Schiefen und Diskriminierungen können unterschiedlich ausgeformt sein angesichts der Heterogenität der Gruppe. Die neue Studie von Institut Sinus Sociovision (gemeinsam mit dem Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung – vhw 2018) zu sog. „Migrantenmilieus“ etwa zeigt (und sie repräsentiert nur einen Ausschnitt der Bevölkerung mit Migrationshintergrund), dass sehr heterogene Lebenslagen zu identifizieren sind, also privilegierte und nicht-privilegierte soziale Herkunftsgruppen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen, Einstellungen und Lebensstilen. Darüber hinaus ist eine intersektionelle Perspektive (Vgl. Marten/Walgenbach 2017) auf weitere mögliche Überkreuzungen von Differenzlinien hilfreich, die eine Rolle spielen können bzgl. der strukturellen Benachteiligung, innerhalb der Gruppe derer mit Migrationshintergrund z. B. die Staatsangehörigkeit und der Aufenthaltstitel, die Geschlechtszugehörigkeit, die sexuelle Orientierung, eine mögliche Behinderung/Beeinträchtigung, das Vorhandensein und Niveau deutscher Sprachkenntnisse etc. Im Folgenden werden knapp und exemplarisch einige Beispiele für die sozialen Ungleichheitsverhältnisse zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund dargestellt (die zum Teil auch ein sich reproduzierendes Resultat z. B. aus strukturellen Diskriminierungsmechanismen sind):

- Die Armutrisikoquote von (jüngeren und älteren) Menschen mit Migrationshintergrund ist mit 27,7 % vergleichsweise mehr als doppelt so hoch (Menschen ohne Migrationshintergrund: 12,5 %, Zahlen von 2015) (Integrationsbeauftragte des Bundes 2016, S. 27).
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben überproportional häufig weniger für Bildungs- und Berufserfolge „verwertbares“ soziales Kapital aufzuweisen, was zu eingeschränkteren Zugangs- und Erfolgsmöglichkeiten im Bildungs- und Berufsverlauf führen kann. Dies gilt insbesondere für

<sup>10</sup> Vgl. hierzu die bereits erwähnten Verweise aus Fußnote 3.

Neuzugewanderte (hier besonders auch für die Teilgruppe der Geflüchteten) und für junge Menschen mit Migrationshintergrund in sozial prekären Lebensverhältnissen insgesamt.

- Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben sich in ihren Bildungskarrieren in den letzten Jahrzehnten zunehmend ausdifferenziert: Es gibt z. B. eine Gruppe (nicht wenige davon sind gegenüber dem Elternhaus sog. „Bildungsaufsteiger\_innen“), die sich beharrlich und konsequent und trotz mancher Widrigkeiten den Weg „nach oben“ bahnt, anderen wiederum gelingt dies nicht, sie verlassen die Schule mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss.
- Studien und Statistiken zu Bildungsbeteiligung zeigen, dass es aber im Durchschnitt immer noch deutlich erkennbare Schief lagen zu Ungunsten der jungen Menschen mit Migrationshintergrund existieren (z. B. Vgl. Beicht 2011, Vgl. Bülbül-Emanet 2015, Vgl. Diefenbach 2011, Vgl. Gomolla/Radtke 2009, Vgl. Auernheimer 2003, Vgl. Farrokhzad 2015, Vgl. Integrationsbeauftragte des Bundes 2016). Insgesamt treffen wir bei dieser Gruppe seltener eine erfolgreiche Mündung in eine Berufsausbildung oder ein Studium an (allerdings hat sich die Situation z. B. im Vergleich zu vor 20 Jahren verbessert), auch die Arbeitslosigkeit unter den jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist im Durchschnitt höher. Besonders alarmierend ist hierbei, dass selbst bildungserfolgreiche junge Menschen mit Migrationshintergrund einem erhöhten Risiko der strukturellen Desintegration unterliegen, z. B. im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder im Übergang von einem Studium in den Arbeitsmarkt. Immer wieder lässt sich z. B. feststellen, dass nicht wenige Menschen mit Migrationshintergrund unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind (z. B. Vgl. Graevskaia/Klammer/Knuth 2018).

Die oben beschriebenen Befunde inkludieren alle jungen Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer Heterogenität, Geflüchtete sind also ebenfalls inkludiert. Weitere Studien, die sich speziell mit der Situation von Geflüchteten beschäftigen, ergänzen noch weitere Erkenntnisse zu strukturellen Diskriminierungen, die bei dieser Gruppe noch hinzukommen. Dies sind z. B. die Folgenden:

Die subjektiven Möglichkeitsräume junger Geflüchteter werden gegenüber anderen Gruppen mit Migrationshintergrund oft noch erheblicher eingeschränkt. Ganz besondere Bedeutung haben hier die aufenthaltsrechtlichen Restriktionen, die den Zugang junger Geflüchteter z. B. zu Bildung und zum Arbeitsmarkt erheblich einschränken können – oder zumindest nicht selten längere Wartezeiten entstehen können, z. B. im Zugang zu Bildung bei Geduldeten. Besonders prekär ist hier die Lage der Geduldeten mit sog. „geringer Bleibeperspektive“ (und dazu gehören auch größere Gruppen, wie z. B. die Geflüchteten aus Afghanistan) und der Gruppe aus sog. sicheren Herkunftsstaaten. Ihre Perspektiven sind zum Teil derart eingeschränkt, dass sie noch nicht einmal Zugang zu Sprach- und Integrationskursen haben oder nur eingeschränkt oder nur mit Wartezeiten. Besonders prekär ist die Situation junger geflüchteter Menschen mit über Jahre unsicherem Aufenthaltstitel, dies führt zu einer

fundamentalen psychosozialen Unsicherheit. Hinzu kommen belastende Lebensbedingungen vor allem bei denen, die in Gemeinschaftsunterkünften leben, also z. B. mit kaum Privatsphäre, Stress und wenig Schlaf, kaum Ruheräume, um bspw. Hausaufgaben erledigen zu können. Die Wohnsituation führt z. B. bei einigen jungen Geflüchteten dazu, dass sie aus Scham keine Freund\_innen zu sich nach Hause einladen. Weitere zusätzliche Belastungen können Angst vor Abschiebung, möglicherweise vorhandene Traumatisierungen und eine eingeschränkte gesundheitliche Versorgung (nach dem Asylgesetz bei Duldung) sein. Auch der Zugang zu außerfamiliären Angeboten (z. B. Sport, andere Freizeitbeschäftigungen) ist zum Teil nicht gegeben. Gleichzeitig können etwa bei vergleichsweise besseren Deutschkenntnissen (etwa durch Schulbesuch erworben) eine große Verantwortungsübernahme gegenüber ihren Eltern (wie Dolmetschen bei Behördengängen, Arztbesuchen etc.) oder auch ein sozialer Druck, wenn junge geduldete Geflüchtete aufgrund eines Ausbildungsplatzes vorübergehende Aufenthaltssicherheit haben (und damit der Aufenthalt der ganzen Familie davon abhängen kann) eine hohe psychosoziale Belastung für die jungen Menschen darstellen (vgl. z. B. Berthold 2014).

Seit der Entstehung der (interdisziplinären) Diskriminierungsforschung als eigene Forschungsrichtung, der Implementierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Einrichtung einer zunehmenden Zahl von Antidiskriminierungsberatungsstellen wird zunehmend ein genaueres Augenmerk auf Diskriminierungserfahrungen von Menschen aufgrund ihres Migrationshintergrundes, aber auch anderer Differenzlinien gelegt. In der Shell-Jugendstudie (Albert/Hurrelmann 2015) etwa wurden, bezogen auf Diskriminierungserfahrungen, eklatante Unterschiede zwischen den Befragten mit und ohne Migrationshintergrund sichtbar – so gaben Jugendliche mit Migrationshintergrund an, zu 44 % (gegenüber 5 % ohne Migrationshintergrund), aufgrund der Nationalität diskriminiert worden zu sein, 27 % aufgrund des Aussehens (9 % ohne Migrationshintergrund), aufgrund der Religionszugehörigkeit 25 % (4 % ohne Migrationshintergrund) und auch aufgrund der sozialen Herkunft 25 % (4 % ohne Migrationshintergrund).

Auch eine großangelegte Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Vgl. 2016a) zu Diskriminierungserfahrungen kommt zu Erkenntnissen, die zeigen, dass die Initiierung von Empowerment-Prozessen vor dem Hintergrund solcher Diskriminierungserfahrungen eine bedeutsame Rolle spielen kann. Die Studie umfasste sowohl jüngere als auch ältere Befragte und sie umfasst auch Menschen, die aufgrund eines zugeschriebenen „Andersseins“ aufgrund einer angenommenen „anderen“ Herkunft (und nicht nur eines statistisch identifizierten Migrationshintergrundes) Diskriminierungen verschiedener Art ausgesetzt waren. So werden von den Befragten, die rassistische Diskriminierung bzw. Diskriminierung aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft erlebten, am häufigsten der Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (23 %) genannt, nur knapp gefolgt vom Arbeitsmarkt (21 %), an dritter Stelle folgt unmittelbar Bildung (13 %) und Ämter/Behörden (13 %) und an vierter Stelle Geschäfte und Dienstleistungen (10 %). Zudem sind

Diskriminierungen aufgrund von Religionszugehörigkeit und Weltanschauung relevant. Hier wird ebenfalls besonders häufig von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt (25 %) und im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (22 %) berichtet, gefolgt von den Bereichen Bildung (16 %) und Internet/Medien (14 %). Da auch die Kategorie der sozioökonomischen Lage angesichts der im Vergleich überproportional von ungünstigeren sozioökonomischen Bedingungen betroffenen Bevölkerung mit Migrationshintergrund von Bedeutung ist und Mehrfachdiskriminierungen immer wieder deutlich werden, werden auch die Ergebnisse hierzu dargestellt. Am häufigsten werden auch hier Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gemacht (26 %), gefolgt vom Bildungsbereich (20 %), von Ämtern/Behörden (15 %) und vom Bereich Internet/Medien (10 %). Interessant ist, dass im Vergleich zu den anderen Differenzlinien Befragte bezogen auf ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung und sozioökonomische Lage häufiger von Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich berichten und zum Teil auch häufiger in Behörden. Bei den Differenzlinien ethnische Herkunft und Religionszugehörigkeit sind zudem Benachteiligungen im Bereich Öffentlichkeit/Freizeit besonders häufig (letzteres gilt jedoch auch für die Differenzlinie sexuelle Orientierung). Die Studie verweist also nachdrücklich auf deutliche Handlungsbedarfe in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, in denen Diskriminierungen abzubauen, Betroffene zu unterstützen und verschiedene gesellschaftliche Akteursgruppen zu sensibilisieren sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016a).

Darüber hinaus gibt es noch einzelne Arbeiten zu den Lebenslagen und auch zu Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Deutscher<sup>11</sup> (z. B. vgl. Sow 2008, Vgl. Mbombi 2011). In der Fremdwahrnehmung werden Schwarze Deutsche oft pauschal zu der Bevölkerung mit Migrationshintergrund hinzugezählt – dies wird von ihnen v. a. dann kritisiert, wenn sie statistisch gesehen, gar nicht zur Gruppe der „Menschen mit Migrationshintergrund“ zählen, da ihre Familien bspw. bereits einen deutlich längeren als den vom „Migrationshintergrund“ noch erfassten Zeitraum (ab 1949) in Deutschland leben. In der Studie von Mbombi (Vgl. 2011) wird darüber hinaus deutlich, dass Schwarze Deutsche in beträchtlichem Ausmaß von rassistischen Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Im Rahmen einer quantitativen Befragung Schwarzer Deutscher gaben über 83 % der Befragten an, dass sie aus rassistisch motivierten Gründen in Geschäften herablassend von Verkäufer\_innen behandelt worden sind, oder in Theatern, Geschäften oder Restaurants angestarrt wurden und ihnen der Eindruck vermittelt wurde, dass sie dort fehl am Platz seien. Weitere Beispiele aus der Studie:

*„Dreiviertel der befragten Afrodeutschen gibt an, schon mit der Situation konfrontiert gewesen zu sein, rassistische Bemerkungen und Kommentare über Schwarze gehört zu haben, die offen von Weißen in öffentlichen Ämtern oder anderen einflussreichen Weißen geäußert wurden (74,4 %). 57,2 % wurden selbst Opfer von rassistischen*

---

<sup>11</sup> Die Selbstbezeichnungen dieser Gruppe sind unterschiedlich – in der Literatur lassen sich häufig die Selbstbezeichnungen „Afrodeutsche“ und „Schwarze Deutsche“ finden. Viele zählen sich selbst zudem zu der Gruppe „People of Color“ hinzu – ein Begriff der, historisch gesehen, ohnehin eng zusammenhängt mit der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung der 60er und 70er Jahre.

*Witzen von weißen Autoritätspersonen, haben aber aus Angst, es könne diese gegen sie aufbringen, nicht protestiert. Über 70 % der befragten Afrodeutschen haben schon erlebt, dass sie aufgrund der Hautfarbe so behandelt wurden, als seien sie dumm und man ihnen daher Dinge langsam oder mehrfach erklären müsse. 39,2 % der befragten Studienteilnehmer haben die Situation erlebt, dass ihnen eine Wohnung verweigert wurde und sie den Verdacht hatten, es sei aufgrund ihrer Hautfarbe geschehen.“ (Mbombi 2011, S. 320/321)*

Viele dieser Beispiele von Diskriminierungserfahrungen weisen Parallelen zu Studien zu Menschen mit Migrationshintergrund auf – aber hier ist der Fokus, dass die Differenzlinie „schwarze Hautfarbe“ als ausschlaggebend beschrieben wird. Folgen dieser Erfahrungen werden in der Studie als „Race-Related Stress“ bezeichnet und anhand einer deskriptiven Auswertung der Befragungsergebnisse wird aufgezeigt, wie die Studienteilnehmenden mit solchen Erfahrungen umgehen: Die Aussagen reichen von „Das ist mir nie passiert“ über „Das hat mich nicht gekümmert“, „Ich war leicht verstimmt (gekränkt/verärgert)“ bis hin zu „Ich war verstimmt (gekränkt/verärgert)“ und „Ich war äußerst verstimmt (gekränkt/verärgert)“ Den Ergebnissen zufolge sind die Reaktionen auf solche Erfahrungen vielfältig und unterscheiden sich zudem je nach Situationskontext. So wurde am häufigsten (37,9 %) mit „Ich war äußerst verstimmt“ geantwortet, wenn die Befragten rassistische Bemerkungen oder Kommentare über Schwarze gehört haben, die offen von Weißen in öffentlichen Ämtern oder anderen einflussreichen Weißen geäußert wurden. Die Aussage hingegen „Das hat mich nicht gekümmert“ erreichte mit 37,1 % den höchsten Wert bei dem Situationsbeispiel: „Während Sie in einem Geschäft einkauften oder versuchten, etwas zu kaufen, wurden Sie ignoriert, als wären Sie kein seriöser Kunde oder als hätten Sie kein Geld“ (Mbombi 2011, S. 319).

Der Umgang mit sozialen Ungleichheitsverhältnissen und Diskriminierungserfahrungen ist bei den davon Betroffenen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund unterschiedlich (an dieser Stelle ist noch einmal wichtig zu erinnern: Nicht alle Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund sind gleichermaßen davon betroffen, es gibt privilegierte und nicht-privilegierte Gruppen, zudem sind die Wahrnehmungsschemata, ob etwas überhaupt als Diskriminierung empfunden wird, unterschiedlich und ebenso heterogen sind die Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen). Bei denen die kritisch soziale Ungleichheitsverhältnisse reflektieren und/oder rassistische Diskriminierungserfahrungen bewusst erleben, lassen sich Reaktionen wie Wut, Trauer, Rückzug, Resignation, aber auch Humor, Gelassenheit, politisches Engagement, Verbündete suchen und andere Beispiele von Umgangsformen damit finden. Bei manchen Einstellungen und Handlungsmustern lässt sich außerdem ein verinnerlichter Rassismus (Vgl. Can 2013) identifizieren – und im Zuge dessen werden dann zum Teil rassistische gesellschaftliche Verhältnisse gewissermaßen „hingenommen“.

Gleichzeitig sind zum Teil seit Jahrzehnten Interessengruppen von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund aktiv, engagieren sich politisch und treten für ihre Rechte ein und bringen sich in die gesellschaftlichen Diskurse ein. Beispiele dafür sind zahlreich – etwa die „Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland“



zahlreiche Migrant\_innenorganisationen, und in jüngerer Zeit insbesondere auch die zunehmende Zahl von Vereinen Jugendlicher mit Migrationshintergrund (VJM) (Jagusch Vgl. 2013). Solche Initiativen stellen einerseits für sich selbst einen Empowermentprozess dar (und bieten zum Teil darüber hinaus z. B. Empowermentbildungsangebote an), andererseits sind sie auch für die Soziale Arbeit zentrale Akteursgruppen und Ansprechpersonen, wenn aus der Sozialen Arbeit heraus Empowermentprozesse für diese (mit-)initiiert und gestärkt werden sollen.

## **2. Empowerment – Ansätze, Ziele und Methoden unter besonderer Berücksichtigung junger Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund**

In diesem Kapitel werden Ansätze, Ziele und Methoden von Empowerment sowohl in theoretisch-konzeptioneller als auch in praxisorientierter Perspektive exemplarisch zusammengetragen. Im Fokus stehen hierbei Ansätze, die sich an Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund richten. Viele der theoretischen Ausführungen, Konzepte und auch Praxen beschränken sich nicht dezidiert auf die Gruppe speziell der jungen Menschen, sondern arbeiten altersübergreifend. Daher werden vor allem dann spezifische Analysen mit Bezügen zu jungen Menschen herausgearbeitet, wenn die Konzepte und Praxen einen dezidierten Bezug zu dieser Altersgruppe herstellen.

Bevor näher auf Empowerment im Kontext der Arbeit von, für und mit Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund eingegangen wird, werden zunächst auf einer allgemeinen Ebene Entstehungsgeschichte, Definitionen, Ziele und Methoden von Empowerment sowie kritische Anmerkungen zu und Anfragen an Empowerment dargestellt.

### **2.1. Empowerment: ein Konzept im Aufwind – mit „Risiken und Nebenwirkungen“**

Im bundesdeutschen Kontext finden Empowerment-Konzepte zunehmend Verbreitung. Das auf verschiedene Traditionslinien (v. a. die Schwarze Bürgerrechtsbewegung, die feministische Bewegung, die Selbsthilfebewegung, die Gemeindepsychologie in Form von community action-Programmen in den USA, die Befreiungsbewegungen kolonisierter Länder wie z. B. in Brasilien<sup>12</sup>) zurückreichende Empowerment hat als Begriff und Konzept in Deutschland bereits in den 80er Jahren Eingang gefunden (hier lassen sich ungleichzeitige Entwicklungen feststellen, etwa im Hinblick auf Empowerment in Verbindung z. B. mit der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland [vormals: Initiative Schwarzer Deutscher] sowie der Selbsthilfebewegung von Menschen mit Behinderung). Parallel dazu fand eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Ansatz im deutschsprachigen Raum

---

<sup>12</sup> Detailliertere Informationen zur Geschichte von Empowerment vgl. exemplarisch Herriger 2014, Heinrich Böll Stiftung 2013 und die Literatur einer frühen und prominenten Vertreterin (Solomon 1976).

in den 80er und 90er Jahren statt. So haben sich im deutschsprachigen Raum bspw. Herriger (mit Blick auf Soziale Arbeit im Allgemeinen) und Theunissen (mit Schwerpunkt auf Heilpädagogik und Menschen mit Behinderung) seit den 80er/90er Jahren mit Empowerment beschäftigt und Ziele und Ansätze entwickelt.<sup>13</sup> In besonders beträchtlichem Ausmaß scheint sich Empowerment als Schlüsselkonzept in den letzten 10 bis 15 Jahren zunehmend zu verbreiten und im Aufwind zu sein – und zwar nicht nur im Kontext sozialer Bewegungen und Initiativen und als Handlungskonzept im Rahmen Sozialer Arbeit, sondern auch in anderen Bereichen (wie z. B. Entwicklungszusammenarbeit, Gesundheitswesen oder Personalmanagement in der Privatwirtschaft).

Herriger (2014, S. 20) verweist darauf, dass es keine eindeutige Definition (auch nicht im Englischen) von Empowerment gibt, sondern vielmehr eine Reihe von Umschreibungen. Herriger etwa versteht Empowerment als

*„[...] Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht, Autonomie und Selbstverfügung. Empowerment beschreibt Mut machende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen. Empowerment – auf eine kurze Formel gebracht – zielt auf die (Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Alltags“ (Herriger 2014, S. 20).<sup>14</sup>*

Solche Prozesse der Selbstbemächtigung können gerade auch für potenziell marginalisierte Personen und Personengruppen zu einem wertvollen biographischen Kapital werden, das ihre subjektiven Möglichkeitsräume dann auch für den weiteren Verlauf ihres Lebens, Gestaltung von Familienleben, Bildungschancen, Arbeitsleben etc., aber auch politische und andere Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe nachhaltig positiv beeinflussen und erweitern kann.

---

<sup>13</sup> Vgl. exemplarisch Herriger 1996, S. 290-301 und Theunissen/Plaute 2002.

<sup>14</sup> Weiter unten ergänzt Herriger noch: „Dort, wo Menschen diese Erfahrung von Selbstwert und aktiver Gestaltungskraft von Ermutigung und sozialer Anerkennung haben sammeln können, vollziehen sich mutmachende Prozesse einer ‚Stärkung von Eigenmacht‘. Der Rückgriff auf das positive Kapital dieser Erfahrungen macht es Menschen möglich, sich ihrer Umwelt weniger ausgesetzt zu fühlen und Mut für ein offensives Sich-Einmischen zu sammeln. Solche Lebenserfahrungen aber, in denen Menschen Sicherheit und Selbstwert finden, entfalten eine bemächtigende Kraft“ (Herriger 2014, S. 20).

Herriger hat für den deutschsprachigen Raum ein systematisiertes Konzept von Empowerment im Kontext Sozialer Arbeit vorgelegt, welches auch in diesem Beitrag als einer von mehreren Ausgangspunkten genutzt wird. Ausgehend von einer „Philosophie der Menschenstärken“, die u. a. eine Abkehr von Defizit- hin zu Ressourcenorientierung im Hinblick auf die Adressat\_innen einfordert, Soziale Arbeit als „Lebensweg-Begleitung“ versteht, eine „normative Enthaltbarkeit“ der Fachkräfte postuliert und die Orientierung an den Rechten von Adressat\_innen in den Vordergrund stellt, formuliert Herriger drei normativ-ethische Grundüberzeugungen für Empowerment: a) Selbstbestimmung und Lebensautonomie, b) soziale Gerechtigkeit und c) demokratische Partizipation (Vgl. Herriger o. J.). Auf den ersten Blick fällt auf, dass dies Prinzipien der Sozialen Arbeit sind, die auch im Allgemeinen eine hohe Bedeutung im Kontext des Selbstverständnisses der Sozialen Arbeit als Wissenschaft, Disziplin und Profession haben (vgl. exemplarisch die ausführliche Definition zur Sozialen Arbeit der International Federation of Social Workers 2016).

Eine etwas explizitere Akzentuierung einer Arbeitsdefinition von Empowerment auf gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse, verbunden mit der Benachteiligung bestimmter sozialer Gruppen, wird von Rosenstreich (2009, S. 196) formuliert:

*„Ich verstehe Empowerment [...] 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.“*

Ähnlich und mit Bezug zu konkreten sozialen Kategorien formuliert es Nassir-Shahnian (2013, S. 16) aus der People-of-Color-Perspektive:

*„Empowerment bedeutet die Freiheit, als Selbst existieren zu können, ohne sich Handlungszwängen zu beugen, die von außen aufgrund sozialer Kategorien (wie ‚Rasse‘, Klasse, Gender, Disability u. a.) an uns herangetragen werden und die uns in unserer Sozialisation prägen. Daher richtet sich Empowerment an Menschen, die durch diese Herrschaftsverhältnisse (Rassismus, Klassismus, Sexismus, Heteronormativität u. a.) unterdrückt werden.“*

Diese Bezugnahme auf die gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnisse, die potenziell soziale Gruppen nach bestimmten sozialen Kategorien strukturell benachteiligen, wird im nächsten Abschnitt zu Empowerment von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund (unter besonderer Berücksichtigung junger Menschen) wieder aufgegriffen. Denn gerade im Kontext rassistischer Diskriminierung und struktureller Benachteiligung haben Empowerment-Ansätze eine herausragende Bedeutung.

Mit Blick auf die verschiedenen vorhandenen historischen Traditionslinien lassen sich im Großen und Ganzen zwei Lesarten von Empowerment identifizieren, die beide im weiteren Verlauf dieses Beitrags auch im Zusammenhang mit jungen Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund eine Rolle spielen werden: a) „Empowerment als kollektiver Prozeß der Selbst-Aneignung von politischer Macht“ (Herriger 2014, S. 18) und b) „Empowerment als professionelles Konzept der Unterstützung von Selbstbestimmung“ (Herriger 2014, S. 19). Während unter a) alle selbstläufig entstandenen kollektiven und politischen „Graswurzel“-Bewegungen und -Initiativen gemeint sind, die ohne Impulse einer professionellen Sozialen Arbeit entstanden sind, sind unter b) die Aktivitäten zusammengefasst, die im Kontext Sozialer Arbeit Prozesse der Selbstbemächtigung initiieren, unterstützen und begleiten und für die auch Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Es werden in der Empowerment-Praxis jedoch auch vielfältige Schnittmengen zwischen diesen beiden Lesarten deutlich (vgl. hierzu auch Scharathow o. J.): So können etwa im Rahmen Sozialer Arbeit Empowermentprozesse auf der Ebene der kollektiven Selbstorganisation angestoßen werden – oder Fachkräfte der Sozialen Arbeit, die selbst gleichzeitig potenziell durch Ausgrenzung Betroffene sind (z. B. aufgrund eines Migrationshintergrundes) sind gleichzeitig in einem Arbeitsfeld in der Sozialen Arbeit

tätig (z. B. Angebote für Geflüchtete) und zugleich selbstorganisiert für Geflüchtete politisch aktiv.

Die Strategien und Methoden, die im Kontext von Empowerment-Prozessen eingesetzt werden, sind vielfältig – bezogen auf potenzielle Adressat\_innen solcher Prozesse reichen sie bspw. von der einzelfallbezogenen Beratung und Begleitung, verschiedenen Formen der Gruppenarbeit und der sozialraumorientierten Arbeit. Zudem lassen sich auch spezifische Prozesse der Organisationsentwicklung darunter fassen (vgl. genauer dazu Herriger o.J). Darüber hinaus gibt es viele verschiedene politische Artikulationsformen aus sozialen Bewegungen heraus, die im Zusammenhang mit Empowerment interpretiert werden können, z. B. politische Kampagnen, Aktionen, weitere Formen der Öffentlichkeitsarbeit, überregionale Vernetzung etc. Einige Empowermentstrategien und -methoden werden anhand von konkreten Beispielen in einem der späteren Abschnitte wieder aufgegriffen.

Als zwei verschiedene „Typen“ von Zielen von Empowerment beschreibt Herriger (Vgl. o. J.) a) psychologisches Empowerment (im Sinne einer Entwicklung von psychosozialen Schutzfaktoren und b) politisches Empowerment (im Sinne von politischer Partizipation). Diese beiden Zieltypen lassen sich auch in vielfältigen Praxisbeispielen finden. Oftmals gilt jedoch gleichzeitig bei den Akteursgruppen mit Ansätzen, die politisches Empowerment anstreben, das psychologische Empowerment als notwendige Voraussetzung, um auch das politische Empowerment, das politische Engagement und damit verbunden die Sichtbarmachung u. a. von politischen Anliegen zu stärken (auch im Sinne eines „community organizing“).

### *Kritische Anmerkungen zu Empowerment*

Ohne Zweifel hat Empowerment als „Philosophie“ und als Konzept im Rahmen von sozialen Bewegungen, Selbsthilfeorganisationen und auch in einigen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit, aber auch in anderen Berufsbereichen, eine emanzipatorische Kraft entwickelt und auch zur kritischen Reflexion und Weiterentwicklung von Handlungskonzepten z. B. in der Sozialen Arbeit geführt. Gleichzeitig lassen sich jedoch auch kritische Anmerkungen und Fragen an das Konzept herausarbeiten, von denen einige hier exemplarisch aufgegriffen werden. Eine Reihe dieser kritischen Anmerkungen werden etwa von Ruth Enggruber (o. J.) in gebündelter Form dargestellt – mit einem starken Fokus auf das Beispiel Soziale Arbeit:

- „Empowerment“ ist ein unscharfer Begriff, ebenso unscharf ist dessen Verwendung und lädt damit zu einer gewissen Beliebigkeit ein. Wahlweise wird Empowerment beispielsweise als berufsethische Haltung, als Theorie, Methode und/oder politische Handlungsstrategie sozialer Bewegungen interpretiert und konzipiert (Vgl. Enggruber o. J., S. 2). Hinzu kommt, dass auch das, was mit Empowerment erreicht werden soll, sich zum Teil fundamental unterscheidet. So taucht „Empowerment“, wenn man sich die unterschiedlichen Verwendungskontexte anschaut, wahlweise in Verbindung mit politischer Mobilisierung benachteiligter sozialer Gruppen, mit dem individuellen

Zugewinn an Autonomie und Stärkung der Handlungsfähigkeit bis hin zur „Selbstoptimierung“ von Fach- und Führungskräften im Kontext von Personalentwicklung auf.

- Eine weitere kritische Anmerkung betrifft die Frage, in welchem Verhältnis individuelle Selbstbemächtigungspotenziale zu herrschenden gesellschaftlichen Strukturen (z. B. sozialen Ungleichheiten) im Empowerment-Konzept thematisiert werden. Enggruber kommt zu dem Schluss – bei gleichzeitiger grundsätzlicher Würdigung des Konzepts (hier vor allem unter Bezugnahme auf Herrigers Konzeption von Empowerment für die Soziale Arbeit) –, dass „im Empowerment-Konzept die Selbstermächtigung des autonom bestimmten Subjekts und die Förderung seiner Problemlösungskompetenzen im Fokus (stehen)“ (Enggruber o. J., S. 4). Damit würde die Handlungsmächtigkeit der Subjekte gegenüber den sie umgebenden Strukturen überbetont. Das scheint mir eine Thematik, mit der sich die Soziale Arbeit im Kontext ihres empowermentbezogenen Professionsverständnisses noch intensiver auseinandersetzen muss.
- Zum Verhältnis von Empowerment und Normativitätsdiskursen in der Sozialen Arbeit: Einerseits wird in der Zusammenarbeit mit Adressat\_innen für Ressourcenorientierung, Respekt vor der Autonomie, Eigenmächtigkeit und ggf. auch Widerständigkeit des Subjekts plädiert – andererseits entscheiden aber auf struktureller Ebene die Träger der Sozialen Arbeit, wer aus welchen Gründen Adressat\_innen von Empowerment-Maßnahmen sein sollen – und haben damit die Deutungshoheit und Definitionsmacht z. B. über die Frage, was als „Ressourcen“ zu bezeichnen ist, wer aus welchen Gründen „empowert“ werden soll (und wer nicht) und damit Zugang zu Maßnahmen hat (oder nicht) – und welche Normalitätsvorstellungen über ein „autonomes Subjekt“, über ein „gutes Leben“ etc. seitens der Sozialen Arbeit vorherrschen (Enggruber o. J., S. 5ff.). Dieser Widerspruch zwischen einer Philosophie von Empowerment in der Sozialen Arbeit, die eine Zusammenarbeit mit Adressat\_innen „auf gleicher Augenhöhe“ nahelegt, und den beschriebenen strukturellen Gegebenheiten lässt sich nicht so leicht auflösen. Er betrifft jedoch nicht nur Empowerment als Konzept, sondern geht deutlich darüber hinaus und betrifft insgesamt die in diesem Kontext zum Teil widersprüchliche Rolle der Sozialen Arbeit.
- Der letzte Kritikpunkt bezieht sich auf das, was Herriger (Vgl. 2014) als „neoliberale Umarmung“ des Empowerment-Konzepts beschreibt, auch er distanziert sich deutlich von solchen Vereinnahmungen des Empowerment-Konzepts. Denn im Kontext des „Aktivierenden Sozialstaats“ wird z. B. vor dem Hintergrund der Philosophie „Fördern und Fordern“ dem Subjekt mehr Eigenverantwortung übertragen (bspw. bei der Suche nach Arbeit). Mehr Eigenverantwortung ist ja an sich nichts Negatives – sie wird aber problematisch, wenn sie mit einseitigen Schuldzuweisungen an das Individuum einhergeht, wenn es (z. B. auf dem Arbeitsmarkt) scheitert oder (angebliche) Chancen nicht nutzen kann. Enggruber schreibt dazu: „Mit dieser Auffassung



werden kritisch formuliert sozialstrukturelle Problemlagen individualisiert, indem die Zuständigkeit zur Problemlösung den Individuen zugeschrieben wird. Damit einher geht die Privatisierung sozialer Risiken“ (Enggruber o. J., S. 9). Und das kann unter Umständen anschlussfähig gemacht werden an neoliberale Ideen wie die, dass „Jeder seines Glückes Schmied“ sei. Das gilt im Übrigen nicht nur für die Soziale Arbeit, sondern auch bspw. für Empowerment-Strategien im Personalmanagement der Privatwirtschaft. Eine Recherche hierzu ergab, dass Empowerment als Schlüsselbegriff und „Schlagwort“ (mit Blick auf seine Entstehungsgeschichte) eine beträchtliche „Zweckentfremdung“ erfährt und zum Teil unter umgekehrten Vorzeichen implementiert wird. Konzepte und Strategien wie bspw. „Leistung durch Empowerment“ (Vgl. Groth o.J.), mit denen zwar einerseits ein Zugewinn an Autonomie einzelner Mitarbeitenden in der Privatwirtschaft zugestanden werden soll – aber nicht mit dem Ziel eines Zugewinns an Lebensautonomie, Selbstbemächtigung, kritische Bewusstseinsbildung, politische Partizipation etc., sondern mit einem anderen „eigentlichen“ Ziel: der „Selbstoptimierung“ der Mitarbeitenden als Mittel zum Zweck der Gewinnmaximierung in Unternehmen. In dieser Lesart fügt sich Empowerment nahtlos in neoliberale Ideologien ein.

Nach diesem allgemein gehaltenen Überblick über Empowerment und damit verbundene Definitionsversuche, Ziele, Strategien und Methoden, aber auch kritische Anmerkungen werden im Folgenden Ziele und Beispiele der Empowerment-Arbeit von, mit und für junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund in den Mittelpunkt gestellt – und damit sowohl Chancen als auch Grenzen von Empowerment veranschaulicht.

## **2.2. Empowerment im Kontext der Arbeit von, für und mit Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund – theoretisch-konzeptionelle Perspektiven und Bezugspunkte**

Entsprechend der beschriebenen vielfältigen Bedeutungs- und Interpretationszusammenhänge sowie Fundierungen des Empowerment-Begriffs, damit verbundener Ziele und Perspektiven, aber auch Spannungsfelder und Widersprüchlichkeiten lassen sich im Kontext von Empowerment-Prozessen von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund eine Reihe von verschiedenen theoretisch-konzeptionellen Bezugspunkten und Varianten von Empowerment identifizieren, wenn man sich entsprechende Fachartikel und auch Praxisbeispiele anschaut. Rassismuskritische Perspektiven beispielsweise sind dabei vielen Empowerment-Verständnissen (aber nicht allen) immanent, wie später im Kapitel zu den Praxisbeispielen noch zu zeigen sein wird.

## *Rassismuskritische und teilhabeorientierte Perspektiven*

So gehören zu den zentralen Bezugspunkten einiger Empowerment-Ansätze (vor allem jener mit weitreichenden Konzepten in Richtung Kritik von Macht- und Herrschaftsverhältnissen sowie strukturellen Rahmenbedingungen und die Stärkung politischer Selbstbemächtigung) in diesem Zusammenhang rassismuskritische Positionierungen und damit einhergehend Bezüge zu einer rassismuskritischen Bildungsarbeit – wie sie etwa im angloamerikanischen Sprachraum auch von hooks (Vgl. 1994, 2003) vorgeschlagen wurde. Zwischen Empowerment-Ansätzen und Konzepten rassismuskritischer Bildungsarbeit (vgl. z. B. Sammelband von Scharathow/Leiprecht 2009; Elverich/Kalpaka/Reindlmeier 2006; Kalpaka 1994) lassen sich zum Teil enge konzeptionelle Verbindungen erkennen. Zudem ist für solche Empowerment-Perspektiven – neben bspw. den cultural und postcolonial studies – oftmals eine kritische Auseinandersetzung mit dem „Weißsein“ zentral. Die „Critical Whiteness“-Perspektive, die u. a. auf den Analysen von Toni Morrison, bell hooks und Audre Lorde basiert und etwas zeitversetzt auch den deutschsprachigen Raum erreichte<sup>15</sup>, sowie die anderen oben genannten Bezugspunkte werden gerade auch aus Perspektive der People of Color und/oder Migrant\_innenorganisationen vielfach einbezogen, wie im Folgenden noch zu zeigen sein wird. Hier wird deutlich stärker als in manch anderen Empowerment-Verständnissen bezogen auf diese Zielgruppe auf rassistisch strukturierte gesellschaftliche Verhältnisse rekurriert, die kritisch dekonstruiert werden sollen und müssen. Damit einher geht auch eine vergleichsweise sehr deutlich formulierte Forderung, dass Empowerment nicht nur beim Individuum ansetzen soll, sondern zu einer kritischen Hinterfragung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen und sozialen Ungleichheiten auch auf kollektiver Ebene führen soll (vgl. hierzu auch u. a. die Texte der Autor\_innen aus dem People-of-Color-Kontext im Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung 2013). Empowerment wird hier besonders stark akzentuiert als Strategie zur kritischen Bewusstseinsbildung u. a. mit dem Ziel, politischen Widerstand gegen gesellschaftliche Unterdrückungsverhältnisse zu leisten.

Die Recherche von Fachtexten und Praxisbeispielen (vgl. dazu Kap. 2.3. und 2.4.) zeigte, dass es mittlerweile eine ganze Reihe von Angeboten und damit verknüpften, dezidiert politisch interpretierten Empowerment-Verständnissen gibt, die (nicht ausschließlich, aber in beträchtlichem Maße) in den Communities bzw. Strukturen der People of Color und/oder Migrant\_innenorganisationen (MO) verortet sind. So lassen sich einige fachliche Positionierungen zu Empowerment aus der People-of-Color-Perspektive und/oder Migrant\_innenorganisationen, aber auch von Personen, die nicht den „People of Color“ und/oder Migrant\_innenorganisationen zuzurechnen wären, herausarbeiten, die ein zentrales Fundament ihrer Empowerment-Arbeit ausmachen.

Akteur\_innen, die sich als People of Color positionieren, verweisen beispielsweise in Texten und Handreichungen für die Praxis auf rassistische Herrschafts- und Unterdrückungsverhältnisse, in denen aus machtvollen Positionen heraus

---

<sup>15</sup> Zusammenfassende Ausführungen zu critical whiteness vgl. z. B. Piesche/Arndt 2015.

Normalitätskonstruktionen vorgegeben werden – und gleichzeitig „Andere“ als Personen(-gruppen) konfiguriert werden, die diesen Normalitätskonstruktionen (z. B. Aussehen, Habitus, zugeschriebene „andere Herkunft“ etc.) nicht entsprechen. Diese Perspektive teilen sie auch mit anderen, die nicht aus der Perspektive der People of Color sprechen, sondern sich (wie People of Color) in einem theoretischen Rahmen von Rassismuskritik, Critical Whiteness, Cultural/Postcolonial Studies und einem macht- und diskriminierungskritischen Diversity-Verständnis verorten lassen. So sind beispielsweise in den Sammelbänden zu rassismuskritischer und empowernder Bildungsarbeit „Spurensicherung“ (Elverich/Kaplaka/Reindlmeier 2006) und „Rassismuskritik. Rassismuskritische Bildungsarbeit“ (Scharathow/Leiprecht 2009) – beide Bücher versammeln Artikel von Verfasser\_innen mit und ohne (zugeschriebenen) Migrationshintergrund – solche rassistischen Macht- und Herrschaftsverhältnisse in den meisten Artikeln ein zentraler Ausgangspunkt der Überlegungen, auch für eine rassismuskritische und gleichzeitig empowermentororientierte Bildungsarbeit.

Aus der People-of-Color-Perspektive formuliert Nassir-Shahnian (2013, S. 17) die Folgen dieser Normierungspraxen so:

*„Wer von den gesellschaftlich festgelegten und historisch wandelbaren ‚Normen‘ abweicht, wird diskriminiert, ausgegrenzt oder unterdrückt. Das dominante Wissen über die Welt und was als ‚normal‘ oder ‚fremd‘ oder ‚ungewöhnlich‘ gilt, ist dabei maßgeblich durch ‚Rassen‘-, Klassen- und Gender-Konstruktionen geprägt [...]“*

Zudem beschreibt sie, dass der mit den Normierungspraxen verbundene Rassismus bei Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund zu einer tiefen Verinnerlichung dieser Unterdrückungserfahrung führen kann. Anschaulich beschreibt Nassir-Shahnian, welche Folgen diese Verinnerlichung von Rassismus haben kann: „In Deutschland führt die kollektive Verinnerlichung von Rassismus unter People of Color häufig dazu, ‚beweisen‘ zu müssen, dass wir ‚intelligent‘, ‚emanzipiert‘ oder ‚integriert‘ sind. Während weißen Menschen Intelligenz oder ‚Fortschrittlichkeit‘ automatisch zugeschrieben wird, müssen PoC diese erst einmal unter Beweis stellen. Unsere Identitäten sind somit permanent mit rassistischen Erwartungen konfrontiert, welches zu einer Normalisierung und Verinnerlichung dieser Defizitkonstruktionen führt und damit zu dem Zwang, diese vermeintlichen Defizite durch Überkompensation auszugleichen, also immer einen Schritt schneller und besser zu sein [...]“ (Nassir-Shahnian 2013, S. 18). Und diese kollektive Verinnerlichung kann sich, wie gerade auch biographieanalytische Studien zeigen, unterschiedlich äußern – sie kann z. B. in eine bis zu psychosozialer Erschöpfung führende Leistungsorientierung münden oder auch in Rückzugstendenzen, gewissermaßen eine ‚innerliche Emigration‘ und eine damit verbundene (resignative) Annahme der ‚Opferrolle‘ (z. B. Vgl. Farrokhzad 2007) – oder aber auch in Abgrenzungsbestrebungen gegenüber Angehörigen der eigenen oder anderen Gruppen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund, die ihrerseits als ‚nicht integriert‘ markiert werden (vgl. exemplarisch Riegel 2004).

Eine Strategie des Empowerments etwa aus der People-of-Color-Perspektive, um die „disempowerten“ sozialen Gruppen zu stärken, ist daher die Strategie der

Dekolonisierung: „Vor diesem Hintergrund möchten wir erklären, dass trotz offizieller Abschaffung des Kolonialismus ‚coloniality‘ als inkorporierte Praxis fortgeführt wurde. Heutzutage gibt es in Deutschland soziale Machtbeziehungen, welche kolonialen Mustern folgen und den Alltag von Menschen bestimmen“ (Torres/Can 2013, S. 32). Dazu zählen bspw. rassistische Zuschreibungen gegenüber Menschen, die allein aufgrund ihrer Hautfarbe deklassiert werden (z. B. Zuschreibungen von Charaktereigenschaften, die an die historische Figur des ‚edlen Wilden‘ erinnern) – oder eine pauschale Stigmatisierung von Angehörigen muslimischen Glaubens. Die kritische Dekonstruktion solcher Differenzzuschreibungen und das Nachdenken über Handlungsstrategien auf verschiedenen Ebenen (z. B. Individuum, soziale Gruppe, sozialräumlicher Kontext, bestimmte institutionelle Kontexte wie z. B. Jugendarbeit) sind Gegenstand sowohl für Empowerment-Bildungsarbeit (mit Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund etwa in geschützten Räumen) als auch für z. B. rassismuskritische Diversity-Trainings und/oder andere Angebote rassismuskritischer Bildungsarbeit mit Menschen ohne (zugeschriebenem) Migrationshintergrund und/oder „gemischten“ Gruppen.

Torres und Can denken in ihrem Text mehrere perspektivische Ausgangspunkte zusammen, die dazu beitragen, Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund zu stärken und kollektiven Widerstand gegen rassistische Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu leisten:

Es geht darum, unter Hinzunahme der Strategie der Dekolonisierung Empowerment-Strategien zu entwickeln, welche „[...] als synergetisch ressourcen-bündelndes und prozessorientiertes, kritisches, praktisch-theoretisches Politikkonzept der Befreiung aus der Macht der Kolonialität“ (Torres/Can 2013, S. 35/36) ihre Wirkung entfalten können. Ähnlich formuliert Scharathow Ziele von Empowerment vor dem Hintergrund dieser Machtverhältnisse – und verdeutlicht damit, dass sich Empowerment (auch) im rassismuskritischen Kontext a) nicht nur auf die Selbstbemächtigung Einzelner bezieht, sondern auf die kollektive Selbstbemächtigung gesellschaftlich marginalisierter sozialer Gruppen und b) immer auch strukturelle Gegebenheiten (und nicht nur psychosoziale Ausgangslagen von Personen) im Blick hat: „Mit dem Empowerment-Ansatz werden somit immer auch ungleiche strukturelle und gesellschaftliche Machtverhältnisse adressiert. Angestrebt wird eine Veränderung dieser hin zu einem Mehr an sozialer Gerechtigkeit: Demokratische Teilhabe sowie Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen sollen ausgeweitet und Handlungsspielräume so erweitert werden [...]“ (Scharathow, o. J.). Vor diesem Hintergrund dienen Empowerment-Ansätze, so formuliert es Rosenstreich (2006, S. 197/198), „[...] 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 Empowerment-Prozess fortführen“.

Herriger erkennt in der Empowerment-Arbeit im Kontext von Rassismuskritik und Antidiskriminierungsarbeit das Konzept „Critical Consciousness“ von Paulo Freire wieder und rekapituliert: „Nach Freire sind es drei Schritte, die Auswege aus



struktureller Benachteiligung und entmächtigender Diskriminierung möglich machen: die Überwindung der Sprachlosigkeit, die kritische Reflexion unterdrückender Fremdkonstruktionen und die kollektive widerständige Aktion“ (Herriger 2014, S. 4).

Andererseits (und damit verschränkt) soll es darum gehen, dass aus der „Weißseins-Perspektive“ zu diesem Empowerment-Prozess beigetragen wird, in dem die „Weißen“ auf Basis der „critical whiteness“-Theorien selbstkritisch ihr Weißsein reflektieren, sich mögliche Verstrickungen in rassistische Diskurse und Strukturen bewusst machen und durch diese Reflexion eine Möglichkeit des „Powersharings“ geschaffen wird.<sup>16</sup> Und damit komme ich zu einem von zwei ganz wesentlichen Bausteinen von Empowerment, wie sie (auch) im Kontext der People-of-Color-Bewegung, eine bedeutsame Rolle spielen: die „geschützten Räume“ und das „Powersharing“.

### *„Geschützte Räume“, „Powersharing“ und „Critical Whiteness“*

Das Konzept der „geschützten Räume“ kann sich sowohl auf das Empowerment Einzelner als auch auf das Empowerment von Gruppen beziehen. Geschützte Empowerment-Räume im Kontext der Arbeit von, mit und für Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund sind Räume, in denen Menschen mit Rassismuserfahrungen entweder in Einzelberatungszusammenhängen (z. B. im Rahmen von Antidiskriminierungsberatung, vgl. Yigit 2013) oder in sozialen Gruppen diese Erfahrungen kritisch reflektieren und Handlungsstrategien entwickeln können, ohne sich gegenüber Menschen ohne Rassismuserfahrungen „erklären“ zu müssen, ihre Erfahrungen legitimieren zu müssen etc. Denn nicht selten haben sie in ihren Biographien die Erfahrung gemacht, dass ihre Berichte über rassistische Diskriminierungserfahrungen von Menschen ohne (zugeschriebenem) Migrationshintergrund nicht ernstgenommen oder verharmlost wurden oder gar als Versuch wahrgenommen wurden, „die Deutschen“ pauschal zu diskreditieren – Erfahrungen, die zu neuerlichen Verletzungen führen können. Daher sind die geschützten Räume ein wichtiges Element, z. B. von Bildungsarbeit oder auf struktureller Ebene, mit Blick auf die Gründung von sozialen Initiativen, um ohne Angst vor neuen Verletzungen mit anderen gleichermaßen Betroffenen diese Erfahrungen zu reflektieren, das eigene Selbstbewusstsein gegenseitig zu stärken und ggf. gemeinsam politische Strategien des Widerstands zu entwickeln. Bezogen auf die einzelfallbezogene Arbeit versuchen daher auch manche Antidiskriminierungsberatungsstellen, die Option zu eröffnen, je nach Wunsch der Adressat\_innen Berater\_innen zur Verfügung zu halten, die selbst einer der Gruppen der „potenziell rassistisch Diskreditierten“ angehören. Es wird (ebenso wenig in der Arbeit mit Gruppen) in vielen Bildungs- und Beratungskontexten zwar als Handlungsmaxime, nicht unbedingt aber als Dogma gesehen, dass in jedem Kontext auch die Trainer\_innen, Berater\_innen etc. ähnlich strukturierte Marginalisierungserfahrungen gemacht haben müssen. Auf Trainer\_innen- und/oder Berater\_innenebene wird hier durchaus mit mehreren Varianten gearbeitet (z. B.

---

<sup>16</sup> Der „critical whiteness“-Ansatz wird jedoch auch kontrovers diskutiert. Vgl. hierzu exemplarisch: Bee 2013 oder Kien Nghi Ha (2014).



Trainer\_innentandems mit und ohne (zugeschriebenen) Migrationshintergrund). Ein besonders zentrales Moment aller Bildungs- und Beratungspraxen, die mit geschützten Räumen arbeiten, ist, dass auf der Gruppenebene ein (bisweilen, bspw. in rassismuskritischen Diversity-Trainings mit „gemischten“ Gruppen auch nur temporär, Vgl. Rosenstreich 2009) geschützter Raum für eine Teilnehmendengruppe geschaffen wird, die sich über Rassismuserfahrungen austauschen und Handlungsstrategien entwickeln kann.<sup>17</sup> Einige Bildungsangebote arbeiten mit einem umfänglichen und differenzierten Bildungsprogramm, das z. B. sowohl Empowerment-Bildungsangebote in geschützten Räumen als auch Antirassismus- und Critical-Whiteness-Bildungsangebote zur Verfügung hält (z. B. die Fachstelle ju:an der Amadeu Antonio Stiftung, die in einem späteren Abschnitt detaillierter vorgestellt wird).

Zu Powersharing: In einigen Texten zu Empowerment und Powersharing (z. B. Torres/Can 2013, Rosenstreich 2009, Scharathow o. J. und auch in den Grundlagentexten von Herriger (2014, Homepage) wird davon ausgegangen, dass Empowerment und Powersharing als ineinandergreifende konzeptionelle Bezugsrahmen gedacht werden müssen, denn: Solange die nichtmarginalisierten Akteursgruppen nicht selbstkritisch eigene mögliche Verstrickungen in rassistische Diskurse und Strukturen und damit verbundene „Othering“-Prozesse reflektieren und infolgedessen auch (Macht-)Räume an marginalisierte Gruppen abgeben, sind Empowerment-Prozesse vor allem bezogen auf die Frage der Verteilungsgerechtigkeit von Ressourcen, Befugnisse etc. nur eingeschränkt wirksam – zumindest auf der strukturellen Ebene. Die Adressat\_innen von Powersharing scheinen in der Regel bzw. im Wesentlichen Personen ohne (zugeschriebenen) Migrationshintergrund z. B. in etablierten strukturellen Arbeitszusammenhängen zu sein (z. B. etablierte Institutionen der Sozialen Arbeit, die eine hohe Machtposition im Diskurs haben, gut mit Fördergeldern ausgestattet sind, wissen, wie man sie beantragt, über entsprechende Kontakte verfügen etc.).

Critical Whiteness: Im Kontext der Bildungsarbeit lassen sich zudem z. B. Antirassismustrainings und Critical-Whiteness-Bildungsangebote finden, die zum Ziel haben, dass Personen ohne (zugeschriebenen) Migrationshintergrund (gerade auch solche in privilegierten Positionen und in Institutionen) sich kritisch mit ihren eigenen Machtpositionen als „weiße“ Privilegierte auseinandersetzen vor dem Hintergrund rassistisch formatierter gesellschaftlicher Macht- und Ungleichheitsverhältnissen (Vgl. Rosenstreich 2009, S. 200 und Vgl. Scharathow o. J., S. 121f.). Diese Maßnahmen haben oft auch (aber nicht nur!) zum Ziel, dass die Reflexion der eigenen weißen Privilegien zu einem Nachdenken über Macht und das Teilen von Macht (Powersharing) führt.

Diese Bildungsangebote setzen in der Regel auf der individuellen Ebene an und sollen dazu beitragen, dass die privilegierten Adressatengruppen durch das Anstoßen kritischer Reflexionen der eigenen Machtposition und durch Wissensvermittlung über rassistische gesellschaftliche Strukturen und Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund die Initiative ergreifen, um

---

<sup>17</sup> Zur Auseinandersetzung mit dem Thema „geschützte Räume“ vgl. zudem exemplarisch Kalpaka 2009.



selbst gegen diese Strukturen anzukämpfen und dazu beizutragen, die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund zu stärken. Nach Ansicht von Rosenstreich und Scharathow ist ein wichtiger Aspekt hierbei das strukturelle Empowerment: Privilegierte sollen also Macht und Ressourcen abgeben und teilen. Das würde z. B. bedeuten, dass sie dazu beitragen, dass Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund und Organisationen ihrer Selbstvertretung (das können Organisationen der People of Color und/oder Migrant\_innenorganisationen und -initiativen sein – bezogen auf Jugendliche können dies z. B. die Vereine Jugendlicher mit Migrationshintergrund [VJM] sein) an vorhandenen Strukturen und Ressourcen stärker beteiligt sind. Mit Blick auf das Thema des Aufsatzes am Beispiele der Vereine von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erläutert, würde das bedeuten, dass Vereine von Jugendlichen mit Migrationshintergrund a) an den etablierten Strukturen der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit partizipieren (z. B. Mitgliedschaften in Bundes- und Landesjugendringen), b) systematisch bei der Erstellung von Förderanträgen einbezogen sind und/oder dabei empowert und unterstützt werden, eigene Anträge zu stellen, c) dass sie sich Gehör verschaffen können z. B. auf zentralen Fachtagungen und Konferenzen mit jugendspezifischen Themen und d) dass ihre Perspektive und Expertise auch im Kontext der jugendspezifischen Landes- und Bundespolitik ernst genommen wird. Bezogen auf Powersharing bringt Rosenstreich die Voraussetzungen dafür folgendermaßen auf den Punkt:

„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 die Frage danach, wer letzten Endes die Kontrolle über Ressourcen und die Entscheidungsmacht über deren Einsatz hat. Eine Herausforderung von Powersharing besteht darin, zu respektieren, dass minorisierte Menschen andere Interessen haben können, zu andere Entscheidungen kommen können, bestimmte Dinge möglicherweise anders definieren und deuten etc., als es aus einer privilegierten Perspektive als ‚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.“ (Rosenstreich 2009, S. 199/200).

Bei der Konzipierung von Powersharing-Aktivitäten ist gleichzeitig zu bedenken: Hier kann es nicht ausschließlich um „Weiße“ bzw. Menschen ohne (zugeschriebenen) Migrationshintergrund gehen, die Adressat\_innen von strukturellem Powersharing sind. Denn selbstverständlich sind auch Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund in Strukturen und Organisationen verankert, die man „deutungsmächtige Akteur\_innen“ nennen könnte (z. B. Politik, Medien, Wissenschaft,

Wirtschaft, Behörden etc.). Daher müssen Powersharing-Vorhaben immer an Gruppen, die gesellschaftliche Macht haben, adressiert werden, und keinesfalls entlang der Differenzlinie mit/ohne (zugeschriebenen) Migrationshintergrund – denn dies käme ansonsten einer Reproduktion der Marginalisierung von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund gleich.

Im folgenden Kapitel wird ein exemplarischer Einblick in die Empowerment-Praxis anhand verschiedener Praxisbeispiele gegeben. In einem ersten Teil wird (ohne systematischen Anspruch) ein grober Überblick über Varianten von Empowerment-Konzepten im Kontext der Arbeit von, für und mit Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund gegeben – ohne Anspruch auf Vollständigkeit und mit dem Hinweis darauf, dass zur systematischen Analyse der Landschaft der Praxisbeispiele ein größer angelegtes Forschungsprojekt notwendig wäre. Im zweiten Teil werden drei Praxisbeispiele mittels Dokumentenanalyse etwas ausführlicher dargestellt.

### **2.3. Empowerment-Praxis im Kontext von sozialen Ungleichheitsverhältnissen, „Othering“ und Rassismus**

In der Literatur und im Zuge der Recherche von Praxisbeispielen im Kontext von Empowerment von, für und mit (jungen) Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund lassen sich verschiedene Varianten, Ausrichtungen, Schwerpunktsetzungen und Aktionsebenen identifizieren. Datenbasis dieser Analyse sind die Dokumente im Anhang, deren Quellen mit Links etc. gekennzeichnet sind. Die ausschließlich auf einer Internetrecherche basierende Dokumentenanalyse kann Empowermentangebote zunächst nur exemplarisch erfassen (so sind etwa einige Angebote und deren Inhalt in den Internet-Dokumenten nicht ausführlicher erklärt) – aber auch Titel, Themen, Ziele und verwendete Schlagworte lassen durchaus, vorsichtig interpretiert, Trends und Tendenzen in diesem Praxisfeld erkennen.

Einige der recherchierten Praxisbeispiele sind auf Jugendliche zugeschnitten, andere haben keine altersspezifischen Einschränkungen – sie wurden dennoch hier berücksichtigt, weil sie ebenfalls zum Teil aufschlussreiche Einblicke in theoretisch-konzeptionelle Empowerment-Philosophien und -Praxen ermöglichen – und außerdem die Zielgruppe junge Menschen inkludieren. Es lassen sich neben den Graswurzelinitiativen (z. B. die Initiative „Jugendliche ohne Grenzen“, HAKRA, KARFI u. a.) verschiedenste Organisationsstrukturen identifizieren, die als „Empowerment“ deklarierte Programme, Projekte und Maßnahmen initiieren. Die Angebote sind nicht alle dezidiert der Sozialen Arbeit zuzuordnen und hier schwimmen zudem oft die strukturellen Grenzen. So werden Empowermentangebote oft z. B. von Initiativen von People of Color und/oder Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund (die Selbstbezeichnungen sind unterschiedlich) initiiert und organisiert (z. B. HAKRA, KARFI, agisra, Jugendliche ohne Grenzen) – oftmals auch mittels öffentlicher Fördermittel. Nicht alle, aber einige verfolgen mit ihrer Bildungsarbeit einen sehr expliziten politischen Anspruch. Daneben gibt es aber auch viele Träger aus dem eher als „mehrheitsdeutsch“ zu bezeichnenden Kontext, die Empowerment-Maßnahmen anbieten, Projekte initiieren etc. (z. B. ju:an, Praxisstelle antisemitismus- und

rassismuskritische Jugendarbeit bei der Amadeu Antonio Stiftung, Life e. V., Pro Familia Ortsverband Frankfurt am Main, Memory Biographie- und Schreibwerkstatt e. V.). Letztere arbeiten jedoch oft mehr oder weniger systematisch mit Migrant\_innenorganisationen zusammen und/oder haben Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund als hauptamtliches Personal. Zudem gibt es Organisationen, die ihre Empowermentangebote nicht im Schwerpunkt an Einzelpersonen und/oder Gruppen richten, sondern z. B. Empowermentangebote für Migrant\_innenorganisationen entwickelt haben (wie etwa „MEMO‘ – Management & Empowerment in Migrantenorganisationen“ als Qualifizierungsprogramm, durchgeführt vom Forum der Kulturen Stuttgart).

Die Sichtung<sup>18</sup> einer exemplarischen Auswahl von Angeboten (vgl. Linkliste der Angebote im Anhang dieses Beitrags) hat ergeben, dass Empowerment tatsächlich, wie auch Herriger es in seinen Grundlagentexten beschreibt, eine Vielzahl von Schwerpunktsetzungen, Haltungen und Methoden vereint und der Begriff somit auch in der Praxis sehr weit gefasst wird. Viele Angebote rekurrieren dabei auch auf rassismuskritische Theorien und Diskurse – einige Angebote fokussieren die Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund aber auch ohne dezidiert z. B. auf rassismuskritische Ansätze zu rekurrieren oder Antirassismus- und Critical-Whiteness-Arbeit explizit als Teile der Maßnahme zu formulieren (z. B. das XENOS-Projekt: „Ich: Integration und Chancen“ des Multikulturellen Forums Lünen oder die Biographiearbeit im Stadtteil des Vereins Memory Biographie- und Schreibwerkstatt e. V.). Im vergleichenden Überblick der recherchierten Angebote und Maßnahmen scheint jedenfalls insgesamt das Empowerment-Verständnis sehr variantenreich zu sein, zum Teil aber auch etwas beliebig – etwa wenn der Begriff eher als Etikettierung fungiert, um den ressourcenorientierten Ansatz und das ernsthafte Bestreben, die Teilhabe der jungen Menschen in der Gesellschaft und ihren Institutionen (z. B. Bildungssystem) zu stärken, zu unterstreichen, ohne aber im engeren Sinne z. B. tiefgehend auf ein theoretisch-konzeptionell entwickeltes Verständnis von Empowerment in den jeweiligen Arbeitszusammenhängen einzugehen. Andere Angebote scheinen sich enger an einem sich in der Fachliteratur herauskristallisierenden Empowerment-Verständnis im Kontext der Arbeit von, für und

---

<sup>18</sup> Zur Datenbasis: Dieser Beitrag basiert auf einer exemplarischen Dokumentenanalyse auf Basis einer Internetrecherche. Im Ergebnis konnten inhaltlich mehr oder weniger aussagekräftige Materialien zusammengestellt und in die Analyse einbezogen werden. Der Detaillierungsgrad der recherchierten Materialien reichte von einfachen Flyern oder Homepage-Ankündigungen z. B. zu Empowerment-Workshopangeboten bis hin zu sehr ausführlichen Dokumentationen der Ergebnisse und Erfahrungen mit durchgeführten Empowerment-Konzepten. Daher ist mir wichtig, darauf hinzuweisen, dass die vorliegenden zusammengetragenen Informationen und Analysen lediglich einen ersten exemplarischen Überblick darüber geben können, wie der Empowerment-Begriff in jeweiligen Maßnahmen verwendet wird, welche Konzepte (sofern näher erläutert) dahinterliegen, wie die Empowerment-Angebote strukturiert sind und bei welchen Trägern sie angesiedelt sind. Auf Basis der vorliegenden Zusammenstellung von Informationen können daher lediglich exemplarisch Einblicke gegeben werden, welche Vielfalt von Ansätzen, Zielen und Zielgruppen, Methoden und Erkenntnissen anzutreffen sind. Hier besteht eine Forschungslücke, die mittelfristig etwa durch umfassendere und systematischere qualitative Analysen der Angebotsvielfalt im Bereich Empowerment, Migration, Othinging und Rassismus erfolgen müsste, verbunden mit qualitativen und quantitativen Befragungen von Akteursgruppen in diesem Bereich. Dies wäre m. E. ein längerfristiges und gleichsam lohnendes Forschungsprojekt.

mit Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund zu orientieren (vgl. dazu auch die im Kap. 2.3. ausführlicher dargestellten drei Praxisbeispiele).

### *Warum es schwierig ist, Empowerment-Angebote in diesem Themenfeld zu systematisieren*

Herriger unternimmt in seinem Text „Stichwort Empowerment“ den Versuch, die Empowerment-Praxis mit ihren vielfältigen Angeboten zu systematisieren. Er unterscheidet dabei vier Ebenen der Empowerment-Arbeit: a) die Individualebene (z. B. die Mobilisierung von individuellen Ressourcen oder Erinnerungsarbeit/Biographiearbeit, u. a. um eventuelle „verschüttete Bewältigungsressourcen zu entdecken und neuen Mut für Lebensveränderungen zu schöpfen“ – Herriger o. J., S. 2), b) die Ebene der sozialen Netzwerke (wie Unterstützung und Begleitung etwa von familiären, nachbarschaftlichen und anderen Unterstützungsnetzwerken im Alltag und den Aufbau und die Begleitung von Selbsthilfeinitiativen, die dann selbst ihre Anliegen im Kollektiv vorbringen und zu gesellschaftlichen Veränderungen beitragen), c) die institutionelle Ebene (z. B. Reformen von „etablierten“ sozialen Organisationen, z. B. in Richtung Interkulturelle Öffnung, Diversitätsorientierung u. Ä., verbunden mit einer Stärkung der Möglichkeit marginalisierter Gruppen, auf gleicher Augenhöhe beteiligt zu sein an Prozessen, Strukturen etc.) und d) die (lokal)-politische Ebene (z. B. Stärkung der marginalisierten Gruppen und ggf. ihrer Selbsthilfeinitiativen, damit sie sich in politischen Strukturen und Prozessen auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene Gehör verschaffen, ihre Perspektive einbringen und auf diesem Weg zu gesellschaftspolitischen Veränderungen beitragen, z. B. zum Abbau von rassistischen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen).

Die exemplarische Recherche und Sichtung von Empowerment-Angeboten mit Bezug zu Empowerment von Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund ergab, dass es sich als schwierig gestaltet, die recherchierten Organisationen und ihre Aktivitäten eindeutig diesen Schwerpunkten der Empowerment-Praxis zuzuordnen. Die genannten vier Schwerpunkte können dennoch Ausgangspunkte der Beschreibung der Initiativen und Angebote sein, auch wenn es Überschneidungen gibt (die dann ebenfalls im Folgenden gekennzeichnet werden). Die Sichtung ergab, dass es zum Teil zumindest eher möglich war, die Empowermentpraxen nach inhaltlichen (Teil-)Schwerpunkten entlang der o. g. Kriterien a) bis d) zuzuordnen als konkrete Organisationen mit ihren gesamten Angeboten einer Kategorie (z. B. individuelle Ebene) zuzuordnen. Vorhandene Überschneidungen werden entsprechend im folgenden Text deutlich.

### *Individuelle Ebene und Netzwerkebene*

Zum Empowerment mit Schwerpunkt auf individueller und Netzwerkebene lassen sich beispielsweise die Angebote der Antidiskriminierungsberatungsarbeit fassen. Am Beispiel der Antidiskriminierungsberatungsarbeit hat Yigit (Vgl. 2013) erläutert, wie



Empowerment konzeptionell in die Beratungsarbeit eingelassen ist und welche Vor- und Nachteile es hat, in diesem Kontext mit dem Empowermentansatz zu arbeiten. Auch andere Antidiskriminierungsberatungsstellen positionieren sich so, dass Empowerment ein integraler Bestandteil ihrer Arbeit ist – auch in Form von Empowerment-Workshops (z. B. bei den Antidiskriminierungsstellen ARIC/NRW Duisburg oder ÖGG Köln).

Darüber hinaus gibt es unter dem „Label“ Empowerment zahlreiche Maßnahmen bzw. Aktivitäten, die sich eher in einem allgemeiner zu bezeichnenden Bereich der Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe verorten lassen – aber nicht unbedingt dediziert erkennbar beispielsweise einen politischen und/oder rassismuskritischen Anspruch verfolgen. Viele dieser Angebote setzen auf der individuellen Ebene an und setzen ihre Maßnahmen meist in Form von Einzelfallberatung und/oder Gruppenarbeit um. Beispiele hierfür sind etwa verschiedene Beratungs- und Begleitungsangebote. Als Beispiele aus der unter dem Stichwort „Empowerment“ sich subsumierenden Initiativen und Aktivitäten können etwa „klassische“ und ressourcenorientierte Beratungs- und Begleitungsangebote gelten, so z. B. die Beratungs- und Begleitungsarbeit für geflüchtete Frauen („Migrantinnen-Treff Gülistan Bonn“, „Al Nadi“, Nachbarschaftsheim Berlin-Schöneberg, Karga e. V. Hannover, agisra e. V. Köln) – Initiativen, die gender- und migrationssensibel arbeiten. Zu den von ihnen behandelnden Themen zählen u. a. Zugang zu Sprache, Wohnung, Arbeitsmarkt, Kinderbetreuung und Unterbringung von Kindern in Kita und Schule, häusliche Gewalt. Die entsprechenden Projektträger sind sowohl auf der Ebene der individuellen Beratung und Begleitung als auch auf der Ebene der Unterstützung der Vernetzung der Frauen untereinander aktiv, zum Teil werden auch Schulungen/Workshops angeboten (z. B. das Seminar „Stärken stärken – Empowerment alleinerziehender Mütter“ bei agisra e. V.). Weitere Beispiele unter dem Stichwort „Empowerment“, die eher die individuelle Ebene und die Ebene der Vernetzung in ihren Aktivitäten widerspiegeln, sind Projekte wie „Biographiearbeit im Stadtteil mit Kindern und Eltern“ (von Memory Biografie- und Schreibwerkstatt e. V.), die mit Kindern und Eltern mit Migrationshintergrund arbeiten und eine ressourcenorientierte Biografiearbeit als eine Form (psychozialen) Empowerments begreifen. Ziele sind u. a., dass die Adressat\_innen ihre eigene Lebenserfahrung, Mehrsprachigkeit im Kontext von Mehrfachzugehörigkeit wertschätzen lernen und daraus mit einem gestärkten Selbstbewusstsein und mehr Optimismus für ihren weiteren Lebensweg hervorgehen. Ein weiteres Beispiel ist das Projekt „Ich: Integration und Chancen: Jugendliche entdecken und entwickeln ihren Stärken“ (Multikulturelles Forum Lünen), welches auf Maßnahmen für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund im ALGII-Bezug zugeschnitten ist, um sie in ihren Bildungs- und Berufswegen zu stärken, und auf Aktivitäten wie z. B. Schulungen für Multiplikator\_innen.

Insgesamt sind die Bildungs- und Beratungsangebote für Gruppen unter dem Stichwort „Empowerment“ zahlreich und variantenreich. Sie werden oft aus den Initiativen, die People of Color- und/oder Migrant\_innenorganisationen zuzurechnen sind, angeboten, aber auch von anderen Organisationen – und auch von freiberuflichen Einzelpersonen, die z. B. von Organisationen zur Durchführung von Empowerment-



Bildungsangeboten gebucht werden. Es werden Empowerment-Workshops und – Seminare zum Teil mit sehr ausdifferenzierten Adressat\_innengruppen angeboten. So lassen sich etwa Empowerment-Angebote speziell für „Jugendliche of Color“ finden (z. B. von Respekt Freiburg und von der Praxisstelle ju:an der Amadeu Antonio Stiftung) oder auch Angebote für Frauen of Color, Sinti und Roma und andere Unterteilungen (sehr ausdifferenziert z. B. nach dem HAKRA-Empowerment-Konzept). Andere Empowerment-Seminare wiederum sind auf bestimmte Berufsgruppen zugeschnitten (z. B. Empowerment-Workshop für Fachkräfte aus der Integrations- und Antidiskriminierungsarbeit mit eigenen rassismus- und/oder migrationsbedingten Diskriminierungserfahrungen, Veranstalter: Kommunales Integrationszentrum Bonn; Durchführende: Bildungskollektiv KARFI). Analog zu den Empowerment-Bildungsangeboten bieten einige Organisationen (neben anderen Maßnahmen) auch Seminare für Adressat\_innen ohne (zugeschriebenen) Migrationshintergrund an, die das Powersharing ermöglichen sollen.

### *Institutionelle Ebene und politische Ebene*

Die Entwicklung von Empowermentpraxen auf der institutionellen und politischen Ebene ist sehr vielfältig. Zunächst einmal ist zu sagen, dass Empowerment-Aktivitäten auf individueller und Vernetzungsebene oftmals Empowerment-Aktivitäten auf der institutionellen und/oder politischen Ebene vorausgehen.

Im Bereich „institutionelle und politische Ebene“ sind zunächst People-of-Color-Initiativen und/oder Migrant\_innenorganisationen zu nennen (inklusive derer mit Spezialisierung auf den Jugendbereich), die bereits lange am Empowerment der durch Rassismus und Diskriminierung marginalisierten Gruppen arbeiten und deren Zielperspektive deutlich über individuelle Beratung, Begleitung und Vernetzungsangebote hinausgeht, sondern auch institutionelle Zusammenhänge berührt und politische Aktivitäten beinhaltet oder diese dezidiert anstößt. Viele von ihnen tragen dazu bei, dass sich einige der „etablierten“ institutionellen Strukturen in Deutschland öffnen. Die bereits erwähnte Organisation und Migrantinnenberatungsstelle agisra e. V. beispielsweise gibt es seit über 20 Jahren. Sie besteht überwiegend aus Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund, die ihrerseits nicht nur andere Frauen beraten und unterstützen sowie Bildungsangebote (sowohl für die Frauen als auch für Multiplikator\_innen) machen – sondern agisra (Arbeitsgemeinschaft gegen sexuelle und rassistische Ausbeutung) versteht sich gleichzeitig als politische Organisation, die seit vielen Jahren dazu beiträgt, dass sich etablierte Strukturen für die Anliegen der (jüngeren und älteren) Frauen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund öffnen. Gleichzeitig gestalten sie vielfältige politische Aktionen, um auf das Thema aufmerksam zu machen – als Frauen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund mit Unterstützung von anderen Frauen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund. Auch die Mädchenarbeit ist ein wichtiger Eckpfeiler der Arbeit. Bei agisra vereinen sich Angebote, die der professionellen Sozialen Arbeit zuzurechnen sind, und politisches „Graswurzel“-Engagement, so wie in manchen anderen solcher Initiativen (wie z. B. auch das ehemalige Netzwerk



HAKRA in Berlin oder das Projekt Each One Teach One – EOTO e.V. als communitybasiertes Bildungs- und Empowermentprojekt in Berlin).

Mit Blick speziell auf junge Menschen ließe sich ebenfalls eine Reihe von anderen Organisationen nennen, die ihrerseits auf Strukturebene und auf politischer Ebene Empowermentarbeit machen – indem sie sich gewissermaßen selbst (und andere) empowern und damit dazu beitragen, herrschende Strukturen auch in etablierten Organisationen und Politiken kritisch und auch öffentlichkeitswirksam zu hinterfragen. Hier wäre z. B. die Organisation „Jugendliche ohne Grenzen“ zu nennen, die ihrerseits Empowerment-Workshops anbietet und gleichzeitig ein politisches Sprachrohr insbesondere von jungen Geflüchteten für junge Geflüchtete geworden ist, die etwa durch Aktionen wie die jährliche Preisverleihung an den „Abschiebeminister des Jahres“ auf sich aufmerksam gemacht haben. Die Jugendlichen arbeiten immer häufiger auch mit „alteingesessenen“ Organisationen (bspw. kirchliche Träger, IB und AWO etc. – etwa im Kontext der JMDs) zusammen, treten damit zusammenhängend z. B. auf großen Konferenzen auf und bringen ihre Perspektive zu Gehör. Im Rahmen eines Empowermentworkshops für Jugendliche, die Adressat\_innen der JMD waren, haben sie bspw. andere Geflüchtete und andere junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund erfolgreich dazu motiviert, sich politisch zu engagieren.

Zudem sind in diesem Bereich alle Sensibilisierungs-, Bildungs-, Coachingaktivitäten, Konferenzen, Öffentlichkeitsarbeit etc. zu nennen, die dazu beitragen, dass Powersharing stattfindet – auch wieder unabhängig davon, ob sie von People of Color und/oder „migrantischen“ Organisationen oder anderen Organisationen angeboten werden, sofern sie in ein Empowerment-Gesamtkonzept eingebunden sind (z. B. Bildungs- und Beratungsangebote von ju:an, Angebote nach dem HAKRA-Konzept).

Schließlich ist in diesem Zusammenhang noch die Arbeit der Antidiskriminierungsstellen auf Strukturebene und auf politischer Ebene zu nennen. Vor dem Hintergrund ihrer weiteren Aktivitätsfelder lassen sich nämlich nur Teile der Arbeit der Antidiskriminierungsstellen als Arbeit mit Schwerpunkten auf der individuellen Ebene und Netzwerkebene bezeichnen. Denn genau genommen sind die Antidiskriminierungsberatungsstellen für das Thema Diskriminierungsabbau u. a. mit Lobbyarbeit sehr aktiv – auch gegenüber großen, privilegierten Trägern (so wird z. B. für anonymisierte Bewerbungsverfahren in Personalauswahlverfahren geworben oder es werden Workshops und Konferenzen etwa zum Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt veranstaltet und Vertreter\_innen etablierter und „wirkmächtiger“ Institutionen eingeladen). Zudem mischen sie sich zugunsten Betroffener mit Diskriminierungserfahrungen in die politischen Diskurse ein, indem sie z. B. Landesintegrationspläne mit Blick auf diskriminierende Formulierungen kritisieren oder auch auf politischer Ebene ausreichend Ressourcen und Strukturen für ihre Arbeit fordern. Damit betreiben die Antidiskriminierungsstellen gewissermaßen Empowerment auf struktureller Ebene – und viele von ihnen legen großen Wert darauf, dies gemeinsam mit Betroffenengruppen und ihren Selbsthilfeinitiativen zu tun. Mindestens sofern letzteres gegeben ist, lässt sich m.E. von Empowermentarbeit auf struktureller und politischer Ebene sprechen.

## **2.4. Empowerment-Praxisbeispiele unter der Lupe – unter Berücksichtigung der Lebenswelten von (jungen) Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund**

Im Folgenden werden drei Praxisbeispiele von Empowerment im Kontext von Rassismus, Diskriminierung und „Othering“ etwas detaillierter vorgestellt. Eines (HAKRA) bezieht Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund (hier wird die Selbstbezeichnung „People of Color“ verwendet) aller Altersgruppen mit ein, die anderen zwei Beispiele (Empowerment-Arbeit bei ju:an und Empowerment-Arbeit im Projekt „3 – 2 – 1 – Mut“) beziehen sich im Schwerpunkt auf junge Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund. Die drei Beispiele weisen in verschiedener Hinsicht Besonderheiten auf: a) Es sind zum Teil weitreichende Konzepte, die genau genommen alle vier genannten Ebenen (individuell, Vernetzung, institutionell, politisch) der Empowermentpraxis, die Herriger unterscheidet, mehr oder weniger einbeziehen; b) sie stellen in ausdifferenzierter Form nicht nur ihr Konzept schriftlich dar, sondern haben auch die Ergebnisse ihrer bisherigen Arbeit kritisch und ausführlich schriftlich reflektiert. Zudem haben sie c) unterschiedliche Entstehungszusammenhänge bezogen auf die Trägerschaft (die Projektinitiative HAKRA – gegen Rassismus aus Minderheitenperspektive; ein Projekt der Amadeu Antonio Stiftung; ein Projekt, angesiedelt beim Verband binationaler Familien und Partnerschaften – iaf).

Im Folgenden werden konzeptionelle Grundlagen und ausgewählte Resultate bzw. Handlungsempfehlungen vorgestellt, die aus der jeweiligen Projektarbeit (bisher) hervorgegangen sind. Die Einblicke in diese Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen unterstützen dabei, ein umfassenderes und differenzierteres Bild dazu zu entwickeln, welche „Formatierungen“ von Empowerment-Konzepten (Ziele, Handlungsansätze etc.) für wen angeboten werden, inwieweit dies auch mit Maßnahmen verzahnt wird, die Impulse zu Powersharing setzen sollen und welche Effekte solche Vorhaben auf die beteiligten Adressat\_innengruppen, ihre psychosoziale Situation, ihre subjektiven Möglichkeitsräume, ihre gesellschaftliche Teilhabe (auch bspw. in Form von mehr Mitbestimmung und/oder politischer Partizipation), aber auch auf Strukturen (z. B. Organisationen im Bildungs- und Sozialbereich, aber auch politische Strukturen und Diskurse) haben – und was aus den bisherigen Erfahrungen für Veränderungsempfehlungen bzgl. bestehender Konzepte und Methoden gegeben werden.

### **2.4.1. Empowermentarbeit nach dem HAKRA-Konzept im EU-Projekt „ECAR – European cities against racism“**

„HAKRA“ war eine Initiative für Empowerment aus der People-of-Color-Perspektive, die sich 2005 gegründet hatte und den Empowerment-Diskurs der People of Color den Recherchen zufolge erheblich mitprägte. (Ehemalige) Vertreter\_innen dieser Initiative (z. B. Halil Can und Nuran Yigit) haben seitdem nicht nur spezifische Konzepte für Empowerment-Trainings, Netzwerkbildung und Critical-Whiteness-Bildungsarbeit

entwickelt, sondern sie haben zudem eine Reihe von Fachtexten verfasst, in denen sie ihr Verständnis von Empowerment und auch von Powersharing theoretisch fundieren, aus der People-of-Color-Perspektive veranschaulichen und damit den hiesigen Diskurs um das Thema maßgeblich mit beeinflusst haben. Den Recherchen zufolge gehörte zum Angebotsspektrum von HAKRA u. a. ausdifferenzierte Empowerment-Trainings in „mehrfach geschützten“ Räumen (also für verschiedene Zielgruppen, z. B. People of Color, Women of Color, Sinti und Roma u. a.), Workshops, Referate, Coachings und Seminare (auch für Hochschulen) u. a. zu den Themen Empowerment, Critical Whiteness und Powersharing. Außerdem war HAKRA aktiv im Bereich der sozialen und politischen Vernetzung von People of Color, u. a. in Zusammenarbeit mit dem Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB).

Gegenstand der Analyse in diesem Fachartikel ist die Dokumentation einer Reihe von Empowerment-Workshops gegen Rassismus, die im Rahmen des EU-Projekts „ECAR – European cities against racism“ 2012 entwickelt und umgesetzt wurden. Aufschlussreich für die Reflexion von Empowermentinitiativen sind hier vor allem Ziele und Zuschnitte der einzelnen Empowerment-Workshops, die Erfahrungen, die währenddessen damit gemacht wurden und die allgemeiner gehaltenen Handlungsempfehlungen für die Entwicklung von Empowerment-Bildungsarbeit, die daraus entwickelt wurden (Vgl. Can 2013).

### *Empowermentverständnis*

Das folgende Zitat macht das Empowerment-Verständnis von HAKRA deutlich: Es orientiert sich einerseits an dem bereits in einem der vorherigen Abschnitte festgehaltenen Definitionsversuch von Herriger des Begriffs Empowerment, der von Can, der die HAKRA-Broschüre verfasst hat, explizit herangezogen wird (Vgl. Can 2013, S. 8). Herrigers Umschreibung von Empowerment wird andererseits jedoch zusätzlich dezidiert um eine politische Dimension ergänzt, bzw. die politische Dimension von Empowerment wird gestärkt, indem folgende Definition von Klöck (Vgl. 1998) herangezogen wird: „Anders ausgedrückt [...] bezeichnet Empowerment also einen konflikthaften Prozess der Umverteilung von politischer Macht, in dessen Verlauf die Menschen aus der Machtunterlegenheit austreten und sich ein Mehr an Macht, Verfügungskraft und Entscheidungsvermögen aneignen“ (Klöck 1998, zit. nach Can 2013, S. 8). Damit wird hier sowohl auf einen ressourcenorientierten wie auch machtkritischen Ansatz von Empowerment Wert gelegt und damit auf „[...] die Entwicklung einer kollektiven Kultur des selbstbewussten Widerstands gegen Ungleichheit sowie rassistische und diskriminierende soziale Gewalt- und Unterdrückungsstrukturen und für Selbststärkung, Selbstbestimmung und Partizipation im Sinne individueller und gesellschaftspolitischer Veränderungen“ (Can 2013, S. 10). Ein so deutlich formulierter politisch-emanzipatorischer Anspruch im Empowermentverständnis lässt sich bei Weitem nicht in allen Ansätzen, die im Kontext der Arbeit von, für und mit Menschen mit Migrationshintergrund gesichtet werden konnten, ausmachen. Hier werden auch die bereits weiter vorne im Text benannten theoretisch-konzeptionellen Bezüge (Rassismustheorie und Rassismuskritik,



cultural/postcolonial studies, Critical Whiteness) angedeutet (in diesem und in anderen Texten werden sie dann auch weiter ausformuliert und daraus Schlüsse für die Empowermentpraxis gezogen).

Der HAKRA-Empowermentansatz stützt sich hierbei mit Blick auf die praktische Umsetzung auf folgende Leitgedanken:

- Ressourcenperspektive: die Stärkung des Menschen als Gestalter\_in seiner/ihrer Lebenswirklichkeit
- Mehrfach-geschützte und getrennte Räume (mehrfach geschützte Räume meinen eine weitere Ausdifferenzierung von Bildungsräumen, z. B. für Frauen of Color)
- Dialogprinzip und Partizipationsgrundsatz: Partizipation und dialogisches Lernen auf gleicher Augenhöhe, empathische und gewaltfreie Kommunikation
- Achtung von Mehrsprachigkeit als Ressource
- Prinzip der Gleichheit in der Vielfalt und Vielfalt in der Gleichheit
- Mehrperspektivität als Erkenntnisprinzip
- Transkulturalität: Wertschätzung kultureller Vielfalt, auch als Möglichkeit für „[...] kreative individuelle und gesellschaftliche Veränderungsprozesse“ (Can 2013, S. 12)
- Prozessorientierung und Ganzheitlichkeit (= Verantwortung für sich selbst als Teil des Ganzen und gleichzeitig in Verantwortung sein bzgl. des Gegenübers bzw. des Ganzen)
- Mehrgenerationalität (horizontenerweiternde Perspektiven durch intergenerationellen Austausch)
- Vernetzung (= „synergetische kollektive Bündelung von Ressourcen im Sinne des solidarischen politischen Empowerments von People of Color und gesamtgesellschaftlicher Transformationsprozesse“) (Can 2013; S. 12).

### *Die Empowerment-Trainings*

Die Empowerment-Trainings haben ein sog. „Drei-Säulen-Modell“ zur Grundlage:

1. (Familien)biographische Arbeit mit erinnerungs- und migrationsgeschichtlichen Bezügen zu Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen und Bewältigungsstrategien, auch im Kontext von Kolonialismus;
2. Mehrperspektivische kritische Wissenszugänge zu den Themen:
  - a. Kolonialismus, Migration, (Mehrfach-)Diskriminierung, Rassismus und verinnerlichter Rassismus
  - b. Empowerment, Powersharing, Critical-Whiteness, Resilienz, Selbstorganisation, Widerstand, Dekolonialität

- c. AGG, positive Maßnahmen, Quotenregelung;
3. Theaterarbeit nach Augusto Boal als Empowerment-Methode (Statuen-, Forum-, Zeitungstheater, Regenbogen der Wünsche) (Vgl. Can 2013, S. 13).

Nach dem HAKRA-Konzept wurden im Rahmen des EU-Projektes „ECAR“ 2012 fünf Empowerment-Workshops gegen Rassismus umgesetzt, die dezidiert sowohl als pädagogisches als auch als politisches Bildungskonzept initiiert wurden. Die Workshops umfassten jeweils zwei Tage und wurden – im Sinne des Konzepts der „mehrfach geschützten Räume“ – für folgende Zielgruppen angeboten: a) Women of Color, b) People of Color, c) Roma und Sintj, d) Schwarze Menschen und e) Muslime of Color. Bis zu 15 Teilnehmende pro Workshop (Zielgruppe: Multiplikator\_innen mit Rassismuserfahrungen) waren vorgesehen, jeweils zwei Trainer\_innen pro Workshop sowie eine Person, die die Prozessbegleitung übernimmt. Die Teilnahme an den Workshops war kostenlos. Die Teilnehmer\_innen sowie einige der Prozessbegleitungen und Trainer\_innen wurden offenkundig teilweise aus bestehenden Berliner Netzwerken (wie z. B. das Move On Up-Empowerment Forum, das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin, dem Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB) und dem Migrationsrat Berlin-Brandenburg) gewonnen. Es wurden also bereits bestehende politisch aktive Netzwerkstrukturen genutzt, um teilnehmende Multiplikator\_innen zu gewinnen.

### *Ergebnisse und Erfahrungen*

Neben aufschlussreichen Erkenntnissen und Erfahrungswerten, u. a. zu Strategien der Teilnehmer\_innenrekrutierung, Auswahl der Trainer\_innen und Prozessbegleiter\_innen, Anmeldemöglichkeiten und Rahmenbedingungen etc., zu denen an dieser Stelle nicht detailliert Auskunft gegeben werden kann (vgl. hierzu ausführlicher Can 2013), werden im Folgenden einige Ergebnisse in Bezug auf die Zusammensetzungen der Zielgruppen bzgl. der Workshops, die Resultate der Bildungsprozesse mit Blick auf die Teilnehmenden und einige ausgewählte Erfahrungswerte zusammengestellt, die auch für andere im Empowerment-Kontext-Tätige aufschlussreich sein können.

So werden etwa am Beispiel von Zitaten von Teilnehmenden der verschiedenen Empowerment-Workshops positive Bildungseffekte sichtbar, die an den Zielen der Empowermentarbeit anknüpfen:

*„Schön war die Erfahrung, sich nicht rechtfertigen oder erklären zu müssen. Es waren Menschen anwesend, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, somit war kein Hintergrundwissen notwendig. Es war schön, nicht die eigenen Rassismuserfahrungen Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft ‚beweisen‘ zu müssen“ (Can 2013, S. 19).*

Dieses Zitat steht für die Aussagen mehrerer Teilnehmer\_innen, dass die geschützten Räume als große Entlastung empfunden wurden und keine Rechtfertigungen von Rassismuserfahrungen notwendig machten. Andere Zitate weisen zudem darauf hin, dass der geschützte Raum außerdem als innerlich stärkend erlebt wurde und ein

hohes Maß an gegenseitigem Respekt und Solidarität erlebt wurde. Die Biographiearbeit schien dazu wertvolle Beiträge zu leisten.

Auch bspw. die Theaterarbeit konnte Bildungseffekte im Sinne der von HAKRA angestrebten Empowerment-Ziele erreichen – zum einen im Sinne der Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten bei Rassismuserfahrungen, zum anderen im Sinne der Dekonstruktion von rassistischen Argumentationsweisen:

*„Das Gefühl von Gestärkt-Sein entwickelte sich besonders am zweiten Tag in der Durchführung der Methode des Forumtheaters. Hier wurden Rassismus-Erfahrungen ausgetauscht und noch einmal durchlebt, beziehungsweise verändert erfahren. Utopien waren möglich und einige Schauspieler\_innen empfanden es als erschreckend, wie gut sie die Rolle des Unterdrückenden spielen konnten und lernten so etwas darüber, wie durchschaubar für uns doch teilweise die rassistischen Gedanken der Mehrheit sind“ (Can 2013, S. 24).*

Auch an dem Ziel, Vernetzungsprozesse anzustoßen, damit die Teilnehmenden sich auch nach den Empowerment-Workshops zusammenschließen und sich in hiesigen gesellschaftlichen Diskursen, in denen Stigmatisierungsprozesse hergestellt werden, einzubringen, konnte im Rahmen der HAKRA-Seminare gearbeitet werden – wie hier am Beispiel des Workshops mit Roma und Sinti deutlich wird:

*„Für uns war das der erste Workshop dieser Art, bei dem wir uns als Roma zusammengeschlossen haben. Wir beschlossen, in Kontakt zu bleiben und freuten uns darauf, weiter miteinander zu arbeiten“ (Can 2013, S. 25).*

Die für diesen Beitrag analysierte Dokumentation lässt keine eindeutige Aussage darüber zu, in welcher Form und mit welchen Effekten sich einige der Teilnehmer\_innen auch mittelfristig vernetzt haben und u.U. auch in Politikdiskursen für ihre Interessen eintraten. Da eine günstige Voraussetzung für das Zustandekommen der Kurse jedoch war, dass einige Teilnehmer\_innen schon vor den Workshops in politischen Netzwerken zusammengeschlossen waren (und es zum Teil auch vorher schon Kontakte u. a. zu einzelnen Prozessbegleiter\_innen und Trainer\_innen in diesen Zusammenhängen gab), ist davon auszugehen, dass die Chancen dafür zumindest günstig standen.

Im Zuge der Beschreibung der Workshopverläufe und in einem gebündelten Abschnitt werden in der Broschüre weitere positive Effekte der Workshops, aber auch Herausforderungen und Gelingensbedingungen geschildert, von denen hier einige zentrale exemplarisch aufgegriffen werden:

- Das Konzept der geschützten Räume entfaltete insgesamt eine positive Kraft und trug wirkungsvoll zu den Zielen der Empowerment-Workshops bei. Das noch differenziertere Konzept der „mehrfach-geschützten“ Räume konnte jedoch nur teilweise realisiert werden. So war es bspw. sehr herausfordernd, genügend Teilnehmer\_innen für den Empowerment-Workshop für Roma und Sinti zu akquirieren und der Workshop für Muslim\_innen of Color musste mangels Interesse ganz abgesagt werden. Hinzu kommt, dass es nicht einfach ist, für die entsprechenden Workshops jeweils Prozessbegleiter\_innen

und/oder Trainer\_innen zu finden, die idealerweise ebenfalls aus den Reihen der jeweiligen Zielgruppen kommen – dafür ist der „Markt“ an Empowerment-Trainer\_innen noch zu klein. Wenn dies bereits für eine Stadt wie Berlin gilt, in der noch vergleichsweise viele Initiativen von Menschen mit Migrationshintergrund und anderen People of Color aktiv sind (die quasi auch als „Pool“ genutzt wurden, um Teilnehmende, Trainer\_innen etc. zu akquirieren), wird das für kleinere Städte und/oder ländliche Regionen eine noch größere Herausforderung. Hinzu kommt, dass in manchen Workshops (die Teilnehmende aller Geschlechtszugehörigkeiten angesprochen hatten) die Zahl der teilnehmenden Männer sehr gering war und sie dadurch eine marginalisierte Position hatten – dies wurde von allen Beteiligten mit einem gewissen Unbehagen wahrgenommen. Aus solchen Gründen hatte man sich in der Folge an den Interessen der Teilnehmenden und Anfragen orientiert und bspw. statt des Workshops für Muslime of Color einen zweiten Workshop für Women of Color angeboten – diese Gruppe fragte ohnehin die Workshops am stärksten nach, und es war vergleichsweise unproblematisch, entsprechende Trainer\_innen und Prozessbegleiter\_innen zu finden.

- In einigen der Workshops nahmen Teilnehmer\_innen eine kritische Haltung gegenüber den Prozessbegleiter\_innen ein, die die Aufgabe hatten, u. a. für die hier analysierte Broschüre (die ja u. a. von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin in Auftrag gegeben wurde) die Workshops schriftlich zu dokumentieren. Einige Teilnehmende fühlten sich beobachtet und im schlimmsten Fall instrumentalisiert bzw. vereinnahmt und es entstanden Befürchtungen, dass allzu private Gedanken in die Öffentlichkeit getragen würden. Dies bedeutete von Seiten der Prozessbegleiter\_innen viel Vertrauensarbeit und wurde v. a. dadurch gelöst, dass die Teilnehmer\_innen während der Workshops selbst bestimmten, was nach außen dringen darf und was nicht. So gesehen fand bereits auf dieser Ebene ein Stück weit eine Selbstbemächtigung durch die Teilnehmer\_innen statt: „In anderen Worten bestimmten die Teilnehmer\_innen die kontrollierte Verbreitung über die internen Kommunikationsinhalte nach außen und definierten nicht nur die Rolle der Prozessbegleitung, sondern des Workshop-Raums an sich neu. Aus Sicht der Teilnehmer\_innen schuf erst die Selbstbemächtigung über den Raum den eigentlichen geschützten Empowerment-Raum. Die Dokumentation der Empowerment-Workshops war somit nicht mehr alleine eine subjektive Darstellung aus der Wahrnehmung der Prozessbegleitung, sondern wurde zu einem interaktiven Aushandlungsergebnis zwischen allen Akteur\_innen im geschützten Raum, d.h. den Teilnehmer\_innen, den Trainer\_innen und der Prozessbegleitung“ (Can 2013, S. 28).
- Kontrovers wurde in den Workshops zudem die Frage diskutiert, in wie weit es angebracht/angemessen ist, dass auch „weiße“ Fachkräfte potenziell Auftraggeber\_innen von solchen Trainings für People of Color sein können. Diesbezüglich bestand die Sorge, dass Inhalte und Informationen aus solchen Empowerment-Trainings von „Weißen“ für eigene Interessen instrumentalisiert

werden könnte. Gleichzeitig steht der vollständigen Exklusion von „Weißen“ (auch als Auftraggebende) der Gedanke des „Powersharing“ entgegen: wie soll man „Powersharing“-Prozesse wirkungsvoll stärken, wenn „weiße“ Fachkräfte vollständig exkludiert werden?

- Schließlich haben die Teilnehmer\_innen noch Verbesserungsvorschläge und Wünsche für weitere Angebote im Kontext Empowerment formuliert, u. a.: weitere, mehrtägige und mehrmodulige Empowerment-Workshops u. a. zur Vertiefung der angestoßenen Prozesse; weiterhin Angebot von Empowerment-Formaten in mehrfach geschützten Räumen; Förderung von Vernetzung; Förderung von Self-Empowerment durch Powersharing seitens der „Mehrheitsgesellschaft“ bei gleichzeitiger Ablehnung von „Dominanz, Kontrolle und Paternalismus“ (Can 2013, S. 29) seitens der Mehrheitsgesellschaft.<sup>19</sup>

#### **2.4.2. Empowermentarbeit im Projekt „3 – 2 – 1 – Mut“**

Das Projekt „3 – 2 – 1 – Mut“ wurde bereits vor längerer Zeit (Laufzeit: 2007 bis 2010) durchgeführt. Es ist dennoch weiterhin im Rahmen dieses Fachbeitrags ein aufschlussreiches Praxisbeispiel, da die Hauptzielgruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund (und ihre Eltern) waren und gleichzeitig dieses interkulturelle Empowermentprojekt das Erste dieser Art in den neuen Bundesländern war. Damit sind spezifische Herausforderungen in der Projektumsetzung verbunden gewesen, wie später noch zu zeigen sein wird. Basis dieser Ausführungen ist die ausführliche Projektdokumentation „3 – 2 – 1 – Mut. Das Abenteuer Empowerment“, die öffentlich online zugänglich ist (z. B. in der Vielfalt-Mediathek: <https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/3887/3-2-1-mut-das-abenteuer-empowerment.html>).

Projektträger war der Verband binationaler Familien und Partnerschaften in Leipzig, gefördert wurde es im Rahmen des Bundesprogramms „VIELFALT TUT GUT:“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und ergänzend dazu durch das Landesprogramm „Weltoffenes Sachsen“ und die örtliche ARGE. Wirkungskreis des Projektes war im Kern Sachsen, aber auch Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Zu den zentralen Aktivitäten des Projektes gehörten vor allem mehrmodulige Empowerment-Workshops für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihren Eltern. Darüber hinaus zählten u. a. Beratungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Fachtagungen zum Aufgabenbereich der Projektverantwortlichen.

Ein zentraler Ausgangspunkt für die Projektidee war der Umstand, dass man feststellte, dass es in gesellschaftlichen Diskursen in den neuen Bundesländern oft stereotype Vorstellungen über die Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund gibt, die zum Teil auch anschlussfähig sind an teilweise vorherrschende Ungleichwertigkeitsideologien, wie sie etwa von Rechtspopulist\_innen

---

<sup>19</sup> Weitere Empfehlungen für die Konzeption und Durchführung von Empowerment-Trainings, z. B. zur Auswahl von Trainer\_innen, Akquise von Teilnehmenden, Angebotszuschnitt, Inhalte und Methoden u. a. können in der Broschüre detaillierter nachgelesen werden (Vgl. Can 2013, S. 30ff.)



und Rechtsextremist\_innen gerade auch (aber nicht nur) in den neuen Bundesländern verbreitet werden. Vor diesem Hintergrund wurde als Hauptziel des Projektes in der Dokumentation formuliert: „In Ergänzung zu anderen Initiativen, die der Mehrheitsgesellschaft nahebringen wollen, dass Minderheiten gleiche Rechte haben sollen, haben wir uns zur Aufgabe gemacht, Jugendliche auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu begleiten und sie so für die Herausforderung ihres Lebens stark zu machen“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 8). Im Vordergrund dabei standen u. a. wertschätzende Begleitung, Hilfe zur Selbsthilfe – und all dies „[...] ohne sie gleichzeitig als Opfer zu stilisieren und ihnen pauschal die Verantwortung für ihre Integration selbst zuzuschreiben [...]“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 8).

Dieses an dieser Stelle noch recht allgemein formulierte Ziel wird anhand des in der Dokumentation ausformulierten Verständnisses von Empowerment und damit verbundenen Ausarbeitungen von Empowerment-Bildungskonzepten weiter konkretisiert, so dass deutlich wird, dass es sich hier nicht um eine „beliebige“ ressourcen- und/oder teilhabeorientierte Maßnahme handelt, sondern dezidiert auf eine Empowerment-Philosophie zurückgegriffen wird, die in diesem Praxisbeispiel a) als rassistuskritisch bezeichnet werden kann und b) die Elemente der individuellen Selbstbemächtigung und der kollektiven Vernetzung und Motivation zur (politischen) „Einmischung“ bzw. Einflussnahme miteinander verbindet.

### *Herausforderung: interkulturelle Arbeit in Ostdeutschland*

In der Projektdokumentation wurde beschrieben, dass die Arbeitsbedingungen im Kontext der neuen Bundesländer andere waren, als sie in den alten Bundesländern vorzufinden wären. Die damit verbundenen Herausforderungen werden kurz zusammengefasst:

- Das Projekt stand mit seinem interkulturellen Arbeitsansatz immer wieder unter Legitimationszwang: Oft wurde argumentiert, dass es doch in den Bundesländern kaum Menschen mit Migrationshintergrund gäbe (wobei z. B. Spätaussiedler\_innen in dieser Wahrnehmung oft nicht dazugezählt wurden) und daher interkulturelle Arbeit und Integrationsarbeit doch kein relevantes Thema sei.
- Die neuen Bundesländer haben über die Jahrzehnte gesehen eine Migrationsgeschichte und –politik erlebt, die sich zum Teil erheblich von derjenigen der „alten“ Bundesrepublik unterschieden hat (z. B. strikte räumliche Trennung von sog. „Vertragsarbeiter\_innen“ von der einheimischen Bevölkerung, entsprechend existieren bis heute Probleme bzgl. der gesellschaftlichen Teilhabe etwa von Vietnames\_innen). Die neuen Bundesländer sind insgesamt von Auswanderung und von vergleichsweise höherer Arbeitslosigkeit betroffen – auch viele Menschen mit Migrationshintergrund wandern in die westdeutschen Bundesländer ab, sofern die Möglichkeit besteht – das beeinträchtigt u. a. den Aufbau von Netzwerken



und Migrantenorganisationen als Interessenvertretungen (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 9ff.).

All dies hat aus Sicht der Projektverantwortlichen u. a. zur Folge, dass Menschen mit Migrationshintergrund noch mehr als „im Westen“ als Exot\_innen wahrgenommen werden, noch stärker ein tendenziell defizitorientierter Blickwinkel auf diese anzutreffen ist und zum Teil deutliche Ablehnung, zumindest aber erhebliche Unsicherheiten im Umgang mit ihnen seitens derer ohne Migrationshintergrund besteht. Diese spezifischen Bedingungen machten es notwendig, vorherrschende Empowermentkonzepte, die v. a. in westlichen Bundesländern (und Berlin) entwickelt wurden, auf die spezifischen Bedingungen in den neuen Bundesländern anzupassen. Zudem führte dieser Umstand dazu, dass zum Projektstart zunächst eine Tagung mit dem Titel „Interkulturelles Leben im Osten Deutschlands zwischen Normalität und Marginalisierung“ durchgeführt wurde, u. a. um für das Thema zu sensibilisieren und Verbündete zu finden.

### *Empowermentverständnis*

Die Dokumentation verdeutlicht, dass innerhalb des Projektes eine kritische Auseinandersetzung mit dem Empowermentkonzept und dem eigenen Empowermentverständnis stattgefunden hat. Dazu gehörte auch eine kritische Reflexion des inflationären Gebrauches dieses Begriffs. Hier wird sich u. a. auf das bereits erläuterte und recht weit gefasste Verständnis von Empowerment von Herriger bezogen, welches bereits weiter oben in diesem Beitrag erläutert wurde. Darüber hinaus werden als Grundideen von Empowerment unter Bezug auf Theunissen (Vgl. 2002) die Folgenden bezeichnet:

- „Abkehr vom Defizit-Blickwinkel“
- Unbedingte Annahme des Anderen und Akzeptanz seines So-Seins
- Vertrauen in individuelle und soziale Ressourcen
- Respekt vor der Sicht des Anderen und seinen Entscheidungen
- Akzeptanz unkonventioneller Lebensentwürfe
- Respekt vor der ‚eigenen‘ Zeit und vor ‚eigenen‘ Wegen des Anderen“ (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 23)

Des Weiteren wird im Projektkonzept eine Empowerment-Idee vertreten, die es bei der Stärkung psychosozialer Ressourcen nicht belässt, sondern den Aspekt der kollektiven Organisation und politischen Partizipation systematisch miteinbezieht. Vor diesem Hintergrund werden drei Komponenten des (psychologischen) Empowerments in Orientierung an Zimmermann (Vgl. 1995) beschrieben: a) Intrapersonal oder Steuerung (Haltungen, Veränderungsmotivationen, Selbstbestimmung der eigenen Handlungen auf der Ebene des Individuums); b) Interpersonal oder Kritisches Bewusstsein (soziale, politische Verhältnisse und Machtstrukturen durchschauen können und Wissen darum, wie Meinung mobilisiert

werden kann); c) Behavioral oder Aktion und Partizipation (kollektive und organisierte Aktionen in Gruppen mit dem Ziel, sich in sozialpolitische Diskurse einzubringen). Darüber hinaus wird Empowerment sowohl als Prozess wie auch als Resultat (eines Prozesses, z. B. eines Bildungsprozesses) interpretiert (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 20). Aufschlussreich ist darüber hinaus die kritische Auseinandersetzung mit Chancen und Grenzen von Empowerment, hierzu nur kurze Einblicke: als Chancen werden u. a. die (Neu-)Erschließung sozialer und psychologischer Ressourcen, Stärkung des Selbstwertgefühls, Impulse gegen die Exklusion potenziell marginalisierter Gruppen und Erweiterung von Handlungsspielräumen (lebensweltlich und im Kontext kollektiver Organisierung bzw. Partizipation) gesehen. Als mögliche Grenzen werden u. a. beschrieben: Dilemmata von Empowermentaktivitäten etwa im Kontext Sozialer Arbeit, sofern sie gleichzeitig eine „kontrollierende“ Funktion haben können (z. B. von ARGE n geförderte Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt); Gefahr der Negierungen von möglichen „Schwächen“ oder Abhängigkeiten durch einen ressourcenorientierten Ansatz (sofern dieser einseitig „überzogen“ wird) und schließlich das Risiko, dass auch innerhalb von Empowermentprozessen durch Machtverschiebungen Instrumentalisierungen von Macht und eine Entmächtigung Anderer stattfinden können (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 25/26).

Der bereits erwähnte zum Teil inflationäre Gebrauch des Empowerment-Begriffs und v. a. dessen Vereinnahmung wird auch in der vorliegenden Projektbroschüre kritisiert, verbunden mit einer eindeutigen Positionierung im Rahmen der eigenen Projektarbeit:

*„Über die Arbeits- und Organisationspsychologie rückt das Empowerment-Konzept auch in den Managementbereich vor. Hier ist jedoch der betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Faktor der entscheidende Impuls: Es soll die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter/innen erhöht werden, um sie leistungsbereiter zu machen. An eine Partizipation in strukturellen oder politischen Prozessen ist in diesem Bereich nicht gedacht, auch ist eine wirkliche Selbstbestimmung nicht vorgesehen. Die Angestellten sollen ‚mehr bringen‘ und dafür werden Ideen des Empowerments benutzt, um in einem abgegrenzten Rahmen (Betrieb, Projekt), ein bestimmtes Ziel (Umsatz, Erfolg) zu erreichen (Maede 2002).<sup>20</sup> Ebenso knüpft die politische Leitlinie des letzten Jahrzehnts vom ‚aktivierenden Sozialstaat‘ an die Empowerment-Idee an. Um das Ziel einer umfassenden Arbeitsmarktintegration zu erreichen, werden die Menschen*

---

<sup>20</sup> Konzepte und Aktivitäten und Informationen, in denen der Empowerment-Begriff verwendet wird, aber im Grunde dabei nicht die (ganzheitliche orientierte) Akzeptanz des (widerständigen) Subjektes und die Stärkung seiner Autonomie in dessen Sinne im Vordergrund steht, sondern eher dessen „Selbstopтимierung“ mit dem Zweck, die entsprechend „Empowerten“ noch flexibler, widerstandsfähiger und „effektiver“ im Sinne der Gewinnorientierung von Unternehmen zu „machen“, lassen sich v. a. in ökonomischen Kontexten finden. Hier wird der Empowerment-Begriff im Sinne einer vorwiegend ökonomisch orientierten Marktlogik instrumentalisiert – inklusive einer eher ökonomistisch ausgerichteten „Verwertungslogik“ etwa von Fach- und Führungskräften in Unternehmen. Vgl. dazu exemplarisch: Angebotspalette des „Deutschen Empowerment Instituts“, <https://www.empowerment-institut.de/> (letzter Zugriff: 05.04.19) oder die Artikel mit den Titeln „Empowerment – Mitarbeiter mobilisieren und binden“ (Vgl. Weibler 2017) und der bereits erwähnte Artikel zu „Leistung durch Empowerment“ (vgl. Groth 2016 sowie „Drei Regeln für das Empowerment. Autonomie und Selbstbestimmung wünschen sich viele für ihre Mitarbeiter. Mit drei Regeln kann das gelingen.“ (vgl. Osthus 2018).



*angehalten, eine hohe Eigenqualifikation und Wettbewerbsfähigkeit anzustreben sowie ihre Lebenswelt ständig flexibel und ökonomisch auszurichten. In dieser neoliberalen Programmatik des ‚Förderns und Forderns‘ wird Empowerment instrumentalisiert – eine Achtung der Autonomie der Lebenspraxis jenseits der Verwertungslogik schwindet zusehends. Hiervon ist der Empowerment-Gedanke, wie er sich mit der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung herausgebildet hat, ebenso wie unsere Vorstellungen von einer Arbeit mit dem Empowerment-Konzept, stark abzugrenzen.“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 24/25).*

### *Konzepte der Empowermentmodule für Jugendliche*

Insgesamt sind unter dem Motto „Im Dreisprung zum Empowerment“ drei aufeinander aufbauende Empowermentmodule für Jugendliche entwickelt worden, die alle geschützte Räume ausschließlich für Jugendliche mit Migrationshintergrund darstellen sollten (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 40ff.):

**Modul 1:** Identität positiv fördern: Anknüpfend an das beschriebene Empowermentverständnis ging es hier u. a. darum, Impulse für eine Stärkung des Selbstwertgefühls der Jugendlichen zu setzen, zur Weiterentwicklung ihrer sozialen Kompetenzen beizutragen, mit ihnen gemeinsam ihre Alltagswirklichkeit zu reflektieren und Ressourcen herauszuarbeiten. Themen dabei waren bspw. die Stärkung eines positiven Bezugs zum Migrationshintergrund, Auseinandersetzung auch mit eigenen möglichen Stereotypen und Stärkung interkultureller Kompetenz sowie das Erproben von alltagsbezogenen Konfliktlösungsstrategien. Ein weiterer wichtiger Baustein war die Beschäftigung mit der eigenen Biographie.

**Modul 2:** Strategien im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung erlernen: In diesem Modul standen u. a. eine kritische Reflexion von Machtverhältnissen, das Erkennen von Diskriminierungserfahrungen, insbesondere auch Alltagsrassismus und Erprobung des Umgangs damit im Alltag (dazu gehörte auch eine Sensibilisierung auch für mögliches eigenes abwertendes Verhalten gegenüber anderen Gruppen) und über Menschenrechte informiert sein.

**Modul 3:** Selbstorganisation und Partizipation fördern: In diesem Modul wurde „... der Weg zum selbstorganisierten Handeln aufgezeigt und erprobt“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 41). Unter Rückgriff auf bereits bestehende Netzwerke ermöglichte das Projekt in diesem Modul, dass die Jugendlichen sich mit Demokratie, Partizipation, Vernetzungsstrategien auseinandersetzen sowie kritische Medienkompetenz erwarben. Zu den „Herzstücken“ dieses Moduls zählte die eigene produktive Arbeit an kleineren Projekten wie z. B. Fotoausstellungen, Radiosendungen und Videos. Ziel war, dass Jugendliche dadurch Themen, die sie im Alltag beschäftigen, gegenüber einer Öffentlichkeit sichtbar machen, sich (auch politisch) positionieren und in diesem Sinne Handlungsfähigkeit erleben.

### *Konzept der Elternworkshops*

Die Elternworkshops sollten u. a. eine Auseinandersetzung mit eigenen Rassismuserfahrungen bei den Eltern ermöglichen und dazu beitragen, dass diese Handlungsstrategien entwickeln, wenn z. B. sie erleben, dass auch ihre Kinder Rassismuserfahrungen machen – und wie die Eltern sich besser vernetzen können (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 101).

Für die Module und die Elternworkshops wurde auf eine Reihe von Ansätzen und Methoden zurückgegriffen, die sich auch in anderen konzeptionellen Kontexten bewährt haben und hier im Rahmen der Empowerment-Arbeit zum Einsatz kamen. Wichtige Ansätze waren hierbei etwa der Anti-Bias-Ansatz und der Ansatz der Positive Peer Culture, der von einer starken Wirkkraft von Peer Counselling auch bei Jugendlichen ausgeht. Eingesetzte Methoden waren bspw. die Biographiearbeit, Methoden aus dem Kontext der „Theaterarbeit der Unterdrückten“ von Augusto Boal, Methoden der Medienarbeit und Elemente aus Kommunikations- und Anti-Gewalttrainings. In der Dokumentation wird betont, dass es für Empowermentarbeit nicht *das* eine methodische Setting gibt, sondern dass es wichtig ist, Methoden so auszuwählen, dass sie an die je spezifischen Ziele und Zielgruppen anschlussfähig sind (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 42).

Alle Bildungsveranstaltungen sollten von Trainer\_innentandems mit und ohne Migrationshintergrund und männlich/weiblich durchgeführt werden. Gründe dafür waren bspw. die bessere Identifikationsmöglichkeit der Zielgruppen mit den jeweiligen Trainer\_innen (Annahme einer gemeinsam geteilten Erfahrungswelt, was zu einem gewissen Vertrauensvorschuss führen kann), Perspektivenerweiterungen auch der Trainer\_innen untereinander mit einer die Bildungsveranstaltungen unterstützenden Funktion (z. B. Einbringen eventueller eigener Migrationserfahrungen von Trainer\_innen mit Migrationshintergrund und deren Bedeutung, um dazu beizutragen, dass Trainier\_innen ohne Migrationshintergrund sich noch besser in diese Perspektive „eindenken“ können). Zudem sollten die Trainertandems für die Jugendlichen zugleich ein Stück weit „Role Models“ sein.

### *Ergebnisse und Erfahrungen*

Im Rahmen dieses dreijährigen Empowerment-Projektes wurden über 400 Jugendliche und rund 100 Eltern erreicht. Die Zahlen geben zunächst einmal einen Eindruck über die Reichweite des Projekts – aber noch nicht über die Resultate der Bildungsarbeit.

In der Dokumentation werden die Erfahrungen, die im Rahmen der Projektarbeit gesammelt wurden, Resultate der Bildungsarbeit sowie förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für die Projektarbeit detailliert geschildert. Im Rahmen dieses Beitrags werden einige ausgewählte Erfahrungen in gebündelter Form zusammengestellt – gerade auch solche, die als Impulse für andere Akteursgruppen in der Praxis, die Empowermentprojekte aufbauen oder weiterentwickeln möchten, dienen können.



Resultate und Herausforderungen in der Bildungsarbeit mit den Jugendlichen in den Empowermentmodulen:

Die drei Empowermentmodule für Jugendliche wurden schwerpunktmäßig für Jugendliche zwischen 13 und 18 Jahren entwickelt, zum Teil haben auch Jüngere und Ältere teilgenommen. Angeboten wurden die Module in Schulen (Deutsch als Zweitsprache-Klassen und Regelklassen von Mittelschulen) und in der offenen Jugendarbeit (Freizeittreffs und Jugendclubs und im Umfeld eines Asylbewerberheims) angeboten.

Ursprünglich waren die drei Module als aufeinander aufbauende und auch so durchzuführende Module geplant. In der Praxis wurde dies jedoch nur teilweise umgesetzt – vielmehr war es notwendig, sowohl bezogen auf zeitliche Rahmenbedingungen und diesbezügliche Vorgaben von kooperierenden Institutionen (insbesondere auch der Schule) als auch mit Bezug auf Interessen und zeitliche Ressourcen von Teilnehmenden flexibel Rücksicht zu nehmen. So wurden zum Teil einzelne Module, zum Teil thematisch integrierte Module oder z. B. Projektwochen an Schulen angeboten.

An verschiedenen Stellen der Dokumentation wurde bzgl. der Themen des 1. Moduls (aber auch der anderen Module) eine hohe Motivation vieler Jugendlicher beschrieben, sich auf die Wissensvermittlung, Biographie- und Theaterarbeit und auf verschiedene Übungen einzulassen. Zum Teil war hierzu viel Vertrauensarbeit notwendig, da es z. B. für viele Jugendliche ungewohnt war, vor Publikum ein Rollenspiel zu veranstalten etc. – vor allem wenn zusätzlich auch Sprachbarrieren vorhanden waren oder auch Jugendliche dabei waren, die erst kürzlich neu zugewandert und/oder geflohen waren und sich noch in einer stressigen Lebenssituation befanden, u. a. gekennzeichnet von Unsicherheiten, Umorientierungen, Ängsten und damit verbundenen Folgen wie etwa Konzentrationsmangel oder Erschöpfung. An dieser Stelle war grundlegend, den Jugendlichen mit hohem Respekt und Wertschätzung ihrer Biographie und ihren Erlebnissen zu begegnen und dies z. B. in der Biographiearbeit ressourcenorientiert aufzugreifen und dazu beizutragen, dass Jugendliche in der Lage sind, bspw. destruktive in produktive Gefühlszustände zu verwandeln – auch wenn es zum Teil nicht einfach war, z. B. im Rahmen der Biographiearbeit (immer auf Basis freier Entscheidungen) Teile der Lebensgeschichte von sich preiszugeben oder auch als Gruppe zusammenzuwachsen, wie zwei Zitate von Jugendlichen verdeutlichen:

*„S.: ‚Am Anfang kam ich mir schon ein bisschen unsicher vor. Aber dann hat man schon gemerkt, dass es okay ist, wenn man mit mehreren Menschen zu tun hat. Ich fand die Idee, was zusammen zu machen, sehr schön. Man hat sehr viele Stärken und Schwächen gesehen, was man so, im normalen Leben, nie gesehen hätte. Der Teamgeist, den wir dann am Ende entwickelt haben, den fand ich auch ziemlich gut[...]‘“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 59)*

*„T.: ‚Ich fand es auch ein bisschen hart, dass man was erzählt, was man nicht erzählen kann. Zum Beispiel wo ich das mit meinem Bruder erzählt habe – das war hart. So vor allen Leuten. Es war aber in Ordnung. Ich wollte nicht mehr, aber auch nicht weniger erzählen‘“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 59).*

Die Arbeit an den Themen des Moduls 2 „Bewältigungsstrategien gegen Rassismus und Diskriminierungserfahrungen entwickeln“ machte deutlich, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen ein Thema waren, welches enormen Raum einnahm, da viele Teilnehmer\_innen solche Erfahrungen machen mussten. Über Erfahrungsaustausch, Theaterarbeit und andere Methoden wurden diese Themen bearbeitet. Eine Erfahrung des Projektes war jedoch, dass es wichtig war, das Modul nicht offensiv mit dem Thema rassistische Diskriminierungserfahrungen zu starten bzw. es als Ankerthema zu nutzen:

*„Die Arbeit an konkreten Diskriminierungserfahrungen wurde daher konzeptionell nicht in den Mittelpunkt unserer Arbeit gestellt. Wir starteten die Trainings mit dem Fokus auf eine interkulturelle Normalität, die allerdings gesellschaftlich noch nicht als solche wahrgenommen und gelebt wird und in der sich Teilnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund positionieren müssen. Das Empowerment-Training zielt auf die Aktivierung und Stärkung des Selbsthilfe- und Handlungspotenzials der Betroffenen gegen die erlebte Ungleichbehandlung und gesellschaftliche Stigmatisierung. Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen kommen beim Gespräch über Sprache, Ausbildung, Identität, Freundschaft, Familie, Ankommen usw. zum Ausdruck. Wie unter anderem auch unsere Bedarfsanalyse vor Beginn des Projektes zeigte, werden diese von den Betroffenen aus sehr unterschiedlichen Gründen nicht immer offen thematisiert: Sei es, um nicht als Opfer dazustehen, weil die Erfahrung zu schmerzhaft ist oder weil die Diskriminierung gar nicht als solche empfunden wurde. Wir gehen davon aus, dass erst eine positive Auseinandersetzung eine/s/r Jeden mit sich selbst eine konstruktive Bearbeitung von schmerzhaften Erfahrungen der Teilidentität zulässt[...].“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 68).*

Die Beispiele der verschiedenen Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen von Jugendlichen, die sich in der Dokumentation zeigen, sind sehr aufschlussreich nicht nur für die Empowermentarbeit, sondern für die Bildungs- und Beratungsarbeit insgesamt. Sie reichen von Rückzug, Ignoranz, Identifikation als Opfer und damit verbundenen Verinnerlichung von Rassismus über produktive und/oder kreative Formen des Umgangs, bis zu gewaltförmigen Formen des Umgangs damit. Besonders bedenkenswert ist eine Aussage, die wohl von mehreren Jugendlichen (so oder so ähnlich) geäußert wurde und von Multiplikator\_innen aus ihrer Beobachtung heraus wiedergegeben wurde: „Wir machen aus uns nur das, was die Gesellschaft in uns sehen will“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 70). Diese Aussage zeigt, dass Othering und Marginalisierung zu „self-fulfilling prophecies“ werden können: In gesellschaftlichen Diskursen werden (abwertende) Konstruktionen bspw. gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund hergestellt und ihnen Eigenschaften zugeschrieben (z. B. kriminelle männliche Flüchtlinge, potenzielle Gefahr des Terrorismus, die von Muslim\_innen ausgehe etc.) – in der Folge dieser negativ etikettierten Otheringprozesse gehen einige aus den betroffenen Gruppen davon aus, dass ohnehin nichts anderes (z. B. Bildungserfolg etc.) von ihnen erwartet wird und sie nähern sich dem vorherrschenden Bild an – auch zum Teil mangels selbst erlebter Alternativen. Gerade im Jugendalter kann solch ein Prozess (der in der Lebensphase Jugend zudem auch als Ausdruck von Protestverhalten verstanden

werden kann) fatale Folgen haben und die subjektiven Möglichkeitsräume der jungen Menschen auch längerfristig gesehen deutlich einschränken– zumal diese häufig im kollektiven Austausch mit anderen Betroffenen erleben, dass es jenen ebenso geht wie ihnen und sie sich darin ggf. gegenseitig bestärken, dass sie ohnedies in der Gesellschaft keine faire Teilhabechance bekämen. Umso wichtiger sind hier Angebote von Empowermentformaten, die dabei helfen, solche Muster im Sinne der Jugendlichen positiv aufzubrechen. Hinzu kommt, dass in vielen pädagogischen Institutionen rassistische Diskriminierung als ein relevantes Problem von Jugendlichen noch gar nicht in dieser Bedeutung erkannt wurde oder ihre Benennung sogar Abwehrverhalten hervorruft – dies wurde sowohl durch eine Studie von Claus Melter (Vgl. 2006), als auch durch die Erfahrungen mit manchen pädagogischen Einrichtungen im Projekt bestätigt (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 65ff.).

Das Modul 3 zur Stärkung von Partizipation und Selbstorganisation wurde zum Teil ohne die anderen Module angeboten, dann wurden jedoch Teile der Module 1 und 2 integriert. Der praktischen Arbeit an Themen und mit Methoden (z. B. Videoarbeit), die sich die Jugendlichen selbst aussuchten, ging eine intensive Auseinandersetzung u. a. in Form einer kritischen Aufarbeitung ihrer Lebensrealität und des Aufzeigens der Möglichkeiten der Selbstorganisation und Partizipation vor Ort einher und es wurden Strategien besprochen, wie etwa Rechte, die man hat, auch eingefordert werden können, genauso wie auch demokratische Grundprinzipien zu verinnerlichen sowie gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch reflektieren zu können. So haben Jugendliche z. B. Fotoausstellungen, Videos, Radiosendungen, Musikstücke u. Ä. entwickelt und präsentiert und auch an einem Wettbewerb mit dem Titel „Heimat (er)finden“ teilgenommen. Zu den Themen, die die Jugendlichen auswählten, gehörten u. a. Mehrsprachigkeit, Biographie und Migration, aber zum Teil auch die Situation in den Herkunftsländern (z. B. ein Rapsong über die Situation in Palästina). Die Bildungsergebnisse in diesem Kontext wurden in der Dokumentation ebenfalls als positiv beschrieben und es wurde angegeben, dass die ursprünglich verfolgten Ziele auch erreicht wurden. Auch Interviews mit beteiligten Jugendlichen, Trainer\_innen und anderen Multiplikator\_innen bestätigten dies. Viele Jugendliche waren hoch motiviert, auch die Arbeit mit Medien als Mittel der öffentlichen Artikulation war attraktiv und wurde gut angenommen. Dadurch, dass die Jugendlichen ihre Themen selbst wählten, konnten Lebensweltorientierung und Partizipation in diesem Projekt umgesetzt werden. Der Dokumentation ist allerdings nicht zu entnehmen, ob sich Jugendliche auch nach Abschluss der Module systematisch weiter vernetzt haben und sich z. B. in politische Diskurse mit ihren Perspektiven vor Ort einbringen. Jedenfalls wurde der Wunsch nach mehr und längerer Begleitung offenkundig, die diesen Prozess wahrscheinlich noch nachhaltiger hätte befördern können (mehr dazu siehe später unter „Rahmenbedingungen“) (Vgl. Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 83ff.).

## *Resultate und Herausforderungen in der Arbeit mit Eltern in Elternworkshops*

Laut Dokumentation hat es sich als sehr schwierig herausgestellt, die Eltern der an den Modulen teilnehmenden Kindern für Empowermentworkshops für Eltern zu gewinnen – im Gegensatz zu den Jugendlichen wurde davon ausgegangen, dass vielen Eltern schlichtweg für solch ein Training die Zeit fehlte oder auch eine Rolle spielen konnte, dass die zum Teil keinen regelmäßigen Kontakt zu der Institution, in der der Workshop stattfand (z. B. die Schule ihrer Kinder), hatten. Vor allem der Zeitmangel wurde dann auch von einigen Eltern, die teilnahmen, bestätigt. Zudem standen manchmal aus nachvollziehbaren Hintergründen andere Bildungsinteressen (z. B. Bewerbungstrainings oder andere arbeitsmarktnahe Angebote, die der Verbesserung der ökonomischen Lebenssituation dienen) im Vordergrund, daher mussten aufgrund von Zeitmangel Prioritäten gesetzt werden. Das Projekt hat jedoch dennoch gegen Projektende rund 100 Eltern (meistens Mütter) erreicht. Ein möglicher wichtiger Schritt, um das zu erreichen, war offenkundig auch die Veränderung der Workshopinhalte: Statt die Rolle der Eltern mit Blick auf die Empowermentprozesse ihrer Kinder in den Vordergrund zu stellen, wurden die Wünsche der Eltern berücksichtigt, die u. a. über ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen sprechen und sich über allgemeine Fragen der Erziehung, Schule und weitere Fragen der Alltagsbewältigung austauschen wollten. Dadurch wurden bspw. Erfahrungen sichtbar, dass manche Lehrkräfte in Schulen es als Desinteresse werteten, wenn Eltern fernblieben. Die Gründe aber waren teilweise die mangelnden Verständigungsmöglichkeiten, z. B. aufgrund von Sprachbarrieren. So setzte sich dann eine Spirale des dauerhaften Fernbleibens von Schulaktivitäten für Eltern fort – mit der Folge eines Gefühls der Exklusion. Im Workshop fanden Eltern einen Raum, über solche, aber auch andere Herausforderungen des Alltags ins Gespräch zu kommen – zur Veranschaulichung zwei Zitate von Eltern zum Thema Diskriminierungserfahrungen:

*„Ich habe keine gute Beziehung zu meiner Schwiegermutter, wahrscheinlich weil ich keine ‚weiße‘ deutsche Frau bin. Jetzt habe ich ein Kind und befürchte, dass dieses schlechte Verhältnis zwischen uns auch die Oma-Enkel-Beziehung prägen wird“* (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 105).

*„Solange nur mir etwas Unangenehmes passiert, ich meine Rassismus und so, kann ich irgendwie damit umgehen. Aber allein die Vorstellung, dass meiner Tochter etwas Schlimmes passieren könnte, schockiert mich“* (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 105).

### *Thema „geschützte Räume“*

Ein Ergebnis der Projektarbeit war, dass eines der in der Regel tragenden Konzepte von Empowerment, die „geschützten Räume“, nicht durchgängig aufrechterhalten werden konnte – denn dagegen formierte sich Widerstand sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Eltern mit Migrationshintergrund. Das Projekt reagierte darauf und schuf, zumindest punktuell, teilweise wohl aber auch durchgängig (das ist

nicht detailliert der Dokumentation zu entnehmen) Räume, in denen Jugendliche bzw. Eltern mit und ohne Migrationshintergrund als Teilnehmer\_innen zusammenarbeiteten. Die Projektverantwortlichen führen das zum Teil auf die spezifische Situation in den neuen Bundesländern zurück und berichten:

*„Die Frage nach geschützten Räumen für Migrant/innen betrifft nicht zuletzt auch die spezifischen, interkulturellen Bedingungen in Sachsen, die in Berlin, Köln oder Stuttgart in dieser Form nicht relevant sind. In Sachsen bzw. Ostdeutschland ist die Zusammenstellung von Gruppen ausschließlich aus Menschen mit Migrationshintergrund ein artifizieller Prozess, da es solche homogenen Gruppen so gut wie gar nicht gibt. Die Etablierung einer solchen Gruppe zur Konstruktion eines „Schutzraumes“ ausschließlich für Jugendliche oder Erwachsene mit Migrationshintergrund kann leicht zu einer ungewollten Segregation führen und ist – gerade im Jugendbereich – eher kontraproduktiv“ (Verband binationaler Familien und Partnerschaften 2010, S. 72).*

Hinzu kommt, dass an verschiedenen Stellen der Dokumentation der Wunsch von vielen (offenkundig besonders auch neuzugewanderten) Jugendlichen und Eltern sehr deutlich wird, mehr in Kontakt mit Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund kommen, sich austauschen und gemeinsam leben zu wollen und keine neuerliche Segregation zu erleben, wie sie sie zum Teil in ihrem Lebensalltag (oft ungewollt) erleben. Damit stand das Projekt vor der Herausforderung, einen konstruktiven Umgang mit dem Empowermentansatz so zu finden, dass er überhaupt seine Hauptziele erfüllen und auch seinen Grundideen gerecht werden kann. Dazu gehört, wie weiter oben beschrieben, ja auch die Grundidee, Respekt zu haben vor den Wünschen und Entscheidungen (und damit auch vor Widerständen) der Adressat\_innen. Über das Finden eines Kompromisses, sowohl „geschützte Räume“ nur für Beteiligte mit Migrationshintergrund beizubehalten und parallel dazu Bildungssequenzen zu entwickeln, in denen die Trennung „mit/ohne Migrationshintergrund“ nicht aufrechterhalten wird, konnten sowohl die Vorteile der geschützten Räume (z. B. angstfrei über rassistische Diskriminierungserfahrungen sprechen zu können, ohne das Gefühl zu haben, sich dafür rechtfertigen zu müssen) zur Geltung gebracht als auch dem Wunsch eines Austausches und einer Vernetzung aller Interessierter nachgekommen werden (wenngleich dies bei einzelnen Gruppen nicht möglich war, z. B. bei den Schüler\_innen in den DaZ-Klassen, die in den klassischen „geschützten Räumen“ arbeiteten).

### *Zu den Rahmenbedingungen der Projektarbeit*

Abschließend seien zu diesem Praxisbeispiel noch einige Rahmenbedingungen der Projektarbeit benannt, die entweder als förderlich oder als hinderlich erlebt wurden:

- Als Grundvoraussetzung für eine gelingende Kooperation mit den jeweils zuständigen Klassenlehrer\_innen, Schulsozialarbeiter\_innen und Schulleiter\_innen und Akteur\_innen in anderen kooperierenden Einrichtungen war deren Offenheit und Unterstützung des Vorhabens unbedingt erforderlich, genauso



wie eine klare Rollendefinition der Empowerment-Trainer\_innen. Auch mit einem punktuellen Einbezug der Lehrkräfte in einzelne Empowermentsitzungen wurden gute Erfahrungen gemacht, weil es dabei unterstützte, Vertrauen der Jugendlichen gegenüber den Trainer\_innen aufzubauen – und zudem den Effekt hatte, dass Lehrkräfte die Jugendlichen auch in anderen Rollen erleben und andere Kompetenzen an ihnen beobachten konnten. Dies alles muss jedoch gut mit den Teilnehmer\_innen abgesprochen sein, und der grundsätzliche Zweck, Lehrkräfte teilnehmen zu lassen, muss sorgsam abgewogen werden. Insgesamt schien es aber nicht so einfach gewesen zu sein, v. a. im Bereich Schule, dass auch umzusetzen. Zumindest anfänglich begegneten Lehrkräfte dem Projekt zum Teil mit Skepsis oder Ablehnung – auch mit Verweis auf andere vielfältige Aufgaben, die sie im Schulalltag zu bewältigen haben.

- Die „diversitätsorientierten“ Trainer\_innentandems (zumindest hinsichtlich Migrationshintergrund und Geschlecht) haben sich im weiter oben beschriebenen Sinne bewährt.
- Die Projektverantwortlichen kritisierten, dass die Projektmittel für die gesamte Projektarbeit eigentlich zu gering angesetzt waren – und verwiesen darauf, dass einiges ohne Beteiligung freiwillig Engagierter nicht zu bewältigen gewesen wäre.
- Zudem wurde darauf hingewiesen, dass eine nachhaltige Weiterführung der interkulturellen Empowermentarbeit in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen nach Ablauf der Förderung nicht mehr möglich war. Dies zeigt einmal mehr (wie auch bereits in diversen Evaluationen bestätigt, z. B. „VIELFALT TUT GUT“ oder „XENOS“), dass der Aufwand, solche Projekte erfolgreich umzusetzen, zu hoch dafür ist, als dass nach Projektende „irgendwer“ „irgendwie“ ohne weitere Projektförderung diese Arbeit z. B. im Rahmen von Regelstrukturen als Dauerangebot übernehmen könnte. Angesichts der Komplexität des Projekts, der Projektziele und der vielen Aktivitäten (und dazu noch dem Wunsch von Teilnehmer\_innen, solche Aktivitäten noch länger laufen zu lassen) erscheint dies eindeutig unrealistisch. Es zeugt vielmehr davon, dass mit dieser Arbeit ein Bedarf identifiziert worden ist und Überlegungen angestellt werden könnten, wie z. B. unter regelmäßiger Landes- oder kommunaler Bezuschussung solch eine Arbeit weitergeführt werden könnte.

#### **2.4.3. Empowermentarbeit bei „ju:an – Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit“**

Im folgenden Beispiel werden weniger konkrete Empowerment-Seminare, Inhalte, Methoden etc. dargestellt, sondern eher der Gesamtkontext eines Multiplikator\_innenprojektes mit der Hauptzielgruppe Fachkräfte der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Die Praxisstelle ju:an mit Standorten in Hannover und Berlin ist bei der Amadeu Antonio Stiftung angesiedelt und wird als Projekt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördert. Das Leitziel des Projekts ist es, pädagogische

Fachkräfte in der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Umgang mit Rassismus und Antisemitismus in ihren Einrichtungen u. a. durch Beratung, Begleitung und Fortbildungen zu unterstützen, vor allem auf Basis von Konzepten und Materialien aus dem Bereich der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit.

### *Ziele und Empowerment-Verständnis*

Zu den vielfältigen Zielsetzungen des Projekts gehören u. a. (Vgl. ju:an 2018):

- „Beratung, Coaching und Fortbildung von Pädagog\_innen und Fachkräften der (Offenen) Jugendarbeit zur pädagogischen Bearbeitung von Antisemitismus und Rassismus
- Sensibilisierung von Teams in Jugendeinrichtungen, Jugendlichen und anderen Akteur\_innen im Sozialraum für das Themenfeld
- Begleitung und Beratung von Projekten, die Interessen und Trends von Jugendlichen mit politischer Bildung gegen Antisemitismus und Rassismus verbinden
- Fachveranstaltungen zu aktuellen pädagogischen Herausforderungen im Umgang mit Antisemitismus und Rassismus, zu Diversity, Empowerment, De-Radikalisierung und Prävention
- Entwicklung von Ausbildungsmodulen und Angeboten für angehende Sozialarbeiter\_innen oder Erzieher\_innen [...]
- Umfragen und Interviews mit Fachkräften der Jugendarbeit, um Unterstützungs- und aktuelle Bedarfe von Jugendlichen und Multiplikator\_innen abzubilden
- Beratung und Bildungsangebote zu Empowerment für Pädagog\_innen und Jugendliche mit eigenen antisemitischen und/oder rassistischen Diskriminierungserfahrungen [...]“ (ju:an 2018)

Unter dem theoretisch-konzeptionellen „Dach“ der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit ist ju:an damit auf verschiedenen Ebenen aktiv. Den Recherchen auf der Webseite zufolge versteht sich ju:an auch stark als Informationsportal und Vernetzungsstelle bezüglich Strategien und Methoden der antisemitismus- und rassismuskritischen offenen Kinder- und Jugendarbeit. Zu den zentralen Säulen der Projektarbeit gehören: a) Beratung und Coaching, b) Fortbildungen und Fachvorträge, c) Empowerment und d) Vernetzung und Vermittlung von Expert\_innen der antisemitismus- und rassismuskritischen offenen Kinder- und Jugendarbeit. Empowerment-Angebote sind bei ju:an eingebettet in einen größeren Projektzusammenhang. Das Projekt richtet sich im Schwerpunkt (aber nicht ausschließlich) an Fachkräfte in der offenen Kinder- und Jugendarbeit als Multiplikator\_innenzielgruppe. Im Empowerment-Angebotsbereich sind Jugendliche mit Antisemitismus- und Rassismuserfahrungen – neben pädagogischen Fachkräften mit ebenfalls solchen Erfahrungen – die unmittelbare Zielgruppe der Projektarbeit.



Auch hier ist es wieder aufschlussreich, das Empowerment-Verständnis dieses Projekts zu betrachten, welches auf der Homepage veröffentlicht ist:

*„Empowerment ist ein Ansatz für Menschen, die von strukturellen Barrieren benachteiligt werden. In der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit sind das jene, die selbst von Antisemitismus und/oder Rassismus betroffen sind. Ziel von Empowerment-Prozessen ist es, Communities oder Personen politisch, sozial, ökonomisch und spirituell zu stärken. Basis dafür ist u. a. die selbstbestimmte Entwicklung von Handlungsstrategien gegen antisemitische und/oder rassistische Diskriminierung(erfahrungen) in 'geschützteren Räumen', also Räumen, in denen gewaltvolle Meinungen möglichst nicht anwesend oder wiederholt werden. Dieser Raum ist vergleichbar mit dem Konzept des geschützten Raums für Frauen, die Erfahrungen von Sexismus bzw. sexueller Gewalt machen und der für männlich sozialisierte Menschen nicht zugänglich ist. Empowerment-Prozesse gegen Diskriminierung werden deshalb von Expert\_innen und Multiplikator\_innen gestaltet, die selbst von antisemitischer und/oder rassistischer Diskriminierung betroffen sind und das entsprechende Erfahrungswissen mitbringen“ (ju:an 2018).*

Die (hier auch offenkundig für die Adressat\_innengruppen des Projekts) eingängig und leicht verständlich formulierte Empowerment-Definition stellt zugleich eine Erläuterung für den Begriff „geschütztere Räume“ dar und macht deutlich, dass dies mit dem Konzept des geschützten Raumes für Frauen vergleichbar ist. Es ist interessant, dass dieser Vergleich in der Definition auf der Webseite herangezogen wird – und lässt vermuten, dass dies auch mit einem Rechtfertigungsdiskurs des Konzepts der „geschützten Räume“ zu tun hat, deren konzeptionelle Existenz immer wieder in Frage gestellt wird, wenn es um Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund geht. Befürchtungen, die seitens der Skeptiker\_innen formuliert werden, sind bspw.: Solche Räume können „Parallelgesellschaften“ fördern, zur Selbstaussgrenzung führen etc. Es ist interessant, dass solche Argumente nicht (mehr) oder nur noch selten ins Feld geführt werden, wenn Frauen geschützte Räume einfordern – dann sind Selbstaussgrenzung und „Parallelgesellschaften“ kein Thema. Es scheint also eine gesellschaftliche Tendenz dahingehend zu geben, dass es schwerer fällt, Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund geschützte Räume zuzugestehen als anderen Gruppen.

Ergänzt wird der Empowermentansatz bei ju:an durch den Powersharing-Ansatz, der ebenfalls auf der Webseite eingängig erläutert wird: „Mit dieser Strategie können Menschen, die selbst *nicht* von Antisemitismus und/oder Rassismus betroffen sind, also der weißen deutschen Mehrheitsgesellschaft angehören, ihre Handlungs- und Gestaltungsspielräume im Einsatz gegen Antisemitismus und Rassismus erweitern. Dies geschieht, in dem sie die Bedeutung der eigenen gesellschaftlichen Position im Zusammenhang mit Antisemitismus und Rassismus in den Blick nehmen und gleichzeitig die Schaffung von Empowermenträumen strukturell fördern und unterstützen. So werden sie zu wertvollen Verbündeten für Menschen mit Antisemitismus- bzw. Rassismuserfahrungen. In diesem Kontext bieten wir Ihnen Fachinputs, Impuls-Workshops und Fortbildungen zu diesen beiden einander ergänzenden Ansätzen an“ (ju:an 2018).

Gegenstand der Analyse hier sind nun nicht die Empowerment- und Powersharingangebote, die ju:an im Einzelnen durchführt (hierzu sind bei der Internetrecherche keine Dokumentationen gefunden worden), sondern die Broschüre „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen... Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“ (Vgl. Amadeu Antonio Stiftung 2016)<sup>21</sup>, in der Expertise zu Empowerment aus Theorie und Praxis zusammengetragen wurde und die offenkundig auch eine wichtige konzeptionelle Grundlage für das genannte Projekt darstellt. Hier wird u. a. detaillierter veranschaulicht, für welche konzeptionellen Grundgedanken von Empowerment das Projekt steht bzw. welche es (mit) vertritt. In der Broschüre wird nicht nur die Ebene der Jugendlichen angesprochen, sondern auch die Kompetenzen und das Reflexionsvermögen der pädagogischen Fachkräfte und die Strukturen der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

### *Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit*

Zunächst einmal werden sechs Notwendigkeiten für Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit formuliert (Amadeu Antonio Stiftung 2016, S. 8ff):

1. Wir haben alle gelernt, wie Abwertung funktioniert – oft bereits im Kindesalter. Abwertung in Form von Adultismus, also die Abwertung von jüngeren durch ältere Menschen aufgrund des jüngeren Alters haben viele Menschen als Kinder erlebt. Eine Parallele zum Rassismus ist der Umstand, dass Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund manchmal ebenfalls wie Kinder behandelt werden (z. B. „Duzen“, Entmächtigung aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und einem damit unterstellten mangelnden Reflexionsniveau etc.). Wenn man sich diese Erkenntnisse vergegenwärtigt, wird die Notwendigkeit von Empowerment in der Kinder- und Jugendarbeit deutlich.
2. Antisemitismus und Rassismus sind für Menschen ohne (zugeschriebenem) Migrationshintergrund oft nicht sichtbar, greifbar, geschweige denn spürbar. Die Folge: in manchen Jugendeinrichtungen wird behauptet, Rassismus und Antisemitismus seien kein Thema – dies ist möglicherweise aber nur so, weil es nicht (oder kaum) wahrgenommen wird. Daher wäre es notwendig: Reflexionsprozesse bei den Fachkräften anzustoßen, z. B. darüber, welche Phänomene gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit nicht wahrgenommen werden, weil man selbst diese Erfahrungen so nicht gemacht hat.
3. Empowerment unterstützt dabei, die Menschenwürde zu achten – denn Antisemitismus und Rassismus beeinträchtigen die Würde und auch die Entwicklung gerade auch von Kindern und Jugendlichen.
4. Wenn Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen verharmlost werden, erleben diese Kinder und Jugendlichen eine nochmalige Verletzung ihrer Würde. Denn Erfahrung rassistischer und antisemitischer Diskriminierung

---

<sup>21</sup> <https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/6372/einen-gleichwertigkeitszauber-wirken-lassen-empowerment-in-der-offenen-kinder-un.html>

werden nicht selten nicht ernstgenommen oder relativiert. Daraus ergibt sich die vierte Notwendigkeit von Empowerment.

5. Durch Nicht-Wissen über und Nicht-Wahrnehmung von solchen Erfahrungen entstehen professionelle Wissenslücken in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Die Implementierung des Empowermentansatzes in den Einrichtungen gibt Impulse, diese Wissenslücken zu schließen.
6. Die Auseinandersetzung mit Empowerment trägt dazu bei, auch auf struktureller Ebene in der offenen Kinder- und Jugendarbeit Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in Frage zu stellen.

Basierend auf diesen Notwendigkeiten und anderen fachlichen Stellungnahmen zu Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit, die in der Broschüre zusammengetragen wurden, werden Forderungen an die Offene Kinder- und Jugendarbeit gerichtet, die als Anforderungen vor allem an die Fachkräfte formuliert sind und begründen, warum Empowermentarbeit von, für und mit Kindern und Jugendlichen in den Einrichtungen systematisch implementiert werden sollte (Vgl. Amadeu Antonio Stiftung 2016, S. 30/31).

Dazu gehört beispielweise die Forderung, Antisemitismus und Rassismus ernst zu nehmen, zu benennen und klar dagegen einzutreten, genauso wie anzuerkennen, dass Jugendliche Expert\_innen für ihre eigene Lebenswelt sind: „Denn sie wissen am besten, was ihnen passiert“ (S. 30). Zudem wird gefordert, z. B. durch Empowerment für Kinder und Jugendliche Schutzräume zu schaffen, ihre Ressourcen zu fördern und auch, dazu beizutragen, dass sie sich lokal vernetzen. So dass sie sich „... als politisch handelnde Akteur\_innen (begreifen)“ (Amadeu Antonio Stiftung 2016, S. 30). Darüber hinaus wird u. a. gefordert, dass Fachkräfte als Vorbilder zu begreifen sind – was auch heißt, dass sich in der Gruppe der Fachkräfte die Vielfalt der Jugendlichen widerspiegeln soll und entsprechend Personalauswahlverfahren überdacht werden sollen (eine alte Forderung, die auch im Kontext Interkulturellen Öffnung immer wieder formuliert wurde). Außerdem wird auf struktureller Ebene Powersharing eingefordert, genauso wie die Implementierung von Empowermentangeboten sowohl für die Kinder und Jugendlichen als auch für die pädagogischen Fachkräfte mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen. Im Folgenden werden die zehn Überschriften der Thesen zu Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Originalzitat im Kasten dargestellt:<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Die detaillierteren Erläuterungen zu den 10 Thesen zu Empowerment finden sich in: Amadeu Antonio Stiftung 2016, S. 30/31.



1. Antisemitismus und Rassismus ernstnehmen und benennen!
2. Jugendlichen sind die Expert\_innen für ihre Lebensrealität!
3. Schutzräume schaffen!
4. Ressourcen stärken und Sichtbarkeit fördern!
5. Kommunale Netzwerke (er)finden!
6. Zivilgesellschaftliches Engagement auch außerhalb der Mehrheitsgesellschaft einbeziehen!
7. Fachkräfte als Vorbilder begreifen!
8. Die eigene Einrichtung mit anderen Augen sehen!
9. Auf die Dauer hilft nur Powersharing!
10. Empowerment für Fachkräfte mit Antisemitismus und/oder Rassismuserfahrungen implementieren!

Der Projektzusammenhang der Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit verdeutlicht eine starke Akzentuierung des Projekts auf Powersharing und auf die Zielgruppe der Fachkräfte der offenen Kinder- und Jugendarbeit auf verschiedenen strukturellen Ebenen – und beinhaltet außerdem die Empfehlung einer kommunalen Vernetzung als weitere relevante Strukturebene.

### *Kritische Reflexionen zu Empowerment*

Wie im Beispiel „3 – 2 – 1 – Mut“ enthält auch die Broschüre von „ju:an“ kritische Reflexionen im Umgang mit dem Begriff und Konzept „Empowerment“ und veranschaulicht mögliche „Risiken und Nebenwirkungen“ sehr anschaulich:

*„Wie eingangs beschrieben, wurde der Empowermentbegriff erst von akademischen und schließlich von verwaltungspolitischen Einrichtungen übernommen und gelangte so in den Mainstream. Das eröffnet die Möglichkeit, dass sich der Ansatz in die Strukturen einschreibt, zugleich aber auch, dass ihm politische Schärfe genommen wird. Denn gerade Räume wie Universitäten, verwaltungspolitische oder öffentliche Einrichtungen sind keine machtfreien Räume. Auch dort wirken die gleichen Machtverhältnisse, die die Gesellschaft strukturieren. Die Zahl der Sachbearbeiter\_innen, Professor\_innen und Geschäftsführer\_innen von Trägern der OKJA, die eine Behinderung haben oder weiblich\*, queer, nicht-weiß oder (offen) homosexuell sind, spiegelt die reale gesellschaftliche Vielfalt auch heute bei weitem noch nicht wider. Wird ein emanzipatorischer Ansatz in den Mainstream eingespeist – also auch in die Strukturen der OKJA – birgt das immer die Gefahr eines Verlusts seiner politischen Dimension und damit der Verwaschung. In den Jahren 2015 und 2016 mussten Multiplikator\_innen der OKJA Zeug\_innen von mitunter skandalösen*

*Ankommens- und Aufnahmebedingungen für unbegleitete minderjährige Geflüchtete und geflüchtete Familien mit Kindern werden“ (Amadeu Antonio Stiftung 2016, S. 15).*

In der analysierten Broschüre wird dies beispielsweise so beschrieben: „In der Zusammenarbeit mit Bewohner\_innen von Unterkünften, Heimleitungen und Frauenorganisationen mache ich folgende widersprüchliche Erfahrung: Einerseits thematisieren Heimleitungen, soziale Träger und Bezirkspolitiker\_innen mir gegenüber oft, wie wichtig es sei, dass die Frauen in der jeweiligen Unterkunft sich ‚emanzipieren‘ oder sich ihren Männern gegenüber empoweren. Wenn Frauen sich jedoch über Sicherheitsdienste in Unterkünften beschweren oder rassistische Diskriminierungen thematisieren, werden sie nicht ernst genommen, und es wird in den seltensten Fällen als das schwerwiegende Problem gesehen, das es ist. Stattdessen wird, beispielsweise von Bezirkspolitiker\_innen, ganz schnell auf die Erfolge verwiesen, die es bereits gegeben habe“ (Antonio Amadeu Stiftung 2016, S. 15).

Darüber hinaus wird die inflationäre Verwendung des Begriffs Empowerment auch im Vergleich zu den anderen beiden Praxisbeispielen besonders scharf kritisiert, wie dieses längere Zitat verdeutlicht:

„Maryam Puvogel (*eine der Mitautor\_innen der Broschüre, Anmerkung der Verfasserin*) beobachtet außerdem im Kontext von Initiativen und Organisationen, die in der Arbeit mit Geflüchteten engagiert sind, dass ‚der Empowermentbegriff inzwischen so inflationär und schlagwortartig verwendet wird, dass er mehr und mehr zu einem Platzhalter wird an Stellen, an denen die eigentlichen Bedürfnisse derer, über die gesprochen wird, nicht bekannt sind‘ [...] Maryam Puvogel beschreibt weiter, dass sich dies in der Praxis so zeige, ‚[...] dass selbst in von der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung finanzierten Projekten der Begriff in der Ausschreibung auftaucht und sogar zu einer Förderrichtlinie wird. Doch darüber, wie und mit welcher Zielsetzung die überwiegend weißen Stelleninhaber\_innen geflüchtete Frauen empoweren sollen, sagt die Projektbeschreibung wenig. Damit wird alles Mögliche, von Erstorientierungsveranstaltungen bis zum Unterricht in ‚deutscher Kultur und Normen‘ als Empowerment gelabelt. Der Begriff ist zwar nicht einfach im Duden nachzuschlagen, doch genauso wenig ist er völlig beliebig.‘ Es ist also zu begrüßen, dass das Ziel des Empowerments in Förderrichtlinien Einzug gehalten hat. Zugleich gilt es umso mehr, den Begriff und seine Anwendung kontinuierlich zu hinterfragen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Empowerment auch im eigentlichen, politischen und strukturellen Sinne umgesetzt wird – und nicht zur beliebigen Worthülse wird“ (Antonio Amadeu Stiftung 2016, S. 15/16).

### 3. Fazit

Vor dem Hintergrund sich reproduzierender sozialer Ungleichheitsverhältnisse, rassistischer und rechtspopulistischer Diskurse und Stimmungslagen in der Bevölkerung, die (vor allem aufgehängt an der Fluchthematik und am Thema Islam) aktuell Hochkonjunktur haben (und angesichts der Tatsache, dass sich dies bspw. auch im politischen Wahlverhalten der Bevölkerung und Wähler\_innumfragen festmacht), wird es immer wichtiger, Konzepte und Handlungsstrategien zu entwickeln, die die Selbstwirksamkeitserfahrungen gerade auch junger Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund stärken, die ihnen Mut machen, sich gegen Rassismus zu wehren, sich ihre subjektiven Möglichkeitsräume nicht einschränken zu lassen (z. B. im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt), die dazu beitragen, dass sie sich nicht fortlaufend dafür rechtfertigen müssen, dass sie muslimisch sind und/oder geflüchtet sind und/oder aufgrund ihres (zugeschriebenen) Migrationshintergrunds diesem oder jenem „Kulturkreis“ zugeordnet werden, ihnen damit wiederum Rechtfertigungen, Erklärungen etc. für „ihre“ Kultur abgenötigt werden – und die außerdem Mut machen und motivierend sind, die eigene Stimme zu erheben und sich auch auf politischer Ebene einzubringen. Darüber hinaus sind Empowermentstrategien noch systematischer mit Strategien des Powersharing zu verknüpfen – was auch bedeutet, dass noch mehr in Richtung einer Sensibilisierung und Öffnung hiesiger Strukturen hingewirkt werden muss.

Zweifelsohne kann m. E. „Empowerment“ in dieser „Gemengelage“ als Konzept und Strategie – dies zeigen nicht zuletzt auch die detaillierten vorgestellten Praxisbeispiele, aber auch die Erkenntnisse aus der exemplarischen Sichtung weiterer Beispiele – im Kontext der Arbeit von, für und mit Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund Möglichkeitsräume und Energien entfalten, um sowohl ihre gesellschaftliche Teilhabe zu stärken als auch zur politischen Willensbildung und zur individuellen Selbstbemächtigung beizutragen. Sowohl die theoretisch-konzeptionellen Ausführungen zu Empowerment als auch die praxisorientierten Dokumente (und mittels der Dokumentenanalyse im Kontext der Praxis und der Analyse wissenschaftlicher Literatur wurde deutlich: zwischen beiden gibt es zum Teil erhebliche Schnittmengen) machte jedoch auch deutlich, dass es möglicherweise weiterer begrifflicher und konzeptioneller Konturierungen von „Empowerment“ und „Powersharing“ bedarf – auch im Zusammenhang von teilhabeorientierter und/oder rassismuskritischer Arbeit.

Als ein erstes vorsichtiges Fazit (verbunden mit dem nochmaligen Hinweis, dass es hierzu tieferegehende Forschungsbedarfe gibt und daher die folgenden Ausführungen noch als vorläufig zu betrachten sind), lassen sich folgende Aspekte und damit verbundene offene Fragen formulieren:

- a) An verschiedenen Stellen dieses Fachbeitrags wurde aufgezeigt, dass es einen recht weitgefassten „Minimalkonsens“ im Verständnis von Empowerment gibt, welches Herriger herausgearbeitet hat – aber er verweist wie andere auch bereits darauf, dass es keine eindeutige Definition von Empowerment gibt. Rückblickend auf die Kritiken im Hinblick auf die potenzielle Beliebigkeit der

Verwendung des Begriffs Empowerment stellt sich die Frage, wie „Empowerment“ gegebenenfalls stärker konzeptionell konturiert werden kann. Möglicherweise könnte eine eindeutigere Konturierung von Empowerment (und von Powersharing) auch in Verbindung mit je unterschiedlichen Arbeitsfeldern, Ansätzen und/oder Adressat\_innengruppen sinnvoll sein. So kann man beispielsweise im Bereich der Arbeit von, für und mit Menschen mit Migrationshintergrund bereits eine stärkere Konturierung des Begriffs Empowerment zumindest stellenweise beobachten, wie sie in diesem Beitrag unter Kapitel 2.1. zusammengestellt wurden (z. B. Vgl. Rosenstreich 2006, Vgl. Nassir-Shahnian 2013). Ich plädiere dafür, in diesem Kontext konsequent die Perspektive von Machtasymmetrien im Kontext sozialer Ungleichheitsverhältnisse kritisch-reflexiv mitzudenken, ebenso wie rassistische Diskriminierungspotenziale gegenüber sozialen Gruppen – und hierbei intersektionale Dimensionen zu berücksichtigen. Ein rein individualisierter Empowermentansatz, der sich potenziell bspw. auf die individuelle Ebene von Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung beschränkt, greift in diesen thematischen Arbeitszusammenhängen meines Erachtens zu kurz – und birgt außerdem weiterhin die Gefahr der ebenfalls in der Literatur und in den praxisorientierten Broschüren mehrfach kritisierten Neoliberalisierung (Stichwort „Selbstoptimierung“ mit dem „eigentlichen“ Ziel, z. B. auf dem Arbeitsmarkt „besser zu funktionieren“). Symptomatisch für letztgenannte (und m. E. eher zweifelhafte Varianten von Empowerment) wäre z. B. eine Nicht-Respektierung des „Eigensinns“ der Adressat\_innen. Vielmehr wäre möglicherweise konsequenter eine emanzipatorische Zielsetzung, verbunden mit dem Potenzial auch einer kollektiven Mobilisierung, zu verfolgen – gerade auch mit Blick auf die aktuelle Bedeutungszunahme und die Vervielfältigung von Ungleichwertigkeitsideologien in unserer Gesellschaft – und dem Umstand, dass immer weniger bspw. mit rassistischen Meinungen „hinter dem Berg“ gehalten wird und Rassismus immer salonfähiger geworden ist.

- b) Zudem ist, wie Enggruber (Vgl. o. J.) zu Recht anmerkte, zu klären, ob mit Empowerment eine Haltung, Theorie, Methode und/oder (politische) Handlungsstrategie gemeint ist – oder ob mehrere Aspekte zutreffen – und was sich dann jeweils konzeptionell dahinter verbergen kann. Darüber hinaus ist zu klären, was das „Besondere“ an „Empowerment“ eigentlich ist, in Abgrenzung z. B. zu Ansätzen, die sich als „ressourcenorientierte“ Soziale Arbeit sehen und/oder die sich als Ziel die Stärkung der gesellschaftlichen/sozialen/beruflichen Teilhabe ihrer Adressat\_innen setzen (Ziele und Perspektiven, die Empowermentansätze ja in der Regel „mit“ beinhalten). Was ist das also das „Mehr“ bei „Empowerment“? Im Kontext der inhaltlichen Arbeitszusammenhänge, um die es in diesem Beitrag geht, möchte ich an dieser Stelle noch einmal die sehr deutlich formulierte Kritik von Maryam Puvogel im Kontext der analysierten Broschüre der Amadeu Antonio Stiftung aufgreifen, die eine fortwährende kritische Reflexion des Umgang mit dem

Empowerment-Begriff einfordert und berücksichtigt wissen möchte, dass mit Empowerment notwendigerweise auch strukturelles und politisches Empowerment verknüpft sein sollte – denn wenn sich die Strukturen nicht ändern, können Empowerment-Prozesse auch „ins Leere“ laufen oder schlimmstenfalls auch Frustrationspotenziale angesichts widerständiger Strukturen und Politiken erhöhen. Ihren Argumenten folgend wäre vor diesem Hintergrund davon abzuraten, z. B. „Empowerment“ als Schlagwort in Förderanträge zu schreiben, weil es „en vogue“ ist, sondern sich in verantwortungsvoller und kritisch-reflexiver Form Gedanken darüber zu machen, ob die konzipierten Angebote tatsächlich als Empowerment zu bezeichnen sind, u. a. weil sie sich stark an einer Reihe von konzeptionellen und methodischen Empowerment-Elementen orientieren, die in der Fachliteratur immer wieder beschrieben werden (z. B. Kombination von Empowerment-Handlungskonzepten mit Konzepten von Powersharing, aufeinander aufbauende Strategien von individuellem und kollektivem Empowerment).

- c) Darüber hinaus stellt sich im Kontext der Arbeit von, für und mit jungen Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund die Frage, ob Empowerment-Konzepte überhaupt als solche zu bezeichnen sind, wenn diese nicht bereits in der Konzeptions- und auch später in der Umsetzungs- und Auswertungsphase in irgendeiner Form beteiligt sind – in einer Expert\_innenfunktion, als Fachkräfte und/oder freiwillig Engagierte in Organisationen (MOs, VJMs, aber auch große Träger wie z. B. die AWO und öffentliche Träger) – oder die MOs oder VJMs sind selbst Träger solcher Projekte. Dann wäre strukturelles Empowerment von vornherein entweder mit angelegt – oder zumindest wäre die konzeptionelle Expertise der angesprochenen Personengruppen integraler Bestandteil von Projektplanungen und -prozessen systematisch eingebunden. Die Frage, ob nicht sogar grundsätzlich stark „migrantisch“ dominierte Organisationen die Träger von solchen Projekten sein sollten, wurde bspw. in einem der drei Praxisprojekte offen diskutiert – ebenso die Gefahr der Instrumentalisierung solcher Projekte, je nachdem, welche Organisation mit welcher strukturellen Anbindung Fördergeber ist (z. B. Ministerien, Stiftungen etc.) und mit welcher Grundhaltung von dort Empowerment-Projekte von, für und mit Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund gefördert werden. Damit zusammen hängt auch die Frage der von Enggruber (Vgl. o. J.) angesprochenen strukturellen Deutungshoheit darüber, wer überhaupt bestimmt, wer aus welchen Gründen „empowert“ werden soll – und welche Rolle dabei bspw. Normativitätsdiskurse spielen, in die auch die Soziale Arbeit verstrickt ist.
- d) Zudem stellen sich auch im Zusammenhang mit konzeptionellen Teilbereichen des Empowerments weitere Fragen: So stellt beispielsweise das Konzept der „geschützten Räume“ zu Recht einen elementaren Bestandteil von Empowerment dar. Wie verhält es sich aber, wenn Settings von (einfach oder mehrfach) geschützten Räumen am Widerstand der Adressat\_innen scheitern



(so wie etwa im beschriebenen Projektbeispiel „3–2–1–Mut“)? Ein Bestehen auf geschützten Räumen in solch einem spezifischen Zusammenhang käme einer „Entmächtigung“ der Adressat\_innen gleich und würde damit zwei zentralen Zielen von Empowerment (Selbstbemächtigung und Respekt vor dem Eigensinn) widersprechen. Hier müssten situationsadäquate Lösungen gesucht werden und damit gemachte Erfahrungen systematisch gesammelt und analysiert werden. Darüber hinaus erlaube ich mir eine kritische Anmerkung dazu, wie denn genau Adressat\_innen geschützter Räume konzipiert und konstruiert werden. Werden bspw. Menschen aus deutsch-nichtdeutschen binationalen Familien mitgedacht? Müssen Rassismus- oder andere Diskriminierungserfahrungen vorliegen, damit man/frau an entsprechenden Empowerment-Angeboten teilnehmen darf (oft werden ja bei der Anmeldung zu solchen Angeboten Abfragen z. B. per Fragebogen gemacht, aus welchen Gründen man sich zu solch einem Seminar anmeldet)? Das würde dem Umstand widersprechen, dass ja gerade eine Reflexion von Rassismus in den Seminaren Gegenstand sein kann, möglicherweise aber bei potenziellen Teilnehmenden (noch) kein bzw. wenig Bewusstsein für evtl. selbst gemachte und/oder beobachtete Rassismuserfahrungen vorliegt – auch wegen einer möglicherweise vorhandenen verinnerlichten Unterdrückung.

- e) Ähnliches gilt für das Powersharing: hier muss kritisch reflektiert werden, warum mit wem Powersharing forciert werden soll. Besonders wichtig scheint mir hierbei, bei einer Konzeptionierung von Maßnahmen strukturellen Empowerments nicht per se die Gruppe der Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund „quasi automatisch“ als soziale Gruppe zu denken, die nicht auch gleichzeitig bspw. Angehörige machtvoller Organisationen sein können – dies gilt z. B. für Ministerien und Behörden, in denen auch Menschen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund machtvolle Positionen innehaben. Anderenfalls würden solche Konstruktionen genau solche Orthingprozesse (also Assoziationsketten wie: Menschen mit Migrationshintergrund = per se benachteiligt = per se zu empowern) gleichkommen.
- f) Ein weiteres Thema ist der konzeptionelle Umgang mit „Critical Whiteness“ im Zusammenhang mit Empowermentarbeit in der Praxis: Hier stellt sich die Frage, inwieweit das zweifelsohne wertvolle, weil Reflexionsprozesse z. B. über von „Weißen“ dominierte gesellschaftliche Strukturen auslösende, Theorien und historisch fundierte Aufarbeitungen gesellschaftlicher Ereignisse gewisse normative Vorstellungen transportieren könnten (etwa im Sinne eines – im wahrsten Sinne des Wortes – problematisches „Schwarz-Weiß“-Denkens im Sinne einer „Bewertung“ von „weißen“ und „nichtweißen“ Personen jenseits der individuellen Voraussetzungen und z. B. auch des Engagements von „Weißen“ für rassismuskritische Arbeit in Solidarität mit davon Betroffenen), die sogar kontraproduktiv für Empowermentprozesse sein könnten. Dazu gehören z. B. einseitige Schuldzuweisungen, die evtl. auch persönlich genommen werden und Krisen herbeiführen können. Hier ist ein besonders sensibles Augenmerk



auf den Theorie-Praxis-Transfer zu legen – z. B. durch eine systematische Unterscheidung von „Schuld“ und „Verantwortung“ in diesem Kontext. Denn mit einer Empowermentarbeit, die im schlimmsten Fall dazu beiträgt, eigentlich miteinander gemeinsam und solidarisch gegen Rassismus und andere Ungleichwertigkeitsideologien agierende „weiße“ und „nicht-weiße“ Personen und soziale Gruppen zu spalten, wäre nicht viel gewonnen. Daher sind m. E. ganzheitliche Konzepte gefragt, die solche nicht intendierten Nebenwirkungen mitreflektieren und Angebotssettings parallel und/oder aufeinander aufbauend konzipieren, die z. B. sowohl geschützte Räume ermöglichen, als auch kritische Reflexionen über „Whiteness“ und Räume der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen miteinander solidarischen sozialen Gruppen – und systematisch strukturelles Empowerment in Form von Powersharing integrieren.

## Literatur- und Quellenverzeichnis

Albert, Matthias/Hurrelmann, Klaus u. a. (2015): Jugend 2015. 17. Shell Jugendstudie. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2016a): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung, Berlin, URL: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/Handout\\_Umfrage\\_Diskriminierung\\_in\\_Dtschl\\_2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/projekte/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2016b): Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme des Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, URL: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Datenbanken/Infodatenbank/PDF-IDB\\_neu/Forschung/Berichte\\_Artikel\\_Broschueren/2016/PDF\\_Diskriminierungsrisiken\\_fuer\\_Gefluechtete\\_ADS\\_20161214.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Datenbanken/Infodatenbank/PDF-IDB_neu/Forschung/Berichte_Artikel_Broschueren/2016/PDF_Diskriminierungsrisiken_fuer_Gefluechtete_ADS_20161214.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hg.) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin, URL: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_dritter\\_2017.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile%26v%3D10](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D10) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2003): Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder, Opladen: VS-Verlag.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016): 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland, Berlin URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975292/729998/fdcd6fab942558386be0d47d9add51bb/11-lagebericht-09-12-2016-download-ba-ib-data.pdf?download=1> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Bee, Melanie (2013): Das Problem mit "Critical Whiteness", URL: <http://www.migrazine.at/artikel/das-problem-mit-critical-whiteness> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Behrens, Birgit/Westphal, Manuela (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), in: IMIS Beiträge Heft 35/2009, Osnabrück: Institut für Migrationsforschung.

Beicht, Ursula (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten, in: BIBB-Report 16/11, URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport\\_16\\_11\\_final\\_de.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019)

Berthold, Thomas (2014): In erster Linie Kinder. Flüchtlingskinder in Deutschland. UNICEF Studie, Köln, URL: <https://www.unicef.de/blob/56282/fa13c2eefcd41dfca5d89d44c72e72e3/fluechtlingskinder-in-deutschland-unicef-studie-2014-data.pdf> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Bourdieu, Pierre (2013): Symbolisches Kapital und soziale Klassen, in: Berliner Debatte Initial Heft 24/2013 2, S. 4-13.

Bülbül-Emanet, Sevnur (2015): Lebensweltgestaltung junger Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in der dritten Generation. Wiesbaden: VS Verlag.

Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung (vhw) e. V. (2018): Migranten, Meinungen, Milieus. vhw-Migrantenmilieu-Survey 2018. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland – Identität, Teilhabe und ihr Leben vor Ort, Berlin, URL: [https://www.vhw.de/fileadmin/user\\_upload/07\\_presse/PDFs/ab\\_2015/vhw\\_Migranten\\_milieu-Survey\\_2018.pdf](https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/07_presse/PDFs/ab_2015/vhw_Migranten_milieu-Survey_2018.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Butterwegge, Christoph/Hentges, Gudrun/Wiegel, Gerd (2018): Rechtspopulisten im Parlament. Polemik, Agitation und Propaganda der AfD. Frankfurt/Main: Westend Verlag.

Castro Varela, Maria Do Mar/Dhawan, Nikita (Hrsg.) (2015): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. 2. überarb. Auflage, Bielefeld: transcript Verlag.

Deutsches Empowerment Institut (o. J.): Startseite, URL: <https://www.empowerment-institut.de/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Diefenbach (2011): Die Nachteile von Jugendlichen aus Migrantenfamilien gegenüber deutschen Jugendlichen bezüglich ihres schulischen Erfolgs – eine geschlechtsspezifische Betrachtung, in: Becker, Rolf (Hrsg.): Integration durch Bildung. Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag, S. 139-160.

Enggruber, Ruth (o. J.): Kritische Notizen zum Empowerment-Konzept in der Sozialen Arbeit, URL: [https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/enggruber/Documents/document\(3\).pdf](https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/enggruber/Documents/document(3).pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Farrokhzad, Schahrzad (2007): „Ich versuche immer, das Beste daraus zu machen.“ – Akademikerinnen mit Migrationshintergrund: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und biographische Erfahrungen, Berlin: irena regener verlag.

Farrokhzad, Schahrzad (2015): „Selbst die Türkin hat 'ne Eins in Deutsch, nehmt Euch mal ein Beispiel!“ Bildung und der Kampf um Anerkennung, in: Migration und Soziale Arbeit, Heft 2, S. 108-116.



Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag.

Graevskaia, Alexandra/Klammer, Ute/Knuth, Matthias (2018): Nachqualifizierung als Strategie vorbeugender Sozialpolitik. Eine Untersuchung zu Angeboten, Nutzung und Entwicklungsmöglichkeiten der akademischen Nach- und Weiterqualifizierung zugewanderter Akademiker\_innen, Düsseldorf, URL: [http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/FGW-Studie-VSP-12-Klammer-2018\\_10\\_06-komplett-web.pdf](http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-12-Klammer-2018_10_06-komplett-web.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Groth, Alexander (o. J.): Leistung durch Empowerment, URL: <https://www.leadershipjournal.de/aktuelles-zu-leadership/leistung-durch-empowerment/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Hall, Stuart/Laclau, Ernesto (1997): Representation: Cultural Representations and Signifying Practices, Thousand Oaks: SAGE.

Heinrich-Böll-Stiftung (2013): Empowerment. MID-Dossier, URL: [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_empowerment.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Heitmeyer, Wilhelm (Hg) (2016): Deutsche Zustände. Folge 10, 4. Aufl., Frankfurt am Main: Edition Suhrkamp.

Herriger, Norbert (1996): Empowerment und Engagement, in: Soziale Arbeit 9-10/1996, S. 290-301.

Herriger, Norbert (2014): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, 5. erweiterte und aktualisierte Auflage, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Herriger, Norbert (2014): Empowerment-Landkarte: Diskurse, normative Rahmung, Kritik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte: Rassismus und Diskriminierung (APuZ 13–14/2014), URL: <http://www.bpb.de/apuz/180866/empowerment-landkarte> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Herriger, Norbert (o. J): Grundlagentext Empowerment. URL: <https://www.empowerment.de/grundlagen/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Holzkamp, Klaus (1983): Grundlegung der Psychologie, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

hooks, bell (1994): Teaching to Transgress. Education as the practice of freedom, London/New York: Routledge.

hooks, bell (2003): Teaching Community. A pedagogy of hope, London/New York: Routledge.

IDA-NRW (2018): Othering erklärt im Glossar, URL: <https://www.ida-nrw.de/service-navigation/glossar/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

International Federation of Social Workers (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit, URL: <https://www.dbsh.de/profession/definition-der-sozialen-arbeit/deutsche-fassung/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).





Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld (2010): Das Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland. Eine 10-Jährige Langzeituntersuchung mit einer jährlichen Bevölkerungsumfrage zur Abwertung und Ausgrenzung von schwachen Gruppen. Laufzeit: 2002-2012, URL: [https://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit Zusammenfassung.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_Zusammenfassung.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Jäger, Margret (2015): Skandal und doch normal. Verschiebungen und Kontinuitäten rassistischer Deutungsmuster im deutschen Einwanderungsdiskurs, in: Friedrich, Sebastian/Wamper, Regina/Zimmermann, Jens (Hrsg.): Der NSU in bester Gesellschaft. Zwischen Neonazismus, Rassismus und Staat, Münster: Unrast-Verlag, S. 30-48.

Jäger, Siegfried (2001). Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung, Duisburg: Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung.

Jagusch, Birgit (2013): Vereine von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zwischen Exklusion und Anerkennung, in: Ottersbach, Markus/Steuten, Ulrich (Hrsg.): Jugendkulturen. Lebensentwürfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Oldenburg: Interkulturelle Arbeitsstelle (IBIS), S. 110-129.

Kalpaka, Annita (1994): Theaterworkshops zum Thema "Macht – Ohnmacht – Alltagsrassismus" als selbstreflexive Lernform, in: Jäger, Siegfried (Hrsg.): Aus der Werkstatt: Anti-rassistische Praxen. Konzepte - Erfahrungen – Forschung, Duisburg: Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung, S. 104 – 133.

Kalpaka, Annita (2009): „Parallelgesellschaften“ in der Bildungsarbeit – Möglichkeiten und Dilemmata pädagogischen Handelns in „geschützten Räumen“, in: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hrsg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, 2. Aufl., Münster: Unrast Verlag, S. 95-166.

Marten, Eike/Walgenbach, Katharina (2017): Intersektionale Diskriminierung, in: Scherr, Albert/El Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden: VS Verlag, S. 157-172.

Mbombi, Annette (2011): Schwarze Deutsche und ihre sozialen Identitäten. Eine empirische Studie zur Lebensrealität von Afrodeutschen und deren Bedeutung für die Entwicklung einer schwarzen und einer deutschen Identität, Göttingen: Cuvillier Verlag.

Mecheril, Paul (2010): Migrationspädagogik. Hinführung zu einer Perspektive, in: Mecheril, Paul/Castro Varela, Maria Do Mar/Dirim, Inci/Kalpaka, Annita/Melter, Claus: (Hrsg.): Migrationspädagogik, Weinheim/Basel: Beltz Verlag. S. 7-22.

Nassir-Shahnian, Natascha (2013): Dekolonisierung und Empowerment, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Empowerment. MID-Dossier, S. 16-25, URL: [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_empowerment.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).



Neckel, Sighard/Sutterlüty, Ferdinand (2008): Negative Klassifikationen und die symbolische Ordnung sozialer Ungleichheit, in: Neckel, Sighard/Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): *Mittendrin im Abseits. Ethnische Gruppenbeziehungen im lokalen Kontext*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 15-25.

Nghi Ha, Kien (2014): Mittelweg. Zur Kritik am People of Colour- und Critical Whiteness-Ansatz, URL: <https://heimatkunde.boell.de/2014/01/29/mittelweg-zur-kritik-am-people-color-und-critical-whiteness-ansatz> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Osthus, Thorsten (2016): Drei Regeln für das Empowerment. Autonomie und Selbstbestimmung wünschen sich viele für ihre Mitarbeiter. Mit drei Regeln kann das gelingen, in: *Capital. Wirtschaft ist Gesellschaft*, URL <https://www.capital.de/karriere/drei-regeln-fuer-das-empowerment> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Piesche, Peggy/Arndt, Susan (2015): Weißsein,. Die Notwendigkeit Kritischer Weißseinsforschung, in: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, 2. Auflage, Münster: Waxmann.

Riegel, Christine (2004): *Im Kampf um Zugehörigkeit und Anerkennung. Orientierungen und Handlungsformen von jungen Migrantinnen. Eine sozio-biografische Untersuchung*, Frankfurt a.M./London: IKO-Verlag.

Rommelspacher, Birgit (2002): *Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft*, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Rosenstreich, Gabriele (2009): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops, in: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hrsg.): *Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, 2. Aufl., Münster: Unrast Verlag, S. 195-234.

Said, Edward (1981): *Orientalismus*. Frankfurt am Main/Berlin/Wien: Ullstein.

Scharathow, Wiebke (o. J): Empowerment, URL: <https://docplayer.org/22596764-Empowerment-reflexionen-und-methoden.html> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Scharathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf (2009): *Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit*, Schwalbach/Taunus: Wochenschau Verlag.

Scherr, Albert (2014): Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt?, in: *WISO direkt*, Januar 2014, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Scherr, Albert (2016): *Diskriminierung. Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden*, Wiesbaden: VS Verlag.

Scherr, Albert/El Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.) (2017): *Handbuch Diskriminierung*, Wiesbaden: VS Verlag.



Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden, Wiesbaden: VS Verlag.

Schittenhelm, Karin (2010): Statuspassagen in akademischen Laufbahnen der 2. Generation, in: Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden: VS Verlag, S. 39-51.

Schittenhelm, Karin/Hatzidimitriadou, Eleni (2010): Hochqualifizierte der zweiten Generation in Deutschland und Großbritannien, in: Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden: VS Verlag, S. 301-314.

Schmidt, Peter/Weick, Stefan (2017): Kontakte und die Wahrnehmung von Bedrohungen besonders wichtig für die Einschätzung von Migranten: Einstellungen der deutschen Bevölkerung zu Zuwanderern von 1980 bis 2016, URL: [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51380/ssoar-isi-2017-57-schmidt\\_et\\_al-Kontakte\\_und\\_die\\_Wahrnehmung\\_von.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51380/ssoar-isi-2017-57-schmidt_et_al-Kontakte_und_die_Wahrnehmung_von.pdf?sequence=1) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Solomon, Barbara Bryant (1976): Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities, New York: Columbia University Press.

Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus, München: C. Bertelsmann Verlag.

Spivak; Gaytari (1985): The Rani of Simur, in: Francis Barker et al (Hrsg.): Europe and its Others. Vol. 1, Colchester: University of Sussex.

Tepecik, Ebru (2011): Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft, Wiesbaden: VS Verlag.

Thönnissen, Georg/Plaute, Wolfgang (2002): Empowerment und Heilpädagogik, Freiburg: Lambertus Verlag.

Torres, Andrea Meza/Can, Halil (2013): Empowerment und Powersharing als Rassismuskritik und Dekolonialitätsstrategie aus der People of Color Perspektive, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg): Empowerment. MID-Dossier, S. 26-41, URL: [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_empowerment.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Weibler, Jürgen (2017): Empowerment – Mitarbeiter mobilisieren und binden, in: Leadership insiders, URL: <https://www.leadership-insiders.de/empowerment-mitarbeiter-mobilisieren-und-binden/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Wochenschau Verlag (2017): Zeitschrift „Demokratie gegen Menschenfeindlichkeit, Schwerpunktheft „Diskursverschiebung“.

Yigit, Nuran (2013): Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg): Empowerment. MID-Dossier. S. 42-52, URL:

[https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_empowerment.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Krause, Daniela (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Zusammenfassung der Ergebnisse, URL:

<https://www.fes.de/de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=10999&token=d27af43a8d36326af8cf0964a25a57f3b95f8ba4> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

## Linkliste recherchierter Empowerment-Angebote

Diese Liste enthält eine breit recherchierte Auswahl von Angeboten und Broschüren im Kontext von Empowerment. Die erstgenannten drei Beispiele sind ausführlich analysiert worden (Begründung für die Auswahl vgl. die entsprechenden Hinweise dazu in diesem Text). Weitere Praxisbeispiele wurden exemplarisch gesichtet. Da viele der dahinterliegenden Konzepte nicht ohne Weiteres öffentlich zugänglich waren, so dass sie einer Dokumentenanalyse hätten zugeführt werden können, beschränkte sich diese Sichtung und eine darauf basierende exemplarische Globalauswertung auf, a) die Vielfalt und Varianzbreite von Angeboten sichtbar zu machen und b) einen Beitrag dazu zu leisten, zu verdeutlichen, dass der Empowerment-Begriff mittlerweile sehr breit und beinahe schon beliebig „gedacht“ bzw. konzipiert wird (ohne mit dieser Stellungnahme die Arbeit der genannten Projekte ab- oder auf irgendeine andere Weise bewerten zu wollen).

### *Ausführlich im Text dargestellte Praxisbeispiele*

- Can, Halil (2013): Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus (erstellt im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung), Berlin. URL: [https://www.bgz-berlin.de/files/empowerment\\_webbroschuere\\_barrierefrei.pdf](https://www.bgz-berlin.de/files/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019). (*Hinweis: das Angebot basiert auf dem Konzept der ehemaligen HAKRA-Empowerment-Initiative*)
- Empowermentarbeit bei ju:an (Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit der Amadeu Antonio Stiftung): Quellen: a) Homepage von ju:an, URL: <http://www.projekt-ju-an.de/> (letzter Zugriff: 08.04.2019) und b) Amadeu Antonio Stiftung (2016): „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen...“. Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen, URL: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/empowerment-internet.pdf> (letzter Zugriff: 08.04.2019).

(Hinweis auf das Angebot in der Vielfalt-Mediathek: <https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/6372/einen-gleichwertigkeitszauber-wirken-lassen-empowerment-in-der-offenen-kinder-un.html>).

- Verband binationaler Familien und Partnerschaften – iaf (Hrsg.) (2010): Interkulturelles Empowerment in Sachsen. 3 – 2 – 1 - Mut! Das Abenteuer Empowerment, URL: [https://www.verband-binationaler.de/fileadmin/user\\_upload/Regionalgruppen/leipzig/Broschueren/3-2-1-Mut\\_Empowermentprojekt.pdf](https://www.verband-binationaler.de/fileadmin/user_upload/Regionalgruppen/leipzig/Broschueren/3-2-1-Mut_Empowermentprojekt.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019). *Hinweis auf das Angebot in der Vielfalt-Mediathek: <https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/3887/3-2-1-mut-das-abenteuer-empowerment.html>*

### Weitere Praxisbeispiele

- agisra e. V. (o. J.): Stärken stärken – Empowerment allein erziehender Mütter.
- AWO Bundesverband e. V. (2017): Empowerment von besonders schutzbedürftigen Geflüchteten. Informationen zur Sensibilisierung der Einrichtungen für die Belange von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und inter\*geschlechtlichen (queeren) Geflüchteten, URL: [https://www.awo.org/sites/default/files/2017-10/Empowerment\\_Queer\\_AWO\\_Online.pdf](https://www.awo.org/sites/default/files/2017-10/Empowerment_Queer_AWO_Online.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019) (*Hinweis: Broschüre zur Information und Sensibilisierung von Multiplikator\_innen*).
- Begegnungen 2005: Projekt „Me 4 you – Mentoring for Youngsters“, URL: <https://begegnungen-2005.de/me-4-you/> (letzter Zugriff: 08.04.2019). (*Hinweis: Inhalte des Projekts: v. a. Beratung und Begleitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch freiwillig engagierte Studierende*).
- Der Paritätische Gesamtverband (2016): Perspektivwechsel Empowerment. Ein Blick auf Realitäten und Strukturen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen, URL: [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016\\_web.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016_web.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019). (*Hinweis: umfangreiche Broschüre, in der verschiedene Empowerment-Projekte dargestellt werden, u. a. der Migrantinnentreff Gülistan in Bonn und zwei Projekte von pro familia in Frankfurt am Main und Rüsselsheim*).
- Forum der Kulturen Stuttgart e. V. MEMO – Management und Empowerment in Migrantenorganisationen, URL: <https://www.forum-der-kulturen.de/angebote/memo/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).
- Giesinger Mädchentreff (o. J.): Mädchen gegen Rassismus. Empowerment für junge Migrantinnen. Antirassistische Arbeit mit Mädchen, URL: <https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/448/m-dchen-gegen-rassismus-empowerment-f-r-junge-migrantinnen-band-1-antirassistisc.html> (letzter Zugriff: 08.04.2019).



- Informations- und Dokumentationszentrum Antirassismusbearbeitung e. v. (IDA-NRW) (Hrsg.) (2016): Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln. Anregungen für die pädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf. URL: [https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/reader/Broschuere\\_Kinder-uJugendarbeit.pdf](https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/reader/Broschuere_Kinder-uJugendarbeit.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019). (Hinweis: *umfangreiche Broschüre, in der verschiedene Projekte der rassismuskritischen Bildungsarbeit dargestellt werden, einige davon explizit mit Bezug zum Empowerment-Ansatz, z. B. Collage mit Courage des KI Bonn, Hotspot of Power von ju:an, Trainingsreihe Diversity und Empowerment der ZWST Berlin, Because you matter des Jugendtreff Sunrise in Dortmund, Projekte der Antidiskriminierungsarbeit im engeren Sinne und andere Projekte*)
- Jugendliche ohne Grenzen und Jugendmigrationsdienste (o. J.): Losziehen und machen. Empowerment Workshop mit Jugendliche ohne Grenzen, URL: <https://www.jugendmigrationsdienste.de/aus-der-praxis/detail/losziehen-und-machen-empowerment-workshop-mit-jugendliche-ohne-grenzen/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).
- KARFI (2016): URL: [https://decolonizeorientierungsrahmen.files.wordpress.com/2015/12/karfi\\_workshops-seminare-beratung-2016.pdf](https://decolonizeorientierungsrahmen.files.wordpress.com/2015/12/karfi_workshops-seminare-beratung-2016.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019). (Hinweis: *Flyer zum Angebot der KARFI-Empowerment-Initiative*).
- Liberal-Islamischer Bund e. V. (o. J.): Extreme Out- Empowerment statt Antisemitismus, URL: <https://lib-ev.jimdo.com/gemeinden-projekte/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).
- Life e. V. (2013): Diversität in Schulen. Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken. Graswurzel Engagement in der Bildung, URL: [https://www.life-online.de/download/2013\\_broschuere\\_grassroot.pdf](https://www.life-online.de/download/2013_broschuere_grassroot.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).
- Memory Biographie- und Schreibwerkstatt e. V. (2013): Biographiearbeit im Stadtteil mit Kindern und Eltern, Berlin, URL: [https://www.vielfalt-mediathek.de/dx/public/ida\\_2015/mediathek\\_ergebnisse.html](https://www.vielfalt-mediathek.de/dx/public/ida_2015/mediathek_ergebnisse.html) (letzter Zugriff: 08.04.2019). (Hinweis zum Ansatz: *Ressourcenorientierte Biographiearbeit als Empowerment*).
- Multikulturelles Forum Lünen e. V. (2011): Ich: Integration und Chancen. Jugendliche entdecken und entwickeln ihre Stärken, URL: [http://www.multikulti-forum.de/fileadmin/user\\_upload/Download\\_PDF/web\\_XENOS\\_Bericht.pdf](http://www.multikulti-forum.de/fileadmin/user_upload/Download_PDF/web_XENOS_Bericht.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).
- Netzwerk für rassismuskritische Migrationsforschung: Repräsentation, Community & Empowerment, URL: [https://slidesdocument.com/the-philosophy-of-money.html?utm\\_source=netzwerk-fuer-rassismuskritische-migrationsforschung-repraesentation-community-empowerment](https://slidesdocument.com/the-philosophy-of-money.html?utm_source=netzwerk-fuer-rassismuskritische-migrationsforschung-repraesentation-community-empowerment) (letzter Zugriff:



08.04.2019). (*Hinweis: Netzwerkinitiative von Nachwuchswissenschaftler\_innen mit Migrationshintergrund und/oder of Color*).

- Respekt Freiburg (2016): Empowerment-Training für Jugendliche of Color, URL: <http://respect-freiburg.net/veranstaltung/workshop-empowerment-training-fuer-jugendliche-people-of-color/> (letzter Zugriff: 08.04.2019).
- Verein zur pädagogischen Arbeit mit Kindern aus Zuwandererfamilien (o. J.): Projekt „empowere mich“. Osnabrück. Gefördert durch die Aktion Mensch (*Hinweis: Projekt ist leider nicht mehr online abrufbar*).
- Winkelmann, Anne Sophie (o. J.): Diversity und Empowerment als Gelingensbedingungen für die Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen (mit Migrationshintergrund), URL: <https://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-2752/diversitaetsbewusst.pdf> (letzter Zugriff: 08.04.2019). (*Hinweis: Kurzfresümee zum gleichnamigen Workshop und weiterführende Literaturhinweise*).
- Yigit, Nuran (2013): Empowerment in der Antidiskriminierungsberatung. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg): Empowerment. MID-Dossier, S. 42-52, URL: [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_empowerment.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf) (letzter Zugriff: 08.04.2019).

#### Über die Autorin

**Schahrzad Farrokhzad** ist Professorin für Interkulturelle Bildung in sozialen Organisationen an der Technischen Hochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Zu ihren inhaltlichen Arbeitsschwerpunkten gehören: Migration und Geschlechterverhältnisse (Schwerpunkt Bildungs- und Berufschancen), Migration und Teilhabe in Kommunen, Jugendforschung, Rassismus- und Diskriminierungsforschung, interkulturelle und diversitätsorientierte Bildungsarbeit. Schahrzad Farrokhzad ist u.a. Mitglied im Rat für Migration e.V., dem Netzwerk Fluchtforschung, der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit, im wissenschaftlichen Beirat der Zeitschrift „Migration und Soziale Arbeit“ und im wissenschaftlichen Beirat des Programms „Migration und gesellschaftlicher Wandel“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor\_innen die Verantwortung.