



Abriendo Puertas - Eröffne Dir Wege
Leitfaden Machtkritische Sprache in der Beratung

www.migranet.org

www.netzwerk-iq.de

Impressum

Herausgeber*in

MigraNet Teilprojekt: *AbriendoPuertas* - EröffneDirWege - Landesnetzwerk Bayern im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr. 22

80336 München

Tel: +49 (0)89/41 90 27 28

Fax: +49 (0)89/ 41 90 27 27

www.via-bayern.de/abriendo-puertas



Autorinnen

Olenka Bordo Benavides

Pädagogin, Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Autorin

Pasquale Virginie Rotter

Erziehungswissenschaftlerin, Moderatorin, Trainerin, Empowerment Politische Bildungsarbeit

Maria Virginia Gonzalez Romero

Soziologin, KomBI-Laufbahnberaterin und Ausbilderin, Trainerin Social-Justice mit Diversity-Ansatz

Verantwortliche

Maria Virginia Gonzalez Romero

Leiterin des IQ Teilprojekts *AbriendoPuertas* - EröffneDirWege

Projekträger

VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e. V.

Bilder

Ani Ganzala: *Migrantes colores del Mondo* (Seite 6), *La árbol que camina* (Seite 12)

Nina Rosa Ramiro Pires Manns: Ausstellung „*Mujeres Empoderadas*“ (Seite 26, Umschlag hinten)

Layout

Victor Young - www.young-design.me

ISBN 978-3-00-072380-3

Stand 2022

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber*in.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Inhalt

Vorwort	4
01 Autonomie in der Beratung	7
Ein Dialog zwischen Maria Virginia Gonzalez Romero (MVGR) und Olenka Bordo Benavides (OBB)	
02 Leitfaden Machtkritische Sprache in der Beratung	13
Wie die eigene Sprache im Kontext von Beratung reflektiert werden kann. Aus der Erfahrung der KomBI-Laufbahnberatung Qualifizierung für Menschen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung. Olenka Bordo Benavides - Maria Virginia Gonzalez Romero.	
Assemblage	23
Kriterien und Fragen – Reflexionsräume und Reflexionsmomente	
03 Impulse zur Analyse und Reflektion des Empowerment-Ansatzes als Beratungskompetenz innerhalb der KomBI-LBB Qualifizierung	27
Empowerment, das kein Empowerment ist, ist kein Empowerment Pasquale Virginie Rotter.	
Quellen- und Literaturverweise	35

Vorwort

Es gibt viele Arten von Sprache. Die Lautsprache, die Gebärdensprache, die Körpersprache, die geschriebene Sprache und weiteres. Der Leitfaden von Olenka Bordo Benavides und Maria Virginia Gonzalez Romero, für Teilnehmende der Kombi-Laufbahnberatung Qualifizierung für Menschen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung ermöglicht einen Einblick in die Dimension „Sprache“. Über das Wissen was Sprache bedeutet, wie sie (un) bewusst als Machtinstrument eingesetzt wird und wie wir uns aus den Fesseln der Sprach-Macht lösen können. Gerade in der Beratungsarbeit spielt Sprache eine enorme Rolle.

Es macht einen Unterschied ob die zu beratende Person die gleiche Erstsprache spricht, gut über hiesige Verwaltungsstrukturen informiert ist und ob die beratende Person ihre internalisierten Annahmen unhinterfragt in die Beratung mit einbringt. Herkunft, Schicht, Position und eigene Biografie modulieren die Sprache und den Umgang damit.

Dieser Leitfaden hilft den eigenen Subtext des Gesagten zu analysieren, zu verstehen und bestenfalls zu verändern. Erlerntes kann auch wieder verlernt werden. Sich mit der eigenen Macht auseinanderzusetzen ist für viele Menschen eine oft schmerzhaft Erfahrung, besonders wenn sie aus der westlich-weißen Mehrheitsgesellschaft kommen. Vergleichbar ist dies mit Männern, die sich bewusst werden wie ungeniert und unbewusst sie patriarchal und frauen*feindlich denken, sprechen und handeln.

Dieser Leitfaden erweitert unseren Horizont und lässt uns erkennen, ob wir mit unserer Sprache Türen öffnen und auf Augenhöhe miteinander

sprechen, oder ob wir damit Türen schließen oder sie uns vor der Nase zugeschlagen werden.

Als fundamental machtkritisches Instrument sollte dieses Werk als Muss in Ausbildungs- u. Fortbildungsbereichen eingesetzt werden. Mit dem Appell sich auseinanderzusetzen – sei es beispielsweise mit Themen wie Rassismus, Sexismus, Ableismus oder Klassismus, um nur einige Facetten zu nennen die betrachtet werden – geht es nicht um Verurteilung, sondern darum Erfahrung zu sammeln, zu verstehen und sich selbst zu ermächtigen, um in Beratungssituationen Erfolge zu haben. Eine Beratung ist gelungen, wenn sie partizipativ und nicht dominant ist.

Ein Leitfaden, der gelungen ist und dazu beiträgt, mehr Gleichberechtigung in der Arbeit mit Menschen zu etablieren.

Jasmin Eding
Adefra roots



Ich sage meinen Studierenden: Wenn Ihr diese Stellen bekommt, für die Ihr so hervorragend ausgebildet wurdet, dann erinnert Euch daran, dass, wenn ihr frei seid, Eure eigentliche Aufgabe darin besteht, einen anderen Menschen zu befreien. Wenn Ihr etwas Macht habt, dann ist Eure Aufgabe, jemand anderen zu ermächtigen.

— Toni Morrison



Wie kann in Beratungssituationen ein Raum entstehen, in dem Wissen geteilt, unterschiedliche Erfahrungen anerkannt, Solidarität praktiziert und Machtverhältnisse und Herrschaftsstrukturen kritisch hinterfragt werden? Welche Sprachen sind hierfür notwendig und welche Haltung? Der Leitfaden von Maria Virginia Gonzalez Romero und Olenka Bordo Benavides ist eine Werkzeugkiste, die eigene Sprache und Haltung in Beratungssituationen kritisch zu befragen und zu reflektieren. In welcher Sprache berate ich? Welche Wörter und Bilder verwende ich? Aus welcher Positionierung und Perspektive spreche ich und höre ich zu? Auf welches Wissen greife ich bewusst oder unbewusst zurück? Was bereitet mir Freude, was Unbehagen beim Sprechen und Zuhören in Beratungssituationen? Wodurch werde ich verunsichert und wie gehe ich mit dieser Verunsicherung um? Wer und/oder was bestimmen/bestimmt den Prozess, den Raum, die Zeit? Wer definiert die Ziele? Wie transparent werden diese Bedingungen verhandelt? Wie muss ein Raum gestaltet werden, damit die beratene und die beratende Person gleichzeitig Expert*in und Lernende*r sein können? Die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Ebenen von Sprache, die mit gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen wie Rassismus, Klassismus, Ableismus, Sexismus und Heterosexismus verwoben sind, ist für diese Fragen ein wesentlicher Schlüssel.

Der Leitfaden lädt dazu ein, sich mit den eigenen Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen auseinanderzusetzen, diese ins Verhältnis zu Sprache in der Beratungspraxis zu setzen und davon ausgehend eine rassismus- und diskriminierungskritische Perspektive für die Beratung einzuüben – sowohl in den Bereichen, in denen Erfahrungen mit dem Gegenüber geteilt werden, als auch in den Erfahrungen in denen sie sich unterschieden. Es geht, wie der Leitfaden deutlich macht, darum, als beratende Person die Haltung zu entwickeln, die ratsuchende Person als Expert*in zu sehen und als Berater*in offen dafür zu sein, etwas Neues zu erfahren.

Der Leitfaden basiert auf der jahrelangen Erfahrung der Qualifizierung KomBI-Laufbahnberatung für Menschen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung. Er macht am Beispiel von Migrations- und Fluchterfahrungen deutlich, dass rassismus- und diskriminierungserfahrene Menschen oft über ungesehene und unsichtbar gemachte Ressourcen und Kenntnisse verfügen. Für Berater*innen, die ihren Auftrag darin sehen, Ratsuchende zu empowern und Beratung als machtkritische Praxis und Begleitung verstehen, sollte er eine alltägliche Werkzeugkiste sein, den eigenen Prozess immer wieder aufs Neue zu reflektieren.

Zara Jakob Pfeiffer
Beyond-Binary.net



01 |

Autonomie in der Beratung

Ein **Dialog** zwischen
Maria Virginia Gonzalez Romero (MVGR) und
Olenka Bordo Benavides (OBB).



Dieses Gespräch ist eine Reflexion der dialogorientierten und machtkritischen Beratungspraxis im Rahmen der Qualifizierung KomBI-Laufbahnberatung (KomBI-LBB).

Die KomBI-Laufbahnberatung richtet sich an Berater*innen mit Migrationserfahrung, die in ihren Communities muttersprachlich beraten oder künftig beraten wollen.

OBB: Ich habe gelesen, das Ziel der KomBI-LBB¹ ist es, eine Transformation und Entwicklung der beratenden Haltung anzustreben. Denk- und Handlungsweisen von Berater*innen sollen sich durch reflektive Prozesse verändern können, um die eigene beratende Haltung sowie eine berufliche Zukunft entwickeln zu können. Dabei werden als wichtige Aspekte informelle und formelle Kompetenzen einbezogen. Die Qualifizierung hat verschiedene wichtige Elemente wie Empowerment-Trainings, Social-Justice-Trainings sowie Wissensvermittlung über Zuwanderung, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Bildungssystem und weiteres.

MVGR: Ja, richtig. Die von uns durchgeführte Qualifizierung dauert fünfzehn Tage. Neben dem Erlernen der KomBI-LBB **Kernmethode** gibt es zusätzliches Wissen und Reflexion, die du schon genannt hast. Ebenso beabsichtigt wird eine intersektionale² Reflexion über Diskriminierungen.

Ein wichtiger Ansatz unserer Arbeit ist, zu reflektieren, dass das alles nicht (immer) neu ist, sondern eine Strukturierung des Wissens, das Menschen bereits mitbringen. Diesen Ehrenamtlichen Berater*innen habe ich einen Namen gegeben: **Grenzgänger*innen**. Sie sind meist in ihren Communities eingebettet und verankert.

Sie erreichen auch Menschen, die sich aus verschiedenen Gründen nicht an eine Beratungsstelle wenden würden oder einfach noch kein Deutsch sprechen. Deshalb ist das zweite wichtige Element, so bald wie möglich in den Sprachen zu beraten, in denen die Berater*innen selbst sozialisiert wurden. Auf diese Weise wird ermöglicht, auch eine Bevölkerungsgruppe zu erreichen, die aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse nicht so bald eine Beratung oder ein Coaching bekommen würde.

Unser Qualifizierungsangebot bei IQ-MigraNet / Träger VIA Bayern ist ausschließlich für Menschen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung. Unser Ziel ist **die Entwicklung einer professionalisierten, reflektierten Haltung**. Die Basis der Orientierung ist dabei stets, eine intersektionale, diversitätsorientierte, reflektierte Vision zu erarbeiten.

OBB: Im Rahmen der Qualifizierung KomBI-LBB arbeitest du mit den Konzepten *Grenzgänger*innen* und *bewegliche Grenzen*. Das finde ich sehr spannend, gerade wenn ich an Erfahrungen und Handlungsmacht denke.

¹ Aus: Gonzalez Romero, Maria Virginia (2017): Am Anfang war eine Vision. In: Abriendo Puertas – Eröffne Dir Wege. Eine Qualifizierung für Menschen mit Migrationserfahrung, die in ihren Communities aktiv und ehrenamtlich beraten (S. 12f); https://www.via-bayern.de/misc/uploads/2018/12/AP_Broschure.pdf

² Das Zusammentreffen mehrerer Diskriminierungskategorien wird als Intersektionalität bezeichnet. Dabei ist „Intersektionalität [...] eine analytische Sensibilität, eine Möglichkeit, über Identität und ihr Verhältnis zu Macht nachzudenken.“ Crenshaw, Kimberlé (2019): Warum Intersektionalität nicht warten kann; <https://www.gwi-boell.de/de/2019/05/20/warum-intersektionalitaet-nicht-warten-kann>

MVGR: Ja, im Jahr 2012 fand die erste KomBI-LBB für Grenzgänger*innen³ statt. Dieses Konzept wurde für *Grenzgänger*innen*⁴ geschrieben, also Menschen, die ein politisiertes Leben aus ihren Herkunftsländern mitbringen. Grenzgänger*innen sind Menschen, die bereits vor der Migration nach Deutschland **politische Bildungsarbeit** leisteten und in Deutschland weiterhin leisten oder vorhaben, diese weiterzuführen. Sie haben ein großes soziales und kulturelles Kapital wie Netzwerkarbeit, Mehrsprachigkeit, transkulturelle Erfahrung und mehr.

In diesen informellen Strukturen, die außerhalb der staatlichen sozialen Systeme liegen, sind sie zum Beispiel innerhalb ihrer Communities beratend tätig.

Als Grenzgänger*innen lernen wir die Gesellschaft zu verstehen, in die wir eingewandert sind oder in der wir Zuflucht gefunden haben. Wir gehen Wege auch durch Lücken und öffnen (uns) Türen in der Aufnahme-Gesellschaft, wenn wir uns mit ihren Gesetzen, ihrem Bildungssystem und der Gesellschaft im Allgemeinen auseinandersetzen, sie verstehen und analysieren. Dadurch verlassen wir unsere Komfortzone, denn diese Auseinandersetzung ist selten ein leichtes Unterfangen. Gleichzeitig erfahren wir, dass Grenzen nicht starr, sondern beweglich sind, denn sobald ein*e Grenzgänger*in eine Tür öffnet, gibt es die Möglichkeiten, dass Menschen sich Spalten und Wege eröffnen. Somit werden **bewegliche Grenzen** geschaffen.

Grenzgänger*innen gewinnen Wissen über vorhandene und teilweise Barrieren darstellende Grenzen – wie zum Beispiel über den Aufbau des

Bildungssystems. Durch die Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Einstellungen können wir einen professionellen und fairen Weg finden.

OBB: *Bewegliche Grenzen* entstehen also als ein Flexibilitätsmoment, das selbst erschaffen werden kann, auch wenn bestimmte Situationen im ersten Moment eine Grenze oder Barriere signalisieren.

MVGR: Sprache und Angst sind zum Beispiel eine Barriere. Der Inhalt eines Termins in einer offiziellen Einrichtung wird im Voraus geübt. Zuvor ist ein wichtiger Schritt, gleichzeitig die eigene Begleitungs-Strategie zu reflektieren, zu üben und sich genau vorzubereiten für den Fall, dass eine Begleitung stattfinden soll. Ich als beratende Person sollte mir darüber klar sein, dass meine Anwesenheit nur zur Unterstützung wichtig ist. Interveniert wird nur auf Wunsch der beratenen Person – dann, wenn offensichtlich ist, dass sie keine Argumente mehr hat und sich davon entfernt, ihre Ziele bei der betreffenden Einrichtung zu erreichen.

OBB: Grundlage ist also die eigene Handlungsmacht der Person, und die Beratung dient der Stärkung, um persönliche Anliegen selbstbestimmt anzugehen.

MVGR: Die Beratung bietet Instrumente des Empowerments als Autonomie⁵. Dies sind empowernde, also ermächtigende Werkzeuge, die die beratene Person darin unterstützen wahrzunehmen, dass sie formelle und informelle Fähigkeiten besitzt, auf die sie stets zurückgreifen kann. Dies ist die Essenz, der **Mehrwert** der Qualifikation.

„Es ist mehr als eine Beratung im klassischen Sinn - es ist mehr eine Wegbegleitung.“

³ Hier zu finden: AbriendoPuertas – EröffneDirWege. Eine Qualifizierung für Menschen mit Migrationserfahrung, die in ihren Communities aktiv und ehrenamtlich beraten.

⁴Aus: AbriendoPuertas – EröffneDirWege. Eine Qualifizierung für Menschen mit Migrationserfahrung, die in ihren Communities aktiv und ehrenamtlich beraten (S. 9, 10 und 47).

⁵ Zu Empowerment-Ansatz als Autonomía siehe: Am Anfang war eine Vision. Ein Prozess zu einer Beratung im Kontext von Kolonialität. AbriendoPuertas – EröffneDirWege. Eine Qualifizierung für Menschen mit Migrationserfahrung, die in ihren Communities aktiv und ehrenamtlich beraten, 45-47. Zu Empowerment: siehe S. 40, 45 ff und 51ff.

In dieser Arbeit trägt die beratende Person Verantwortung, denn es handelt sich um eine Begleitung, die die zu beratende Person darin unterstützt, eigene Entscheidungen selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu treffen.

Die Kunst der Methode besteht darin, als beratende Person Fragen zu stellen ohne die Metaebene zu verlassen, so dass Menschen durch Reflexion eigene Schlüsse auf ihr Verhalten ziehen können. Ein Beispiel dafür ist die Tätigkeitsanalyse. In alltäglichen Tätigkeiten sind sehr oft Kompetenzen zu finden. Wer sich für die Qualifizierung entscheidet, hat die Aufgabe, alle erlernten Instrumente an sich selbst zu testen. Von der beratenden Person wird eine kreative Art der Beratung verlangt. Sie soll auch die Entscheidungen der zu beratenden Menschen akzeptieren können. Die Qualifizierung ist ein Weg, um durch inneres Wachstum eine wertschätzende professionelle Haltung zu erweitern.

OBB: Das emanzipatorische Moment richtet sich also an die zu beratende Person, durch Unterstützung in der Entscheidungsfindung oder den Umgang mit einer getroffenen Entscheidung. Nicht die vorhandenen Denkweisen oder Glaubenssätze der beratenden Person sollen verfestigt werden, sondern es geht darum, eine professionelle Haltung dahingehend weiterzuentwickeln, Entscheidungen anderer als solche zu akzeptieren und zu respektieren – anstatt daran zu haften, was ich als Berater*in selbst und für mich unter Emanzipation oder Autonomie verstehe. Ja, das ist Empowerment als Autonomía.

MVGR: Ja, einige Frauen kommen in der Beratung zum Beispiel zu dem Schluss, dass sie sich (statt erwerbstätig zu sein) um ihre Kinder kümmern möchten. Gleichzeitig durch reflektive Beratung gestärkt können sie ihre Kinder dann als Motor für Kraft und Wachstum sehen. Aus diesem Grund sind Empowerment-Workshops für Frauen sehr wichtig.

OBB: Hier denke ich neben »Empowerment als Autonomía« auch an die »Pädagogik der Befreiung« – zum Beispiel an »Dialog«.

MVGR: Die »Pädagogik der Befreiung« wird manchmal als Pädagogik ohne professionellen Sinn angesehen, weil es darin keinen Frontalunterricht gibt. Vielmehr besteht Freiraum für die Arbeit mit Perspektivwechseln und für aktive Partizipation. Dies ist wichtig, da die Teilnehmenden der Qualifizierung mit eigenem Wissen, eigenen Erfahrungen und eigener Geschichte kommen. Daher geben wir der Reflexion im Austausch und Dialog viel Raum.

Reflexion ist ein wesentliches Element in der Arbeit als beratende Person und im Coaching. Wir lernen, uns fragend selbst zu reflektieren: Was will ich sagen? Muss ich es sagen? Oder muss ich wiederholen, was eine andere Person bereits gesagt hat? Wir lernen auch, dass es in jeder Gruppe eine weitere Teilnehmende gibt: die Stille. Denn um zu fühlen, nachzudenken, zuzuhören oder zusammenzufassen, was ich sagen möchte, braucht es Zeit.

Wesentliche Aspekte sind Verantwortlichkeit, Haltungsreflexion, weitere Professionalisierung, eigene Wege erfinden sowie stärkende Handlungsstrategien entwickeln. Haltungsreflexion ist wichtig für unsere Arbeit. Auch begleiten wir als Multiplikator*innen (Grenzgänger*innen) Prozesse, die möglicherweise das Leben von Menschen tiefgreifend verändern können. Personen, die an der Qualifizierung teilnehmen, haben die Zeit und Möglichkeit, mitgebrachtes Lebenswissen und mitgebrachte Lebenserfahrungen zu strukturieren. Nebenbei lässt ehrenamtliche Beratung auch die Beratenden fachlich und menschlich wachsen, weil das Reflektieren zur guten Gewohnheit wird. In der Begleitung besteht die Möglichkeit, über eigene Lebenswege und die eigene Sozialisation nachzudenken.

OBB: Das alles unterstützt die Stärkung und Entwicklung von Handlungsstrategien. Hierzu gehört auch das Teilen von Wissen und Informationen über gesellschaftliche Strukturen. Konkret genannt wurden beispielsweise das AGG und das Bildungssystem. In unseren Gesprächen tauschen wir uns in diesem Zusammenhang oft über *Kollektivität* und *Solidarität* aus, etwa wenn es um Teilen von Wissen geht. Kannst Du etwas dazu erzählen?

MVGR: Es ist wichtig, eine kollektive Verantwortung und Solidarität weiterzuentwickeln, auch um wichtige Informationen zur Entwicklung von Handlungsstrategien zu teilen. Die Begleitung ist vielfältig, wie zum Beispiel die bereits genannte Vorbereitung zu einer Begleitung. Dadurch lernen und erfahren Personen, nicht abhängig zu sein. Zugleich wächst das Gefühl der Verantwortung für sich selbst. Das alles geschieht durch ständige Rückmeldung und Reflexion sowie gleichzeitige Anpassung dessen, was eine*n selbst wirklich interessiert und glücklich machen kann. Es kann sogar ein neuer Weg sein – oder gar eine Neu(er)findung von sich selbst!

OBB: Ich verstehe darunter ständiges Lernen. Sprache spielt dabei nicht nur als Kommunikationsmedium eine Rolle, sondern auch als Dialog-Instrument, um sich über Lebenserfahrungen und Lebenswissen, Emotionen und Denkweisen auszutauschen. Die Nutzung bestimmter Sprachen in Qualifizierungsräumen stellt demnach auch Barrieren auf.

MVGR: Wichtig ist, das Recht auf Lernen zu berücksichtigen. Es ist unsere Verantwortung als Institution, diesem Recht keine Hindernisse in den Weg zu legen. Ein bestimmtes Sprachniveau zur Teilnahmebedingung zu machen, stellt eine Barriere dar und kann zu Diskriminierung führen. Wenn eine Person das Gefühl hat, dass sie die Fähigkeit zur Teilnahme und zum Lernen besitzt und deshalb teilnehmen will, ist das ihre Entscheidung. Diese respektieren wir. Um diese Barriere oder Begrenzung abzubauen, werden die Protokolle unserer Seminare als Lernmaterialien gestaltet. Wir verwenden neben mündlicher und schriftlicher Erklärung auch visuelles Material. Dieses visuelle Lernen erhöht die Möglichkeit, die Inhalte der Qualifizierung zu lernen und zu verstehen. Das Tempo der Qualifizierung wird nicht nur, aber auch aufgrund unterschiedlicher Kenntnisse der deutschen Sprache angepasst. Wir bemühen uns, dass alle Zeit haben mitzukommen. In den vergangenen Jahren haben auch Personen mit einem Deutschniveau unter B2 teilgenommen, die die Qualifikation bestanden und ein Zeugnis erhalten haben. Für unsere Arbeit ist es grundlegend und unerlässlich, zu ermöglichen, dass Barrieren abgebaut werden.

Grenzgänger*innen, die institutionell arbeiten, tragen Verantwortung, in ihren Institutionen Türen/Wege und Informationskanäle zu öffnen und strukturelles Wissen umzuverteilen. Solidarität, Empowerment, Spiritualität und Wissen sind einige Schlüssel, um Wege zu öffnen und Grenzen zu bewegen.

Vielen Dank für das Gespräch!



02 |

Leitfaden Machtkritische Sprache in der Beratung

Wie die eigene Sprache im Kontext von
Beratung reflektiert werden kann.

Aus der Erfahrung der KomBI-Laufbahnberatung
Qualifizierung für Menschen mit
Migrations- bzw. Fluchterfahrung.



Dieser Leitfaden stellt eine Einladung zu unserer Vision dar, wie Sprachhandlung von Berater*innen im Beratungskontext reflektiert werden kann. Der Leitfaden entstand aus der Notwendigkeit machtkritische Beratungspraxen anzuregen. Dabei werden Aspekte und Kriterien erörtert, sowie Fragen gestellt, die die Selbstreflexion zu sprachsensiblen Agieren in der Beratung unterstützen können.

Sprache und Sprachhandlungen

Sprache formt und konstruiert unsere Art Einzelheiten zu verstehen und Situationen wahrzunehmen. Dabei hat Sprache sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene eine große Wirkung. Auf struktureller Ebene werden durch Sprache (Lebens-) Realitäten geschaffen/erschaffen oder **entnannt**, das heißt nicht benannt und nicht erzählt. Dies geschieht zum Beispiel, wenn durch Sprache heterogene, vielfältige Leben und Wirklichkeiten als homogen dargestellt werden. Durch Sprache und Handlungen werden bestimmte Situationen für normal erklärt, wenn sie von den Sprechenden als normal empfunden werden. Das heißt: Bekanntes wird von einer Gruppe von Menschen als allgemeine Normalität reproduziert. Dies repräsentiert jedoch nicht die Lebensrealitäten aller Menschen, weil diese Realitäten unterschiedlich sind.

Durch eine bestimmte Sprachform wird eine Norm konstruiert. Das geschieht z.B. durch Konstruktionen wie „wir“ und „ihr“, bei denen Sprache eine vermeintliche Binarität schafft, die einen absoluten Gegenpol konstruiert. Die Komplexität von Diversität geht bei dieser vereinfachten Betrachtung verloren.

Auf individueller wie struktureller Ebene werden Sprache und Sprachhandlungen bewusst oder unbewusst als Instrument der Wertschätzung aber auch der Aberkennung benutzt. Ebenso kann Sprache Diskriminierung und/oder Rassismus reproduzieren. Dies ist in Beratungssituationen besonders relevant, weil dadurch Türen für Beratene geschlossen werden

können. Nicht nur die gesprochene Sprache spielt in Beratungskontexten eine Rolle, sondern auch die Art und Weise, wie Sprache benutzt wird und welche Inhalte weitergegeben werden. Um kritisch darauf aufmerksam zu machen, spielen in der KomBI-LBB Qualifizierung angebotene **Reflexionsräume** und **Reflexionsmomente** auf der Metaebene eine wichtige Rolle.

Eine Reflexion über Sprache und ihre vermittelten Inhalte ist auch wichtig, weil Sprache nicht gleich Sprache ist. Sprache erfährt strukturell eine Hierarchisierung: Bestimmte Sprachen und Sprachformen sind gesellschaftlich anerkannt und als soziales Kapital wertgeschätzt, wie z.B. Englisch, Deutsch, Französisch sowie akademische Sprachhandlungen. Gleichzeitig werden andere Sprachen, bzw. als anders gemachte Sprachen aberkannt oder abgewertet, wie z.B. Quechua, Kurdisch, Romanes sowie sogenannte umgangssprachliche Sprachformen. Dies steht in (kolonial-) rassistischer Tradition, denn die Hierarchisierung bei gleichzeitiger Abwertung von Sprachen ist ein Instrument der Dominanz.

Durch Hierarchisierung werden Identitäten auf- oder abgewertet.

Die eigene Sprachhandlung wird von der jeweiligen Sozialisation und gesellschaftlichen Positionierung beeinflusst. **Erstsprachen sind Teil der eigenen Identität**. Internalisierte Vorurteile und diskriminierende Denkweisen spielen dabei eine bedeutende Rolle. So ist Sprache ein Instrument, das **Türen öffnen oder auch schlie-**

ßen kann: Sprache und Sprachhandlungen ermöglichen Kommunikation, sie schaffen **bewegliche Grenzen**; gleichzeitig können sie auch Barrieren konstruieren. Sprache ist somit ein **Handlungs- und Machtinstrument**.

Im Zuge einer machtkritischen professionalisierten Beratung muss reflektiert werden, wie die Begleitung einer ratsuchenden Person gestaltet wird. Dies bedeutet, wahrzunehmen, wann bewusst oder unbewusst eine bestimmte Sprache genutzt wird oder wann Barrieren und Diskriminierungen reproduziert werden. Personen in marginalisierten Positionen werden zudem oft in Beratungssituationen oder Bildungsprozessen entmündigt und ihr Wissen und ihre Expertise nicht anerkannt, etwa weil sie einen „Akzent“ haben oder „nicht ausreichend Deutsch sprechen“. Beratungsangebote in Kontexten von Migration müssen daher ein rassismus- und diskriminierungskritisches Wissen über Migration beinhalten. Denn oft wird das Wissen über sich selbst und die Expertise über das eigene Anliegen anhand von Sprachkompetenzen aberkannt. Bei Sprachkompetenzen wie etwa Mehrsprachigkeit besteht zusätzlich eine **Hierarchisierung von Sprachen**. Diese beinhaltet stets eine Wertung, die abhängig davon ist, welche Sprache von welcher Person und in welcher Form genutzt wird. Sprache kann **Zugänge** schaffen, aber auch **Ausschlüsse** bewirken. Ausschlüsse bestehen meist aufgrund von Rassismus und Diskriminierung.

Oft berichten Teilnehmende der Qualifizierung oder zu Beratende von der Erfahrung, dass, auch wenn sie bei fachspezifischen Begriffen, Redewendungen, Bildern oder Metaphern die Worte verstanden haben, bei gleichzeitiger Abwertung ihrer Sprachkompetenz in ihnen eine Art Blockade entsteht. Weiter wird berichtet, dass Teilnehmende sich gehemmt fühlen, sich zu beteiligen und die zuvor vorhandene Öffnung für Inhalte abnimmt. Hinzu kommt oft die Erwartung, dass Teilnehmende die genutzte (Dominanz-)Sprache und ihre zugehörigen

Codes beherrschen. Seitens der Beratenden wird oft keine Möglichkeit eröffnet, einfühlsam abzugleichen, ob bei Beratenen Blockaden bestehen. Dies führt dazu, dass kein gleichberechtigter Dialog entstehen kann.

Relevante Aspekte für eine machtkritische Sprache in der Beratung

Um eine Wahrnehmung und Reflexion der eigenen Sprachhandlung in Beratungskontexten anzugehen, werden folgende Aspekte betrachtet, die als Grundlagen einer machtkritischen Beratungspraxis dienen:

- I. Reflexionsräume und Reflexionsmomente
- II. Gesellschaftliche Positionierung(en)
- III. Machtkritische Professionalisierung, kritische Sprachhandlung
- IV. Migration in ihrer Heterogenität bzw. Vielfalt verstehen
- V. Reflexion des Wissens
- VI. Im Dialog bleiben als Haltung

I. Reflexionsräume und Reflexionsmomente

In der Qualifizierung KomBI-LBB werden Reflexionsräume eröffnet, um bestimmte Zugänge und Lernräume zu schaffen, um eigenen Normierungen eine bestimmte Form zu geben und Denkweisen zu reflektieren. Ein Beispiel für unreflektierte Denkweisen ist das Formulieren von Erwartungen, wie sich ein Mensch zu verhalten oder zu entscheiden hat. Solche Erwartungen bilden Barrieren. Deswegen ist es auch wichtig, Reflexionsräume zu ermöglichen, in denen die Möglichkeit besteht, Entscheidungen bzw. Erwartungen zu reflektieren. In solchen Räumen kann beispielsweise thematisiert werden, wie ein*e Berater*in zu der Annahme kommt, eine bestimmte Entscheidung als die einzig richtige einzuschätzen. Hierbei wird speziell auf Sprachhandlungen Bezug genommen. Aufgaben und Ziele der Beratung werden vor dem Hintergrund vorhandener gesellschaftlicher Struk-

turen und eigener Internalisierungen bewusst betrachtet. Dies ist Teil einer reflektierten Haltung, die bewirkt, dass sowohl Berater*innen als auch zu Beratende keine starren Wege gehen, vielmehr werden unterschiedliche Lösungswege (begleitend) überlegt.

In diesem Selbstverständnis gehört es zur professionellen Praxis, dass die Personen, die beraten, ihre eigene gesellschaftliche Position aktiv und kritisch reflektieren.

Grenzgänger*innen (Berater*innen) verwandeln Prozesse in einen grenzüberschreitenden Raum. Im Wesentlichen geschieht dies durch die Interaktion, die durch die Mobilität der Menschen bei ihren ständigen und kontinuierlichen Grenzübertritten entsteht. Grenzübertritte geschehen an beweglichen Grenzen, sowie durch die Anwendung einer Reihe von sozialen Praktiken, Inhalten, Annahmen, Kenntnissen und von Wissen, Theorie und Praxis, welche Grenzen als Bezugspunkt und als Ressource nutzen. Dadurch können bewegliche Grenzen geschaffen sowie Erkenntnisse und Verständnis für die eigene Praxis und das eigene Handeln abgeleitet werden.

II. Gesellschaftliche Positionierung(en)

Gesellschaftliche Positionierung meint die Stellung einer Person in der Gesellschaft. Die Verhältnisse in der jeweiligen Gesellschaft und unterschiedliche individuelle Merkmale haben in jeder gesellschaftlichen Position direkten Einfluss auf das persönliche Handeln und den persönlichen Handlungsraum. Auch die persönliche Sprachhandlung und die Art und Weise, Situationen zu betrachten, zu beschreiben und zu reflektieren, hängen zusammen mit der gesellschaftlichen Positionierung.

Sich die eigene Positionierung bewusst zu machen hilft, weil gesellschaftliche Verhältnisse in sozialen Interaktionen (re)produziert werden: In jeder sozialen Interaktion sind Dominanzverhältnisse

sowohl gesellschaftlicher Art wie auch als interpersonelle Interaktionen und Beziehungen stets vorhanden. Dominanz findet stets dann statt, wenn es eine Ungleichheit gibt oder eine (vermeintliche) Überlegenheit besteht. Menschen, die beraten, und Coaches, also Menschen, die in Beratungs- und Lernräumen agieren, tragen eine große Verantwortung, denn sie verfügen über die Macht, durch Prozesse und Interaktionen das Miteinander gestalten und beeinflussen zu können und über die Weitergabe von relevanten Informationen entscheiden zu können.

Ein Beispiel

Eine migrierte Frau, Schwarz, aus einem Inoamerikanischen Land, erlebt in Deutschland bestimmte strukturelle Diskriminierungen. Die Frau ist *Mestiza*, somit wird sie in ihrem Herkunftsland weder als Indigen noch als Schwarze gelesen. Deswegen erlebt sie dort weder Anti-Schwarzen-Rassismus noch Anti-Indigenen-Rassismus. Ihre Lautsprache ist, als dominante Sprache des Kontinents, Spanisch. Diese Privilegierung hat sie im Herkunftsland auch bezüglich ihrer Ausbildung. In Deutschland ist ihre Situation anders: Sie besitzt keinen deutschen Pass, ist also Ausländerin und darf deswegen an wichtigen, etwa an politischen Beteiligungsprozessen nicht partizipieren. Obwohl sie die deutsche Sprache mündlich und schriftlich gelernt und über viele Jahre ein Studium absolviert hat, wird ihr Gebrauch der deutschen Sprache von der Dominanzgesellschaft ständig abgewertet. Das „Können“ und Beherrschen der deutschen Sprache wird ihr oft abgesprochen. Nicht etwa, weil sie migriert ist, sondern aufgrund von Rassismus und Diskriminierung.

III. Machtkritische Professionalisierung, kritische Sprachhandlung

Vorab:

Die Autor*innen verstehen unter Professionalisierung auch, die Arbeit auf einer professionellen Ebene anzugehen – weg von der Verallgemeinerung der „eigenen Meinung“, von „allgemeinem Wissen“, also normiertem Wissen und normierter Sprachhandlung. Weg von „Standards“.

Um eine machtkritische professionelle Haltung zu entwickeln und um die Welt „anders lesen“ zu können, ist es notwendig eigene und andere Positionierungen kritisch zu hinterfragen. Wie der Pädagoge Paulo Freire formuliert: Bewusste Betrachtung hilft, um vorhandene gesellschaftliche Schieflagen zu erkennen, ihnen widerstehen und sich davon befreien zu können – um loszulassen.

Beratungsräume als Befreiende Lernräume:

Paulo Freire agierte im Bereich der politischen Bildung. Seine Vision war es, u.a. durch Bildung Befreiung (Autonomie) zu schaffen. Bildung bedeutet dabei, vorhandene Fähigkeiten zu entwickeln, um sich von Unterdrückung und Dominanz befreien zu können. **Gleichberechtigung und Solidarität** sind dabei wichtig. Dies ist als beratende Person in der Beratungspraxis wichtig zu reflektieren, da gesellschaftliche Dominanz- und Machtverhältnisse auch dort eine Rolle spielen.

Hier sei Paulo Freire genannt, weil die Kombi-LBB Qualifizierung Elemente der »Pädagogik der Befreiung« beinhaltet, da in dieser Qualifizierung Beratung als Praxis der Befreiung verstanden wird.

Machtkritische professionelle Handlung bedeutet, sich ständig selbst zu reflektieren. Diese Haltung ermöglicht eine machtkritische professionelle Beratungshandlung. **Solch eine Haltung muss aktiv entwickelt werden.** Im ersten Schritt bedeutet dies, zu verstehen und nachzuvollziehen, wie jede Person in Dominanzverhältnisse verwickelt ist und wie Dominanzverhältnisse internalisiert wurden.

Dominanzverhältnisse:

Aus einer machtkritischen Perspektive werden unter Dominanzverhältnissen Beziehungen oder Umstände verstanden, in denen Unterschiede und Normen eine wesentliche Rolle spielen. Daraus werden aus einer dominanten Perspektive Handlungen und Entscheidungen abgeleitet. Dominanz denkt in Hierarchien und Abweichungen von Normen. Dabei besteht der Grundgedanke, dass es per se „bessere“ Gruppen oder Individuen gibt. Dadurch entsteht die Idee, dass eine dominante Gruppe Rechte und Freiheiten weiterer Gruppen einschränken kann. Hier spielen sowohl Normierungen als auch geschichtliche und politische Faktoren eine bedeutende Rolle. Ein Beispiel in Deutschland ist, dass bestimmte ausländische Abschlüsse nicht anerkannt werden, weil aus der dominanten Perspektive ausgegangen wird, dass diese nicht so gut seien wie die (vergleichbaren) deutschen Abschlüsse.





Im zweiten Schritt kann darüber reflektiert werden und die persönliche Haltung und damit auch die aktive (Sprach-)Handlung entsprechend verändert werden. Eine Person wird sich darüber bewusst, welche Möglichkeiten und Privilegien sie in der Gesellschaft hat, zum Beispiel hinsichtlich ihres Aufenthaltsstatus in Deutschland und ihrer Migration, bezüglich ihres sozioökonomischen Status (der sogenannten sozialen Herkunft) und/oder in Bezug auf gesellschaftliche Normierungen von Geschlechtsidentitäten und Aussehen.

Auch wird bewusst, dass es nicht um die Absicht der beratenden oder begleitenden Person geht, sondern um die Wirkung ihrer Handlung. Durch reflexive Betrachtung wird deutlich, aus welcher (machtvollen) Position eine Handlung hergeleitet sein kann. So können eigene Internalisierungen und Vorurteile überprüft werden. So kann auch selbst nachgeprüft werden, ob die persönliche Haltung und das eigene Auftreten Ausschlüsse reproduziert, etwa durch Sprachhandlung oder die Art und Weise von Rückmeldungen oder wie beraten wird. Das gilt sowohl für beratende Personen gegenüber Personen, die Rat suchen, sowie für Teilnehmende von Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungen gegenüber anderen Teilnehmenden. Im professionellen Handlungsraum wird jede persönliche Handlung gegenüber allen

Beteiligten reflektiert: Im Dialog mit sich selbst (Selbstreflexion) und mit einem Gegenüber.

IV. Migration in ihrer Heterogenität bzw. Vielfalt verstehen

Bei der KomBI-LBB werden Zuwanderung und Grundlagen von Zuwanderung, z.B. das Antidiskriminierungsgesetz oder Anerkennung ausländischer Abschlüsse, thematisiert. Dies ist wichtig, um migrationspezifische Gesetze und Instrumente kennenzulernen, unterstützende Netzwerke aufzubauen und so Handlungsstrategien für die Beratung zu entwickeln. Dafür ist eine differenzierte Betrachtung von Migration grundlegend. Migration muss in ihrer Heterogenität verstanden werden.

Wie auch Grenzgänger*innen divers sind, kann auch die Gruppe der migrierten Personen nicht als homogene Gruppe verstanden werden.

Dies gilt auch für migrierte Personen, die die gleiche Erstsprache (sogenannte Muttersprache) wie die Berater*innen benutzen. All diese Aspekte haben Einfluss auf Interaktionen in Qualifizierungsräumen und Beratungssituationen. Deshalb ist eine rassismus- und diskriminierungskritische Perspektive auf Migration unumgänglich und ein zentraler Bestandteil der KomBI-LBB.

Fallbeispiel:

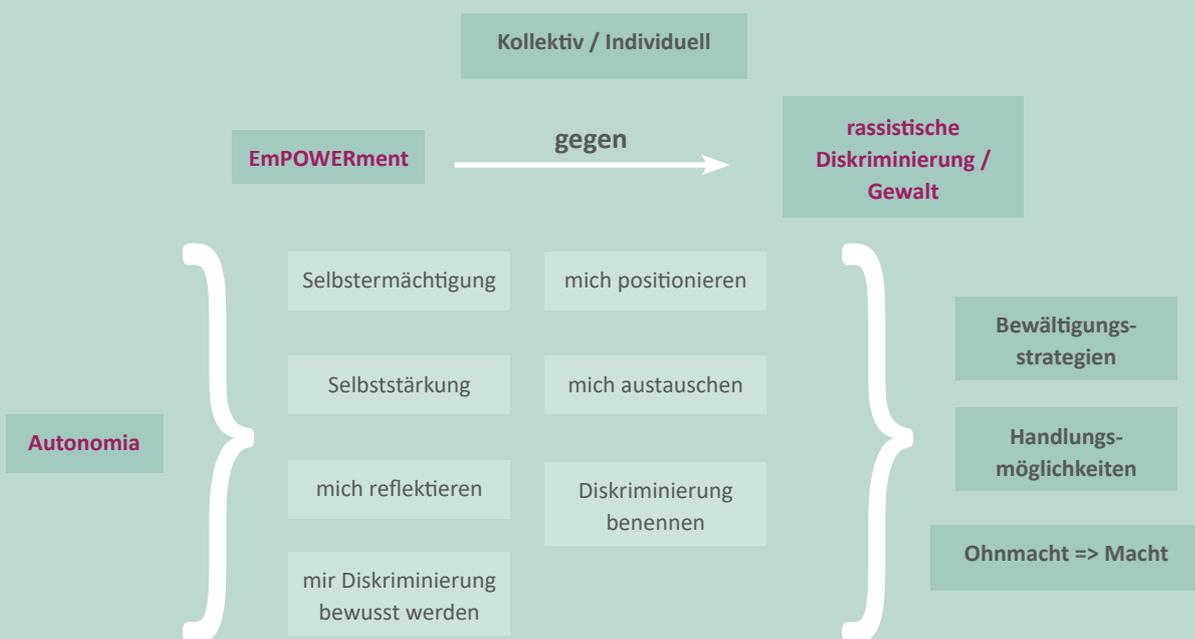
Bei einer Beratung schildert mir eine beratende Person ihre Unzufriedenheit bei der Begleitung und Beratung von Menschen mit Rassismuserfahrung. Die Person positioniert sich als weiße Osteuropäer*in mit deutschem Pass. Sie berichtet darüber, dass Menschen, die sie berät, oft einen

Unterschied zwischen sich und ihr machen würden, wenn sie über ihre Migrationserfahrungen erzählten. Dies würde oft zu angespannten Situationen in der Beratung führen, die nicht aufgelöst werden könnten. Die Person argumentiert, sie sei bezüglich ihrer Aussprache des Deutschen oder der Aberkennung ihrer Ausbildung genauso diskriminiert worden wie die Personen, die sie berät. Die Erfahrungen, die sie gemacht hat, seien doch ähnliche.

Die beratende Person sagt weiter, dass sie nicht verstehe, weshalb die Ratsuchenden auf dieser Differenzierung bestehen würden. Im weiteren Gespräch stellt sich heraus, dass zu den Beratungsthemen „Weiterbildung“ oder „Berufsberatung“ wiederholt Stichworte wie Aufenthaltsstatus und Passsituation aufkommen. Auch Erfahrungen mit Racial Profiling (rassistische Profilerstellung) bei sogenannten Identitätskontrollen durch die Polizei oder bei „Begleitung“ im Supermarkt durch Securi-

ty-Personal werden geschildert. Im reflexiven Gespräch merkt die Person anhand der Reflexion, dass diese Themen nicht mit ihrer eigenen Realität und Erfahrungswelt zu tun haben. Sie erkennt, dass Unterschiede bestehen und diese auch auf ihrer gesellschaftlichen Positionierung und Privilegierung basieren (hier: weiß, migrantisch mit deutschem Pass). Ihr wird bewusst, dass die angespannten Situationen entstehen, weil die Rassismuserfahrungen der Ratsuchenden – wenn auch unbeabsichtigt – keinen Raum finden, da ihre Migrationserfahrungen von der Berater*in gleichgemacht und spezifische Unterschiede nicht gesehen werden.

Dies verdeutlicht, dass Rassismus und Diskriminierungen nicht nur alltäglich sind, sondern auch prägende Auswirkung in Beratungsräumen und langfristig in Lebensläufen haben.



Migration ist nicht gleich Migration – darin gemachte Erfahrungen sind divers und können trotz etwaiger Parallelen nicht homogenisiert werden.

Eine weiße migrierte Person aus Spanien, deren Erstsprache Spanisch ist, erlebt nicht das Gleiche wie eine rassismuserfahrene migrierte Person aus Perú, die bilingual ist und Quechua und Spanisch spricht. Eine weiße trans* Person aus Bulgarien erlebt nicht das Gleiche wie eine trans* Person aus den Roma-Communities, die ebenfalls aus Bulgarien kommt. Dasselbe gilt für die verschiedensten Identitätsmerkmale. Daher ist es wichtig, dieses Wissen einzubeziehen und jedes Handeln diesbezüglich zu reflektieren. In der Reflektion wird eine Verknüpfung hergestellt zwischen vorhandenen gesellschaftlichen Positionierungen und dem Zusammenspiel von Privilegien, gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Differenzkategorien (intersektionale Betrachtung). Dabei ist wichtig, das eigene Handeln zu beobachten, zu reflektieren und es in Verbindung mit gesellschaftlichen Zusammenhängen zu betrachten. Die Erkenntnis, dass migrierte Personen keine homogene, sondern eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Erfahrungen und Erwartungen sind, ist als Berater*in wichtig, um eine professionelle, (selbst-)kritische Begleitung anbieten zu können.

V. Reflexion des Wissens

Viele Qualifizierungsteilnehmende aber auch Berater*innen, insbesondere rassismuserfahrene Frauen*, werden aufgrund eines vorherrschenden diskriminierenden Verständnisses anhand ihrer vorhandenen/nicht vorhandenen formellen Qualifikationen (ihres „Wissens“) bewertet. Dieses Verständnis ist oft auch internalisiert. Dadurch geschieht eine Kategorisierung und Bewertung von „mitgebrachtem“ Wissen, von Kompetenzen und Fähigkeiten, die in sogenannten informellen Rahmen erworben wurden. Bei vielen migrierten, rassismuserfahrenen Menschen

kommt hinzu, dass Bildungsabschlüsse aus ihren Herkunftsländern in Deutschland nicht anerkannt werden. Dies sind oft Abschlüsse aus dem globalen Süden und aus Süd- und Osteuropa. Diese Praxis zeigt normalisierte Abwertungen und Aberkennungen, die eine lange europäische Tradition haben. **Westliches Wissen wird überproportional gewürdigt**, bei gleichzeitiger Abwertung des Wissens aus weiteren Weltregionen, „nicht mitteleuropäisches Wissen“ wird als minderwertig kategorisiert und marginalisiert. Dies schließt das Wissen ein, eigene Entscheidungen treffen zu können, für eigene Anliegen einzustehen, zu wissen, was für eine*n selbst gut, wichtig und richtig ist: Marginalisierten Menschen wird gleichzeitig ihre Selbstwirksamkeit aberkannt.

Um eine Veränderung dieser Praxis anzustoßen, ist es wichtig, sich machtkritisch und selbstreflektiv mit Denkweisen, Normierungen und Handlungen in Bezug auf Wissen und Fähigkeiten auseinanderzusetzen. Eigenes Wissen und eigene Gewohnheiten hinsichtlich von Dominanzen und Abwertungen müssen reflektiert werden. Marginalisiertes Wissen wird nur in den Mainstream (Dominanzgeschmack) aufgenommen, wenn es als „hip“ gilt, dieses zu nutzen – es wird zur Mode-Erscheinung degradiert. Dabei wird es für die eigenen dominanten Zwecke verformt und entfremdet, wodurch weitere Normierungen und Dominanzen geschaffen werden. Gesellschaftliche Dominanz bleibt in ihren Strukturen bestehen und wird internalisiert. Eine Transformation kann durch die Aufnahme und Weitergabe von *saberes otros* (anderem Wissen) stattfinden, z.B. durch die Weitergabe der andinen Kosmovision⁶. Und durch die Anerkennung von unterschiedlich vorhandenen Perspektiven und Fähigkeiten. Dabei ist wichtig, dieses Wissen nicht zu „europäisieren“, das heißt dieses Wissen nicht als Teil der Dominanz-erzählung einzubauen. Widerstand kann z.B. in seiner Diversität erzählt und im Wissensgedächtnis abgerufen werden, indem immer wieder über Widerstand aus dem globalen Süden im Verlauf der Jahrhunderte erzählt

⁶ Die andine Kosmovision, *cosmovisión Andina*, meint das Konzept der indigenen Interpretation der Welt. Dabei bilden Natur, Mensch und die Pachamama (Mutter Erde) eine Einheit, die sie durchgehend verbindet.

und geschrieben wird, um ihn „lesbar“ zu machen. Auch das ist eine Form von Widerstand – und zwar gegenüber der Reproduktion dominanter Geschichtserinnerung und Geschichtsschreibung.

Um die Transformation von Wissen, dessen Weitergabe und mögliche Veränderungen in der eigenen beratenden Handlung anzugehen, bedarf es des Loslassens gewohnter Internalisierungen. Eine implizit wertschätzende Haltung gegenüber nicht-westlichem Wissen einnehmen zu können ist das Ziel.

Diskriminierende Internalisierungen

Diskriminierendes und patriarchales Wissen ist in Strukturen, Institutionen und subjektiven Handlungen verankert. Coaches, Teamende und Beratende berichten, dass ihre Expertise und Kompetenzen von Institutionen oder Kolleg*innen nicht immer anerkannt werden, oft aus rassistischen, sexistischen und/oder weiteren diskriminierenden Gründen. Vermehrt wird hingewiesen auf eine „andere“ Aussprache oder auf ein langsames Tempo beim Verstehen von Zusammenhängen und Inhalten. Auch wird berichtet, dass direkt oder indirekt vermittelt wird, dass sie nicht viel wissen oder verstehen würden, weil sie z.B. Frauen* seien. Die Wahrnehmung solcher Erfahrungen, das Wissen über Dominanzverhältnisse und die Reflexion über vorhandene Internalisierungen ermöglichen eine Auseinandersetzung mit der eigenen Sprachhandlung in Lernräumen und in der Beratungstätigkeit.

VI. Im Dialog bleiben als Haltung

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Sprachhandlung und Sprache ist erforderlich für jeden konstruktiven Dialog – sie ermöglicht diesen erst. In Dialog treten und im Dialog bleiben ermöglicht Vorurteile loszulassen und Erlerntes zu hinterfragen, was in Folge sowohl individuelle und gesellschaftliche Transformationen begünstigt.

KomBI-LBB in Kombination mit Empowerment, Social Justice und Diversity-Wissen versteht Beratung als Prozess und machtkritische Befreiungspraxis, die von allen darin handelnden Subjekten mitbestimmt wird. In machtkritischer Beratungspraxis können Personen als handlungsfähige Subjekte ihre Positionierungen in der Welt selbst reflektieren und sich so in einen Entwicklungsprozess begeben. Eigene Macht und Wirksamkeit kann bewusst erlernt und erkannt werden, um Dominanzverhältnisse loslassen zu können. Dies geschieht u.a., indem zu Beratende ihre Lebensgeschichte herstellen, möglicherweise erzählen und sich neu zu eigen machen – und indem die Akteur*innen eigene Ressourcen erkennen, aktivieren und für sich sprechen. Berater*innen coachen die zu Beratenden dabei, eigene Strategien zu finden um bestmögliche eigene Entscheidungen treffen zu können.

Erst durch die Wahrnehmung und Reflexion dieser wichtigen Komponenten kann die Beratungspraxis im Rahmen von Stärkung und Empowerment an Autonomie gewinnen. Für die KomBI-LBB Qualifizierung innerhalb des Projektes AbriendoPuertas – EröffneDirWege ist die Betrachtung und Reflexion ungleicher Beziehungen in Lern- und Beratungsräumen ebenso grundlegend wie die machtkritische Betrachtung der eigenen Positionierungen und Handlungen. Denn auf diesem Wege kann eine **professionelle Haltung** immer reflektiert werden, damit konstruktive Dialoge entstehen und persönlich stimmige Entscheidungen getroffen werden können.



In der KomBI-LBB Qualifizierung des Projekt AbriendoPuertas – EröffneDirWege wird die Dialog-Methode „Mahloquet“⁷ vermittelt und angewandt. Diese Methode bietet eine dialogische Gesprächsform, die mit einer ethisch-dialogischen Grundhaltung einhergeht.

Mahloquet Die dialogische Gesprächsform

Ziele

- Keine Wahrheitsfindung: es muss kein Konsens gefunden werden
- Prozess, keine ein für alle Mal geltende Lösung
- Keine übergeordnete Instanz
- Durch gemeinsamen Dialog Stereotype⁷ und Vorurteile aufdecken, analysieren und abbauen

Dialog bedeutet,

- dass verschiedene Auffassungen bestehen bleiben
- dass keine Meinung zum Dogma wird
- dass es kein richtig oder falsch gibt
- dass jede*r sprechen darf und jede*r gehört wird!

**Heißt nicht Stereotype
reproduzieren**

Aspekte für das Miteinander sprechen (Dialog)

- Jede Aussage wird gleich gehört
- Nicht das ICH INS ZENTRUM stellen
 - andere aussprechen lassen
 - Selbstreflexion über das, was ich sagen will
 - Achtung des „Raums“
- Gefühle anderer wahr- und ernstnehmen
- Anerkennende Sprache
- Anstelle von Fremdzuschreibung -> nachfragen
- Hintergründe von Fragen kommunizieren

Haltung im Dialog

- Im Dialog sind ALLE GLEICH
 - KEINE Hierarchien
 - KEINE Machtstrukturen
- WIDERSPRÜCHE können nebeneinander bestehen
- Wechselseitige Übernahme von Verantwortung füreinander und Selbstfürsorge
- Schweigen zulassen und aushalten

⁷ Literaturempfehlung: Czollek, Leah C. und Perko, Gudrun (2006) und Gonzalez Romero, Maria Virginia (2017): Am Anfang war eine Vision. In: AbriendoPuertas – EröffneDirWege. Eine Qualifizierung für Menschen mit Migrationserfahrung, die in ihren Communities aktiv und ehrenamtlich beraten (S. 27); https://www.via-bayern.de/misc/uploads/2018/12/AP_Broschure.pdf.

Assemblage

Kriterien und Fragen Reflexionsräume und Reflexionsmomente.



All diese Kriterien sind miteinander verknüpft.

Die sich daraus ergebenden Fragen dienen als Reflexions-Orientierung, sie sind nicht abschließend.

Jeder Selbstermächtigungsprozess ist Dynamik – und damit offen.

Die Reflexion über Sprache und Macht hat MVGR immer wieder während der KomBI Qualifizierung reflektiert. Nach mehreren Jahren angewandter Praxis war es möglich, in einem Interview mit der Expertin Olenka Bordo Benavides darüber zu diskutieren und das Konzept darzustellen. In diesem Expertinnen-Gespräch wurden die im Rahmen der KomBI-LBB empirisch reflektierten Kriterien im Interview aufgezeichnet und hier zusammengefasst. All dies ist Teil des Konzepts von Empowerment als Autonomie. In diesem Zusammenhang wird **Autonomie** als Prozess beschrieben, „mit dem Menschen ihre spirituellen, politischen, sozialen und ökonomischen Fähigkeiten stärken, und zwar sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene“ (Gonzalez Romero 2013). Fundamente der Qualifizierung sind auch gesetzliche Grundlagen aus dem Kontext Integrationspolitik sowie eine **kritische Wissensvermittlung** über aktuelle, gesellschaftlich relevante Themen (z.B. Migration/Flucht und Integration). Sowohl **Erstsprachen** (sogenannte Muttersprachen) als auch **Lebenserfahrungen und vorhandenes Wissen** werden als primäres Wissen anerkannt. Beides ist relevant für die Qualifizierung und die Beratung. Wird in der Erstsprache beraten, geht dies mit einer Wertschätzung des Wissens und der Kommunikationsformen von Beratenen sowie mit einer Stärkung ihrer Selbstwirksamkeit einher.

Dies führt zu Selbstermächtigung (Empowerment). Sprache und **Sprachhandlungen sind wichtige**

Instrumente in Beratungssituationen, daher ist es unerlässlich, die eigene Sprachhandlung in der Beratung – also wie welche Sprache genutzt wird – machtkritisch zu reflektieren.

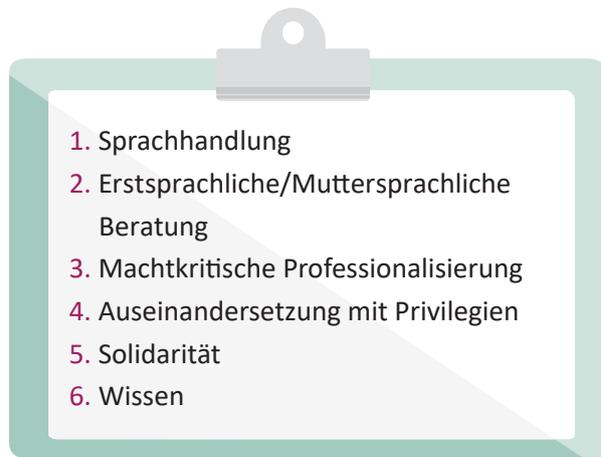
Dieser Leitfaden unterstützt dabei, die eigene Sprachpraxis machtkritisch zu hinterfragen, um im professionellen Beratungskontext diskriminierende Sprachhandlungen zu erkennen und einen bewussten Umgang damit aufzubauen.

Da Reflexionen und Handlungsstrategien in lebenslangen, individuellen Lernprozessen entstehen, **versteht sich der Leitfaden als Momentaufnahme, als Orientierungshilfe und als fortlaufender Prozess.**

Dieser Leitfaden richtet sich an folgende Zielgruppen:

- Haupt- oder ehrenamtlich beratende Personen
- Alle, die an einer reflexiven, machtkritischen Beratung interessiert sind.

Aus der Auseinandersetzung resultieren folgende **Kriterien:**



1. Sprachhandlung

- Welche Sprache/Sprachen wird/werden in der Qualifizierung bzw. in der Beratung genutzt?
- Welche Wirkung hat die benutzte Sprache für das Gegenüber?
- Schafft die genutzte Sprache Barrieren oder öffnet sie Türen?
- Welcher Umgang besteht mit Mehrsprachigkeit?
- Welche Worte, Kodierungen, Bilder, Sprachen sind wie selbstverständlich im Sprachbestand und wurden/werden in die aktive Sprachhandlung aufgenommen?
- ...

2. Erstsprachliche/Muttersprachliche Beratung

- Inwiefern werden Erstsprachen (sogenannte Muttersprachen) in der Praxis als Kompetenz wertgeschätzt und anerkannt?
- Wird die für die Beratung und Coaching relevante Form, wie Erstsprache, genutzt und reflektiert?
- Wird reflektiert, dass die Nutzung von formeller Sprache in der Erstsprache nicht immer selbstverständlich ist?
- Werden bestimmte Worte, Kodierungen, Bilder und Sprachen benutzt, die als selbstverständlich in Sprachbestand und Sprachhandlung aufgenommen wurden? (auch bei Sprachhandlung)
- ...

3. Machtkritische Professionalisierung

- Reflektiere ich als Berater*in eigene diskriminierende Internalisierungen?
- Reflektiere ich eigene Sprachhandlung und Rückmeldungen zu meiner Sprache?
- Reflektiere ich, welche Vorurteile ich gegenüber bestimmten Menschen habe und ob diese sich in meiner Sprachhandlung widerspiegeln?
- Reflektiere ich, wie ich Begriffe nutze?
- Reflektiere ich, ob mein Gegenüber mich versteht?
- Werden die Erst- und Familiensprachen der beteiligten Personen wertgeschätzt? Wenn ja, in welcher Form?
- Nehme ich an Fortbildungen, Fach-Austauschrunden und/oder an Supervisionen teil? Sind diese machtkritisch? Falls nicht: Was kann ich tun, damit sie es werden?
- ...

4. Auseinandersetzung mit Privilegien

- Bin ich mir meiner gesellschaftlichen Positionierung und gegebenenfalls vorhandenen Privilegien bewusst?
- Reflektiere ich meine Sprachhandlung hinsichtlich ihrer Dominanz, z.B. Lautsprache, Kolonialsprache, Nutzung bestimmter Redewendungen oder Begrifflichkeiten?
- Setze ich mich kritisch auseinander mit dem Kontext, in dem ich tätig bin?
- Interveniere ich, wenn ich beobachte, dass im Raum Gewalt durch Sprachhandlungen geschieht? Geschieht das in dialogischer Form mit den Beteiligten?
- Verwende ich Selbstbezeichnungen bzw. Begriffe aus der Selbstpositionierung meines Gegenübers?
- Reproduziere ich mit meiner Sprache Diskriminierung und/oder Rassismus?
- Reflektiere ich, dass Erstsprache Teil der persönlichen Identität ist?
- ...

5. Solidarität

- Agiere und reagiere ich empathisch? Nutze ich dies in meiner Sprachhandlung?
- Kann ich solidarische Momente und Räume schaffen, in denen Teilen im Kollektiv gedacht werden kann?
- Teile ich mein Wissen? Falls ja, in welcher Form?
- Ist es mir möglich, meine Komfortzone zu verlassen, um Handlungsmöglichkeiten zu erörtern und gleichzeitig zu vervielfältigen?
- Nutze ich bewusst mir wichtige Netzwerke, um ein Ziel für die beratene Person zu erreichen?
- ...

6. Wissen

- Wird die Erstsprache bzw. werden die Erstsprachen der Teilnehmenden und zu Beratenden als Wissen anerkannt?
- Überprüfe ich in meiner Sprachhandlung die Bedeutung und Geschichte der Begriffe, die ich benutze?
- Reflektiere ich meine Wissensquellen bezüglich ihres Ursprungs und der Weitergabe von Normierungen?
- Benutze ich für meine Fortbildung weitere Quellen, die nicht den Mainstream bzw. Normierungen bedienen?
- ...





03 |

Impulse zur
**Analyse und Reflektion des
Empowerment-Ansatzes
als Beratungskompetenz
innerhalb der
KomBI-LBB Qualifizierung**

Empowerment, das kein Empowerment ist,
ist kein Empowerment.

Die Bedeutung des Empowerment-Ansatzes für die KomBI-Laufbahn Beratungsmethode

Das IQ-MigraNet-Teilprojekt „Abriendo Puertas – Eröffne Dir Wege“ setzt seit 2012 den Empowerment-Ansatz in der Qualifizierung KomBI-Laufbahnberatung ein. Mit dieser Qualifizierung können sich Menschen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung darin schulen, muttersprachliche Berater*innen zu werden.

Die Konzeption der Qualifizierung ist in ihrer Form einzigartig in der deutschen Qualifizierungslandschaft und ermöglicht der deutschen Aufnahmegesellschaft, das Gebot der Chancengleichheit, gleichberechtigten Teilhabe und der sozialen Gerechtigkeit für Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung professionell umzusetzen.

Beratung in sich wandelnden Arbeits- und Lebenswelten

Der Wandel der Arbeitswelt ist von Globalisierung, wandelnden Tätigkeits- und Berufsprofilen, Patchwork-Laufbahnen, Ab- und Umbrüchen im Berufs- und Arbeitsleben sowie einer Entgrenzung von Arbeit geprägt. Der Wandel der Lebenswelt(en) zeigt sich in Individualisierung, Veränderung der Umgebung der Gemeinschaften, einer globalisierten Identität, zunehmender Diversität und Vielfalt sowie Patchworkfamilien. Daraus ergibt sich ein erhöhter Orientierungs- und Beratungsbedarf von großen Teilen der Bevölkerung.

Die Methode der KomBI-Laufbahnberatung versteht sich als Antwort auf den Wandel der Arbeits- und Lebenswelten und ist entsprechend kompetenzorientiert, biografisch und interkulturell konzipiert.

Sie basiert auf vier Wirkprinzipien: Auf Basis der biografischen Arbeit, einer Tätigkeitsanalyse und einem strukturierten Prozess, in dem die eigenen Kompetenzen belegt werden, werden Ziele und nächste Schritte formuliert. Die Teilnehmenden der Qualifizierung durchlaufen die Laufbahnberatung an der eigenen Person, um dann Ratsuchen-

de entsprechend des Schemas eigenständig begleiten zu können.

„Beratung heute heißt vor allem, neben den formal erworbenen Qualifizierungsnachweisen, die non-formalen und informellen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erfassen und herauszuarbeiten, wie diese beruflich eingesetzt werden können. Damit wird Beratung zu einer gemeinsamen Lösungssuche zwischen Berater*innen und zu Beratenden und somit zu einem proaktiven Prozess.“

(Bauer/Triebl, 2011: 25)

Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung als Expert*innen ihrer Situation

Menschen mit eigener Migrations- und/oder Fluchterfahrung befinden sich in einer besonderen Lebenssituation. Sie entwickeln im Aufnahme-land oft

„ein Gefühl der Entmündigung, des Fremdseins und des Ausgeliefertseins. Zum Teil anhaltende Beschäftigungslosigkeit und Arbeitslosigkeit führen zu einem Gefühl des Verlusts, auch der Demütigung und Scham. Gleichzeitig müssen sie mit dem Entwurzelungsgefühl zu-recht kommen.“

All das kann zu Isolation führen. Die familiäre und soziale Vernetzung ist in der Aufnahmegesellschaft – in Deutschland – schwer wieder aufzubauen. (...) In einer solchen Situation gibt es keine klare Perspektive, weder beruflich noch persönlich. Das Gefühl „unerwünscht“ zu sein, führt zu sozialem Rückzug, zu Wut, Frustration und Visionslosigkeit.“

(Gonzalez Romero 2017: 77)

Nach erfolgreich abgeschlossener KombI-Laufbahnberatung mit Empowerment-Trainings formulierten Teilnehmer*innen stattdessen:

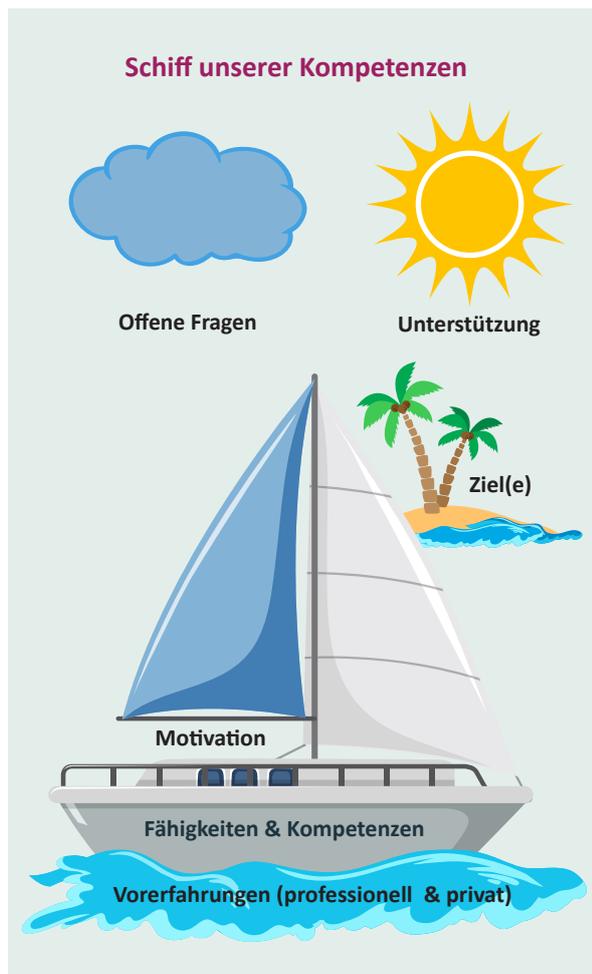
„Empowerment bedeutet für mich, wieder fähig zu werden, meine eigenen Kräfte einzusetzen und verschiedene Kompetenzen zu entdecken. Es bedeutet Sicherheit für mich und für andere. Meine Phantasie zu wecken und auch andere, die mir begegnen, zu motivieren, ihre Stärken selber zu entdecken und damit zu neuem Selbstbewusstsein zu finden. Durch die Stärkung meines Selbstbewusstseins kann ich mich besser bewegen und produktiver sein.“

(Gonzalez Romero 2017: 81)

Angesichts der möglichen Auswirkungen von Migration entwickeln Migrant*innen unterschiedliche Strategien, um diese Erfahrungen zu bewältigen. Bei vielen können diese Umstände ungeahnte Potenziale wecken und insgesamt als Ressourcen verstanden werden. Viele Migrant*innen sind Grenzgänger*innen, die in ihren Communities sehr aktiv sind, ein hohes Maß an Vertrauen genießen und oft auch Vorbild sind. Um sich gegenseitig zu unterstützen, entwickeln diese Grenzgänger*innen eigene Netzwerke. In diesen Netzwerken bewegen sie sich unter anderem als

Multiplikator*innen, Berater*innen, Sprachmittler*innen, Lots*innen, Pat*innen.

Ihr soziales Kapital ist oft enorm. Es reicht von ihrer Netzwerkarbeit in der Community, in Vereinen, Verbänden, lokalen Institutionen und Initiativen bis hin zu ihrer Mehrsprachigkeit. Die Angebote, die in ihren Netzwerken realisiert werden, orientieren sich dabei stets an den Bedürfnissen der Community selbst. Es sind Angebote „Von uns/Für uns“. Dabei erreichen diese Grenzgänger*innen nicht nur die aktiv Ratsuchenden, sondern auch



jene, die „aus unterschiedlichen Gründen das Vertrauen in Institutionen (im Herkunftsland und/oder in Deutschland) verloren haben“ (ebd.).

Dennoch: Institutionelle Gewalt im Aufnahmeland Deutschland erschwert oft den Aufbau langfristiger Perspektiven und Lebenschancen. Die Laufbahnberatung für Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung versteht sich als Antwort auf diese spezifische Lebenssituation. Sie beinhaltet deshalb besondere Querschnittsthemen und setzt ausgewählte Methoden ein.

Querschnittsthemen

Zu den Querschnittsthemen zählen interkulturelle und Diversity-Trainings, in denen auf Basis einer intersektionalen Reflexion unter anderen die eigene Haltung als Berater*in hinterfragt und entwickelt wird. Im Querschnittsthema „Sprache“ geht es um die Beratung in der eigenen Muttersprache sowie um die Bedeutung von Mehrsprachigkeit und Dolmetschen.

Die Empowerment-Trainings sind intensiv. In der Tat ist die ganze Qualifizierung ein ständiges Empowerment-Training. Wir lernen nicht nur die Beratungsmethode, sondern auch einige Elemente der Social-Justice und Diversitätsansatz, Dialogmethoden, Empowerment-Methoden etc. Das alles macht die Ausbildung so besonders.

(Gonzalez Romero 2017: 82)

Diese Querschnittsthemen werden mit folgenden Konzepten laufend methodisch bearbeitet:

- Pädagogik der Befreiung
- Empowerment im Sinne von Selbstbestimmung
- Social Justice mit Diversitätsansatz
- Dialog-Methode: Mahloquet, gewaltfreie Kommunikation

Wenn Empowerment wirklich Empowerment ist

Das Besondere an einem wirklich emanzipativen Empowerment-Ansatz wird dann sichtbar, wenn wir genau untersuchen,

- was das Wort bedeutet
- woher der Ansatz kommt
- was seine Geschichte ist

Das Wort Empowerment ist Englisch. Ein Teil des Begriffs ist das englische Wort Power. Dieses kann mit Macht, Kraft und/oder Stärke übersetzt werden. Der Zusatz „-ment“ im Englischen verweist auf eine Handlung, einen Prozess oder auf das Ergebnis davon. Bezogen auf Macht, Kraft und/oder Stärke meint Empowerment im Deutschen also Ermächtigung, Kräftigung und/oder Stärkung. Doch wer ermächtigt wen? Wer gibt wem Kraft und Stärke? Wer ist überhaupt dazu in der Lage?

Wie Empowerment zur Worthölse wird

An dieser Stelle lohnt ein Blick auf die Wurzeln des Begriffs. Denn im Deutschen werden viele Begriffe so verwendet, dass unsichtbar wird, an welchem Ort und in welcher Zeit sie eigentlich entstanden sind. Auch werden Begriffe für Handlungen, Praktiken und Konzepte verwendet, die mit dem eigentlichen Verständnis des Begriffs nichts mehr zu tun haben. Während das an vielen Stellen kein Problem ist, passiert das natürlich auch mit Begriffen, die ursprünglich in Zusammenhängen entstanden sind, die mit Kämpfen für Gleichstellung und Selbstbestimmung zu tun hatten. Somit werden Begriffe entpolitisiert und dadurch inhaltlich entleert. Entpolitisiert bedeutet, dass der politische Gehalt des Begriffs entfernt wird. Inhaltlich entleert werden sie dadurch, dass sie stattdessen mit Inhalten und Perspektiven der Mehrheitsgesellschaft gefüllt werden. Die Mehrheitsgesellschaft in ihrer Gesamtheit hat wegen ihrer Machtstellung in der Regel keine Notwendigkeit, für ihre oder die Gleichstellung und Selbstbestimmung anderer zu kämpfen – im Gegenteil, sie profitiert davon, dass Machtverhältnisse unverändert bleiben und sie über andere Menschen bestimmen kann, die nicht gleichgestellt sind. Doch dazu später, wenn es um die Bedeutung von Macht geht. Zuerst werden grob die verschiedenen Kontexte skizziert, in denen der Empowerment-Ansatz verankert ist.

Weitreichende Wurzeln des Empowerments

Der Empowerment-Ansatz in seinem ursprünglichen emanzipativen Verständnis geht auf mehrere Bewegungen zurück. Eine Wurzel des Empowerment-Ansatzes formte sich in den späten 1950er Jahren bis Ende der 1960er Jahre in den USA. Dort kämpften verschiedene gesellschaftliche Gruppen, die über Jahrhunderte gewaltvolle Ausbeutung und Ausgrenzung erfahren hatten, um ihre Rechte. Allen voran waren das Schwarze Menschen und Frauen. Besonders Schwarze Frauen. Die Proteste und Kämpfe der Schwarzen Menschen richteten sich gegen die Gesetze der sogenannten „Rassentrennung“, gegen die allgegenwärtige rassistische Unterdrückung und soziale Benachteiligung. Sie kämpften um grundlegende Bürgerrechte und blickten dabei auf eine lange Geschichte Schwarzen Widerstands zurück.

Innerhalb und außerhalb der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung formierten sich vor allem auch Schwarze Frauen und verknüpften Forderungen der Bürgerrechtsbewegung mit feministischen Forderungen im Schwarzen Feminismus. Auch sie blickten auf eine lange und starke Geschichte Schwarzen weiblichen Widerstands zurück.

Die Bedeutung globaler Befreiungskämpfe

Seit Ende des 2. Weltkriegs formierten sich in den Ländern Afrikas, der Karibik, Abya Yalas, Asiens und des pazifischen Raums – die bereits lange vor dem 2. Weltkrieg organisierten – Befreiungsbewegungen. Sie kämpften für die Unabhängigkeit von den jeweiligen Kolonialmächten und damit für die Entkolonialisierung ihrer Regionen und Länder. Eine weitere bedeutsame Wurzel des Empowerment-Ansatzes, ohne das Wort Empowerment genutzt zu haben, liegt in Abya Yala. Abya Yala ist der Name, den das Kuna-Volk dem heute als „Amerika“ bekannten Kontinent vor der Kolonialisierung gegeben hat. Dort ist Empowerment aus unterschiedlichen historischen und geografischen Zusammenhängen als *Autonomía* bekannt.

„Autonomie ist ein Prozess, mit dem Menschen ihre spirituellen, politischen, sozialen und ökonomischen Fähigkeiten stärken, und zwar sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene.“

(Gonzalez Romero 2013: 76)

Die Befreiungskämpfe in vielen Ländern Abya Yalas während der 1960er Jahre entwickelten eine Vision, die als *Lucha Popular* (Kampf des Volkes um Rechte und Gerechtigkeit) auch eine Vision von Bildung entwickelte: Die *Educación Popular*. Diese grenzte sich deutlich von einer staatlich verordneten und kostenfreien Bildung ab, die eingerichtet wurde, um die bestehende Gesellschaftsordnung aufrecht zu erhalten. Vielmehr versteht sie das eigene Erleben als Dreh- und Angelpunkt eines emanzipativen, transformativen und partizipatorischen Bildungsprozesses.

In Kürze: Ziel der *Educación Popular* – die sich unter anderem auch in der weltweit bekannten »Pädagogik der Befreiung« von Paulo Freire ausdrückt – ist ein Prozess von und für gesellschaftliche Gruppen, die marginalisiert sind, also an den Rand gedrängt werden. Dieser Prozess soll ihre Angreifbarkeit und Verletzlichkeit reduzieren und ihre Fähigkeiten vermehren und steigern.

Der Empowerment-Ansatz in Deutschland

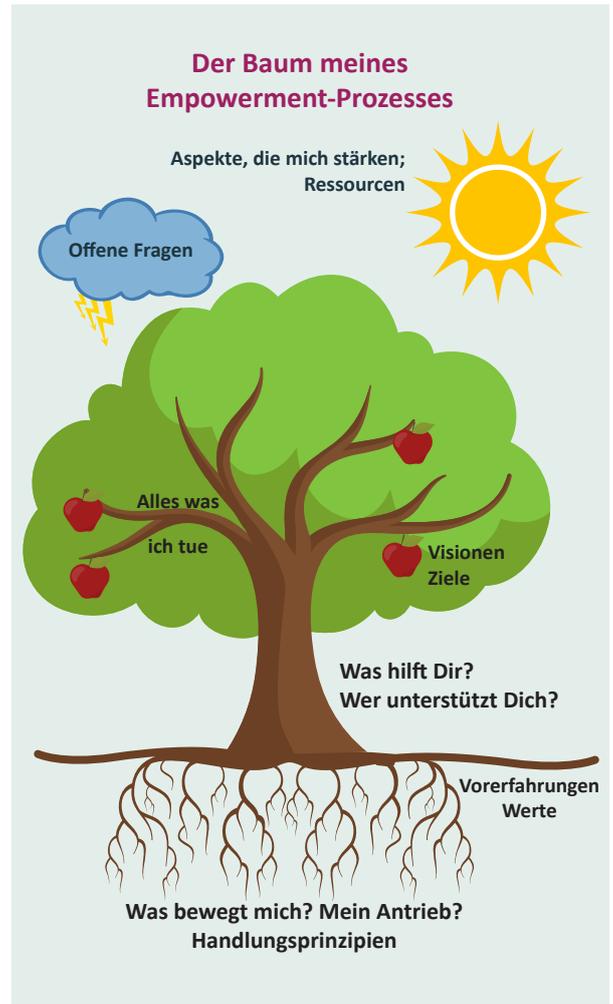
Auch in Deutschland gab und gibt es zahlreiche Kontexte, in denen im Grunde mit dem Empowerment-Ansatz gearbeitet wird, es jedoch nicht Empowerment genannt wird. Dazu zählen sowohl community-orientierte Aktivitäten als auch politische Kämpfe der unterschiedlichsten migrantischen Communities, die in Deutschland von rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Diese aus der Not geborenen, doch selbstbestimmt organisierten Strukturen und Angebote füllten zu

Beginn all jene Lücken, in denen der Staat darin gescheitert war sicherzustellen, dass grundlegende Menschenrechte der Zugewanderten gewahrt wurden. Sie sahen sich einer in großen Teilen feindlich eingestellten deutschen Aufnahmegesellschaft, schwer zugänglichen Informationen zu relevanten Verfahren, struktureller Diskriminierung und Alltagsdiskriminierung, prekärer Arbeits- und Wohnbedingungen und vielen weiteren Barrieren für eine gleichberechtigte Teilhabe gegenüber. Deshalb schufen diese Communities seit dem Moment ihres Ankommens in Deutschland informelle Strukturen und Angebote, die nach dem Prinzip „Von uns selbst - Für uns selbst“ organisiert waren. Es war klar, dass die wahren Expert*innen für bestimmte Lebenssituationen nur diejenigen sein können, die sich selbst in der Lebenssituation befinden und/oder diese bewältigt haben. Vor allem in den 1980er und 1990er Jahren sorgten Schwarze feministische Kämpfe und Bündnisse von Migrant*innen, Frauen of Color und jüdischen Frauen dafür, dass ihre Kämpfe und Diskurse in verschiedenen Publikationen dokumentiert wurden, und prägten damit maßgeblich das heutige Verständnis von Empowerment im deutschsprachigen Raum.

Empowerment als Selbstbestimmung

An dieser Stelle lohnt es sich, wieder auf die zuvor aufgeworfenen Fragen zu blicken: **Wer ermächtigt wen? Wer gibt wem Kraft und Stärke? Wer ist überhaupt dazu in der Lage?**

Es gab keine Instanzen in der Mehrheitsgesellschaft, die es besser wissen konnten. Die Mehrheit hatte das Wissen von Menschen mit Diskriminierung bzw. Rassismuserfahrung nicht. Es wurde gefordert, dass Macht geteilt bzw. abgegeben wird. Diese Bewegung wurde mitunter von progressiven Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, die ihre Machtposition und ihre Privilegien reflektiert hatten, unterstützt. Sie taten dies, indem sie mehr Zeit damit verbrachten zuzuhören als selbst zu reden, indem sie Macht teilten oder abgaben, Räume und Positionen freigaben,



Ressourcen zur Verfügung stellten und sich solidarisch hinter die Forderungen der Betroffenen stellten. Das Engagement, der Aktivismus, die Angebote dieser Kontexte wurden von Expert*innen gestaltet. Sie waren stets selbst die Expert*innen ihrer Situation. Die Angebote orientierten sich an den konkreten Lebenssituationen und Bedürfnissen der jeweiligen Communities. Nachhaltige, wirksame und transformative Ermächtigung, Kräftigung und/oder Stärkung wurde nur möglich gemacht, weil sie von den Marginalisierten selbst für die Marginalisierten selbst erfolgte.



Wir sind allen
Anwesenden und
Abwesenden, die uns
bei diesem **Prozess begleitet**
haben, die uns ihre **Zeit**, ihre
Weisheit und ihr **Empathie**
geschenkt haben, zutiefst
dankbar.



Vorwort:



Jasmin Eding

Diplom-Sozialpädagogin, Aktivistin. Mitgründerin von ADEFRA („Schwarze Frauen in Deutschland“), somit unmittelbare Zeitzeugin und Mitakteurin Schwarzer deutscher Geschichte.



Zara Jakob Pfeiffer

Beschäftigt sich mit Machtverhältnissen, postkolonialer und postnationalsozialistischer Erinnerungskultur, geschlechterreflektierter und rassismuskritischer Bildungsarbeit und intersektionaler Pädagogik.

Autorinnen:



Olenka Bordo Benavides

Pädagogin und Sozialwissenschaftlerin. Dekoloniale Dozentin und wissenschaftliche Autorin. Schwerpunkte: Antidiskriminierungsberatung, (frühkindliche) Bildung, Care, Dekolonialität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik, Empowerment, Entwicklung, Kindeswohl und Transnationalität.



Pasquale Virginie Rotter

Erziehungswissenschaftlerin, Moderatorin, Trainerin der politischen Bildungsarbeit. Forschung und Arbeit zur Schnittstelle Körper mit Rassismuserfahrungen und Machtverhältnisse. Empowerment Trainerin.



Maria Virginia Gonzalez Romero

Leiterin des IQ Teilprojekts AbriendoPuertas - EröffneDirWege, VIA Bayern e.V., MigraNet – IQ Landesnetzwerk Bayern. Soziologin, Ausbilderin (KomBI-LBB) Train-the-Trainer für Social Justice mit DiversityAnsatz.

Quellen- und Literaturverweise

- **Bauer, Hans G./Triebel, Claas (2011):**
KomBI-Laufbahnberatung. Kompetenzorientiert. Biografisch. Interkulturell. Ein Arbeitsbuch.
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Kompetenzzentrum MigraNet. Augsburg.
- **Bordo Benavides, Olenka (2015):**
„Kolonialisierung/Dekolonialisierung und Dekolonialisierungsprozesse in Lateinamerika, ihre
Aktualität in der Entwicklungsdebatte“.
In: Lutz, Ronald/Ross Friso (Hrsg./Hg.): Sozialarbeit des Südens, Bd. 6 - Soziale Entwicklung - Social
Development. Oldenburg: Paulo Freire, S. 135-152.
- **Freire, Paulo (1974):**
Erziehung als Praxis der Freiheit. Stuttgart/Berlin: Kreuz.
- **Freire, Paulo (1993):**
Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- **Gonzalez Romero, Maria Virginia (2013):**
Se trata de Autonomía - Es geht um Autonomie.
In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg./Hg.) Dossier Empowerment. S. 76-86
<https://heimatkunde.boell.de/de/2013/05/01/se-trata-de-autonomia-es-geht-um-autonomie>
[3. Oktober 2020]
- **Gonzalez Romero, Maria Virginia / Rotter, Pasquale Virginie (2016):**
Empowerment als Autonomía verstanden.
In: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.
VIA Bayern e.V. (Hrsg./Hg.): Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt!
Dossier zu 10 Jahren Gleichbehandlungsgesetz. S. 76-83.
[http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Rotter_Gonzalez_Romero.pdf)
[Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Rotter_Gonzalez_Romero.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Online-Dossier_10_Jahre_AGG/FS_IKA_Dossier_AGG_Rotter_Gonzalez_Romero.pdf)
[17. Mai 2017]
- **Gonzalez Romero, Maria Virginia (2018):**
Am Anfang war eine Vision - Ein Prozess zu einer Beratung im Kontext von Kolonialität.
https://www.via-bayern.de/misc/uploads/2018/12/AP_Broschure.pdf
- **Grosfoguel, Ramón (2007):**
Descolonizando los universalismos occidentales: el pluri-versalismo transmoderno decolonial
desde Aimé Césaire hasta los zapatistas.
In: Castro-Gómez S./Grosfoguel, R. (Hrsg./Hg.) (2007): El giro decolonial. Reflexiones para una
diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, S. 63-78.
- **Walsh, Catherine (Hrsg./Hg.) (2013):**
Pedagogías decoloniales: Prácticas insurgentes de resistir, (re)existir y (re)vivir. Tomo I.
Quito: Ediciones Abya-Yala.



www.migranet.org
www.netzwerk-iq.de

Abriendo Puertas - Eröffne Dir Wege

www.via-bayern.de/abriendo-puertas

ISBN 978-3-00-072380-3