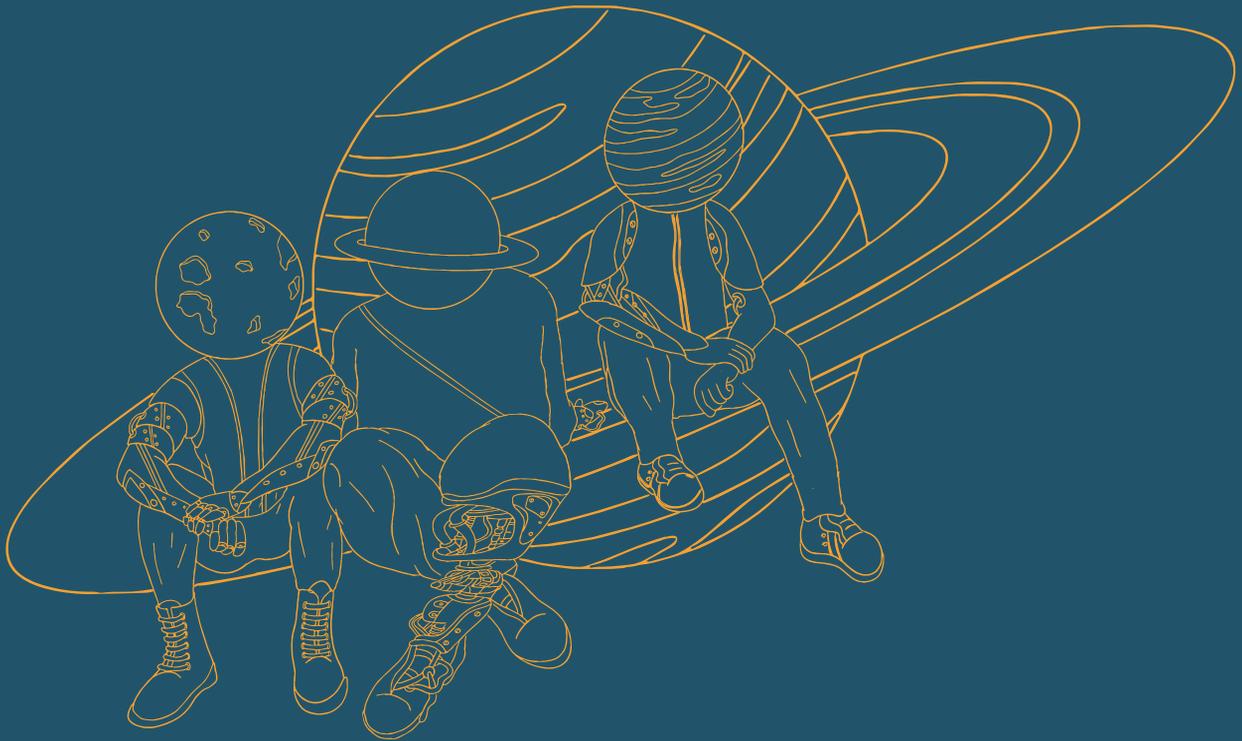




EACH ONE
TEACH ONE E.V.



BLACK EMPOWERMENT ACADEMY

ERFAHRUNGEN & VISIONEN
SCHWARZER POLITISCHER
BILDUNGSARBEIT

© 2022



Each One Teach One e.V.
Togostr 76 13351 Berlin

Alle Rechte vorbehalten, auch die des
auszugsweisen Nachdrucks.

Konzept und Entwicklung: Makda Isak

Redaktion: Makda Isak & Anindo Usia

Fachlektorat: Refika Cömert

Textbeiträge: Marie Theres Aden-Ugbomah,
Roy Adomako, Josephine Akpraku,
Stefanie-Lahya Aukongo, Bundi, Farina,
Nadine Golly, Makda Isak, Sandra Karangwa,
Abdel-Amine Mohammed, Naledi, Shavu Nsenga,
Phyllis Quartey

Gestaltung: Ford Kelly - www.soyfordkelly.com

Schwarze Politische Bildungsarbeit

- i. Schwarze Empowerment-Räume gestalten: kritische Reflexionen und Visionen 06
- ii. Austausch zwischen Schwarzen Trainer_innen zur eigenen Praxis der Politischen Bildung 15
- iii. Prozessbegleitung für empowernde politische Bildungsräume 21

Community(ies): Möglichkeiten und Fallstricke des Community- Begriffs

- iv. On Blackness 28
- v. The Performance of Community 29
- vi. Mangrove survival von Farina 30
- vii. Community talks - upholding solidarity in postmigrant Germany between Africans in Germany and people of African descent from Germany 31

Empowerment und politische Kämpfe in historischen und gegenwärtigen Schwarzen Kontexten in Deutschland

- viii. Biografiearbeit und -rekonstruktion als Empowermentmethode in der politischen Bildungsarbeit 37
- ix. N-Wort Stoppen 44
- x. Hei·mat 51
- xi. Black Empowerment 53

Black Empowerment Academy: Erfahrungen und Visionen Schwarzer Politischer Bildungsarbeit

Das von der Bundeszentrale für Politische Bildung geförderte Modellprojekt „Black Empowerment Academy“ wird im Dezember 2022 beendet. Im Rahmen des Projekts wurde erstmals in Deutschland eine Fortbildungsreihe ausschließlich für Schwarze, Afrikanische und Afro-Diasporische Multiplikator*innen der politischen Bildungsarbeit konzipiert, getestet und durchgeführt. Ziel war es eine bundesweite Vernetzung und Austausch zwischen politischen Bildner*innen Afrikanischer Herkunft zu schaffen und gemeinsame Lernräume anzubieten.

Die Fortbildungsreihe hat versucht, Raum für zentrale Fragen und Auseinandersetzungen in der politischen Bildungsarbeit zu schaffen und aus Schwarzen Perspektiven inhaltliche Schwerpunkte zu setzen. Neben Inhalten rund um Machtkritik ging es auch um Methoden und das Reflektieren der eigenen Rolle als Trainer*in.

Wie werde ich als Schwarze*r Trainer*in wahrgenommen? Was wird von mir erwartet? Wie gehen wir mit Abwehrreaktionen in Lernräumen um? Was ist der Unterschied zwischen Antidiskriminierungsberatung und Empowerment-Workshops? Welche Möglichkeiten gibt uns die politische Bildungsarbeit für den Kampf gegen Anti-Schwarzen Rassismus und

weiteren sozial ungerechten Machtstrukturen?

Entstanden sind vier Hauptmodule: Kolonialismus & Widerstand, Flucht & Migration, Intersektionalität und Empowerment. Begleitet wurden die Module mit inhaltlichen Zusatzveranstaltungen, einem Angebot der Einzelsupervision und Körperarbeitsessions.

Mit der Broschüre möchten wir als Projektteam gemeinsam mit Beteiligten der Fortbildungsreihe, also den Trainer*innen und Teilnehmenden auf das Projekt zurückblicken. Wir möchten hiermit das Projekt öffentlich abschließen und Erfahrungen, Themen, Forderungen und Visionen der an der Publikation beteiligten Trainer*innen, Teilnehmenden,

Prozessbegleiter*innen und Referierenden veröffentlichen. Die Publikation kann als eine Art Bestandsaufnahme des Projektes verstanden werden, mit dem Ziel, die Relevanz solch einer Fortbildungsreihe zu betonen, um hoffentlich in der Zukunft stattfindende Durchläufe der Fortbildungsreihe besser machen zu können.

Wir möchten uns bei allen Beteiligten der Fortbildungsreihe für die bestärkende und lehrreiche Zusammenarbeit bedanken und freuen uns über weitere Begegnungen und Möglichkeiten des Austauschs, Vernetzung und gemeinsame Gestaltungen von empowernden Bildungsräumen mit Euch.

Schwarze Empowerment-Räume gestalten: kritische Reflexionen und Visionen

Makda Isak ist Projektleitung der Black Empowerment Academy und hat in Zusammenarbeit mit Shavu Nsenga und Sandra Karangwa das Modul „Empowerment“ konzipiert. Das Modul wurde in Kooperation mit dem Projekt „meeting Diaspora“ des MSO-Dachverbands „Elternnetzwerk NRW - Integration miteinander e.V.“ erarbeitet, da Shavu zu der Zeit dort als Projektmitarbeiterin für verschiedene Empowermentveranstaltungen verantwortlich war.

Gemeinsam mit Referentin Sandra Karangwa, tätig beim AntiDiskriminierungsbüro Köln (ÖgG e.V.), konzipierten sie zu dritt ein Multiplikator*innenmodul zu Empowerment-Arbeit und -Methoden. Das erste Arbeitstreffen fand im November 2020 statt und das Modul wurde erstmals im Rahmen eines 2,5-tägigen Online-Workshops des Projekts „meeting Diaspora“ im Mai 2021 durchgeführt. Ein Jahr später, im Mai 2022, wurde das Modul im Rahmen der Black Empowerment Academy bei EOTO als fünftägiges Abschlussmodul durchgeführt.

In diesem Gespräch reflektieren Makda Isak, Shavu Nsenga und Sandra Karangwa gemeinsam darüber, was sie aus dieser Zusammenarbeit mitnehmen, was in Empowerment-Räumen passiert und was Empowerment-Arbeit für sie bedeutet.

Blick zurück: Was war besonders an unserer Zusammenarbeit?

Makda: Wir haben jetzt Oktober 2022 und arbeiten jetzt schon seit unserem ersten Treffen zu dritt im November 2020 – also seit zwei Jahren – zusammen. Das ist eine lange Zeit. Das fällt mir gerade auf.

Sandra: Ich habe auf jeden Fall gemerkt, wie gut es uns getan hat, so viel Zeit zu haben, uns kennenzulernen, miteinander eine

Vorstellung davon zu entwickeln, was wir machen wollen und wie wir diesen Raum schön gestalten. Und das war schon auch besonders empowernd für mich. Ich meine, ich habe relatives Glück. In meiner alltäglichen Arbeitsstruktur beim Anti-Diskriminierungsbüro Köln bin ich sehr autonom und habe ein super verständnisvolles Team. Aber trotzdem ist es für mich selten, dass ich in der Empowerment-Arbeit nicht alleine bin, wie jetzt im Rahmen der Black Empowerment Academy. Und es war

schön zu wissen, dass ihr die organisatorische Verantwortung hattet.

Diesmal war es nicht irgendein Träger, wo ich Empowerment-Räume unter Bedingungen gestalten muss, auf die ich nicht eingestellt bin, sondern wir waren von vorne bis hinten selbstbestimmt dafür verantwortlich und sind diejenigen, die dieses Konzept in der Hand haben. Und unseren Vorstellungen entsprechend konnten wir das Modul Empowerment auch gestalten. Und das hatte ich in der Art noch nie.

Shavu: Es war auch einfach superschön, dass wir in diesem Fall die Ressourcen hatten, zu dritt diese Räume zu gestalten und auch zu halten. Dadurch hatten wir unsere drei Perspektiven im Raum und konnten bei den ganzen Prozessen, die in dieser Arbeit in Räumen und auch bei uns selbst vorgehen, uns immer gut unterstützen, ablösen und ergänzen.

Makda: Und ich glaube, dieser Zeitfaktor war tatsächlich auch der Faktor, der so für mich sehr bereichernd war. Vor allem im Vergleich dazu, wie sonst Workshops ablaufen, die oft sehr kurzfristig geplant werden. Außerdem glaube ich, dass für mich und wahrscheinlich auch für Shavu diese Doppelrolle auch nochmal so interessant war. Also einerseits die Fortbildungsreihe zu koordinieren und zu organisieren, aber auch konzeptionell mitzudenken und dann auch durchzuführen und

nachzubereiten. Ich fand diese Doppelrolle sehr interessant, weil ich versucht habe, die beiden Rollen zusammenzubringen. Aber ich merke oft in meiner Arbeit auch immer noch, dass es noch mal etwas ganz anderes ist, das auch tatsächlich zu organisieren, also den Rahmen zu setzen, als „nur“ angefragt zu werden als Teamer*in, um ein Konzept durchzuführen.

Zwischen Antragszielen und der Umsetzung - zwischen Freiberuflichkeit und Projektarbeit

Shavu: Da ich in meiner regulären Arbeit nicht in einer Schwarzen Organisation gearbeitet habe, empfand ich es auch als Teil von meinem Job als Projektmitarbeiterin, uns ständig diesen Raum zu erkämpfen, der superschön war und superwichtig. Ich bin froh, dass es möglich war, weil es natürlich trotzdem Interessen vom Verein selbst oder eben auch von Fördergebenden gab. Der Spagat zwischen dem, was im Antrag steht und der tatsächlichen Umsetzung – das war so ein dauerhafter Kampf, um uns den Raum zu geben und die tatsächliche Arbeit in unserem Verständnis zu machen. Das kann, glaube ich, auch eine komische Position sein. Ich weiß nicht, wie es für dich war Makda.

Makda: Tatsächlich ähnlich. Auch wenn ich nicht in einem weißen Träger oder einer nicht-Schwarzen PoC-getragenen Organisation arbeite, war auf jeden

Fall die Zusammenarbeit mit euch und auch die Treffen, die wir hatten, das, was mir Kraft gegeben hat für die Stelle. Denn so ein Projekt zu managen, bedeutet auch, so viele administrative Aufgaben zu machen und tatsächlich weniger inhaltliche Arbeit als ich erwartet habe. Ich denke, das ist auch der Knackpunkt, der den Unterschied zwischen freiberuflicher und festangestellter Projektarbeit ausmacht. Inmitten dieser ganzen Managementaufgaben waren die inhaltlichen Austauschräume mit euch und den anderen Trainer*innen, bei dem so viele Expertisen, Perspektiven und Erfahrungswissen im Raum waren, eine bedeutende Kraft- und Inspirationsquelle für mich. Ich hatte das Gefühl, dass es verschiedene Verantwortungsbereiche gab, denen ich als Projektleitung gerecht werden musste und gleichzeitig aber nicht aus dem Blick verlieren durfte, worum es eigentlich tatsächlich geht. Und zwar war das Projekt gezielt beantragt für Qualifizierungsmaßnahmen und einen Fachaustausch zwischen Schwarzen Personen in Deutschland, die Bildungsarbeit machen. Dieses Gleichgewicht einzuhalten, fand ich schwierig. Es ist sehr viel passiert, aber ich kann auch jetzt rückblickend sagen, dass die Erfahrungen, die ich oder wir gemacht haben, auch als eine Art Bestandsaufnahme genutzt werden können, wo wir eigentlich gerade in unseren Communities in Deutschland stehen. Dass einerseits Austausch und

Qualifizierung sehr wichtig sind, aber für so viele Menschen schon allein so ein Schwarzer Raum so elementar ist, weil sie das nicht in ihrem Alltag oder in ihrem Arbeitskontext haben. Dass das erst mal total wichtig und schon nährend genug war, gemeinsam zu sein...

Schwarze Bildungsarbeit gestalten

Shavu: Was ich mitgenommen habe aus den beiden Seminaren, die wir da gestaltet haben, und auch aus anderen Räumen, ist, dass Bildungsarbeit in Schwarzen Räumen manchmal nicht vergleichbar ist mit Seminaren oder Fortbildungsreihen, die wir sonst in der Mehrheitsgesellschaft oder bei weißen Trägern finden. Denn wenn wir uns fragen, wie es kommt, dass wir ein Workshopprogramm nicht einfach so mit Inputeinheiten und Methoden durchboxen können oder warum bestimmte Seminarkonzepte nicht aufgehen, dann vergessen wir, dass in Schwarzen Räumen einfach so viel mehr zusammenkommt. Wie du es ansprichst, Makda, kommen viele aus diesen weißen Räumen und allein dieser Schwarze Raum ist schon voll besonders. Menschen kommen mit ihren Biografien, kommen mit ihrem Schmerz, und bringen den ja auch bewusst mit, gerade weil es endlich ein Schwarzer Raum ist, in dem sie ihren Schmerz teilen wollen. Und dieser Schmerz ist natürlich super unterschiedlich, findet auf unterschiedlichen Ebenen statt, ist unterschiedlich viel und wird auch ein

Stück weit aneinander abgearbeitet. Und wenn du als Workshopleitung immer den Seminarplan im Kopf hast, weil du gern Thema XY bearbeiten wolltest, passt es mit dem, was die Gruppe gerade durchmacht, nicht unbedingt zusammen. Das heißt, gerade weil so viele Themen und Gefühlswelten aufeinandertreffen und wir das nicht von der Methodik und den Themen trennen können, muss Schwarze Bildungsarbeit und auch Schwarzer Fachaustausch anders konzipiert werden als z.B. Weiterbildungsformate in weißen Kontexten.

Sandra: Wir haben einen recht hohen qualitativen Standard gesetzt in Bezug auf Fragen, wie z.B. wie sicher sind die Menschen im Raum? Wie werden sie methodisch angeleitet, wie werden sie aufgefangen? Wir haben das, glaube ich, auch ganz gut gelöst, wenn wir gemerkt haben, es gibt gerade noch ein sehr großes Bedürfnis in der Gruppe, das vom Ablauf abweicht. Wir waren auch sehr flexibel und einverstanden damit zu sagen: "Wir schieben und dann schauen wir mal von da aus weiter..." Da waren wir auch an der Gruppe dran und ich habe trotzdem manchmal an mir bemerkt, dass ich auch ungeduldig geworden bin, wenn ich so das Gefühl hatte: "Okay, jetzt brauchen wir wieder zehn Minuten länger." Das bedeutet aber, dass von der Übung oder dem Teil irgendetwas nicht mehr gemacht werden kann. Ich weiß nicht, ob das jetzt ausschließlich etwas mit

Schwarzen Räumen zu tun hat oder mit mir, aber ich denke, dass wir uns halt auch an Standards und in der Regel weißen Standards messen. Und da geht es ganz viel um Beurteilung und beurteilt zu werden, fachlich zu sein und intellektuell rüberkommen und das alles ganz super zu machen, anstatt einfach wirklich da zu sein, ohne irgendeinen formalen Rahmen und zu reden und zu lachen und zu weinen und sich irgendwie auf eine andere Art und Weise zu begegnen. Ich merke das manchmal, dass ich dann ungeduldig werde und mich dann daran erinnern sollte, dass ich mich mit diesen Standards auch selbst nicht wohl fühle, deshalb auch diesen Druck nicht an eine Gruppe weitergeben möchte.

Für wen waren unsere Räume? - der sperrige Begriff der Multiplikator*innen

Makda: Bei der Konzeption der Black Empowerment Academy war einer der wichtigsten Marker, an Teilnehmer*innen zu denken, die das Angebot nicht „nur konsumieren“ möchten, um für sich selbst eine bedeutende Erfahrung zu sammeln – was ja auch auf jeden Fall legitim ist. Sondern ich hatte tatsächlich einen politischen Anspruch, vor allem Personen anzusprechen, die sich auf einer Community basierten Ebene verantwortlich fühlen oder auch bereit sind, Verantwortung zu übernehmen in verschiedenen Community Kontexten.

Und ich glaube, das ist das, was ich für mich mit dem Begriff Multiplikator*innen übersetze. Ich würde auf jeden Fall sagen, dass der Begriff sehr sperrig ist und ich glaube, das ist so ein Ansporn, dass wir – damit meine ich generell Schwarze Personen, die in diesem komplexen Bereich der politischen Bildung tätig sind – nochmal gucken können: Was für ein Begriff könnte vielleicht besser funktionieren, wo sich auch unsere Leute besser angesprochen fühlen. Aber das war es, wie ich das für mich definiere tatsächlich – Personen, die Community-Verantwortung übernehmen. Und das ist für mich auch verbunden mit Verantwortung in Form von Leadership, nicht auf einer neoliberalen Art und Weise, sondern als Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, auch wenn das heißt, in einer sehr unangenehmen Position zu sein und vielleicht auch gerade dann, wenn du als Individuum gerade eigentlich gar nicht dafür verantwortlich sein müsstest, sondern das auf einer Community-Ebene bereit bist zu sein.

Sandra: Die Vorbereitung auf diese Form von Leadership wäre auch noch ein wichtiger Gedanke für zukünftige ähnliche Formate. Im Workshop selbst ging es um das Kennenlernen und Reflektieren von Methoden und um eine Vernetzung. Die Arbeit fängt dann aber danach ja erst richtig an, wenn sie wieder zurückgehen in die Netzwerke, die Gruppen, in ihre

Communities. Wir haben unsere Workshops so vor der leeren Wand geplant, aber wir kennen die einzelnen Hintergründe nicht, aus denen sie kommen. Ich glaube, dass das vielleicht noch so ein bisschen gefehlt hat und das vielleicht noch wichtig wäre zu fragen: In welche konkreten Situationen geht ihr wieder zurück? Wie sehen diese Räume und eure Zielgruppen eigentlich genau aus? Vielleicht sind auch viele einfach erst mal überfordert, weil sie mit sehr viel Input umgehen und dabei vielleicht denken: „Das fühlt sich für mich bereits so schon krass an. Kann ich eigentlich die Verantwortung übernehmen?“ Es kann sein, dass sie dann vor diesem Übernehmen von Leadership für Community-Räume vielleicht auch so ein bisschen Respekt haben.

Shavu: Ich verstehe Empowerment-Arbeit als Teil, als Impulssetzung in einem Prozess, den Personen durchmachen, und das auch auf unterschiedliche Weise. Das heißt, die Personen im Raum sind an einem bestimmten Punkt in ihrem Prozess, der ja auch in verschiedenem Tempo und nicht linear verläuft. Vor allem, wenn ich die Gruppe vorher nicht kenne, kann ich gar nicht sagen, an welchem Punkt sie gerade sind, und was sie dementsprechend bräuchten aus dem Raum. Und wie du gesagt hast, Sandra, danach geht es weiter. Ich glaube, das Missverständnis ist oft die Annahme, dass ich in Empowerment-Räumen zu hundert

Prozent aufgefangen werde und sich alle Knoten hier lösen. Und das Ganze soll gehalten werden von der für das Gespräch verantwortlichen Person. Das ist ein krasser Anspruch, der halt auch schwer machbar ist.

Makda: Das war für mich noch mal interessant zu beobachten, wie bestimmte politische Ansprüche, die im Raum anwesend waren, dort auch funktioniert haben. Also dass es zum Teil Personen gab, die, indem sie ihr eigenes Erfahrungswissen dazu mitgebracht haben, andere Ansprüche daran hatten und sich zum Beispiel dachten: „Warum soll ich Verantwortung übernehmen, wenn es mir selbst gerade nicht so gut geht?“ Wo ist hier die Grenze zwischen einer individualisierten Selbstfürsorge und einer Community-Selbstfürsorge, wo alle eigenverantwortlich den Raum betreten können und wissen: „Hey, ich muss selbst auch ein bisschen auf mich gucken, wie tief ich gerade hier gehen kann und kann nicht erwarten, dass die Workshop-Leitung oder andere Teilnehmer*innen mich komplett auffangen können.“

Realitäten der Empowerment-Praxis – von radikalen Anfängen, Depolitisierung und Macht im Raum

Makda: Der Empowerment-Begriff wird eben – ähnlich wie die Begriffe „Diversity“ oder „Intersektionalität“ – gerade sehr krass auch in Deutschland kommodifiziert. Er ist ein Buzzword geworden, wo auch viele Institutionen

mittlerweile wissen, dass so schneller Förderanträge genehmigt werden. Und dann ist auch die Frage: Was bedeutet das für unsere eigene Praxis, wenn der Begriff mittlerweile so verwässert wird und tatsächlich die ganze politische Radikalität, die ja in der Geschichte dieses Begriffs steckt, rausgezogen wurde. Das ist für mich etwas, was dann die Arbeit auch anstrengender macht. Zum Beispiel auch wenn sich Personen, die sich auf unser Projekt beworben haben, das selbst auch so verinnerlicht haben und von einem sehr individualisierten Empowerment-Verständnis ausgehen. Ich sage nicht, dass Emotionen keinen Raum haben sollten, im Gegenteil.

Mein Verständnis von Wissen und Lernen ist: Wissen ist Erfahrung – Wissen ist Emotionalität. Und das ist auch die Stärke, das aus unseren Schwarzen politischen Kontexten heraus immer wieder zu berücksichtigen. Aber ich glaube, die Grenze schmälert sich gesellschaftspolitisch gerade sehr. Einerseits sagen wir, es ist wichtig, Emotionen immer Raum zu geben in unseren Räumen und Angeboten und auch in unserer politischen Praxis. Und auf der anderen Seite müssen wir uns fragen: Was machen wir tatsächlich mit Personen, die – sei es unbewusst oder bewusst – bestimmten Emotionen freien Lauf lassen in unseren Räumen, weil sie denken, dass das dort komplett aufgefangen werden kann, was eben leider nicht stimmt. Und da wäre es auch noch mal interessant,

über diesen Begriff Safe Space oder Safer Space zu sprechen, also über diesen Anspruch, dass dann viel Sicherheit, Komfort oder Wohlbefinden im Raum ist. Aber das können wir ja trotzdem nicht stellen, weil auch unsere Räume ein Abriss von der Gesellschaft sind. Und nur weil ein Raum Schwarz ist, das nicht heißt, dass keine Machtverhältnisse existieren.

Shavu: Da hat mir auch immer voll geholfen, was du auch immer wieder zwischendurch klar gemacht hast in unseren Workshops, Makda. Empowerment-Räume sind auch immer Lernräume. So gut und wichtig mein eigener Prozess ist, ist es kein Raum, wo ich mir meins abhole, und das war's. Es sind auch unbequeme Räume. Es sind auch Räume, wo ich Sachen lernen muss, wo ich auch eigene Privilegien verlernen muss, auch in Empowerment-Räumen. Ich glaube, das funktioniert eben nicht, wenn wir ausschließlich dieses sehr kapitalistisch geprägte Verständnis haben von „ich hol mir mal mein Päckchen Empowerment heute ab, damit es mir gut geht.“

Makda: Auf jeden Fall, denn es ist politisch auch sehr gefährlich, was wir aktuell beobachten können. Wie gesagt, trifft es nicht nur auf Empowerment-Arbeit oder den Empowerment-Begriff zu. Aber die Frage ist: Was bedeutet es auch tatsächlich materiell oder existenziell für rassifizierte Menschen, vor allem

Schwarze Menschen, wenn diese Begriffe immer weiter depolitisiert werden und die Message nach außen sozusagen immer weniger radikal wird. Und da denke ich manchmal: „Oh, wir gehen gerade wieder rückwärts“. Wenn wir uns das aber gleichzeitig auch institutionell angucken, ist das ja auch immer dieser schmale Grat, in dem wir uns irgendwie bewegen, sobald wir an einer Institution angebunden sind: Anerkennen zu können, dass es ein wichtiges Projekt gewesen ist, bei dem wir solch ein Programm nur für Schwarze Multiplikator*innen anbieten konnten und wir aber trotzdem noch in der Förderlogik agieren.

Shavu: Wir merken das ja auch als freiberuflich arbeitende Trainer*innen. Wie oft gibt es Anfragen von Projekten, die in ihrer Förderlogik Formate mit super hohem Anspruch und ach so großer Wirkung vorgesehen haben und dafür dann einmalige Workshops von vier oder acht Stunden vorgesehen haben.

Was braucht es für ein Verständnis von Empowerment-Arbeit?

Sandra: Also vielleicht brauchen wir noch mal einen Rückbezug auf: Wovon sprechen wir, wenn wir von dem politischen Impact von Empowerment reden? Was gab es eigentlich für krass starke widerständige Schwarze Bewegungen, über die wir noch mal deutlich mehr Wissen verbreiten und etablieren sollten? Damit nämlich

dieses Individualisierte, dieses Vereinzelte, was es ja in dieser Gesellschaft so gibt – wir werden ja vereinzelt – noch mal klar hervorgehoben wird.

Als Gegenentwurf können wir zeigen, dass es genau das ist, was Empowerment anbietet, nämlich diese kollektive Kraft wiederzufinden, wie wir anhand dieser Beispiele wie z.B. der Black Consciousness Bewegung in Südafrika auch schön sehen können. Nur durch die kollektive Kraft gab es diese Bewegungen und diese revolutionären Entwicklungen und Veränderungen. Es ist auch wichtig, gut für sich zu sorgen und zu meditieren, aber wir müssen halt darüber hinaus miteinander in Verbindung stehen. Und dafür gibt es viele gute Beispiele, wie das gut funktioniert hat. Da brauchen wir z.B. viel mehr reine Infoveranstaltungen, also ohne Fokus auf den Austausch und mehr Angebote zum Lesen, Zuhören, weiter Recherchieren, damit sich wieder Wissen über Schwarze revolutionäre Praktiken in den Communities aufbaut.

Und der andere Punkt, der mir wichtig ist, ist, dass wir auch klarstellen, auf welchen Schultern Empowerment-Konzepte und empowernde Bewegungen stehen. Dass es auch erfordert, dass wir uns mit Wissen auseinandersetzen, dass es auch erfordert, dass wir uns mit Schwarzer Geschichte auseinandersetzen, dass wir zusammen lesen, dass wir uns

vielleicht auch Filme anschauen, dass wir uns auch wirklich wieder global mit Schwarzer Geschichte auseinandersetzen und nicht nur in diesem deutschen oder europäischen Raum bleiben. Das fände ich sehr schön.

Shavu: Zusätzlich zu all dem, was du gesagt hast, Sandra, ist meiner Meinung nach auch dieser Transfer in politische und gesellschaftliche Diskurse superwichtig. Dieser Schritt von: Wir sehen diese Bedarfe in den Empowerment-Räumen und sehen den Ursprung in diesen krassen Lücken, Leerstellen und Machtmechanismen. Das heißt, wir müssen oder können auch dementsprechend bestimmte Forderungen stellen an Politik, an politische Systeme, damit wir das nicht tragen müssen. Denn ich finde, wir sollten es auch nicht einsehen, dass Empowerment-Arbeit bedeutet, einfach alles aufzufangen, was das System für Fehler bzw. Ungleichbehandlungen und bestehende Machtstrukturen etabliert hat. Das darf es eigentlich auch nicht sein.

Also während wir in den Räumen miteinander lernen, verlernen, Strukturelles erkennen, Empowerment-Praxis wieder erlernen und weiterführen und es in die verschiedenen Communities tragen und übersetzen, ist diese Transferarbeit und der politische Kampf auch eine große Aufgabe, für die wir vielleicht auch einen Bundesverband für Empowerment-

Arbeit bräuchten – oder was auch immer in diese deutschen Strukturen passt. Dafür gibt es in der Projekt- und Förderlogik bisher zu wenig Raum, denn dieser Raum ist ja auch unbequem. So viele Gruppen, Einzelpersonen, Vereine etc. machen diese Arbeit. Sie kostet viel Kraft, aber ich glaube, sie sollte auch immer Teil von Empowerment-Arbeit sein.

Sandra: Vielen vielen Dank an euch, Makda und Shavu, für diese wunderschöne Zusammenarbeit. Es motiviert mich sehr, mit einem ganz anderen Anspruch an die Vorbereitung und Gestaltung von Empowerment-Räumen heranzugehen. Und ich bin sehr gespannt darauf, was wir als nächstes zusammen machen werden... weil das ist so klar für mich... wir sind ein Dream-Team. <3

Shavu: Ich habe auch so viel mitgenommen und merke immer wieder, wie komplex diese Arbeit ist und wie wertvoll es ist, das gemeinsam reflektieren zu können. Wenn ich so auf unser Gespräch schaue, sehe ich unsere Arbeit auch immer im Kontext von Räumen, die vor uns und nach uns kriert und gehalten wurden und werden. Danke für eure Expertise, Perspektiven und das gemeinsame Gestalten. Ich fühle mich sehr blessed, mit euch arbeiten zu dürfen.

Makda: Ich danke euch sehr für euer Vertrauen und dass ich von euch so viel lernen darf. Unsere

Zusammenarbeit ist so stärkend und gibt mir sehr viel Hoffnung für die Arbeit, die wir machen. Auf weitere solidarische Räume, die wir gemeinsam gestalten und mit unseren Visionen füllen können.

Austausch zwischen Schwarzen Trainer_innen zur eigenen Praxis der Politischen Bildung

Dieses Gespräch ist im Rahmen einer Veranstaltung der Black Empowerment Academy im Dezember 2021 entstanden und ist ein Auszug der Gesprächsrunde zwischen den Bildungsakteur_innen Sandra Karangwa, Stefanie-Lahya Aukongo, Marie-Theres Aden Ugbomah, Josephine Apraku und Nadine Golly.

Sandra Karangwa (Moderation): Ich bin Sandra. Ich arbeite schon lange Zeit mit EOTO zusammen, vor allem im Kontext Empowerment. Ich habe gemeinsam mit Makda Isak und mit Shavu Nsenga das Modul zu Empowerment im Rahmen der Empowerment Academy konzipiert.

Stefanie-Lahya Aukongo: Ich bin Lahya Aukongo (keine Pronomen). Ich bin eine mehrfach verwobene Schwarze, disabled, queere, von Verrückung getragene politische Königin und Künstlerin. Das bedeutet, die Kunst, die ich mache, ob singen, gestalten, Klavier spielen, Poesie, Fotografie oder Kuration, sind alles Dinge, die für mich aus einer Dringlichkeit entstanden sind, mich verbinden zu müssen, in dieser Welt bleiben zu dürfen, zu wollen, zu müssen und gleichzeitig aber auch einen Teil von mir zu zeigen. Das kann ich, indem ich Bühnen gestalte und Bühnen besetze. Im wahrsten Sinne mit meiner Person, meiner Positionierung eben Platz wegnehme

von Räumen, die sonst sehr stark aus einer sehr privilegierten Perspektive eingenommen werden. Und das tue ich auch, indem ich teame und workshoppe. Und das bedeutet für mich zum einen, dass ich Sensibilisierung und Empowerment mache, allerdings aus dekolonisierenden und empowernden Perspektiven.

Ich mache auch kreatives biografisches Schreiben in Bezug auf Biographiearbeit. Und auch Dinge in Bezug auf Gefühle, Privilegien-Arbeit, Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität, aber auch Körpernormen und Körperfrieden. Alle meine Intersektionen kommen immer in den Lernräumen, die ich anbiete, zusammen.

Marie-Theres Aden-Ugbomah: Hallo zusammen. Ich bin schon sehr lange in der Schwarzen Bewegung in Deutschland und habe die Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) mitbegründet. Ich führe schon seit vielen Jahren Antirassismus

Seminare durch. Ich bin in der Antidiskriminierungsarbeit tätig, aber habe meinen Schwerpunkt auf Empowerment verlagert und habe da verschiedene Projekte mit Schwarzen Jugendlichen und jungen heranwachsenden Menschen durchgeführt, aber auch mit erwachsenen Personen. Ein Produkt, welches in dieser Arbeit entstanden ist, ist das Jugendsachbuch „Schwarzes Europa: Legenden, die uns verborgen blieben - Schwarze Jugendliche auf den Spuren ihrer Geschichte.“ Ich bin außerdem in der Geschäftsführung eines gemeinnützigen Vereins in Aachen.

Josephine Apraku: Ich habe vor ungefähr 15 Jahren angefangen Stadtrundgänge zu machen zum Thema Kolonialismus, spezifisch zur deutschen Kolonialgeschichte. Dadurch habe ich angefangen, immer stärker Antidiskriminierungsarbeit mit Fokus auf Rassismus und Rassismuskritik zu machen, immer aus einer intersektionalen Perspektive. Aktuell befinde ich mich in einer Phase, in der ich neu gründe, und biete vor allem auch Prozessbegleitung an.

Nadine Golly: Mein Name ist Nadine, Ich bin hier als Vertreterin des Bildungskollektivs KARFI. Karfi bedeutet Stärke auf Hausa. Wir haben das Kollektiv gegründet, weil wir einen Arbeitskontext schaffen wollten, wo wir das umsetzen können, was wir unter gutem Zusammenarbeiten

verstehen. Wir sind Schwarze Personen, verstreut in der Bundesrepublik. Und die zweite große Motivation war, dass wir bestimmte Themen in, damals insbesondere, Bildungsinstitutionen einbringen wollten. Heute sind wir viel im Gesundheitsbereich, im Kulturbereich, aber auch mit Verwaltungen tätig, mit ganz unterschiedlichen Formaten. Ich spreche als Schwarze Sozialwissenschaftlerin, ich bin aber auch psychosoziale Beraterin. Ich arbeite bei einer Stiftung in Berlin, und war vorher in der Beratung, mit Schwerpunkt auf Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Vorher war ich viele Jahre in der universitären Lehr*innenbildung tätig.

Sandra Karangwa (Moderation): Wie geht Ihr aus Euren unterschiedlichen Perspektiven und Positionierungen als Personen, die schon lange Bildungsarbeit machen, mit Intersektionalität um? Könnt Ihr euch noch an euren ersten Empowerment-Workshop erinnern, an dem ihr selbst teilgenommen habt und Euch dazu inspiriert hat, selbst solche Räume anzubieten?

Nadine Golly: Ich glaube, vor 20 Jahren habe ich das erste Mal an einem Empowerment-Workshop mit mehreren Modulen teilgenommen. Die Reihe wurde vom Türkischen Bund Berlin-Brandenburg in Berlin organisiert. Es war sehr methodisch und darauf ausgelegt, dass man die

Methoden anwenden kann. Aber es war auch sehr viel Eigenarbeit, vor allem in Bezug auf biographisches Arbeiten. Es waren Schwarze Menschen und People of Color bundesweit angereist.

Marie-Theres Aden-Ugbomah: Mein erster Empowerment-Workshop fand in den Jahren 1984-1986 statt. Dieses Training war ausschließlich von Schwarzen Referent_innen organisiert, die aus dem Ausland kamen. Sie hatten den Eindruck, dass Rassismus in Deutschland in keiner Weise thematisiert wird. Ihr Anliegen war, andere Schwarze Menschen zu finden, die nach ihrer Methode dieses Thema endlich in die Mitte der Gesellschaft bringen. Was ich damals sehr bewundert habe, war die Stärke und ihr Mut, sich im Rahmen von Antirassismus-Trainings einem ausschließlich weißen Publikum zu präsentieren und in eine intensive Konfrontation zu gehen. Und selbst bei den größten und hässlichsten Angriffen immer noch die Contenance zu bewahren. Diese Fortbildung hat mein gesamtes Leben, meinen gesamten Werdegang geprägt.

Josephine Apraku: Ich merke, dass ich in gewisser Hinsicht ein schwieriges Verhältnis zu Empowerment habe. Nicht weil ich meine, es wäre unwichtig, sondern weil ich wahrnehme, dass die Herausforderung auch darin besteht, dass Empowerment sehr viel Selbstreflexion und Selbstverantwortlichkeit erfordert.

Im Sinne von, wo setze ich Grenzen für mich und wie kann ich für mich selbst sorgen? Das ist nicht einfach in einer rassistischen und insgesamt diskriminierenden Gesellschaft.

Hierarchisierung wird mir in einem Empowerment-Raum, den ich anleiten soll, gewahr, gegenüber Leuten, die in einer "rassistischen Hierarchie" über mir stehen. Das macht auch was mit dem Umgang untereinander. Unsere sozialen Positionen sind komplex, die Art und Weise, wie ich mit Rassismus umgehe und wie ich über Rassismus spreche, ergibt sich sehr stark daraus, dass ich eine deutsche Staatsbürger*innenschaft habe, dass ich einen akademischen Grad habe usw. In diesen Privilegien steckt Potenzial, gleichzeitig sehe ich auch viel Herausforderung, weil diese ganzen kleinen Aspekte gegebenenfalls hierarchisiert werden. Und damit einen Umgang zu finden und gleichzeitig zu reflektieren, was bedeutet Empowerment dann eigentlich!?

Stefanie-Lahya Aukongo: Ich habe unglaublich spät an einem Empowerment-Workshop teilgenommen, weil ich mich immer gefragt habe, welcher Anteil von mir darf da eigentlich empowert und sichtbar werden und welchen muss ich draußen lassen? Und die Personen, die mit mir diesen Raum teilen, sind oft nicht bewusst genug, um zu bemerken, dass das auch ein schmerzhafter Raum für mich

oder andere Leute ist, die stärkere Ausgrenzung erfahren. Ich mochte eine Zeit lang die Diskussion, zum Thema Brave Spaces. Das ist auch die Grundlage, wie ich meine Workshops aufbaue und dabei zu bemerken, wir haben alle etwas zu lernen und wie schaffen wir es, diesen Raum mutiger und sanfter zu gestalten? Auf einer Ebene, wo es darum geht, sich radikal zu akzeptieren, anzunehmen und sich zu finden. Aber mit dem Aspekt, dass Reflexion schmerzhaft ist und Heilung „dreckig“ ist. Mir reicht es nicht, in einen nur Schwarzen Raum zu gehen oder in einen Raum, wo Menschen sind, die dicke, große Körper haben. Was mache ich, wenn die meisten keine Darkskinned Schwarzen Rassismuserfahrungen machen?

Sandra Karangwa (Moderation): Habt ihr über die Jahre eine gewisse Trainer*innen-Persönlichkeit entwickelt?

Stefanie-Lahya Aukongo: Ich glaube, ich habe kein Alter Ego. Aber ich glaube, dass Teil meines Workshop-Charakters realness ist. Weil es auch Teil einer sehr patriarchalen und dem Klassismus nützenden Perspektive ist, dass es ein Bild davon gibt, wie Workshops zu gestalten sind. Ich komme oft in Workshop-Räume und man sieht nicht genau, bin ich teilnehmende oder leitende Person? Dann kommt sowas wie „Ach du?!“, da steckt schon so viel drin, wie die Leute mich wahrnehmen. Da steckt drin,

meine Klamotten sehen also nicht aus wie jemand, der da vorne steht, mein Schwarzsein tut das nicht und mein großer Körper auch nicht. Da sind so viele Punkte drin, die ich defragmentieren möchte und gucken möchte, was ist dein Bild von, wie jemand sein muss? Ich möchte gerne, dass meine Lerninhalte nahbar sind und auch eine Chance aufmachen, dass die Personen gegenüber sich zeigen können.

Marie-Theres Aden-Ugbomah: Ja, früher glaube ich schon, dass ich immer sehr gut vorbereitet war, sowohl das äußere Erscheinungsbild als auch mein Methodenkoffer. Aber ich habe in den Jahren so viele Widerstände in den Workshops erlebt, nicht nur bei Empowerment, sondern auch bei Antirassismus-Workshops, dass ich mein komplettes Programm und Leitfäden über Bord geworfen habe. Und gelernt habe, mich ausschließlich auf die Teilnehmer*innen zu fokussieren und mit ihnen in den Prozess zu gehen. Früher hatte ich ein gewisses Korsett an, mental. Diese Tage waren sehr Energie raubend und ich hatte oft körperliche Symptome von Zitteranfällen bis kalte Schweißausbrüche. Ich habe gelernt, selbst mit den größten Widerständen zurechtzukommen und sie nicht immer nur auf mich zu projizieren.

Nadine Golly: Ich bin zwar keine andere Persönlichkeit, aber ich gehe mit einem professionellen Verständnis rein. Dazu gehört unter anderem, dass

ich etwas an habe, mit dem ich mich wohlfühle, sodass ich mich nicht von Blicken irritieren lasse. Wir bei KARFI haben auch den Vorteil, dass wir den Anspruch haben, zu zweit dabei zu sein. Das ermöglicht eine andere Präsenz und eine andere Rückversicherung. So haben wir die Möglichkeit, uns auch mal zurückzuziehen.

In Empowerment-Räumen teile ich mehr von eigenen Strategien, von eigenem Wissen, von eigenen Zugängen oder auch von Möglichkeiten, Ressourcen zu bekommen. Dazu gehören auch Menschen, die in die Bildungsarbeit einsteigen wollen, als Mentorin zur Seite stehen und Tipps weitergeben. Sowas würde ich in weißen Räumen nicht anbieten.

Josephine Apraku: Ich gehe in den Raum als die Person, die ich bin und gleichzeitig hängt es für mich wesentlich von den Räumen ab: Bin ich in einem Empowerment-Raum oder bin ich in einem Raum, wo es um Sensibilisierung geht? Der Job, den ich für mich wahrnehme, ist es Verantwortung dafür übernehmen zu wollen, dass BIPOC nicht die Verantwortung für den Raum übernehmen müssen. Für mich äußert sich das insofern, dass ich etwa sehr klare Abläufe habe. Auch, um mich selbst zu schützen. Ich achte, und das ist der professionellste Anteil, darauf, was bedeutet das methodisch? Welche Diskussionen werden auf keinen Fall in der großen Gruppe eingegangen?

Oder, welche Möglichkeiten gibt es, Diskussionen die aus dem Ruder laufen, an mich zurückzuspielen?

Frage aus dem Publikum: Ich handhabe es gemeinhin so, dass ich, wenn es um Sensibilisierung geht, mehr Geld verlange, als wenn es um Empowerment geht. Macht Ihr das auch so?

Josephine Apraku: Das hängt für mich davon ab, wer anfragt. Wenn es eine große Organisation ist, die sowohl Sensibilisierung als auch Empowerment machen möchte, dann macht das für mich erst mal keinen Unterschied, weil ich wichtig finde, dass Organisationen, die mehrheitlich weiß sind, vor allem in ihren Strukturen, für beides finanzielle Verantwortung übernehmen. Der Fokus liegt nämlich oft sehr einseitig auf der Bildung von Menschen, die Privilegien erfahren. Aber mir ist es wichtig, dass wenn es um Sensibilisierungsworkshops geht, ich ganz normal Honorar in Anspruch nehme. Und dass ich dann die Möglichkeit habe, wenn kleinere Initiativen anfragen, die nicht so viele Ressourcen haben, unbezahlt Arbeit zu machen, die ich damit subventionieren kann.

Nadine Golly: Ich nehme unterschiedliche Preise, abhängig von den Formaten und den Institutionen, die anfragen. Wir sind bemüht, Anfragen, die Empowerment-Räume betreffen, immer stattfinden zu lassen,

auch wenn es Gruppen oder Einzelpersonen sind, die keine Ressourcen haben. Die versuchen wir dann mit Informationen zu Fundraising-Möglichkeiten zu versorgen. Unsere Beobachtung ist immer noch, dass es deutlich mehr Ressourcen für Sensibilisierung, in dem Fall kritisches Weißsein, gibt als für Empowerment-Räume. Unsere Policy lautet, dass wenn eine Institution uns für solch ein Format anbietet, sie auch ein Angebot für ihre Mitarbeiter_innen mit Rassismuserfahrungen anbietet. Das versuchen wir immer proaktiv anzusprechen und einzufordern.

Marie-Theres Aden-Ugbomah: Für Empowerment-Anfragen, nehme ich überhaupt kein Geld. Ich lebe auch nicht davon, muss ich dazu sagen. Und ich suche mir Sensibilisierungs-Workshops mittlerweile aus. Es muss dafür ein besonderes Interesse für mich vorhanden sein, zum Beispiel wenn die Anfrage aus einem Schulkontext kommt.

Sandra Karangwa (Moderation): Welche Themen würdet Ihr in großen Gruppen nicht diskutieren?

Josephine Apraku: Ich bekomme oft Anfragen von Organisationen, die selbst nicht auf dem Schirm haben, dass Leute dabei sind, die sie als weiß lesen, die sich aber selbst nicht als weiß positionieren würden. In solchen Gruppen ist es mir wichtig, dass Abwehrdiskussionen nicht viel Raum bekommen. Zum Beispiel etwas

gängiges wie: "ich kenne eine Schwarze Person, die findet, Rassismus ist kein Problem", so etwas bekommt keinen Raum.

Sandra Karangwa: Wie gestaltet ihr Räume die safer, beziehungsweise braver sind?

Nadine Golly: In einem Team, in dem weiße Personen und Mitarbeitende mit Rassismuserfahrungen sind, die noch keine Safer Spaces haben und dann von Rassismuserfahrungen erzählen, manchmal sogar zum ersten Mal, wäre eine Situation, wo wir intervenieren würden und der Person einen anderen Raum anbieten würden.

In der Gestaltung der Safer und Braver Spaces, ist es so wichtig, die als solche zu benennen. Damit vorher klar ist, was ist das für ein Raum und für wen ist dieser Raum? Zum Beispiel, das ist ein Lernraum, in dem bestimmte Fragen gestellt werden können, die man sonst nicht stellt. Und Braver Spaces führen wir meistens erst innerhalb der Lernräume ein. Wir erklären, dass der Mut von unterschiedlich positionierten Personen sich unterschiedlich ausdrückt. Die einen müssen den Mut zeigen, ihre Komfortzone zu verlassen und die anderen müssen sich Sachen anhören, die schlechte Erinnerungen hervorrufen.

Prozessbegleitung für empowernde politische Bildungsräume. Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed im Gespräch mit Jinan Dib

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit dem Format der Prozessbegleitung als verantwortungsbewusste Begleitung von strategisch angelegten empowernden politischen Bildungsräumen. verschiedenen Empowerment-Akademien berichten. Wir möchten unsere Gedanken zu Bedingungen für eine gelingende Prozessbegleitung darlegen und der Frage nachgehen, welche Potentiale diese für empowernde politische Bildungsräume bietet.

Zielgruppe sind dabei Veranstalter*innen und Organisator*innen von Räumen politischer Bildung und Personen, die sich selbst in der Rolle als Prozessbegleiter*innen befinden. Jinan Dib ist Soziolinguistin und politische Bildungsreferentin of Color mit dem Fokus auf Rassismus- und Machtkritik und Empowerment. Jinan war in die *Empowerment-Akademie* in Köln¹ als Prozessbegleitung und -entwicklerin und als Referentin involviert. Jinan hat die Empowerment-Akademie in Köln seit 2020 als Prozessbegleiterin begleitet. Ein Schwerpunkt der

Empowerment-Akademie in Köln ist die Fortbildung von jungen Multiplikator*innen of Color, die modular aufgebaut ist und ein Jahr dauert. Insgesamt ist die Akademie auf fünf Jahre ausgelegt. Die Fortbildung hat den Anspruch, die Selbstwirksamkeit und Identitätsstärkung der Teilnehmer*innen zu fördern und Kompetenzen und Erfahrungen an ihre Mitmenschen weiterzugeben. Die Ausbildungsreihe befähigt und stärkt die Teilnehmer*innen selbst als politische Bildner*innen aktiv zu werden und bestenfalls eigene Initiativen und Vereine zu gründen.

1 Die hier aufgeführten Empowerment-Akademien sind nicht die ersten ihrer Art. Bereits 2019 gab es „organizing education – Qualifizierungsmodule für Black and People of Color-Trainer*innen der politischen Bildungsarbeit“ in Hamburg. Im Januar 2005 gründete sich in Berlin die Projektinitiative HAKRA – Gegen Rassismus aus Minderheitenperspektive, die auf der Basis eines Fortbildungskonzeptes, welches von der Projektinitiative Sankofa entwickelt und erprobt wurde, Seminare und Empowerment-Fortbildungen anbot. Auch davor gab es bereits Räume politischer Bildung, die sich an Multiplikator*innen mit Rassismuserfahrungen richteten.

Ein weiterer Schwerpunkt der *Empowerment-Akademie* in Köln ist der Aufbau eines Netzwerks und die Vernetzung für von Rassismus Betroffene sowie Multiplikator*innen im Rahmen von unterschiedlichen Veranstaltungsformaten.

Als Prozessbegleiter*innen bei der Black Empowerment Academy in Berlin sind Amine und Nadine erst zu einem relativ späten Zeitpunkt hinzugekommen.

Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed: Was verstehen wir unter Prozessbegleitung?

Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed: Als wir die Anfrage bekommen haben, war unsere unmittelbare Antwort, dass es sich hier nicht um eine Prozessbegleitung handelt, sondern dass wir das als Supervision bezeichnen würden. Prozessbegleitung bedeutet für uns die verantwortungsbewusste Begleitung von strategisch angelegten Prozessen, also hier der Black Empowerment Academy. Die Gestaltung und Leitung dieser Prozesse und der hiermit verbundenen Module bezieht sowohl die Sachebene als auch die gruppenspezifische, die zwischenmenschliche Ebene mit ein. Warum wir von Supervision gesprochen haben, war der späte Zeitpunkt und Supervision ist für uns eine Beratungsform, in der es darum geht, die Teilnehmer*innen im Rahmen ihrer beruflichen Fortbildung, also der Academy und deren Auswirkung auf

sie als Multiplikator*innen, aber auch auf sie als Individuen mit dem Gepäck, das jede Person mitbringt, die entstandenen (selbst)erteilten Aufgaben und die organisatorischen und inhaltlichen Erwartungen auszuleuchten. Mit dieser Form der gemeinsamen Reflexion gelingt es, Situationen und Diskrepanzen, Erwartungen und Enttäuschungen zu klären und Entwicklungs- und Veränderungsprozesse entlastend zu unterstützen.

Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed: Jinan, Du warst von Anfang an bei der Empowerment-Akademie in Köln dabei und hast maßgeblich mitkonzipiert und mitbegleitet, die Rolle der Prozessbegleiterin war von Anfang an mitgedacht.

Jinan Dib: In Köln war die Prozessbegleitung Teil des Antrags, d.h. Gelder für die Begleitung des Prozesses waren mitgedacht. Und dann wurde in einem kollektiven Prozess erarbeitet, wie die Prozessbegleitung genau aussehen könnte. In diesem Prozess haben manche auch Awareness-Teams vorgeschlagen. Ich wurde dann gefragt, ob ich als Konstante das Projekt begleiten möchte. Der Anspruch der Prozessbegleitung war, ansprechbar für die Projektleitung zu sein und mit ihr sowohl Inhalte als auch Konzepte zu überlegen und zu entwickeln. Ich konnte beispielsweise inhaltlich sehr viel mitgestalten und

Kontakte zu Referierenden bundesweit herstellen. Neben der Projektleitung sollte ich als Konstante in allen fünf Modulen für die Referierenden, die in den jeweiligen Modulen eingesetzt wurden, dienen, um diese „abzuholen“, damit sie an das vorherige Modul anschließen konnten, sowohl methodisch als auch an Prozesse in der Gruppe. Das hat uns ermöglicht, die Weiterbildung sehr prozess- und teilnehmendenorientiert zu gestalten. Darüber hinaus war ich Ansprechperson für die Teilnehmer*innen der Fortbildung. Unsere Zielgruppe waren Jugendliche und junge Erwachsene, d.h. diese hatten über das ganze Jahr hinweg zwei feste Ansprechpersonen, die Projektleitung und die Prozessbegleitung. Zusätzlich habe ich auch das erste und das letzte Modul geleitet, aber auch bei den anderen Modulen waren wir jeweils vor Ort. Supervision haben wir auch bei Bedarf zur Verfügung gestellt. Finanziell kam das auch aus dem Prozessbegleitungstopf, war aber ein von mir unabhängiges Angebot. Und den Bedarf gab es - bei Konflikten in Gruppen und anderen Herausforderungen. Wir hatten beispielsweise Leerstellen was die Begleitung von jüdischen Teilnehmer*innen betraf und haben hier externe Supervision und Begleitung bereitgestellt und eine jüdisch positionierte Prozessbegleitung hat uns beraten in Bezug auf Perspektiven, die wir nicht gesehen haben als Projektleitung und

Prozessbegleitung of Color. Wir haben uns als Projektleitung und Prozessbegleitung regelmäßig getroffen und jedes Modul reflektiert.

Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed: Wie kann eine Prozessbegleitung gewährleisten, dass Teilnehmer*innen etwas mit der Prozessbegleitung anfangen können?

Jinan Dib: Wir haben der Gruppe von Anfang an Prozesse transparent gemacht, wir haben den Träger transparent gemacht, haben auch unsere Rollen transparent gemacht und zum Teil in ein Auswahlverfahren, also wie sind wir zu welchen Entscheidungen gekommen, warum ist wer mit dabei? Das war unser Anspruch. Während der Module haben wir auch die Freizeit mit den Teilnehmer*innen verbracht.

Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed: Das hört sich nach einer engen Begleitung für mich an, aufeinander zugehend. Hast Du dich in deiner Rolle als Prozessbegleiterin, als Begleiterin und Moderatorin gesehen oder hast Du in dem Kennenlernprozess, der eine wichtige Komponente im Aufbau von Vertrauen zwischen dir und der Gruppe ist, auch von dir Sachen geteilt?

Jinan Dib: Ja, auf jeden Fall, wir haben verschiedene gruppenspezifische Methoden angewendet, wir haben auch Raum

gegeben, dass sie uns kennenlernen, und dass wir gemeinsam einen fehlerfreundlichen Lernraum gestalten. Da scheitert es oft daran, dass unterschiedliche Wissens- und Erfahrungsstände in einen Raum kommen. Das Alter der Teilnehmer*innen war auch sehr unterschiedlich, zwischen 17 und 27 Jahren. Und mit diesen Gegebenheiten zu fragen, wie können wir einen vertrauensvollen Raum schaffen, in dem Lernen ermöglicht wird, wo Fehler möglich sind, aber auch Wissen abgeben möglich und gewünscht ist und in dem auch eine kritische, aber liebevolle Haltung gegenüber uns als Struktur, praktiziert wird. In dem ersten Modul lag, neben inhaltlichen Einführungen, der Schwerpunkt darauf, die Gruppe miteinander in Verbindung zu bringen und uns auch in der Gruppe zu verorten.

Nadine Golly: *Amine, wir haben das Kennenlernen der Gruppe, die eigene Rolle in der Gruppe finden, und das Zusammenwachsen oder auch nicht, nicht mitbekommen. Wie hat das unsere Arbeit beeinflusst?*

Abdel Amine Mohammed: Auf der einen Seite schwebte ein gewisser Solidaritätsanspruch innerhalb der Gruppe, es war schließlich ein Schwarzer Raum, gefüllt mit der Hoffnung und dem Anspruch eines *Safer Spaces*. Dabei war es für manche der erste Schwarze *Safer Space*, andere waren *Safer Spaces* erfahren

und wussten auch um die Tatsache, dass das nicht ein Ort ist, der automatisch frei von Verletzungen ist. Obwohl die Organisator*innen sich über die Diversität in der Gruppe von Anfang im Klaren waren und dementsprechend „Vorkehrungen“ vorgesehen hatten, führte die Stimmung auf der Wegstrecke auf Berge und durch Täler. Die Herausforderungen unter den und für die Teilnehmer*innen waren vielschichtig – verschiedene Realitäten, Erfahrungen und Wissensbestände trafen aufeinander, z.B. in Ostdeutschland sozialisierte Teilnehmer*innen, Teilnehmer*innen mit eigener Fluchterfahrung, Teilnehmer*innen mit unterschiedlichen Verständnissen von Migrationsrealitäten, Teilnehmer*innen mit unterschiedlich langen Anwesenheiten in Deutschland, Teilnehmer*innen mit unterschiedlichen politischen Haltungen, Teilnehmer*innen mit unterschiedlichem Verfügen zu Sprache zu gesellschaftlichen relevanten Diskursen, wie zum Beispiel sexuellen Orientierungen und Geschlechterverhältnissen, aber auch Klassismus. Eine Kluft bestand zwischen Teilnehmer*innen, denen akademisierte und denjenigen, denen nicht-akademisierte Sprache zur Verfügung stand oder auch verschiedene (nicht-)vorhandene Zugänge zu Wissen. Eine weitere Differenzkategorie ist, ob Teilnehmer*innen eine institutionelle Anbindung haben. Die daraus

resultierenden Unterschiede haben an manchen Stellen zu Rückschlüssen geführt, die den ursprünglich von Vielen formulierten Solidaritätsanspruch nicht mehr umsetzbar werden ließen. Dies führte dazu, dass bestimmte Debatten, z.B. die Auseinandersetzung mit eigenen traumatischen Rassismuserfahrungen und/ oder Migrationsgeschichten und/ oder nicht bearbeiteten dysfunktionalen Familiengeschichten eine übergeordnete Beschäftigung erforderlich machten, was sich wiederum nicht mit der angestrebten beruflichen Fortbildung in Einklang bringen ließ, weil die Räume anders konzipiert und umgesetzt wurden. Alle Erwartungen und Ansprüche können auch Prozessbegleiter*innen nicht auffangen, aber es gibt durchaus Chancen für Seminarkontexte (für Veranstalter*innen, Referent*innen, Moderationen, Teilnehmer*innen) Formate wie Prozessbegleitung mitzudenken.

Jinan Dib: Ich habe als Prozessbegleitung in Absprache mit den Referent*innen Warm-Ups übernommen oder die ganzen organisatorischen Absprachen konnten die Referent*innen entspannt abgeben. Unser Anspruch war, auch für die Referent*innen einen schönen Arbeitskontext zu gestalten.

Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed: *Was sind Gelingensbedingungen für eine Einbindung von Supervision und*

Prozessbegleitung in Kontexten politischer Bildung, um gutes Arbeiten für Prozessbegleiter*innen zu schaffen, aber auch um gute Räume für politisches Lernen zu schaffen?

Jinan Dib: *Wichtige Punkte dafür, dass Prozessbegleitung im Kontext politischer Bildung gelingt, sind:*

- a)** finanzielle Ressourcen, die zur Verfügung stehen, **b)** dass man flexibel arbeiten kann, **c)** bei Bedarf Supervision anfragen kann und das Angebot unterbreiten kann, **d)** dass es Prozessbegleitung als Teil des Konzeptes gibt, **e)** viel Vertrauen in Projektleitung und Referent*innen, **f)** eine Offenheit prozessorientiert zu arbeiten und die Möglichkeit zu geben, sich selbst immer wieder zu hinterfragen, Leerstellen offenzulegen, mit den Forderungen der Teilnehmer*innen zu lernen, Lernprozesse zuzulassen, **g)** das ganze am richtigen Ort, im richtigen Bildungshaus stattfinden zu lassen. **h)** Vernetzung unter den Empowerment-Akademien und das Teilen von Wissen über Gelingendes, Bestehendes, das Voneinanderlernen, der Austausch von BIPOC-Strukturen, **i)** machtkritische Kriterien bei der Auswahl der Teilnehmer*innen.

Nadine Golly und Abdel Amine Mohammed: Ergänzend wäre noch zu erwähnen, **j)** dass der Raum in seiner Intention genau benannt sein sollte für die Ansprache an Teilnehmer*innen, also dass es sich beispielsweise um ein

Train-the-Trainer-Format für BIPoC oder eine Qualifizierungsreihe für Schwarze Fachkräfte mit Empowerment-orientierter Perspektive handelt. Oder auch was bei beiden Akademien zu beobachten war, dass Empowerment erwartet wird, wenn im Namen Empowerment draufsteht.

k) Die Genauigkeit in der Ansprache sollte auch für Prozessbegleitungen und Referent*innen geleistet werden.

l) Dass Organisator*innen von Räumen politischer Bildung um den Mehrwert von Prozessbegleitungen wissen, um das beispielsweise in Antragsgeschehen mitzudenken, aber es braucht ebenso die Bereitschaft Macht abzugeben und sich auf einen permanenten Reflexionsmodus einzulassen.

Jinan Dib: Für mich stellt sich auch die Frage: Wie divers kann eine Gruppe sein? Ich denke, es ist eine Illusion einen Lernraum für ALLE zu gestalten, der alle abholen kann. Was aber ein wichtiges Tool für uns war, war die Möglichkeit zusätzliche Module aus den Bedarfen der Teilnehmer*innen heraus anzubieten. Wichtig ist auch, dass die Rolle der Prozessbegleitung nicht nur den Teilnehmer*innen bewusst ist, sondern auch den Referent*innen, dass sie das nicht als Kontrollinstrument verstehen, sondern als Unterstützung ihrer Arbeit. Prozessbegleitung ist Unterstützung auf allen Ebenen und der rote Faden durch die verschiedenen Module, selbst in Formaten, in denen es bei allen Modulen dieselben

Referent*innen sind.

Nadine Golly und Abdel Amine

Mohammed: Was sind wichtige Marker oder Ansprüche bei der Auswahl von Prozessbegleiter*innen für empowernde Räume?

Jinan Dib: Fachliche Expertise bzw. Bezüge und Netzwerke, auf die ich zurückgreifen kann, Überblick, welche Themen aktuell sind, breites Wissen, Erfahrungen in politischer Jugend- und Erwachsenenbildung, Expertise in prozessorientierter Begleitung, Moderationserfahrung, machtkritische und diversitätssensible Kommunikation (mit Teilnehmer*innen, Referent*innen, Dienstleister*innen und Projektleitung), Erfahrung im Coaching von Praxisprojekten (wenn in dem jeweiligen Format vorgesehen), eigene Praxiserfahrungen, breites Set an Methoden, Zuständigkeit für den roten Faden der Module, Theorie-Praxis-Transfers, verschiedene Perspektiven, Offenheit, Fehler und eigene Leerstellen zuzugeben. Ich komme nicht in einen Prozess, wenn ich denke, dass ich schon alles weiß.

Nadine Golly und Abdel Amine

Mohammed: Festzuhalten ist, dass wir das Format der Prozessbegleitung als verantwortungsbewusste Begleitung von strategisch angelegten empowernden politischen Bildungsräumen verstehen und wir eine durchgehende Einbindung für wichtig erachten, um die Potentiale für empowernde politische Bildungsräume

auszuschöpfen. Einen Aspekt, den wir noch nicht erwähnt haben, der uns aber überaus relevant erscheint, ist der Faktor Zeit. Politische Bildungsräume sollten die Zeit finden, um Prozesse wertschätzend und mit angemessenen Zeiträumen zu gestalten, weiterentwickelnd begleiten zu können und dann aber auch an den geeigneten Punkten selbstkritisch abzugeben. Was wir festhalten wollen, ist ein Punkt, der noch nicht erwähnt ist, der aber deutlich macht, dass von BIPoC gestaltete Räume emanzipativere Ansprüche gestalten können, ist dass die Zugänge zu beiden Empowerment-Akademien nicht an akademische Titel geknüpft ist, sondern sich die Zugänge über andere Kriterien möglich sind.

A: Auf der Ebene von Alltagsrassismus haben wir einen ähnlichen struggle: Fremdbezeichnungen, Ausgrenzung und Verwehrung von Zugängen. Zurückzuführen auf den Phänotyp basierende Kulturalisierung, weil wir uns für weiß-deutsche Augen ähnlicher sind. Und natürlich die identity crisis, je nachdem wie du dich integrieren willst oder musst und auch wie lange du an einem Ort bist bzw. nicht mehr bist. Zwischen Kulturen zu sein, zwischen Sprachen zu sein, zwischen Heimat und Herkunft zu sein.

B: Es kommt auch darauf an, wo du in Deutschland bist. Wenn du zum Beispiel in den Osten oder in kleine Dörfer gehst. Als Schwarze Person stellst du für die weiße Normgesellschaft eine Gefahr dar. Es

sind ähnliche Erfahrungen, aber es gibt feine Unterschiede. Je nachdem, ob du als African gelesen wirst, hängt alles davon ab, was du anziehst, wie du sprichst oder deine Haare trägst. A: Der Kampf für Gerechtigkeit ist sowohl difference als auch similarity. Wenn aus dem struggle ein Kampfgeist entsteht, sich für die Community und gegen Rassismus einzusetzen oder seine blackness zu embracen. Das ist etwas, wo wir uns ähneln und zusammenkommen. Eine major difference ist white- oder German-passing. Stichwort: Medienlandschaft und Werbung. Wer ist sichtbar?

B: Ich habe auch einen Bekannten, er ist mixed und so ein Lifestyle-Linker. Talking about privilege. Er arbeitet in einer Einrichtung bei uns in der Stadt und berät Asylsuchende in Aufenthaltsfragen. Das war einfach der Inbegriff von Helfersyndrom, Saviorism. Ich dachte nur "What's the difference between you and these white people? Only that you are half black." Ich benutze "half-black" nicht, ich hasse das.

A: Mixed Personen in Deutschland reflektieren oft nicht, dass sie im globalen Kontext Zugangs-, Pass- und Sprachprivilegien haben wie weiße Menschen: Dinge, die du brauchst, um ein savior zu sein. Reflexion ist wichtig, um power dynamics herunterzubrechen und Hierarchien abzubauen.

Who is considered Afro-German? Wer ist mit dem Begriff "Afrodeutsch" gemeint?

On Blackness

Blackness means to exist; it means to resist and to persist. It means to stand firm in my strength.

My Blackness connects me to those that have come before me, those that have nurtured me and those that are actively present in my life.

My Blackness connects me to those that have paved and continue to pave the way for me to have the courage to stand firm and beautifully in my physicality.

My Blackness means ke Mokone.

Von Naledi

The Performance of Community

-A thought piece -

When Community gets up from their seat and slowly walks to the stage to stand before us -ready to share their experience of fragmentation, appropriation, and illusionary connectedness, who will they look at in the crowd as they share the pain of being forced to exist in false pretense? Whose eyes will meet theirs when they recount the times their name has been thrown around in spaces where they don't belong? What will they say of the spaces they were invited into with open arms and promises of affection and tenderness, only to be stripped bare of their essence. A `safe` place? All they remember is how the moans and groans of what it means to grow up mixed - I mean Black, in Germany drowned out their screams and cries for help. Their experience with us here is that of shattering. Where in their shattered pieces, did they find the strength to get up on stage and recount the times they've been broken by us? And how can we sit here motionless in our seats and watch as they perform their pain?

When the final word leaves their lips and they begin to descend from the stage, I wonder if this is the last time we will ever hear from, see or be in the presence of Community. All we do is clap our hands for the pain, clap our hands for the cry for help. When the applause begins to grow and when it bounces off the walls and into our ears, I wonder if the roaring sounds of our own clapping hands is the way we absolve ourselves from the guilt of not knowing how to be with Community. What does Community think of us as the sounds of our clapping drown out their voice - yet again. Is this how we show them that we care? Is this how we show Community that we understand their utterances. I look into their face and see defeat. As though the sounds of their words never existed in this space. As if they never pierced our souls and tried to remind us of what it means to feel. Surely, I'm not the only one seeing their body prepare for its final shattering. Surely, I can't be the only one that will hear their body fall and break on the ground... No one will hear it because all they hear is their own hands making sounds.

Von Naledi

mangrove survival

Wie eine Mangrove passe ich mich dem instabilen Sediment meines
Lebensraums an.

Die hohe Salztoleranz gleicht meiner Anpasstheit,
meinem dicken Fell,
meiner devoten Freundlichkeit.

Nicht wurzellos,
dennoch vielzählig fächerartig
überlebenskünstlerisch an den rauen Küsten of white supremacy,
der Versuch,
das Gesuch nach Heimat.

Doch ich lebe,
angepasst wie eine Mangrove an das instabile Sediment meines Lebensraums.

Dieses instabile, immer wachsame, immer innovativere Überleben stärkt
und macht mich Stück für Stück zur Endgegnerin.

So kämpfe ich nicht mehr gegen mein Habitat
inmitten einer Sumpflandschaft weißer Windmühlen,
denn bin ich anders als eine Mangrove
in der Lage zu entscheiden,
wo ich Wurzeln schlage.

Und so sorgt die Feindseligkeit der Vergangenheit
zwar für tiefe Narben an Wurzeln und Stamm,
doch sorgten genau diese Strapazen für eine lebenslange Expertise.

Und aus Identitätskrise
wird langsam aber sicher eine Leben-Liebe,
die ich dort finde, wo ich dazugehöre.

Von Farina

Community talks - upholding solidarity in postmigrant Germany between Africans in Germany and people of African descent from Germany

Zwei Teilnehmende der Black Empowerment Academy im Gespräch. Person B, die auf dem afrikanischen Kontinent geboren und aufgewachsen ist und jetzt in einer mittelgroßen Stadt in Süddeutschland lebt und arbeitet. Person A, die ein afrikanisches und ein weiß-deutsches Elternteil hat und in Deutschland geboren und aufgewachsen ist, einen deutschen Pass hat und in Berlin lebt.

What are our differences and what do we have in common as Africans living in Germany and as Afro-Germans?

Was sind Unterschiede und Gemeinsamkeiten von in Deutschland lebender Afrikaner*innen und Afrodeutschen*/ Deutschen afrikanischer Herkunft?

A: Auf der Ebene von Alltagsrassismus haben wir einen ähnlichen struggle: Fremdbezeichnungen, Ausgrenzung und Verwehrung von Zugängen. Zurückzuführen auf den Phänotyp basierende Kulturalisierung, weil wir uns für weiß-deutsche Augen ähnlicher sind. Und natürlich die *identity crisis*, je nachdem wie du dich integrieren willst oder musst und auch wie lange du an einem Ort bist bzw. nicht mehr bist. Zwischen Kulturen zu sein, zwischen Sprachen zu sein, zwischen

Heimat und Herkunft zu sein.

B: Es kommt auch darauf an, wo du in Deutschland bist. Wenn du zum Beispiel in den Osten oder in kleine Dörfer gehst. Als Schwarze Person stellst du für die weiße Normgesellschaft eine Gefahr dar. Es sind ähnliche Erfahrungen, aber es gibt feine Unterschiede. Je nachdem, ob du als *African* gelesen wirst, hängt alles davon ab, was du anziehst, wie du sprichst oder deine Haare trägst.

A: Der Kampf für Gerechtigkeit ist sowohl *difference* als auch *similarity*. Wenn aus dem *struggle* ein Kampfgeist entsteht, sich für die Community und gegen Rassismus einzusetzen oder seine *blackness* zu *embrace*. Das ist etwas, wo wir uns ähneln und zusammenkommen. Eine *major difference* ist *white-* oder

German-passing. Stichwort: Medienlandschaft und Werbung. Wer ist sichtbar?

B: Ich habe auch einen Bekannten, er ist mixed und so ein Lifestyle-Linker. *Talking about privilege*. Er arbeitet in einer Einrichtung bei uns in der Stadt und berät Asylsuchende in Aufenthaltsfragen. Das war einfach der Inbegriff von Helfersyndrom, *Saviorism*. Ich dachte nur *"What's the difference between you and these white people? Only that you are half black."* Ich benutze *"half-black"* nicht, ich hasse das.

A: Mixed Personen in Deutschland reflektieren oft nicht, dass sie im globalen Kontext Zugangs-, Pass- und Sprachprivilegien haben wie weiße Menschen: Dinge, die du brauchst, um ein savior zu sein. Reflexion ist wichtig, um power dynamics herunterzubrechen und Hierarchien abzubauen.

**Who is considered Afro-German?
Wer ist mit dem Begriff
"Afrodeutsch" gemeint?**

B: Also: *I've never called myself Afro-German*. Ich denke, afrodeutsch ist eine Selbstbezeichnung für Menschen in Deutschland, deren Biografie sowohl mit afrikanischen Ländern als auch mit Deutschland zu tun hat. In Deutschland sozialisiert zu sein, eine gewisse Zeit in Deutschland verbracht zu haben. Es ist die Frage: Ab wann fühlst du dich Deutsch? Das ist eine

individuelle Entscheidung.

A: Ich habe ein Problem mit dem Begriff afrodeutsch für mich selbst, auch wenn ich wahrscheinlich der Prototyp Afrodeutsche wäre, da ich bei einer weiß-deutschen Mutter aufgewachsen bin, Deutsch meine Muttersprache ist, ich hier geboren und sozialisiert bin und einen deutschen Pass habe. Aber wenn du dein Leben lang nicht als Deutsch gelesen und gelabelt worden bist und immer gesagt wurde: du kommst nicht von hier - *why should I claim it now? I would never consider myself German within the German context. I would only consider myself German outside of Germany*, wenn es darum geht, welche Privilegien du mitbringst. Ich verstehe aber auch, wenn Leute den Term benutzen. Tatsächlich hat die Benutzung auch sehr viel mit Akademisierung zu tun.

B: Als ich das Wort Afro-German zum ersten Mal las, dachte ich, das ist einfach ein Begriff genauso wie *Afro-American*.

**Who is considered African?
Wer ist afrikanisch?**

B: *People say I am African, because of how I speak*. Wenn du Deutsch mit Akzent redest *and you are Black and darkskinned you are automatically read as African*. Andererseits politically? Afrikanischer Pass, *having African parents, having been raised in an African household*. Ich würde

niemandem absprechen, African zu sein. Man kann auch keine afrikanische Sprache sprechen und dennoch African sein.

A: *It's easier to consider yourself African - nobody is going to question it. But German? Never. Erstens, weil du es nicht willst - they are colonizers. Zweitens, weil du es nicht kannst - because they don't want you.*

How does class intersect with exclusion based on citizenship and darker skin?

Welche Überschneidungen hat Klasse mit Ausschlüssen aufgrund von Staatsbürgerschaft und Hautfarbe?

A: In Bezug auf die *Black Community* in Deutschland ist Klasse ein Aspekt, der oft außer Acht gelassen wird: wer Zugänge hat, wer lesen kann, wer akademisiert ist. Auch monetär: Wer hat die Mittel, um alles zu bezahlen. In a capitalist world.

B: Klasse bedingt die Lebensrealitäten von Schwarzen Menschen hierzulande. Diplomaten vs. Studierende vs. Geflüchtete. *What is the purpose of akademisierte westernized languages in Black Community spaces?* Führt zu weiterer Exklusion.

A: Ein Beispiel: ISD steht für Initiative Schwarze Menschen in Deutschland. *They mean all of us. Schwarze Menschen in Deutschland. Aber wen meinen die wirklich? Inclusion of Africans in Community: How involved*

are Africans in community building? Who speaks for whom?

B: Was verstehst du unter Community?

A: Es gibt communities of interest - haben wir die gleichen Interessen? Veto. In Bezug auf diverse Religionen, die Intersektion von Klasse und Zugängen, Sprachen und Gender passt eigentlich nur *community of place*, wenn man von der Black Community spricht. Eine Gruppe von Menschen, die von anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind, an einem Ort. Und dieser Ort ist Deutschland.

B: Wir sollten beim Community Building darauf achten, verschiedene Perspektiven mit aufzunehmen. Aber: *Is there one Black Community in Germany?* I doubt it. Wir müssen also vor allem an uns selbst arbeiten. Es gibt so viele Aspekte, schon innerhalb dieser kleineren Communities, die unseren Fortschritt verhindern. Bis wir da sind. Ich meine, wir sind nicht ansatzweise da. Diese pseudo deutschlandweite Black Community, ich würde sagen, die besteht überwiegend aus Menschen, die sich als Afro-Germans positionieren.

A: Ich denke, diese akademisierten political activist bubbles möchten communities of interest sein, und dadurch schließen sie andere Menschen aus. Weil es eben nicht nur um *being Black in Germany* geht. Es gibt kleine unities, aber keine common unities, also keine common-unity. Und

wer ist das Sprachrohr für Schwarze Menschen in Deutschland? Warum ist der Versuch da, für alle zu sprechen?

B: Hier in Süddeutschland gibt es zum Beispiel eine große nigerianische Community. Aber es geht dann nicht um Schwarz sein, sondern es geht um nigerianisch sein. *Wicked. Basically, the products of colonialism and you are just reproducing it.*

A: Das Schlimmste ist die fehlende Solidarität. Es sollte einen vereinigten Kampf gegen Ungerechtigkeit und Rassismus geben. Kräfte vereinen. Passiert aber nicht, wenn man nur in seiner national community bleibt. Es ist einfach der bequemere Weg für viele, sich mit seiner nationalstaatlichen Community zu vereinen. Dadurch passiert aber weniger Veränderung, weil man an „Traditionen“ festhält. Diesen kolonialen Aspekt vergessen viele Menschen. Der *brainwash* hat funktioniert.

How illusional is it when Africans and the German Diaspora come together in the search for identity by forming communities based on colonial boundaries?

Ist die Vorstellung einer gemeinsamen Suche nach Identität von Afrikaner*innen und der deutschen Afro-Diaspora basierend auf kolonialstaatlichen Grenzen eine Utopie?

B: Zugehörigkeitsgefühl basierend auf

kolonialen Grenzen verstärkt die Stereotypen zwischen Schwarzen Menschen. Wir reproduzieren genau diese Stereotypen, obwohl wir wissen, dass sie problematisch sind. *It's not helping. It's dividing. To what extent are western socialized Afro-Germans reproducing whiteness?*

A: Diese große Kluft zwischen *Africans in Germany* und *people of African descent from Germany* existiert, weil Afrodeutsche oftmals privilegierter sind und das einfach unreflektiert nutzen und whiteness reproduzieren, so wie der *brown savior* aus deiner Erzählung. Wenn biracial Afro-Germans für "alle" Schwarzen reden und nicht checken, dass ihre Realität nicht die Realität aller ist.

B: Das war am schlimmsten im Sommer 2020. *Oppression olympics.*

A: "Ich *struggle* auch, ich erfahre auch Unterdrückung, *I am marginalized, now I can speak.*" Sie vergessen schnell ihre Privilegien und im Kontext von Demonstrationen: keine Festnahme oder Abschiebung. *Time to decolonize your mindset!* *How can Afro-Germans and Africans of upper class and/ or passport privilege uphold solidarity when it comes to African refugees in Germany?* Wie können Afrodeutsche* und Afrikaner*innen mit Privilegien ihrer Klasse und/ oder Pass und Aufenthaltsstatus solidarisch mit afrikanischen Geflüchteten ohne

gleiche Zugänge in Deutschland sein?

A: Ein großer Teil der Schwarzen Menschen in Deutschland sind refugees. Über sie wird selten gesprochen. Sans papiers? Sans existence! Du existierst nicht mal.

B: Leute müssen ihre Ignoranz ablegen, Solidarität ist ein Kampf im Kollektiv. Es ist in afrikanischen Ländern weit verbreitet, abends zusammenzukommen, was in der *Diaspora* vor allem von refugees aus prekären Wohnsituationen im öffentlichen Raum weiter praktiziert wird. Diese kriminalisierten Orte werden leider von anderen brothers, sisters and siblings gemieden, wodurch der Austausch leidet. Wissen und Zugänge sollten wir teilen und Menschen die Hand reichen. *Power sharing*.

A: Akademisierten Afrodeutschen, die gar nicht im Austausch mit Menschen mit Fluchterfahrungen stehen, entgeht sehr viel. Ihnen entgeht eine wichtige dekoloniale Perspektive, weil sie denken, dass ihre Ansätze, ausgeliehen und übertragen von *Afro-American scholars*, alles sind, was wir brauchen.

B: Habt ihr in Berlin Einrichtungen und Orte nur für Schwarze Menschen?

A: Ja, zum Beispiel das Yaam. Allerdings ein sehr stigmatisierter Ort: Leute sagen "Das Yaam ist das Wohnzimmer der Geflüchteten, Typen auf der (Frauen)Jagd nach deutschem

Pass!" Leute bezeichnen öffentliche Räume als „refugee Land“ wie beispielsweise der Görli oder Mauerpark. Und dann Orte, die sehr akademisiert sind, an denen refugees sich andererseits auch nicht wohlfühlen, wie beispielsweise die Bibliothek von EOTO - eine Bekannte meinte mal zu mir: "Ich glaube nicht, dass das unser Ort ist".

B: Die Frage ist also, wie können diese spaces einladend gemacht werden?

A: Die sprachlichen Hürden müssen verringert werden. Wenn du einen Flyer machst, warum ist er dann zum Beispiel nur auf Deutsch?

B: *Africans* mit gleicher Sozialisierung ermöglichen den besten Zugang zu excluded Black people.

A: Es geht auch um internalisierten Rassismus, *Colorism* und *stereotypes*. Wenn das nicht überwunden wird, dann wird sich auch niemand in Solidarität mit *darkskinned* sans papier zeigen. Seine eigenen Privilegien reflektieren, eigene Stereotypen hinterfragen und eigener Abbau von internalisiertem Rassismus.

B: Was ist mit Nordafrikaner*innen of lighter shades. Wir haben Africans who profit from colorism and featurism. Leute teilen dich in eine Klasse ein, *based on your skin color*. *Darkness is associated with poverty*. *Colorism* ist auch in Afrika Realität.

A: Genauso wie die Debatte um Zugehörigkeit von Menschen aus Nordafrika. *Who is African?* Wenn wir über Rassismuserfahrungen im deutschen Kontext sprechen, dann erfahren Nordafrikaner*innen nicht unbedingt (nur) anti-Schwarzen Rassismus, sondern anti-muslimischen Rassismus. Und da spielt natürlich auch wieder *internalized racism und colonial brainwash* eine Rolle. *How are these mindsets an obstacle to the liberation against white supremacy?* Inwiefern sind diese Denkweisen ein Hindernis für die Befreiung von weißer Vorherrschaft?

A: Wir sollten Dekolonisierung in unseren Mindsets verankern. Und anerkennen, dass wir so denken und dass wir dies ändern können. Wir können alle so viel mehr lernen, gerade in Bezug auf diese ganzen internalisierten Strukturen.

B: Wir brauchen Dialog. Wir sind zu fokussiert darauf, wie wir uns einigen. Wenn wir versuchen, den gleichen Standpunkt zu teilen, wird es ein ewiger Teufelskreis. *We have to step on this hot stone of post-colonial residues, on this hot stone of solidarity, of differences in privilege, class etc.* Und solange solche Gespräche nicht auf Augenhöhe stattfinden, bleibt das Ganze ein Traum von einer *Black Community*.

A: Ich finde, das sind so gute Abschlussworte. *We need to step on*

these hot stones. Wir erkennen diese *hot stones, we need to step on them in order to overcome and to accept. And there are a lot of hot stones. Lavaland.*

Biografiearbeit und -rekonstruktion als Empowermentmethode in der politischen Bildungsarbeit

Roy Adomako

Im Gegensatz zu anderen Fortbildungsveranstaltungen im Bereich der politischen Bildung stellt die Black Empowerment Academy (BEA) den Anti-Schwarzen Rassismus (ASR) in den Mittelpunkt. Als Folge der kolonialen Ausbeutung des afrikanischen Kontinents reicht Rassismus gegen Schwarze Menschen weit zurück und entfaltet bis heute seine spezifische Wirkmächtigkeit. Er drückt sich häufig in kolonialistischen Vorstellungen zu Afrika aus.

Und um die machtvollen Auswirkungen des Anti-Schwarzen Rassismus im Hier und Heute sichtbar zu machen, ist es in der politischen Bildungsarbeit absolut notwendig, die zugrundeliegenden historischen und ideengeschichtlichen Prozesse zu seiner Entstehung zu rekonstruieren und kritisch zu reflektieren. Es ist daher angebracht, historische und gegenwärtige Schwarze Perspektiven in ihrer Komplexität darzustellen, um rassifizierende, stereotypisierende, und stigmatisierende Vorstellungen über Afrika und über Menschen afrikanischer Herkunft aufzubrechen und euro-/weiß-zentristische Narrative zu widerlegen.

„Für die politische Bildungsarbeit sollten Lerninhalte und die didaktisch-methodischen Herangehensweisen eine ‚Gegen‘-Perspektive erzeugen. Bildungsinhalte, die einen rassismuskritischen Ansatz verfolgen, beziehen Schwarze Perspektiven mit ein. Es gilt, die Lebensrealitäten Schwarzer Menschen in den Fokus zu rücken, um für Schwarze Teilnehmende positive Bezüge zu schaffen und gleichzeitig *weißen* Teilnehmenden alternative Wissensbestände zugänglich zu machen.“²

Insoweit geht es um konkretes gegenhegemoniales Wissen: Nur wenn ich Informationen bspw. darüber habe, dass und wie Schwarze Menschen

² Vgl. zu allem ausführlich Autor*innenkollektiv 2015

selbstverständlich Widerstand geleistet haben und leisten, kann ich die Kritik mit Leben füllen – kann ich alternative Perspektiven (Welt- und Menschenbilder) und Denk- und Handlungsweisen möglicher machen – und empowern.

Ziel muss es sein, Afrikaner*innen, bzw. Schwarze bzw. Menschen afrikanischer Herkunft sowohl als Individuen als auch als Vertreter*innen gesellschaftlicher Bewegungen mit allen ihren Nuancen und Widersprüchen zu erkennen.“

Eine für diesen Zweck im Bereich der politischen Bildung bestens bewährte und geeignete Methode, die auch bei der BEA erfolgreich zur Anwendung kam, ist die sogenannte Biografiearbeit. Dabei ermöglicht die Betrachtung der eigenen Biografie und der Biografie von anderen Teilnehmer*innen, sich auf individuellem Weg dem Thema Rassismus und Diskriminierung zu nähern. Anhand (auto-)biografischer Betrachtungen und mit Hilfe der Rekonstruktion von Biografien kann herausgearbeitet werden, wie personale Identität – so individuell sie erscheinen mag – immer auch mit der gesellschaftlichen Ebene verknüpft ist.³

Das kann methodisch umgesetzt werden, indem etwa auf Einzelbiografien von historischen oder gegenwärtigen Berühmtheiten (bspw. Anton Wilhelm Amo, Marie Nejar, Martin Dibobe) oder auch weniger prominenten Menschen wie z.B. die Schwestern Diek und die übrigen Protagonistinnen aus „Farbe bekennen“ (Fußnote) zurückgegriffen wird. Eine Vermittlung dieser Inhalte kann aber auch über die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Bewegungen erfolgen (bspw. Maji Maji Befreiungskrieg, Schwarze Bürgerrechtsbewegungen etc.).⁴

Als Afrodeutscher der 4. Generation in Deutschland ansässig verfüge ich über das zwiespältige-Privileg, in der eigenen Familie selbst auf eine Reihe von Schwarzen deutschen Vorfahr*innen zurückzuschauen, an deren Beispiel beides, nämlich die Verknüpfung der personalen Identität mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingung einerseits, sowie die persönliche Agency im Rahmen gesellschaftlicher Widerstandsbewegungen andererseits exemplarisch herausgearbeitet werden kann. Ihre Biografien zeigen Menschen, deren Leben zwar durch rassistische Erfahrungen geprägt ist, die aber – soweit möglich – dennoch

³ Vgl. zu allem ausführlich Autor*innenkollektiv 2015

⁴ Autor*innenkollektiv 2015

ein selbstbewusstes und selbstbestimmtes Leben führen bzw. geführt haben.

Einer von ihnen ist Mandenga Diek, mein Urgroßvater, der 1891 mit der berühmt-berüchtigten Woerman-Linie zur Ausbildung nach Deutschland einreist, ein erfolgreicher und angesehener Kaufmann, Bürger und Leitfigur seiner Schwarzen Gemeinschaft wird und als erster Afrikaner 1896 die deutsche Staatsbürgerschaft erlangt.

Ein anderer ist mein Großvater, Louis Brody, auf dem im Rahmen dieses Beitrags der Schwerpunkt liegen soll. Als Ludwig M'bebe Mpressa 1892 in der damaligen deutschen Kolonie Kamerun geboren, kommt er in jungen Jahren als Kolonialmigrant ins deutsche Kaiserreich. Als Komparsen wird er 1915 für den Film entdeckt und macht dort unter seinem amerikanisierten Künstlernamen Louis Brody in der Weimarer Republik eine erfolgreiche Filmkarriere als Schauspieler in Werken berühmter Regisseure wie Joe May und Fritz Lang neben Schauspielkolleg*innen wie Hans Albers, Fritz Kortner, Lilian Harvey, Mia May u.v.a.

Der Erste Weltkrieg und der anschließende Versailler Vertrag stellen indes eine Wende für die bis dahin insgesamt einigermaßen unbehelligt in Deutschland lebende Schwarze Bevölkerung dar. Als Brody

und seine sich selbst gegenseitig so bezeichnenden „Landsleute“ nach der deutschen Niederlage zunehmendem Rassismus ausgesetzt sind, treten die Afrodeutschen aktiv für ihre Rechte ein und bilden damit in gewisser Weise eine Art frühe „Black-Lives-Matter-Bewegung“.

So gründen sie 1918 den „Afrikanischen Hilfsverein“ (AH), als Sprachrohr der sich entwickelnden Schwarzen Gemeinschaft in Deutschland, um als zentrale Anlaufstelle für alle Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland zu dienen und ihnen Fürsorge und Rechtsberatung zu bieten.

Und Louis Brody schreibt 1921 im Namen des Afrikanischen Hilfsvereins einen offenen Brief an die Berliner Zeitung „B. Z. am Mittag“, in dem er gegen die rassistischen Beschimpfungen protestiert, denen die Schwarze Bevölkerung Deutschlands aufgrund der sogenannten „Schwarzen Schmach“-Kampagne ausgesetzt ist. Auch die bekannte 32 Punkte-Petition des Martin Dibobe an die Weimarer Nationalversammlung zur sozialen Gleichstellung Schwarzer Menschen in Deutschland erfolgt im Namen des Afrikanischen Hilfsvereins, der sich indes um 1925 auflöst.⁵ In den späten 1920er Jahren sind die meisten Schwarzen Menschen dann fast vollständig von anderen Beschäftigungsmöglichkeiten

⁵ Autor*innenkollektiv 2015, ausführlich zu allem Aitken 2022

ausgeschlossen und versuchen, ihren Lebensunterhalt stattdessen durch Film- und Bühnenauftritte zu bestreiten. Die Rollen, die ihnen angeboten werden, entsprechen in der Regel dem Stereotyp des Schwarzen als „primitiv“ oder „exotisch“. Doch im Gegensatz zu anderen Schwarzen Schauspieler*innen, die allenfalls als „dekorative“ Komparsen in Nebenrollen auftreten, bekommt Bebe Mpressa, dem unter seinem Künstlernamen Louis Brody, auch weiterhin eine veritable Filmkarriere gelingt, sogar Sprechrollen und verdient teilweise mehr Geld als seine weißen Schauspielerkolleg*innen.

Und er nutzt seine Popularität als Filmstar politisch und setzt sich zusammen mit seinen „Landsleuten“ in verschiedenen Organisationen für die Gleichberechtigung Schwarzer Menschen ein. So gründen etwa 1929 einige ehemalige AH-Mitglieder und Unterzeichner*innen der Dibobe-Petition, unter Ihnen Louis Brody, Ekwe Bilé u.a., eine deutlich politischere, antikoloniale und antirassistische Nachfolgeorganisation, die *Liga zur Verteidigung der N*rasse (Ligue de Défense de la Race N*)*.

Und Louis Brody schreibt und inszeniert im Auftrag der Liga – inspiriert durch seine Erfahrung als Darsteller und Besucher afroamerikanischer Theaterrevuen und überzeugt von deren Wirksamkeit als Medium Schwarzer Selbstartikulation – eine antikoloniale, antirassistische

Theaterrevue: *„Sonnenaufgang im Morgenland.“* Damit entwickelt er eine Show, die dem entspricht, was Schwarze Deutsche über ihre eigenen Erfahrungen erzählen wollen. Sie wendet sich gegen klischeehafte Bilder von Afrika und diskriminierende Darstellungen Schwarzer Menschen, die in Deutschland damals üblich sind. Die Uraufführung der Revue findet gegen alle Widerstände im Dezember 1930 mit 30 Darsteller*innen und Jazzband in Kliems Festsälen in der Hasenheide in Berlin-Neukölln statt, womit es ihm und seinen Mitstreiter*innen gelingt, die Geschichte und Kultur Schwarzer Menschen in Deutschland und weltweit zu feiern und abwertenden kolonialrassistischen Klischees ein selbstbestimmtes, empowerndes Gegenbild entgegenzusetzen.

Mit der Machtübernahme durch den NS im Januar 1933 findet der öffentliche Schwarze politische Aktivismus in Deutschland jedoch ein jähes Ende. Unter dem NS verschlechtern sich die ohnehin prekären Lebensbedingungen Schwarzer Deutscher noch einmal massiv. Sie werden angefeindet und diskriminiert, manche zwangssterilisiert, oder im KZ ermordet. Brodys Frau, Erika Diek (meine Großmutter) erinnert sich in einem Interview:

„Wir mussten uns jede Woche bei der Polizei melden. In Berlin hatten wir viel auszustehen. Als ich schwanger war, bekam ich zu hören: ‚Unser Führer legt

*keinen Wert auf solche Kinder.' Als unsere Tochter vier Jahre alt war, meldete ich sie im Kindergarten an, ich arbeitete den Tag über. Nach einer Woche durfte ich sie nicht mehr hinbringen, da den anderen Kindern nicht zugemutet werden konnte, mit einem ‚N*kind‘ zu spielen.“⁶*

Schwarze Menschen – auch Brody und seine Schwarzen Schauspielerkolleg*innen – werden unter dem NS zunehmend ihrer Rechte beraubt. Sie verlieren ihre deutsche Staatsbürgerschaft und bekommen so keine Arbeit mehr. Um überhaupt noch Geld verdienen zu können, sind viele genötigt, in menschenverachtenden Propagandafilmen der Nazis aufzutreten. Für Schwarze Deutsche bedeutet nun die Mitwirkung an „staatspolitisch wertvollen“ Filmen eine Überlebenschance. Zunächst spontan, später institutionell verordnet, werden jedoch auch die Bühnen und Unterhaltungs-Etablissements von Schwarzen Artist*innen „gereinigt“. Kleinste „rassenpolitische“ Fehlritte reichen nun aus, um vom Drehort ins Konzentrationslager verschleppt zu werden.⁷

Mein Großvater Ludwig M’bebe Mpressa alias Louis Brody überlebt mit seiner Familie den Krieg in Berlin. Er

arbeitet weiter als Schauspieler und tritt als Sänger und Schlagzeuger in einer Band auf. 1951 stirbt er und wird in Berlin Hohenschönhausen beerdigt.

Anhand der vertieften biografischen Erkundungen zu meinem Großvater, zu denen mich im Rahmen der Black Empowerment Academy die Biografiearbeit zum Thema Kolonialismus und Widerstand, dankenswerter Weise inspiriert hat, lässt sich gut darstellen, in welcher Weise sich gesellschaftliche und damit systemische Rahmenbedingungen in einzelne Lebensgeschichten einschreiben, diese formen und prägen. Didaktisch ausgewählte Biografien wie diese ermöglichen es, einen Einblick in die teils mühselige, oft existentielle Auseinandersetzung des*der Einzelnen mit der weißen Mehrheits- bzw. Dominanzgesellschaft zu bekommen. Sie berichten von Rassismus und Ausgrenzung in Deutschland, aber auch von der Vielseitigkeit, Resilienz und Widerständigkeit Schwarzer Menschen – im Lauf unserer gemeinsamen Geschichte und in allen Sektoren unserer Gesellschaft. Diese Zeitzeugnisse erlauben einen Blick ohne Stigma auf Schwarze Menschen in Deutschland.⁸

6 Ngambi ul Kuo 1986, Oguntoye 1997

7 Nagl 2004

8 Homestory Deutschland 2012

Indem sie uns aufzeigen, dass es für Schwarze Menschen nicht die eine Strategie gibt, den kolonialistischen Rastern und rassistischen Zuschreibungen der weißen Mehrheitsgesellschaft zu begegnen – oder ihnen zu entgehen –, tragen derartige Zeugnisse dazu bei, Schwarzes Leben in Deutschland erfahrbar zu machen und sich damit in Schwarze deutsche Zeitgeschichte einzuschreiben.⁹

Und es wird daran deutlich: Widerstand durch bewusste Selbstdarstellung war auch schon weit vor späteren Widerstands- und Bürger*innenrechtsbewegungen – wie etwa derjenigen der Afrodeutschen seit den 80er Jahren oder der heutigen *Black-Lives-Matter*-Bewegung – ein wichtiges Element Schwarzer Selbstbestimmung in Deutschland. Die in den individuellen und kollektiven Lebensgeschichten verkörperte „Schwarze Erfahrung“ offenbart die lange Vorgeschichte aktueller Debatten um Fremddarstellung und Rassismus in Kunst und Medien. „Schwarze Menschen haben mit diesem Widerstand durch Selbst-Repräsentation immer wieder beachtliche Erfolge erzielt – selbst zur Hochzeit des deutschen Kolonial- und

des Dritten Reiches. Einblicke in diese Geschichte ermöglichen uns ein besseres Verständnis der Gegenwart – und laden ein zu Ausblicken in die Zukunft ermächtigender Eigenbilder.“¹⁰

Anhand des Aktivismus der Afrodeutschen rund um Brody, Bile u.v.a. und ihrer eindrucksvollen Akte der Selbstermächtigung – wie etwa das erfolgreiche Theaterprojekt „*Sonnenaufgang im Morgenland*“ – können wir erkennen:

„Selbstbewusste Selbstdarstellung ermöglichte es diesen Menschen, sich über deutschen Rassismus zu erheben, dessen Fremdbilder selbstbestimmt zu überschreiben. Im Licht der Schwarzen Erfahrung wird Performance so zum Schutz und zur Waffe, zur Gegenwehr und zur befreienden Vision, die über die Konfrontation hinausweist. Es gilt, diese und weitere Selbstbilder zu entdecken, ihre ermächtigende und visionäre Kraft zu nutzen – im Licht der Schwarzen Erfahrung.“¹¹ „*They empower us!*“

Eigenständige oder angeleitete Biografiearbeit und -rekonstruktion kann dabei als eine hilfreiche Methode zu Erkenntnis und Empowerment dienen.

9 Ani 2006

10 Aikins 2013

11 Aikins 2013

Dieser Aufsatz entstand im Nachgang zu meiner Teilnahme an der Black Empowerment Academy des Kompetenznetzwerks Anti-Schwarzer Rassismus bei EOTO (Each One Teach One e.V.), Der Beitrag reflektiert insbesondere meine Erfahrungen mit dem Modul „Kolonialismus und Widerstand“, die dort angewandten und erlangten methodischen Erkenntnisse, sowie die dadurch besonders auch für mich persönlich angestoßenen Prozesse, Überlegungen und Handlungsinitiativen.

Literatur

Aikins, Joshua Kwesi (2013): *Black Lux - Deutschland im Licht der Schwarzen Erfahrung*. Berlin: Black Lux Festivalzeitung

Aitken, Robbie (2022): *Black Germany. Zur Entstehung einer Schwarzen Community in Deutschland*. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung

Ani, Ekpenyong (2006): *"Say it loud!" Afro-Diasporische Lebensgeschichten im deutschen Kontext*. Berlin: Heinrich Böll Stiftung

Autor*innenkollektiv (2015): *Rassismuskritischer Leitfaden*. Hamburg/Berlin: Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (LEO)

Autor*innenkollektiv (2022) *Greetings*

from Afar – A staged reading, Lulu Jemimah, Savanna Morgan, Serge Fouha

Roy Adomako. Berlin: *Projekt Dekoloniale Writing Residency*

Homestory Deutschland (2012), www.homestory-deutschland.de/publikationen

Nagl, Tobias (2004) *Fantasien in Schwarzweiß – Schwarze Deutsche, deutsches Kino*. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung

Ngambi ul Kuo, verh. Mpressa, Erika (1986): *Unser Vater war Kameruner....*, in: Katharina Oguntoye, May Ayim, Dagmar Schultz (2006) *Farbe bekennen*, Frankfurt/M. S. 73-92. Orlanda

Oguntoye; Katharina (1997): *Eine afrodeutsche Geschichte*. Berlin: Hoho Verlag

Schellenberg, Britta (2020): *Training Antidiskriminierung*. Frankfurt: Wochenschau Verlag

N-Wort Stoppen

Von Phyllis Quartey

Achtung: N-Wort!

Benutze diesen Ausdruck mit Vorsicht oder vermeide ihn einfach!



Wer steckt hinter N-Wort Stoppen? / Wer sind wir?

Unser Team besteht aus einer diversen Gruppe von Schwarzen Aktivist*innen und Kommunalpolitiker*innen aus Köln, Bonn und Wuppertal. Unsere Kernmitglieder sind: Glenda Obermuller, Christophe Twagiramungu, Timo Peters, Joanna Peprah, Molley, Phyllis Quartey, Lila Oji, Felicia Lang, Zola Wiegand und Rose Kapuya. Anlass für die Gründung der Initiative war ein Urteil des Landesverfassungsgerichts von Mecklenburg-Vorpommern, in

welchem die Richter*innen zu dem Schluss gelangten, dass die Nutzung des N-Wortes in der landtagspolitischen Debatte nicht als per se provokativ oder herabwürdigend anzusehen sei und dementsprechend nicht automatisch die Würde des Hauses verletze.

Was tun wir?

Unsere Hauptarbeit besteht darin, uns deutschlandweit zu vernetzen, Demonstrationen und Kundgebungen zu organisieren, antirassistische Aufklärungsarbeit zu leisten,

Workshops zu geben und mit Entscheidungsträger*innen in Kontakt zu treten. Dabei arbeiten wir eng mit anderen Afro-Deutschen bzw. Schwarzen und antirassistischen Organisationen in ganz Deutschland zusammen.

Wir haben verschiedenste berufliche Hintergründe und arbeiten ausschließlich ehrenamtlich für *N-Wort Stoppen*. Uns alle vereinen die schmerzhaften Erfahrungen, die wir oft schon in unserer Kindheit mit dem *N-Wort* gemacht haben und bis heute machen. Hieraus resultiert unser gemeinsamer Wunsch, das *N-Wort* so weit wie möglich aus dem deutschen Sprachgebrauch zu verbannen.

Am 18.01.2020 versammelten sich daraufhin erstmals zahlreiche Personen in Köln, um auf den rassistischen und entmenschlichenden Charakter des *N-Wortes* aufmerksam zu machen. Ziel dieser ersten Versammlung/ Demonstration, wie auch derer, die im weiteren Verlauf des Jahres folgten, war es, sich für die rechtliche und gesellschaftliche Anerkennung der grundlegend rassistischen Bedeutung des Begriffs einzusetzen.

Beschreibung der Initiative *N-Wort Stoppen*

Viele Schwarze Menschen in Deutschland haben im Zuge ihres Lebens negative Erfahrungen mit dem *N-Wort* gemacht. Schon den Jüngsten unter uns wird durch dieses Wort vermittelt, dass sie „anders“ sind als

die Mehrheitsgesellschaft. Die Konfrontation mit dem Begriff ist auch für Erwachsene schmerzhaft, denn das, was der Begriff in Schwarzen Menschen hervorruft, bleibt dasselbe: Gefühle der Minderwertigkeit, der Fremdheit, der Scham, der Angst, der Traurigkeit, der Enttäuschung. Aus diesem Grund hat sich die *N-Wort Stoppen* Initiative zum Ziel gemacht, das *N-Wort* so weit wie möglich aus dem deutschen Sprachgebrauch zu verbannen und das Bewusstsein für Antirassismus und Zivilcourage zu erweitern.

Im privaten Bereich steht die Verwendung des *N-Wortes* leider noch auf der Tagesordnung. Dies führt für Schwarze Menschen immer wieder zu sehr unangenehmen Situationen. Gerade den Menschen, die das Wort unbedacht und ohne böse Absicht benutzen, wollen wir dabei helfen, das Wort endgültig aus dem eigenen Vokabular zu streichen und wir wollen Schwarzen Menschen aus der Isolation helfen.

Für Menschen, die noch nie mit dem *N-Wort* beschimpft worden sind, ist es manchmal schwierig nachzuvollziehen, wieso viele Personen ein so großes Problem mit dem Begriff haben. Denn vor nicht allzu langer Zeit war dies doch der politisch korrekte Begriff, um Menschen mit „dunklerer“ Hautfarbe zu bezeichnen - oder? Tatsache ist, dass der Begriff seit jeher im Kern herabwürdigend und entmenschlichend ist, was nicht zuletzt

dem Umstand geschuldet ist, dass er seine Wurzeln in rassistischen Ideologien findet. Für Schwarze Menschen ist das N-Wort also mit Leid und Diskriminierung verbunden. Wir möchten einen Anstoß dazu geben, über den geschichtlichen und sozialen Kontext des Begriffs aufzuklären. Es muss ein Dialog stattfinden! Und wichtig ist dabei, dass Schwarze Menschen an eben diesem Dialog teilhaben und ihnen zugehört wird.

Die rassistische Geschichte des N-Wortes

In der Klassifikation des Tierreichs teilte Carl von Linné im Jahre 1735 in der 1. Auflage seiner *Systema Naturae* die Gattung Homo in die vier Varietäten Homo europaeus albescens (europäischer erbleichender Mensch), Homo americanus rubescens (amerikanischer errötender Mensch), Homo asiaticus fuscus (asiatischer dunkler Mensch) und Homo africanus niger (afrikanischer schwarzer Mensch) ein. Menschen wurden damit auf Grundlage des Merkmals Hautfarbe zu unterschiedlichen biologischen und anthropologischen Einheiten in einem wissenschaftlichen Ordnungsprinzip eingeteilt, auch wenn bei dieser Annahme nur bedingt auf dieses Merkmal zurückgegriffen werden konnte, denn die Wahrnehmung natürlicher Unterschiede entsprach nicht den Abstrakta eines „Weiß“, „Rot“, „Gelb“ oder „Schwarz“ der Hautfarbe. So nahm sowohl die

Anthropologie, unter anderem durch Johann Friedrich Blumenbach, wie die Philosophie des 18. und 19. Jahrhunderts eine Erweiterung zur Rassentheorie vor.

In einem Konglomerat aus biologistischen und ästhetischen Wertungen wurde das rassistische Stereotyp des „N-Wortes“ geschaffen, der beispielsweise nach Immanuel Kant als „stark, fleischig, gelenk, ... faul, weichlich und tändelnd“ oder nach dem Popularphilosophen Christoph Meiners lediglich als „Halbmensch“ anzusehen sei. Einher gingen diese Konstruktion von Rasse und die Etablierung des Begriffs „N-Wort“ mit dem großen politischen und wirtschaftlichen Faktor des transatlantischen Sklavenhandels. Wulf D. Hund führt dazu aus: „Tatsächlich konstruieren die Europäer, während sie einen ganzen Kontinent zum Sklavenreservoir ihrer kolonialen Expansion machen, gleichzeitig die Rasse des Africanus niger. Dabei wird in einem langwierigen und keineswegs gradlinigen Prozess ein im Verlauf des 16. und 17. Jahrhunderts zusehends negativ gekennzeichnetes **M-Wortbild** mit der im 18. Jahrhundert entwickelten Ordnungskategorie Rasse zum Begriff des N-Wort verschmolzen.“

Das lateinische Adjektiv „niger“ mit der Bedeutung „schwarz“ wurde bei der Übertragung in andere Sprachen substantiviert. Auf Menschen bezogen, enthält es somit das Denotat „Mensch

mit schwarzer Hautfarbe“. Bereits mit der Verwendung im Portugiesischen und Spanischen im 16. Jahrhundert wurde die Bezeichnung „negro“ mit dem Wort „Sklave“ konnotiert und im Weiteren mit anatomisch-ästhetischen (hässlich), sozialen (wild, ohne Kultur), sexuellen (abnorm) und psychologischen (kindlich) Vorstellungen verknüpft. Die Übernahme des Begriffs in das Französische als „nègre“ im 16. Jahrhundert beinhaltete die eben genannten Nebenbedeutungen und stand damit im Gegensatz zu dem direkt aus dem Lateinischen abgeleiteten „noir“ für „schwarz“. Mit gleicher Gewichtung wurde das Wort als „N-Wort“ im 17. Jahrhundert in die deutsche Sprache übertragen, die Konnotation war von vornherein und dauerhaft inbegriffen, wurde jedoch bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts von den meisten Europäer*innen nicht problematisiert. Erst mit dem Ende des Kolonialismus nach dem Zweiten Weltkrieg, mehr noch mit der amerikanischen Bürger*innenrechtsbewegung und der Überwindung von Rassentheorien, wurde die rassistische Konnotation des Begriffs anerkannt. Quelle: Wikipedia - Neger – Wikipedia , N-Wort – Wikipedia

Aktuelle Situation und Vision von N-Wort Stoppen

Auch im öffentlichen Raum reden wir insbesondere über die Verwendung des N-Wortes durch staatliche

Vertreter*innen. Auch wenn das N-Wort mittlerweile im Duden als diskriminierend angesehen wird, passiert es nicht selten, dass Politiker*innen (zum Beispiel Annalena Baerbock von den Grünen und Nikolaus Kramer von der AfD) dieses Wort verwenden. Dies ist für uns eine nicht hinnehmbare Tatsache. Diese Menschen haben den Auftrag, alle Deutschen – also auch Schwarze Deutsche – zu repräsentieren und deren Interessen zu vertreten. Dieser Auftrag lässt sich nicht mit der Verwendung dieses menschenverachtenden Wortes vereinbaren.

Hier setzen wir auf die Ächtung des N-Wortes durch staatliche Stellen und das Etablieren einer Verwaltungs- bzw. Rechtsprechungspraxis, die die Verwendung des N-Wortes durch z.B. Politiker*innen und Beamt*innen sanktioniert. Auch wollen wir, dass die Benutzung des N-Wortes gegenüber Schwarzen Menschen grundsätzlich als Beleidigung anerkannt wird, sodass es ihnen erleichtert wird, sich gerichtlich gegen die Bezeichnung zu wehren.

Im Kulturbetrieb (Kunst/ Musik/ Theater), das heißt vor allem in Theater, Film, Fernsehen oder Literatur, wird die Verwendung des N-Wortes bis heute sehr kontrovers diskutiert. Bisher wird oft aus sehr fragwürdigen Gründen an der Verwendung des Wortes festgehalten und das Wort teilweise sogar ohne Grund in bereits vorhandene Werke

eingefügt. Die Filme *Kevin - Allein zu Haus* und *Kevin - Allein in New York* gelten in vielen Familien als Klassiker. 2020 waren sie unter anderem auf Netflix zu sehen. Doch als die Schauspielerin Thelma Buabeng einschaltete, stellte sich bei ihr so gar kein weihnachtliches Gefühl ein - im Gegenteil. Ihr fielen rassistische Übersetzungen in der deutschen Synchronisation auf. Besonders pikant: Sie verglich die entsprechende Szene, die zu Beginn des New Yorker Kevin-Films spielt, mit dem englischen Original - und dort kamen die rassistischen Begriffe überhaupt nicht vor.

Hier setzen wir auf Aufklärung und das ständige Aufmerksam machen auf Missstände. Wir wollen hierdurch erreichen, dass die verantwortlichen Akteure die Notwendigkeit der Verwendung des N-Wortes in ihren Werken stetig hinterfragen und so oft wie möglich darauf verzichten, sodass auch Schwarze Menschen die Werke uneingeschränkt genießen können.

Auflistung von Städten, in denen das N-Wort bereits erfolgreich geächtet wurde

Landeshauptstadt München
 Stadt Bocholt
 Stadt Bonn
 Stadt Dortmund
 Stadt Düren
 Stadt Düsseldorf
 Stadt Frankfurt am Main
 Stadt Heidelberg

Stadt Kassel
 Stadt Jena
 Stadt Koblenz
 Stadt Köln
 Stadt Mönchengladbach
 Stadt Nürnberg
 Stadt Wilhelmshaven
 Stadt Witten
 Stadt Wuppertal

Auflistung von Städten, in denen unser Antrag abgelehnt oder vorab zurückgezogen/ nicht eingereicht wurde

Stadt Hamburg
 Mannheim
 Fulda

Wie läuft eine Ächtung ab?

Alle Angaben variieren je nach Stadt und Bundesland (bitte jeweils für eure Städte prüfen), aber grundsätzlich ist es immer von Vorteil, wenn die ächtende Person in der Stadt wohnhaft und angemeldet ist. Man kann den Antrag für die Ächtung dann im Bürger*innenausschuss bzw. beim Integrationsausschuss einreichen.

Nach Möglichkeit sollte man vorher versuchen zu recherchieren, um herauszufinden, welche Parteien in der Stadt die Mehrheit haben und welche politischen Tendenzen in der Stadt vorherrschen und dann bei Gelegenheit etwas Networking betreiben, um bei der Ächtung über einen positiven Ausgang zu entscheiden.

Du bist nicht allein, die *N-Wort Stoppen* Initiative Köln und Wuppertal geben Briefing, wie du in deiner Stadt eine Ächtung des N-Wortes in die Wege leiten kannst. Wir begleiten in besonderen Fällen je nach Kapazität. Nach dem Antrag ist vor dem Antrag. Ist der Antrag einmal eingereicht kann es sechs Monate oder auch länger dauern, bis man eine Einladung zum Bürger*innenausschuss erhält und seinen Antrag dort in wenigen Minuten mündlich stützen bzw. verteidigen kann.

Auf diesem Bürger*innenausschuss entscheiden die dort ansässigen Vertreter*innen der Parteien darüber, ob der Antrag dem Stadtrat vorgelegt wird, welcher dann endgültig positiv oder auch negativ darüber entscheiden wird.

Der Stadtrat ist das wichtigste Entscheidungsgremium der jeweiligen Stadt. Die Mitglieder des Rates werden für die Dauer von fünf Jahren gewählt und den Vorsitz hält die*der (Ober-)Bürgermeister*in.

Ich persönlich habe mich in zwei Städten für die Ächtung des N-Wortes eingesetzt, in der Stadt Wuppertal und in der Stadt Düren.

In Wuppertal gibt es die ideale Situation, dass im Integrationsausschuss Menschen von der Wahlliste *POWER OF COLOR* sitzen. Wie der Name es schon sagt, besteht die Wahlliste aus mehreren BIPocs.

Im Jahr 2019 gründete sich die Initiative *POWER OF COLOR*. Anlass war die Teilnahme an der Wahl zum Wuppertaler Integrationsausschuss, um Menschen mit internationaler Familiengeschichte zu empoweren und ihre politischen Interessen zu vertreten.

Beispiele unserer bisherigen Arbeiten

Onlinedemo zu Zeiten von Corona – Dies war eine Onlinedemo gegen Rassismus u.a. gegen den damaligen Werbeclip von Volkswagen.

In dem Clip wird ein Schwarzer Mann, von einer riesigen weißen Hand sehr unsanft in ein Haus geschnipst, auf dem "Petit Colon" steht. Am Ende des Videoclips werden die Buchstaben der Werbebotschaft "Der neue Golf" am Ende des Commercial so eingeblendet, dass für einen kurzen Moment das N-Wort sichtbar wird. Empowerment-Workshops zum Umgang mit dem N-Wort für Schwarz positionierte Menschen (*Safer Space* Veranstaltung)

Diverse Demonstrationen zu verschiedenen Anlässen unter dem Sammelbegriff: Solidarität für die Opfer von Anti-Schwarzem Rassismus!

Ausblick

Es gibt noch ausreichend Städte in Deutschland, die noch keinen Antrag zur Ächtung des N-Wortes in ihrer Stadt erhalten haben. Jetzt bist Du dran!

Wenn Du Interesse hast, uns bei unserer Arbeit zu unterstützen, schreib uns gerne eine Mail an info@nwortstoppen.de mit ein paar Infos zu Dir und vor allem, warum Du Teil unseres Teams sein möchtest, oder besuche unsere Website www.nwortstoppen.de.

Wir freuen uns über jede Spende, die unsere ehrenamtliche Arbeit unterstützt und so das Erreichen unserer Ziele vorantreibt. Vielen Dank! Du kannst über paypal.com spenden. Unsere Adresse bei PayPal lautet info@scdgonline.org. Schreibe in den Betreff „N-Wort Stoppen.“

Informative Quellen zur Kampagne N-Wort Stoppen

Artikel

Verfassungsblog: *"Wieso das N-Wort nie die richtige Bezeichnung für Schwarze Menschen ist"*
Zeit Online: *"Rassismus: More than a feeling"*

Bücher

David Mayonga: *"Ein N**** darf nicht neben mir sitzen – eine Deutsche Geschichte"*

Videos

N-Wort Stoppen - Online Demonstration, 23.05.2020

Social-Media Accounts

@nwortstoppen
@nwortstoppen.wuppertal
@scdgofficial
@isdkoeln

@b14afrika
@black_is_excellence

Informative Quellen zum Thema Kolonialismus

Artikel

Zeit Online: *"Rassismus in Europa: Wir ewigen Rassisten"*

Bücher

Keith Hamaimbo: *"Errungenschaften Afrikas: Die andere Seite einer Realität"*

Susan Arndt: *"Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache"*

Bartholomäus Grill: *"Wir Herrenmenschen - Unser rassistisches Erbe: Eine Reise in die deutsche Kolonialgeschichte"*

Videos

Arte Doku: *"Entkolonisierung 1/3 – Lehrjahre"*

Arte Doku: *"Entkolonisierung 2/3 – Befreiung"*

Arte Doku: *"Entkolonisierung 3/3 - Die Welt gehört uns!"*

Arte Doku: *"Black Pharaos - Sudans vergessene Pyramiden"*

Social-Media Accounts

@africanarchives
@ancient_african_history

Hei·mat

/...aɪt,Heímat/

Substantiv, feminin [die]

1.

Land, Landesteil oder Ort, in dem man [geboren und] aufgewachsen ist oder sich durch ständigen Aufenthalt zu Hause fühlt (oft als gefühlsbetonter Ausdruck enger Verbundenheit gegenüber einer bestimmten Gegend).

"Wuppertal ist meine Heimat?"

Als Afrodeutsche oder Schwarze Deutsche weißt du nicht immer genau, wo deine Heimat ist. Ist meine Heimat dort, wo ich beheimatet bin, also aktuell lebe, vielleicht sogar geboren bin und seit Generationen lebe? Oder ist meine äußere Erscheinung, die Schwärze meiner Haut eine Art Clubmitgliedschaft, die ich weder von mir stoßen möchte oder zeitweise abgeben kann. Ich bin keine Afrikanerin, weil ich in Afrika geboren wurde. Ich bin Afrikanerin, weil Afrika in mir geboren ist.

An manchen Tagen bin ich deutsch, wenn ich mich selbst zeitlich unter Druck setze, pünktlich zu sein, meine Aufgaben zu 120% zu erledigen, zu nörgeln und in der Öffentlichkeit Menschen mit meinen Blicken zu strafen, weil sie sich nicht an die Gepflogenheiten halten - sie verhalten sich nicht deutsch genug! Alles, was mein Deutschsein angeht habe ich im Kindergarten, in der Schule oder der Arbeit gelernt. Deutsche sind immer neugierig und sie scheuen sich nie nachzufragen: Ist dein Blut rot? Warum hast du weiße Handflächen? Woher kommst du, wirklich? Ja, ja, ja, so sind sie nun mal, oder? Wenn man dies jedes Mal aufs Neue durchkaut - wie sehr ist Deutschland meine Heimat?

Wenn man fast täglich gezwungen wird sich zu positionieren und Partei zu ergreifen. Woher kommst du, woher kommen deine Eltern/Großeltern? Wo ist es schöner? Wo fühlst du dich wohler?

An manchen Tagen bin ich afrikanisch, wenn ich am Telefon mit meiner

Familie spreche und das Zugabteil unterhalte, wenn ich beim Gehen den gewissen entspannten Schwung in der Hüfte habe und gerne und viel und laut lache. Mein Afrikanischsein habe ich zuhause in meinem Elternhaus gelernt - ein Mikrokosmos, der sich trotz dem Einfluss der Mehrheitsgesellschaft gut durchsetzen konnte. Afrikaner nicken sich zu, tragen bunte auffällige Kleidung mit einer Würde, wie es keiner nachahmen könnte und sind immer für ein Späßchen zu haben. Dennoch falle ich auch hier auf, meine Gestik, meine Mimik, meine unverschämte Art Dinge zu erfragen, anstatt sie einfach hinzunehmen.

In Afrika bin ich eine Europäerin und hier in meiner vermeintlichen Heimat rennen mir immer noch hilfsbereite Menschen hinterher, um mir beim Kauf eines DB Tickets zu helfen.

Meine Gefühlswelt ist afrikanisch, meine ich. Mein Verhalten ist oftmals deutsch, so sagen es andere.

Mit Augenrollen und *Sideeyes* kommt man gut durch den Tag. Die Wahrheit ist, ich fühle mich überall dort wohl, wo ich meine Geschwister und Allys um mich habe. Dort, wo wir uns zusammentreffen und uns ausleben können und vor allem dürfen.

Ich bin ein verwobenes und verstricktes Subjekt zwischen diesen beiden „Welten“. Nirgendwo für Außenstehende so „wirklich wirklich“ zugehörig und immer eine Abweichung. Und dennoch bin ich hier! Bleibe hier und gehe, wenn überhaupt, dann, wenn mir danach ist. Denn, ob du oder ich es wahrhaben möchten. Meine Erinnerungen gehen immer zurück an ein kleines deutsches Städtchen, ich erinnere mich, wie die Stadt riecht, könnte mit verbundenen Augen von A nach B navigieren. Meine schmerzhaftesten Erfahrungen habe ich dort auch gemacht: Liebeskummer, Rassismus, Entbindung, Tod von Familie und Freunden. Ja, ich bin hier viel verwurzelter als ich es selbst wahrhaben möchte.

Ich sage es, wie Schwester May Ayim in grenzenlos und unverschämt: Ich werde trotzdem schwarz sein, auch wenn ihr mich gerne deutsch haben wollt und werde trotzdem deutsch sein, auch wenn euch meine Schwärze nicht passt.

Von Phyllis Quartey

Black Empowerment

When we finally define ourselves

Speak for ourselves

Uplift ourselves for ourselves

Then

When we understand ourselves, our past, our future, and our struggle

Yes, then we are empowered

We leave our torn past in the back of our head and open ourselves up to our bright but not easy future.

Being an interwoven subject between these two worlds might be overlooked,

Might be transparent

Mistaken for harmfulness

But yet not giving up and being roses with thorns in a garden full of tulips.

We are bold,

We are pride,

We are power,

We are grace,

We are love;

We had kingdoms

We had High cultures

Kings and Queens, Goddesses and Gods

We are still connected to Mother Earth, the Ocean, the sun and as the first

Persons we are created according to the almighty Gods and we leave this earth

we turn to sand that returns to the never ending ocean.

Von Phyllis Quartey

Teilnehmer*in der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich...

Teilnehmer*in der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich, Teil eines besonderen Kollektivs zu sein. Wir haben unsere Wissensstände auf ein Level gebracht, vertieft und kritisch hinterfragt. Wo erhält man heute in dieser Schnelllebigkeit die Möglichkeit sich in einem geschützten Raum offen, ehrlich und vor allem reflektiert über (un-) angenehme zu sprechen? Ich bin froh die Möglichkeit bekommen zu haben, daran teilzunehmen. Für mich haben sich hierdurch auf persönlicher, wie auch freiberuflicher Ebene durch mein erweitertes Wissen Tore und Möglichkeiten ergeben.

Teilnehmer*in der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich... eine aktive Erweiterung meines Verständnisses dessen, was Community im afrodeutschen Kontext ausmacht. Es bedeutet, die Vielschichtigkeit und Komplexität der afrodeutschen Erfahrung zu erkennen und auf dieser Basis voneinander und miteinander zu lernen und aufzubauen.

Teilnehmer*in der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich, dass ich die Möglichkeit hatte, andere Aktivist*innen zu treffen. Ich konnte Informationen austauschen und mehr über politischen Aktivismus und Widerstand gegen Rassismus lernen.

Teilnehmerin der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich, mit Schwarzen Menschen bundesweit zu netzwerken, neue und alte Ideen und Debatten aufleben zu lassen und frischen Input und Inspiration zu bekommen.

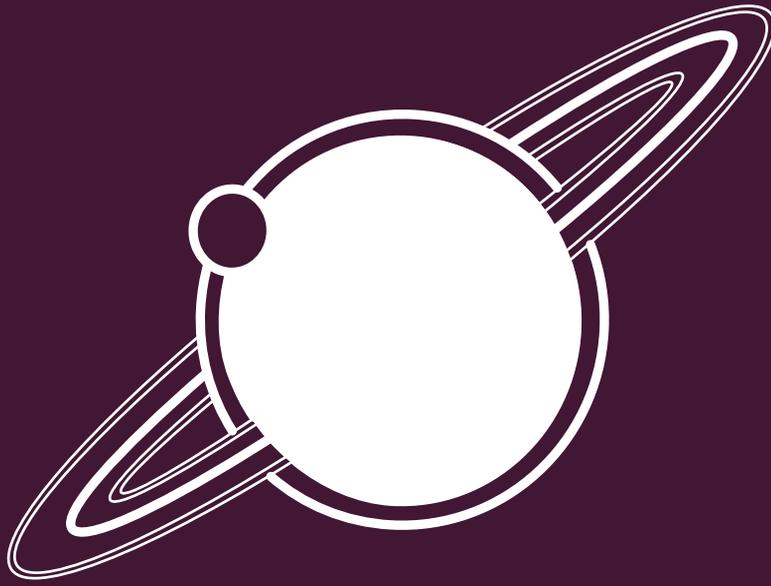
Teilnehmer der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich die Möglichkeit, im persönlichen Austausch eine Vielfalt von Schwarzen Perspektiven wahrzunehmen und einen tiefen und nachhaltigen Eindruck über die Verschiedenheit der Erfahrungen, Themen und Realitäten, die die Schwarzen Communities in Deutschland aber auch die jeweiligen politischen Bildner*innen persönlich aktuell betreffen, zu bekommen. Außerdem hat die BEA mich dazu angeregt, mich im Rahmen der Thematik Kolonialismus und Widerstand mittels der Methodik Biografiearbeit noch einmal intensiver mit meiner eigenen Familiengeschichte als Afrodeutscher in 4. Generation auseinanderzusetzen und dadurch für mich persönlich bedeutende Prozesse der Erinnerungsarbeit, Selbstreflexion und Handlungsinitiative angestoßen, worüber ich sehr froh und dankbar bin.

Teilnehmerin der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich, die Möglichkeit gehabt zu haben, in einer Schwarzen Lernumgebung zu sein und dadurch Wissen(svermittlung) und mich anders zu erleben

Teilnehmer*in der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich...ein bereichernder Lernort auf unterschiedliche Ebene zu finden, welcher mich persönlich, emotional, geistig und körperlich angeregt hat. ein spannender Lernort zu erleben, in welcher ich mit tollen, starken und kompetente Projektarbeitende, Trainer-innen und Teilnehmer-innen Wissen, Erfahrungen, Fragen und Visionen austauschen konnte und so politische Bildungsarbeit aus Schwarzen Perspektiven denken konnte.

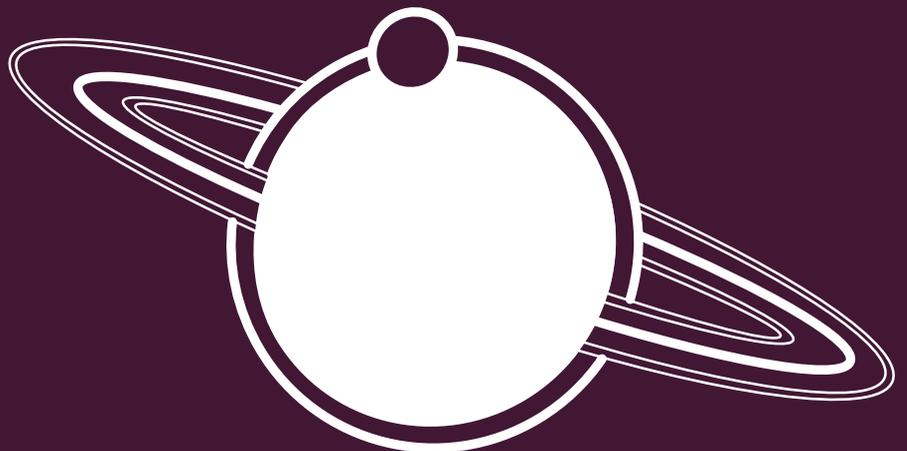
Teilnehmer*in der Black Empowerment Academy zu sein bedeutet für mich...Differenz & Gemeinsamkeit, Distanz & Nähe, Unverständnis & Verständnis, Schwäche & Stärke, Kälte & Wärme, Lernen & Verlernen, Frust & Zufriedenheit, Traurigkeit & Glück, Resignation & Hoffnung, Weinen & Lachen, Verwirrung & Klarheit, Auseinandersetzung & Reflektion, Schmerz & Heilung, Selbstfürsorge & Communitycare, ...Black Kids Saturday Halloween-Edition, Genuss, Dankbarkeit, Solidarität, Black Joy, AfroArabpäisch...

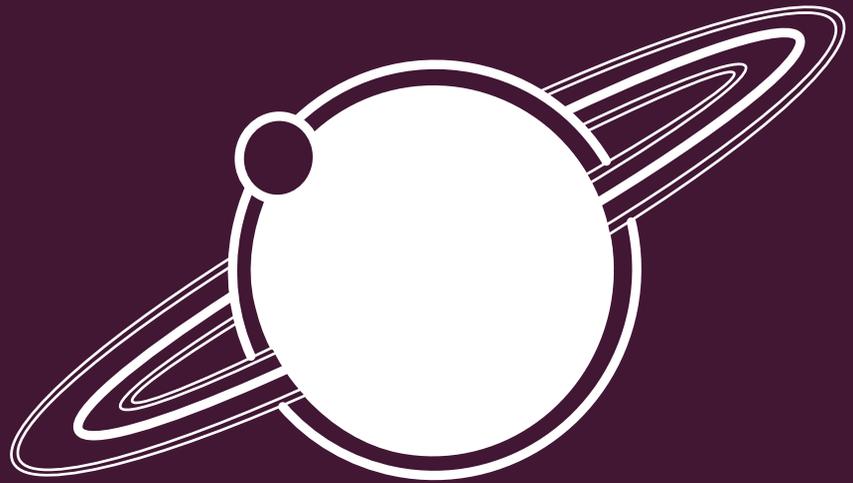
Empowerment bedeutet für mich...



Empowerment bedeutet für mich..., - gemeinsames Kreieren und Wachsen, - Selbstermächtigung ermöglichen, - Self awareness and Community awareness, - Community Love, - Healing, -Mut

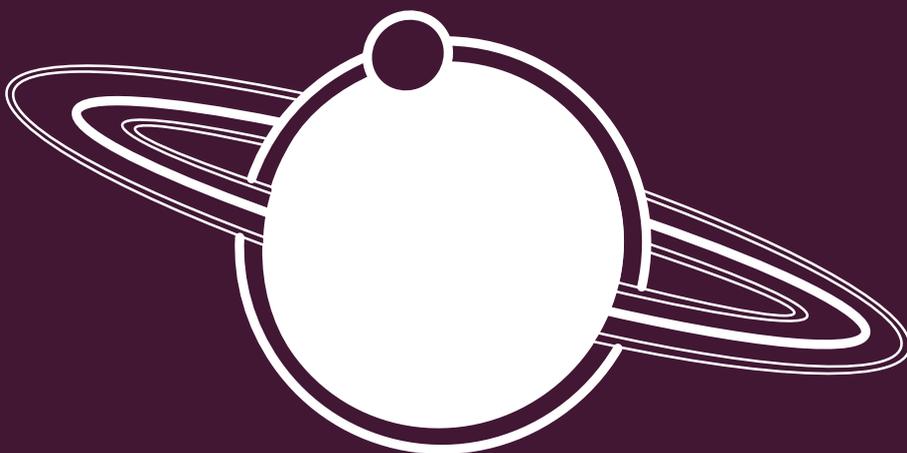
Empowerment bedeutet für mich Fokus auf uns selbst. Nicht relativ. Aktiv. Zusammenkommen und unsere Prioritäten setzen.

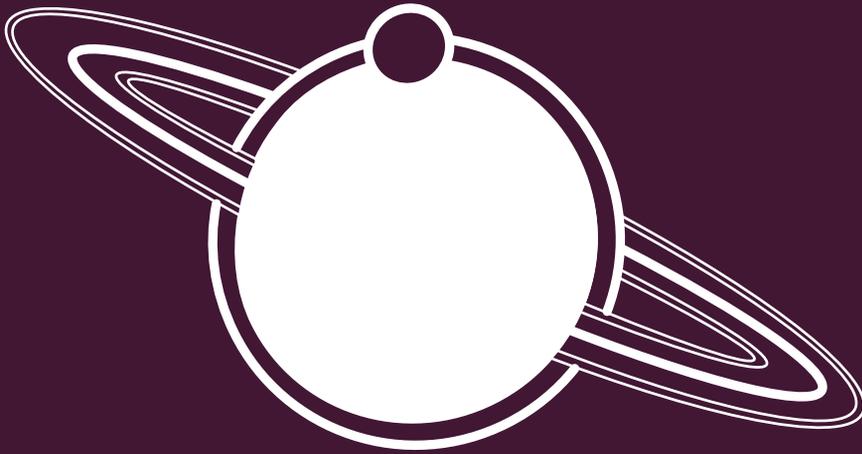




Empowerment bedeutet für mich das Engagement unterdrückter Communities für eine gerechte Zukunft.

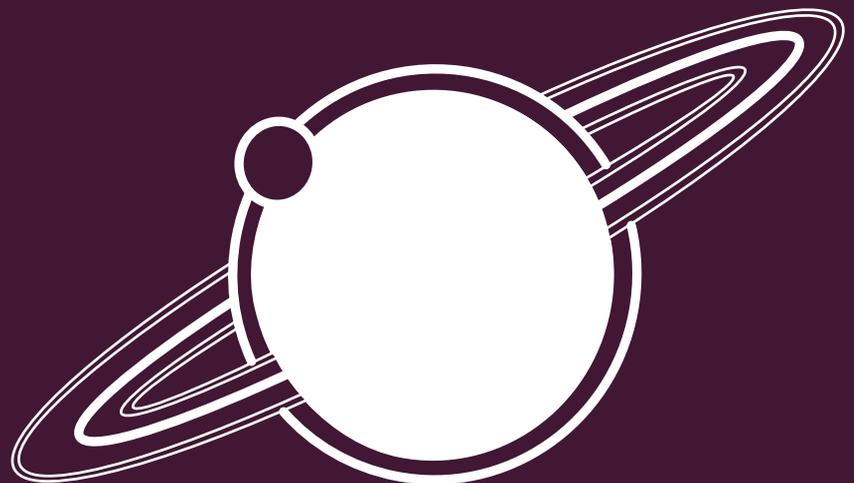
Empowerment bedeutet für mich alles was uns hilft in dieser Anti-Schwarzen Welt zurecht zu kommen. Giving knowledge, community, safer spaces, beisammen-sein, giving a hug, words of encouragement or empathy or even the Black-nod, just to name a few

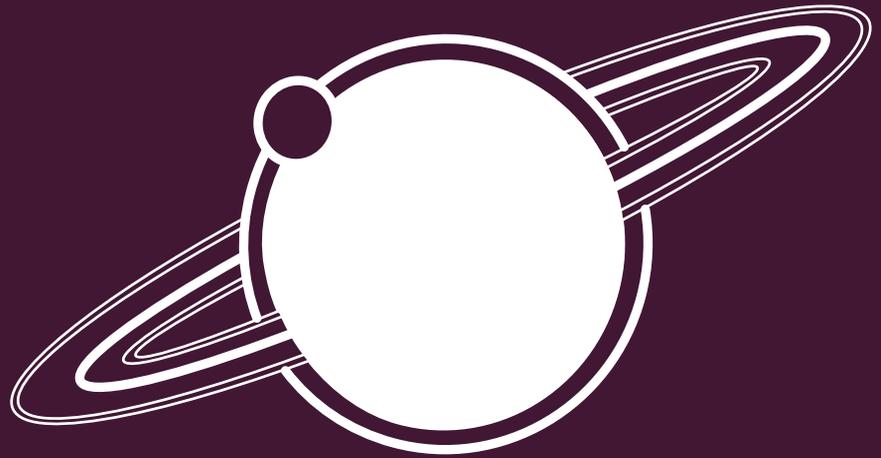




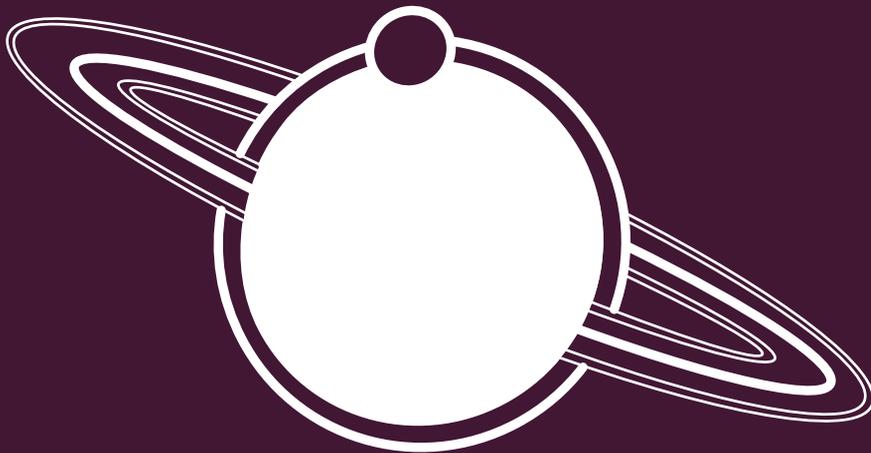
Empowerment bedeutet für mich Hilfe zur Selbsthilfe

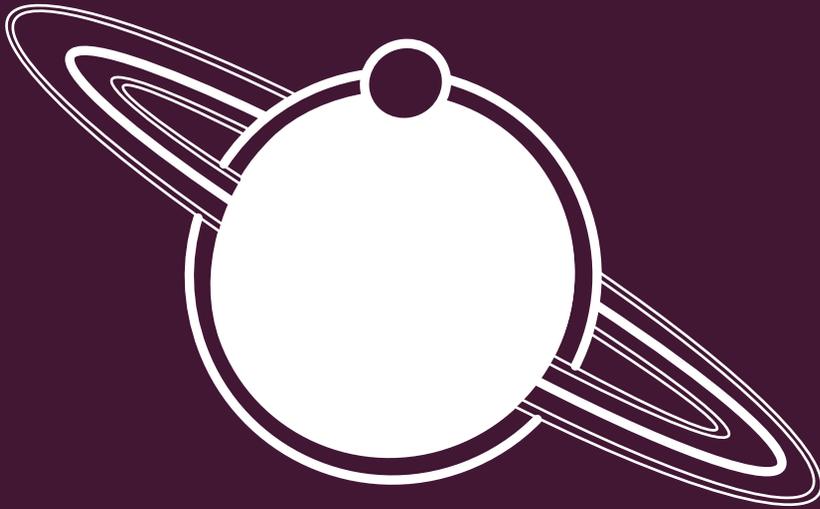
Empowerment bedeutet für mich, einen Space mitzugestalten, der die mentale Gesundheit Schwarzer Menschen prioritiert und in dem ein achtsamer Umgang unter- sowie miteinander als unabdinglich angesehen wird



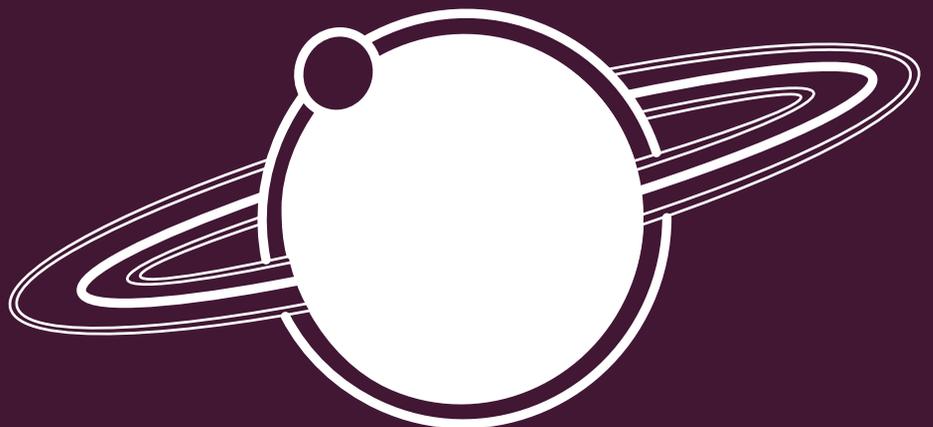


Empowerment bedeutet für mich gute musik, leckeres essen, schöne Menschen, community, inspirierende impulse, Herausforderung & Auseinandersetzungen ... and centering ourselves, our needs, longings & visions.

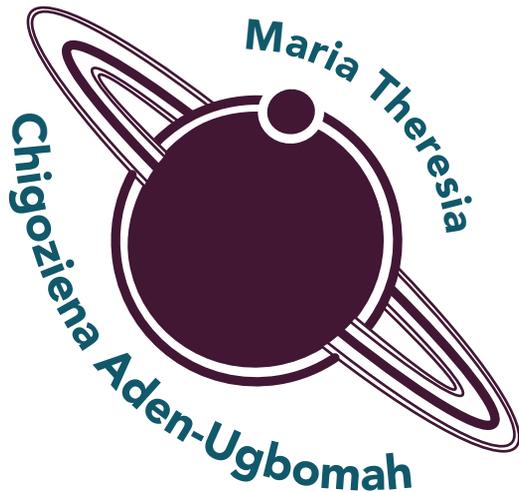




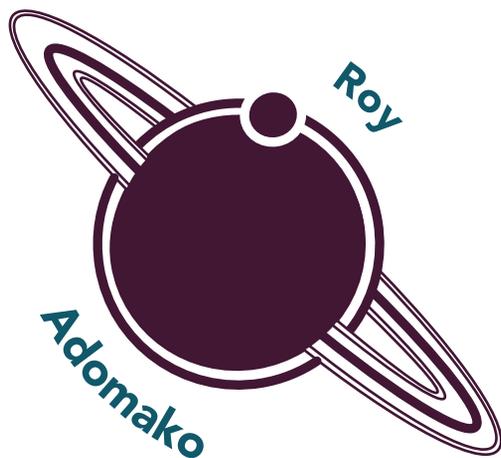
Empowerment bedeutet für mich, mit anderen PoC zusammenkommen, Erfahrungen und (kulturelles) Wissen miteinander teilen, Räume teilen und Gehör finden. Mal nicht eine*r der wenigen PoCs in einem Raum zu sein. Empowerment bedeutet für mich, dass wir uns gegenseitig bekräftigen, aber auch konstruktive Diskurse führen, um voneinander zu lernen. Und vor allem bedeutet Empowerment für mich, uns zu organisieren, zu tanzen und zu lachen, Black Joy miteinander zu teilen und als Community füreinander da zu sein und auf uns zu achten. Auch wenn das heißt, dass wir nicht jeden Kampf führen können und uns verausgaben müssen. Sondern uns auch mal Auszeiten gönnen. Weil wir uns eben nicht ausschließlich durch unsere Kämpfe definieren, sondern einfach weil wir sind.



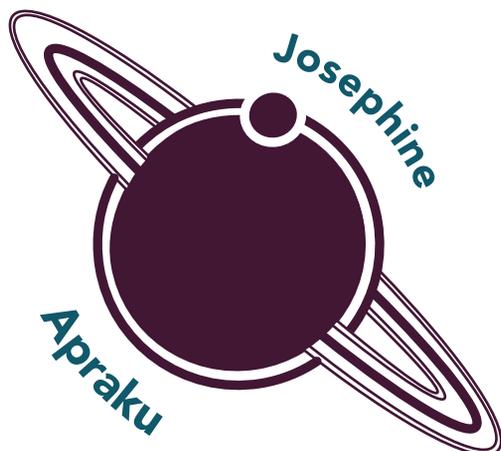
Biografien



ist Diplom- Pädagogin und Mitbegründerin der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD). Sie war viele Jahre als Antirassismus-Trainerin freiberuflich tätig und arbeitet seit 1991 im Pädagogischen Zentrum Aachen e.V., wo sie seit mehr als 15 Jahren Geschäftsführerin ist. Marie Theresia ist Mitautorin von TheBlackBook-Deutschlandshäutungen und Initiatorin und Mitautorin des Jugendsachbuches Schwarzes Europa-Legenden, die uns verborgen blieben- Schwarze Jugendliche auf den Spuren ihrer Geschichte.



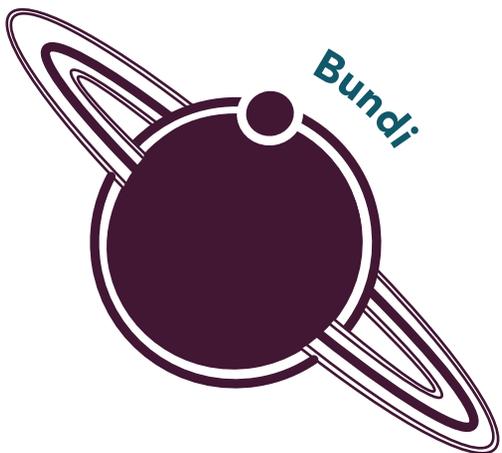
(er/ihn) ist Rechtsanwalt und Mitgründer von EOTO e.V. Er ist auch ausgebildeter Diversity- und Empowerment-Trainer. Sein politisches und aktivistisches Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung und für das Empowerment von PAD in Deutschland hinterfragt die vorherrschende Gleichsetzung von „Deutschsein“ mit „Weißsein“ und die damit verbundene Realitätsverweigerung derjenigen, die Menschen wie ihn nicht als „echte Deutsche“ wahrnehmen wollen. Er hat eng mit Akademiker*innen, Journalist*innen und Aktivist*innen zusammengearbeitet, die zum Diskurs der Schwarzen deutschen Geschichte beigetragen haben. Er ist auch der Enkel von Bebe Mpressa (Louis Brody).



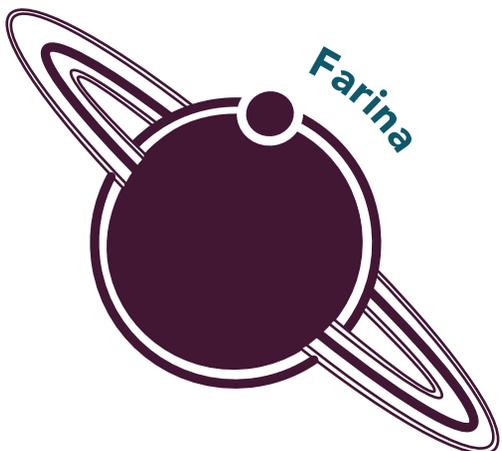
ist Afrikawissenschaftler*in und Referent*in für intersektionale rassismuskritische Bildungsbildungsarbeit. Als Lehrbeauftragte*r hat Josephine Apraku unter anderem an der Alice Salomon Hochschule und der Humboldt-Universität zu Berlin unterrichtet und als Kolumnist*in für Magazine wie EDITION F und Missy Magazine geschrieben.



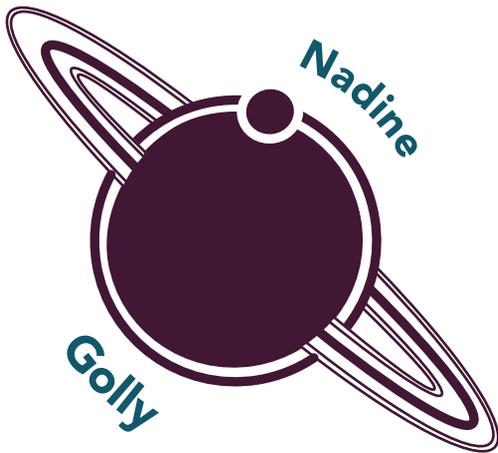
ist eine Schwarze intersektional verwobene Künstlerin, deren gesellschaftliche Realitäten sich in all der Kunst und politischen Arbeit widerspiegeln. Zu Lahyas Leben gehören die One World Poetry Night, die Bücher „Kalungas Kind“, „Buchstabengefühle - eine poetische Einmischung“, etwaige unzählige Gedichte, Zines, das E-Book "Sperrlinien" und vieles mehr. Die künstlerischen Inhalte berühren De:Privilegien, Dekolonisierung, Heilung, individuelle sowie kollektive Liebe und Verletzlichkeit. Lahyas Pronomen sind Lahya, wenn es sein muss sie/ihr:e. Das Bett von Lahya wohnt in Berlin. FB & IG: lahya_aukongo



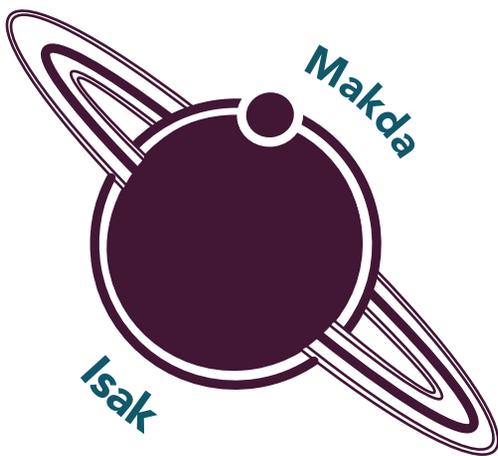
lebt seit Ende 2015 in Deutschland und ist lohnarbeitstechnisch in der Intensivkrankenpflege tätig. Durch die Teilnahme der Black Empowerment Academy ist er als politischer Bildungsmultiplikator aktiv und hat diesbezüglich bereits als Referent und Moderator auf diversen Veranstaltungen mit den Themen Rassismuskritik und Racial profiling gearbeitet. Darüber hinaus hat Bundi langjährige Erfahrung in der Jugendarbeit, insbesondere in der Betreuung und Freizeitgestaltung von Kindern mit geistigen und körperlichen Einschränkungen im Rahmen seines FSJs sowie mit Sprachschüler:innen aus dem Ausland im Alter von 8-15 Jahren. Seit Oktober 2021 ist Bundi als Übungsleiter bei AfroTeens Freiburg, einer Empowermentgruppe für Schwarze Jugendliche zwischen 9-16 Jahre, tätig. Im Oktober 2022 organisierte Bundi Blackjoy week, eine Woche mit diversen Workshops für Schwarze Jugendliche zwischen 9-16 in Freiburg.



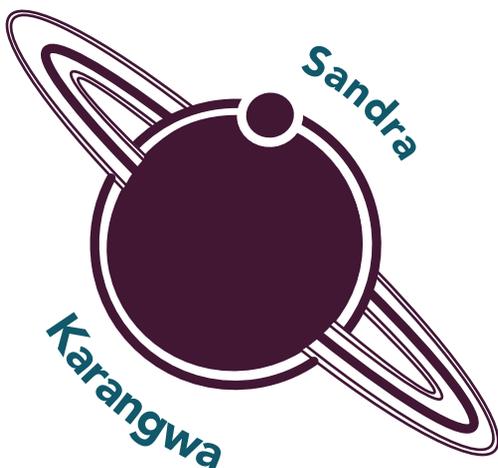
ist eine nigerianisch-deutsche kunstschaaffende politische Bildnerin, Empowerment Trainerin und Synchron- und Werbesprecherin in Berlin. In ihrer Arbeit verknüpft sie queer-feministische antikapitalistische und dekoloniale Ansätze mit Gesang, Poesie und Schauspiel.



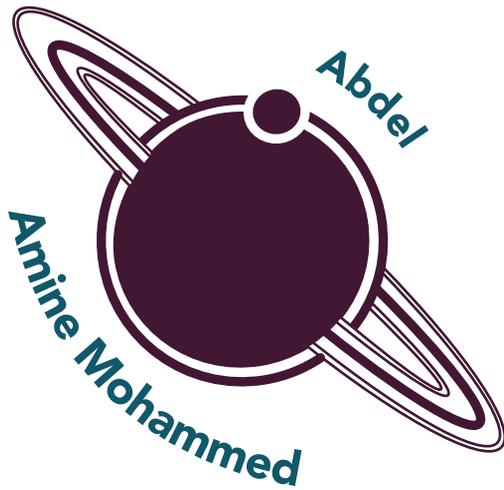
ist eine Schwarze Sozialwissenschaftlerin und Psychosoziale Beraterin und politische Bildungsreferentin mit dem Fokus auf Rassismuskritik, Entwicklung von Bildungsformaten und Empowerment. Nadine war in die Black Empowerment Academy in Berlin als Prozessbegleiterin involviert.



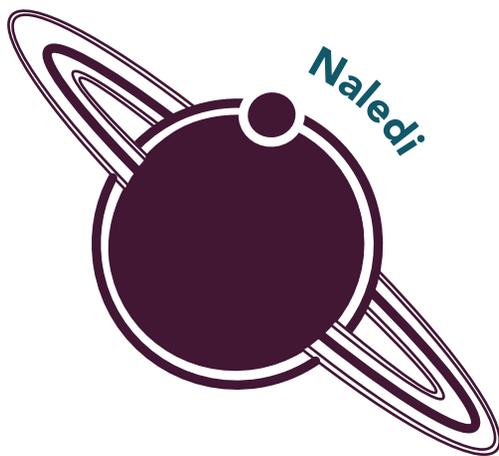
ist in verschiedenen selbstorganisierten Kontexten als Soziologin, Schwarze Feministische Aktivistin und Bildnerin tätig. Thematische Schwerpunkte sind Rassismuskritik, Schwarze Feministische Theorie und Auseinandersetzungen mit Dekolonialität. Sie arbeitet aktuell als Bildungsreferentin bei Each One Teach One, wo sie als Leitung der Black Empowerment Academy eine bundesweite Fortbildungsreihe für Schwarze Multiplikator_innen der politischen Bildung konzipiert und durchgeführt hat.



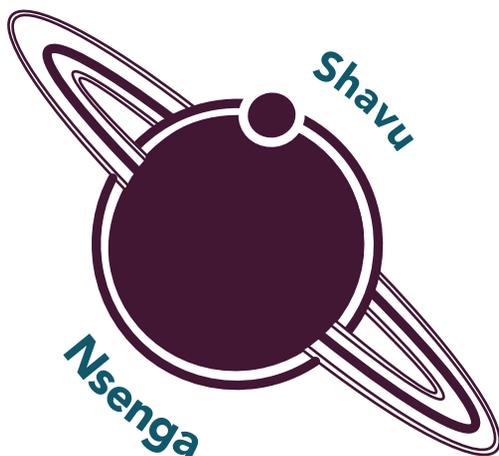
ist eine Schwarze queer-feministische Aktivistin, hat Kunst- und Kulturwissenschaften studiert und arbeitet seit 2016 im AntiDiskriminierungsbüro Köln (Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.) als Beraterin und referentin. Neben der eigenen Auseinandersetzung in bezug auf Anti-Schwarzen Rassismus interessiert sie sich schon olange für Empowerment- Prozesse und gesellschaftliche Transformationen innerhalb widerständiger intersektionaler Befreiungskämpfe.



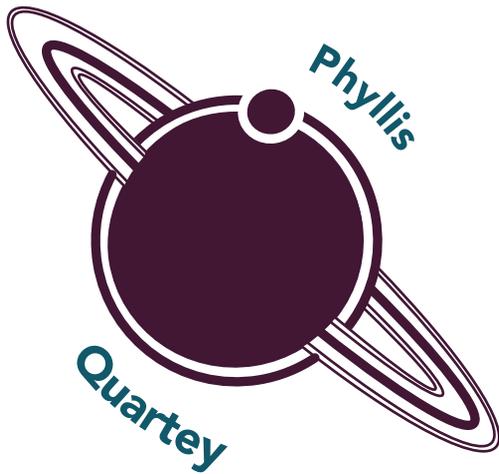
ist ein Schwarzer Verwaltungs- und Politikwissenschaftler, Philologe, politischer Bildungsreferent und Designer mit dem Fokus auf Rassismuskritik, (post)kolonialer Kritik, Community Networking und Empowerment. Amine war in die Black Empowerment Academy in Berlin als Prozessbegleiter involviert.



ist in Südafrika geboren und lebt seit fünf Jahren in Berlin. Ihre aktivistische Arbeit zentriert kritische politische Ansätze und die Betrachtung von diskriminierenden Strukturen. Naledi hat Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin studiert. In ihrer Bachelorarbeit fokussierte sie sich auf postkoloniale und dekoloniale Formen der Wissensproduktion im akademischen Bereich. Naledi bewegt sich in verschiedenen Räumen, um die Komplexität ihrer eigenen Identität als Schwarze queere Person wahrzunehmen. Sie ist Mitglied in zahlreichen politischen Bewegungen, Organisationen und Studierendenschaften in Berlin. Dazu gehören die African Policy Initiative und das autonome BIPoC Referat der Freien Universität, das sie mitgegründet hat.



ist ausgebildete Konfliktmediatorin, Beraterin, Referentin für politische Bildung und Musikerin. Sie arbeitet seit Jahren sowohl freiberuflich in der rassismuskritischen Bildungsarbeit als auch haupt- und ehrenamtlich in verschiedenen Projekten und Organisationen, kuratiert kreativ-künstlerisch-politische Gespräche und Projekte, schreibt und denkt kolonialkritisch und intersektional und hält mit Leidenschaft Räume für Veränderungsprozesse und Auseinandersetzung.



ist 35 Jahre alt, Mutter, Aktivistin, Bildungsreferentin und kaufmännische Sachbearbeiterin. Sie ist eine Dark Skin Sister, die ihren Lebensalltag als Single Mom eines Sohnes im Kampf gegen Anti-Schwarzen Rassismus und Diskriminierung unter dem Hashtag #awkwardblacksinglemom festhält. Sie schreibt Gedichte und Angry Black Speeches, bloggt, ist immer wieder tatkräftig auf Demos unterwegs und gibt Workshops mit den Schwerpunkten Antirassismus, Black Empowerment und Sexual Empowerment. Sie ist u.a. einige Monate nach der Gründung der N-Wort Stoppen Initiative aktives Mitglied geworden, ebenso bei, Solital, Decolonize Wuppertal und Holla e.V. aktiv und vernetzt sich mit diversen Vereinen und Initiativen NRW-weit.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Gefördert
durch die



Bundeszentrale für
politische Bildung

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSJ, des BAFzA oder der BpB dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.



EACH ONE
TEACH ONE E.V.

