

Hochschule Merseburg
Fachbereich Soziale Arbeit, Medien, Kultur.



Bachelorarbeit

Arbeitsprinzipien zur Konzeptentwicklung für diskriminierungskritische Workshops zum **Empowerment von Flinta*-Personen**

Vorgelegt von:
Laura Bürger

BA-Studiengang: Kultur- und Medienpädagogik

Erstbetreuerin: Prof. Dr. phil. Nana Adriane Eger
Zweitbetreuerin: Prof. Dr. phil. Frederik Poppe

Merseburg, den 26.07.2023

Zusammenfassung englisch (Summary)

The work titled “Working Principles for Concept Development of Discrimination-Critical Workshops for the Empowerment of FLINTA*-Persons” aims to contribute to the empowerment of FLINTA*-Persons to reduce inequality and discrimination in society. On one hand, the group of people addressed are empowered to stand up for their rights. On the other hand, the specialists should be supported by this conceptual design in organising intersectional workshops with a gender-related focus. The set of competencies are meant to increase the capacity for action, which are to be adapted to the needs and experiences of the participants. This work also contains an example concept, taking into account the preliminary considerations and recommendations. This can be used as a template for the introduction to intersectional empowerment and applies the recommendations described in this work. Overall, implementation of anti-discrimination workshops should make an important contribution to strengthening the self-empowerment and empowerment of FLINTA*-Persons.

Empowerment, Intersectional, discrimination-critical, flita*-people, othering

Zusammenfassung deutsch

Die Arbeit mit dem Titel *Arbeitsprinzipien zur Konzeptentwicklung für diskriminierungskritische Workshops zum Empowerment von Flinta*-Personen* hat zum einen das Ziel, zum Empowerment von Flinta*-Personen beizutragen, um die in unserer Gesellschaft bestehende Ungleichheit und Diskriminierung abzubauen. In dem der angesprochene Personenkreis ermächtigt wird, für seine Rechte einzustehen. Zum anderen soll das Fachpersonal bei der Konzeptionierung von intersektionalen Workshops mit geschlechtsbezogenem Schwerpunkt unterstützt werden. Es werden die zu fördernden Kompetenzen zur Erhöhung der Handlungsfähigkeit vorgestellt, die an die Bedürfnisse und Erfahrungen der Teilnehmenden anzupassen sind. Diese Arbeit enthält außerdem, unter Beachtung der Vorüberlegungen und Empfehlungen, ein Beispiels-Konzept. Dieses kann als Vorlage für den Themeneinstieg in intersektionales Empowerment genutzt werden und wendet die Empfehlungen, welche in dieser Arbeit beschrieben werden, an. Insgesamt soll durch die Implementierung von diskriminierungskritischen Workshops ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Selbstermächtigung und zum Empowerment von Flinta*-Personen geleistet werden

Empowerment, Intersektional, diskriminierungskritisch, Flinta*-Personen, Othering

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Begriffsklärung.....	3
2.1 Diversität	3
2.2 Intersektionalität	4
2.3 Flinta*-Personen.....	5
2.4 Othering.....	7
2.5 Fokussierung.....	9
3. Empowerment	10
3.1 Definition Begriff Empowerment.....	10
3.2 Historische Einordnung	11
3.3 Allgemeine Strategien	14
3.4 Empowerment und politische Bildungsarbeit.....	15
4. Konzeptionierung von Angeboten.....	16
4.1 Vorüberlegungen für Empowerment-Workshop	16
4.2 Empfehlungen für die Durchführung des Workshops.....	17
4.2.1 Zu fördernde Kompetenzen und Erfahrungen.....	18
4.2.2 Steigerung der Handlungsfähigkeit	19
4.2.3 Arbeitsprinzipien.....	19
4.2.4 Methoden und Prozesse	20
4.2.5 Prävention von Othering bei genderspezifischen Empowerment Workshops	22
5. Beispiel-Konzept.....	24
5.1 Workshop Beschreibung	24
5.2 Zielgruppe des Workshops.....	24
5.3 Ziele	25
5.5 Methoden-Tabelle	29
5.6 Evaluation.....	35
6. Fazit.....	36
Literaturverzeichnis	Fehler! Textmarke nicht definiert.

1. Einleitung

Der Blick auf den vorliegenden Forschungsgegenstand *Arbeitsprinzipien zur Konzeptentwicklung für diskriminierungskritische Workshops zum Empowerment von Flinta*-Personen* erfolgt durchgängig in der Perspektive der Intersektionalität. Die Theorie der Intersektionalität und den Begriff Flinta*-Personen werde ich im späteren Verlauf erklären. Flinta*-Personen sind in der heutigen Gesellschaft immer noch von Ungleichheits- und Diskriminierungsverhältnissen betroffen, obwohl die Forderung nach Gleichberechtigung und Chancengleichheit für sie ein zentrales Thema sind. Hierbei gibt es noch viele Hürden zu überwinden. Um dem entgegen zu wirken, haben Empowerment-Workshops in den letzten Jahren eine entscheidende Rolle gespielt. Ziel dieser Workshops ist es, Menschen im Umgang mit geschlechtsbezogener Diskriminierung und Gewalterfahrungen zu stärken und damit einhergehend die Selbstbestimmung der Teilnehmenden zu unterstützen. Hierbei sollen diskriminierungskritische Arbeitsprinzipien berücksichtigt werden, um den Bedürfnissen und Erfahrungen der Zielgruppe gerecht zu werden und um gleichzeitig dem mit Diskriminierung verbundenem Gefühl der Machtlosigkeit entgegenzuwirken.

In dieser Bachelorarbeit sollen *Arbeitsprinzipien zur Konzeptentwicklung für diskriminierungskritische Workshops zum Empowerment von Flinta*-Personen* entwickelt werden. Die Arbeit umfasst eine theoretische Auseinandersetzung mit Intersektionalität, Diversität, Empowerment und Geschlechteridentitäten¹, sowie einen praktischen Teil mit konkreten Arbeitsprinzipien und Methoden, die für die Konzeptentwicklung als Grundlage für die Durchführung von Empowerment-Workshops für Flinta*-Personen dienen können.

¹ Ich schreibe diese Arbeit aus der Perspektive einer weißen queeren privilegierten Cis-Frau. Ich bin von Diskriminierung- und Gewalterfahrungen, sowie Zuschreibungen aufgrund meines Geschlechts, aber auch meiner Sexualität betroffen. Ich habe mit anderen Arten von Diskriminierung und Rassismus keine Erfahrungen gemacht.

2. Begriffsklärung

2.1 Diversität

Diversität bedeutet Vielfalt und betrachtet verschiedene Faktoren wie Geschlecht, Sexualität, Ethnizität, Klasse, Behinderung, Nationalität etc. und wird in der Regel im Zusammenhang mit Benachteiligung verwendet. „Der Begriff Diversität ist eher dem kultursoziologischen Diskurs [...] zuzuordnen. Die Zielgruppenorientierung in der Entstehungsgeschichte lag bei der Gleichbehandlungsbewegung [...] der Diversität [...] bezogen auf Ethnien bzw. Herkunft“ (Keuchel 2016). Bei Diversität werden Unterschiede *zelebriert*, indem Differenzen aufgezeigt bzw. sogar konstruiert werden. Es handelt sich um eine Betrachtungsweise. Viele Kulturinstitutionen haben den Diversitätsbegriff für sich verwendet und verwenden ihn immer noch. „Häufig geht es dann um ‚Begegnung‘, ‚Austausch‘, ‚Lernen über andere Kulturen‘ usw. Wenn diese Formate jedoch nicht mit einer fundierten und professionell begleiteten Diskriminierungsanalyse und -kritik einhergehen, wird das Kernproblem weiterhin aufrechterhalten: die strukturelle und institutionelle Benachteiligung von Individuen und Gruppen, obwohl diese z.B. auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benannt und durch dieses geschützt werden sollen“ (Sharifi und Micossé-Aikins 2019).

Ein diskriminierungskritischer Diversitätsbegriff ist weitreichender und ignoriert nicht die Benachteiligung, die durch Ungleichheits- und Machtverhältnisse entstehen, sondern erkennt diese an. Dadurch können Handlungsräume geschaffen werden, die zu Lösungen führen können. Diskriminierungskritische Ansätze scheinen noch nicht ausreichend in der Kulturbranche angekommen zu sein. Viele Kultureinrichtungen bezeichnen sich zwar als inklusiv, international oder divers. Jedoch werden wichtige Faktoren ungeachtet gelassen, wie zum Beispiel Diskriminierungsformen und das strukturelle Problem der Hierarchien und Machtverhältnisse, die herrschen (Simon 2016). „Diskriminierung in Kultureinrichtungen oder kulturellen Projekten kann sich aber durchaus strukturell äußern, z.B. in Form von mangelhafter Diversität in der Belegschaft, männlich und weiß dominierten Hierarchien und inhaltlich in

Form von Exotisierung², kultureller Aneignung oder Reproduzierung von Stereotypen“ (Ziese 2017). Aus diesen Gründen scheint es mir wichtig, diskriminierungskritische Ansätze in meiner Arbeit aufzunehmen.

2.2 Intersektionalität

In dem Bereich der kulturellen Bildung ist Diversität nicht als einziger theoretischer Ansatz der Genderwissenschaften entscheidend, sondern auch Intersektionalität. Die beiden Theorien betrachten die gleichen gesellschaftlichen Probleme, der Umgang bzw. der Lösungsansatz unterschieden sich aber (Gerards 2021).

Intersektionalität beobachtet gesellschaftliche Strukturen, die von Diskriminierungsformen, sozialen Ungleichheiten und Machtverhältnissen geprägt sind. Hierbei sollen Faktoren der Benachteiligung, wie Geschlecht, Sexualität, Ethnizität, Klasse, Behinderung, Nationalität etc. nicht getrennt voneinander betrachtet werden, sondern die Wechselbeziehungen zwischen ihnen. Dadurch ergeben sich mehrdimensionale Diskriminierungsformen bzw. Unterdrückungsverhältnisse, die sich nicht nur innerhalb einer Kategorie befinden (Bohl 2017).

Intersektionalität kritisiert, dass Menschen, auf welche die Charakteristiken der westlichen gesellschaftlichen Mehrheit zutreffen, als *normal* angesehen werden und dies nicht hinterfragt wird. Damit sind weiße Cis-Personen³, die nicht behindert sind und damit weniger oder keiner individuellen oder strukturellen Diskriminierung ausgesetzt sind, gemeint. Auch die binären Geschlechterbilder⁴ stellen die Norm dar, was als Heteronormativität bezeichnet wird. Dadurch werden stereotypische

² „Exotisierung ist eine Strategie des *Othering*, die der *Stereotypisierung* und Hierarchisierung konstruierter sozialer Gruppen dient. Dazu werden meistens vordergründig positive Attribute wie eine besondere Naturverbundenheit, freizügige Sexualität, gesunde Körperlichkeit oder Emotionalität genutzt, die die betroffenen Menschen als grundlegend anders und implizit als ‚unzivilisiert‘ darstellen“ (IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. 2023).

³ „Cis-Personen identifizieren, performen und leben jenes Geschlecht aus, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Eine Cis-Person zu sein bedeutet, sich innerhalb der Geschlechterdichotomie von ‚Mann‘ oder ‚Frau‘ wiederzufinden- Sich jenem Geschlecht zugehörig zu fühlen, welches von der Gesellschaft als biologisch passendes Geschlecht anerkannt wird und von Ärzt*innen [sic!] in die Geburtsurkunde eingetragen wurde“ (Ganterer 2020).

⁴ Die binären Geschlechterbilder befinden sich in den gesellschaftlichen Kategorien von ‚Mann‘ und ‚Frau‘ wieder, diese sind oftmals mit stereotypischen Rollenbildern und Zuschreibungen verbunden (Bilden 2001).

Rollenbilder von Mann und Frau verstärkt und es wird den beiden Geschlechtern jeweils ein gesellschaftlicher Status zugewiesen (Gerards 2021).

Beispielsweise werden „Behinderung“ und ‚Migration‘ [...] als ‚Probleme‘ angesehen, für die eine ‚Lösung‘ gefunden werden muss, und von den Betroffenen wird erwartet, dass sie sich soweit wie möglich der Normalität anpassen“ (Bohl 2017). Menschen, die nicht den Normen der Gesellschaft entsprechen, werden aus den jeweiligen Gründen der Diskriminierung von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen. Dies kann zu fehlender Repräsentation oder eingeschränkter Selbstautonomie führen.

Bei Intersektionalität hingegen werden Menschen mit individuellen Geschlechteridentitäten mit einbezogen und die gesellschaftlichen Normen hinterfragt.

In der Theorie der Intersektionalität geht es also hauptsächlich um Diskriminierungs- und Machtverhältnisse, welche als Problem angesehen werden. Auch in vielen Bereichen der (kulturellen) Bildung ist sie ein wichtiger Bestandteil, wie zum Beispiel, in der Inklusionspädagogik und der interkulturellen Erziehungswissenschaft. „Des Weiteren analysieren intersektionale Studien die Lebenslagen, Sozialisationskontexte und Repräsentationen von Jugendlichen. Besonders häufig werden dabei die Wechselbeziehungen zwischen Migration, Männlichkeit und soziales Milieu untersucht“ (Bohl 2017). Allerdings wird eine positive Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Charakteristiken der sozialen Gruppen in Form von Empowerment oder ähnlichen Ansätzen hierbei oft außen vorgelassen.

2.3 Flinta*-Personen

Im Folgenden werden die drei Ebenen von Geschlecht definiert:

1. Biologisches Geschlecht: Dies bezieht sich auf die körperlichen Merkmale, die bei der Geburt zugewiesen werden, wie beispielsweise Genitalien, Hormone und Chromosomen.
2. Geschlechtsidentität: Dies bezieht sich auf die Art und Weise, wie eine Person sich selbst in Bezug auf ihr Geschlecht definiert und empfindet.
3. Ausdruck: Der Ausdruck (z.B. Kleider, allgemeines Auftreten, berufliche Tätigkeiten etc.) ist eigentlich vom Geschlecht unabhängig. Für viele Menschen

hat er aber zumindest zum Teil etwas mit ihrer Geschlechtsidentität zu tun. Gleichzeitig wird den Menschen aber auch von der Gesellschaft ein Geschlecht aufgrund des Ausdrucks zugeschrieben. Dies kann mit der eigenen Wahrnehmung identisch sein, muss es aber nicht. (Debus und Laumann 2018)

Diese drei Ebenen müssen nicht immer übereinstimmen und es kann für viele Menschen eine Herausforderung darstellen, wenn sie diskriminierenden Erwartungen und Normen aufgrund von Zuschreibungen ausgesetzt sind.

Es gibt eine Vielzahl von Geschlechteridentitäten jenseits der traditionellen binären Vorstellung von Mann und Frau, wie zum Beispiel:

- ▮ Nichtbinär: Eine Person, die sich weder ausschließlich als männlich noch als weiblich identifiziert, sondern ihre Identität zwischen oder jenseits von männlich und weiblich einordnet.
- ▮ Genderfluid: Eine Person, die ihre Geschlechtsidentität oder ihre -empfindung als fließend empfindet und sich nicht ausschließlich als Mann oder Frau identifiziert.
- ▮ Trans: Eine Person, deren Geschlechtsidentität von dem bei der Geburt bestimmten (biologischen) Geschlecht abweicht.
- ▮ Agender: Eine Person, die sich nicht mit einem Geschlecht identifiziert oder sich als geschlechtslos empfindet, da dieses irrelevant für ihre Identität ist (Debus und Laumann 2018).
- ▮ Inter: Eine Person, bei der „die körperlich inneren oder äußeren, primären bzw. sekundären Geschlechtsmerkmale, von dem *typischen männlich oder weiblichen Erscheinungsbild* abweichen. Das bedeutet, dass die „geschlechtsdeterminierenden und – differenzierenden Merkmale des Körpers (Chromosomen, Gene, Keimdrüsen, Hormone, äußere Geschlechtsorgane und Geschlechtsmerkmale) nicht alle dem gleichen Geschlecht entsprechen“ (Richter-Appelt 2013).

Geschlechteridentität ist ein sehr persönliches und individuelles Erleben. Die Vielfalt der Geschlechteridentitäten ist immer noch nicht ausreichend in der Gesellschaft anerkannt. Es ist daher wichtig, sensibel und respektvoll mit den unterschiedlichen

Geschlechtsidentitäten umzugehen und sich für Geschlechtergerechtigkeit und -vielfalt einzusetzen.

Wenn von Flinta*-Personen gesprochen wird, sind damit Frauen, Lesben, Inter Personen, Nichtbinären Personen, Trans Personen und Agender Personen (Korneli et al. 2022) gemeint. Das Sternchen ist dafür gedacht, den Begriff Flinta* offenzuhalten, damit weitere Personengruppen mit in die Betrachtung einbezogen werden können/sollen. Das bedeutet, dass eigentlich alle Menschen mit Flinta* angesprochen werden können, die nicht cis-männlich sind.

2.4 Othering

Die kulturelle Teilhabe ist für den modernen Kulturbegriff sowie Transkulturalität entscheidend, um eine diskriminierungskritische inklusive kulturelle Bildung zu schaffen (Ziese 2017). Aber auch „Ansätze und Perspektiven, wie die der Intersektionalität und Diversität, nehmen die Komplexität und das machtvolle Zusammenspiel unterschiedlicher Differenzverhältnisse in den Blick und wurden für die erziehungswissenschaftliche Diskussion in den letzten Jahren zunehmend bedeutsam“ (Riegel 2016). Es können im Kulturbereich Tendenzen beobachtet werden, die zeigen, dass sich die Angebote immer weiter in diese Richtung entwickeln. Bei Transkulturalität (siehe dazu Welsch 1995) handelt es sich um einen Austausch- bzw. Integrationsprozess zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen (Kolland 2015). Dabei werden Bildungsangebote mit sehr viel Hoffnungen verbunden, ohne dass vielen Kulturschaffenden die möglichen negativen Wirkungen bewusst sind oder diese auszureichend beachtet werden. Mit negativen Wirkungen sind z.B. Othering-Prozesse gemeint.

Othering bedeutet, dass eine Gruppe von Menschen nicht in die Betrachtung ausreichend einbezogen wird und andere Personen ausgegrenzt und abgewertet werden, indem die eigenen Merkmale hervorgehoben werden.

„Othering“ wird meist als Werkzeug der ‚Fremd-Klassifizierung‘ von Minderheiten und damit als Vorlage für Unterscheidung, Distanzierung, weitergehend für Diskriminierung und Rassismus identifiziert und benannt und damit gerade von

gesellschaftlichen Gruppen, die von Diskriminierung bedroht oder betroffen sind, scharf kritisiert und als Aberkennung gesellschaftlicher Partizipation und Macht gewertet“ (Kolland 2015).

Angewandt auf den Themenschwerpunkt dieser Arbeit bedeutet Othering: Werden kulturelle Bildungsangebote explizit für benachteiligte Gruppen angeboten, soll diesen Gruppen geholfen werden, ihrer Benachteiligung entgegenzuwirken. Bei Empowerment-Workshops für Flinta*-Personen sind die Teilnehmenden von gesellschaftlicher Benachteiligung betroffen und es wird von *uns* als der Zielgruppe des Workshops und den *anderen* gesprochen (die sich außerhalb der Zielgruppe befinden) (Stoffers 2020), wobei in diesem Fall die Differenz zwischen den beiden Gruppen die Geschlechtsidentität ist. Das Angebot schwankt oftmals zwischen empowernden Maßnahmen sowie Othering-Prozessen, diese laufen gleichzeitig ab. Empowerment-Workshops für Flinta*-Personen exkludieren automatisch eine bestimmte Personengruppe (Cis-Männer), was dazu führen kann, dass (ungewollt) Zuschreibungen reproduziert werden (Stoffers 2020). Zugeschrieben werden unter anderem Stereotypen und Vorurteile. Dadurch werden Machtprozesse reproduziert und auch legitimiert. Es ist wichtig, dies aus der intersektionalen Perspektive zu betrachten, um sich bewusst zu werden, wie bei diesen Prozessen Differenzkategorien miteinander wirken und die Ausgrenzungsprozesse verstärken, überlagern oder auch abschwächen (Riegel 2016).

Viele Bildungsangebote werden als *Anti-Diskriminierung* oder *Anti-Sexismus* etc. ausgeschrieben, was aber suggeriert, dass es eine Sphäre außerhalb von diskriminierenden oder rassistischen Strukturen gibt (Simon 2016). Dadurch wird eine eindimensionale und normative Betrachtung suggeriert, welche die Vermittlung, aber „auch die partizipativen Prozesse [...], eigenständige Lernprozesse und die selbstbestimmte Auseinandersetzung“ mit den Themen durch die Teilnehmenden beeinflusst (Gerards und Frieters-Reermann 2022).

Wenn sich ein Workshop auf eine Zielgruppe festlegt, die nur einen bestimmten Personenbereich eingrenzt, werden Menschen, die nicht zu diesem Bereich gehören, von der Teilnahme ausgegrenzt. Wenn dann die Menschen, die sich außerhalb der Zielgruppe befinden, nicht teilnehmen dürfen, werden dann ihre Erfahrungen überhaupt beachtet? Gibt es die Möglichkeit, empowernde Workshops für Flinta*-Personen zu veranstalten, ohne dass ein Othering-Prozess stattfindet, ohne

Menschen auszugrenzen und Zuschreibungen auszusprechen? Wie können hierarchie- und machtfreie, offene und geschützte Orte für Teilnehmende politischer Bildungsangebote geschaffen werden?

Othering findet sich in einer Vielzahl an Fachliteratur, die sich vornehmend auf die Flüchtlingsbewegung und Integration von Migrant:innen bezieht. Bei der Frage, ob Othering auch bei dem Faktor der Geschlechteridentität eine Rolle spielt, findet sich jedoch weniger Literatur. Dennoch haben die Strategien des Empowerments, trotz möglicher Probleme mit Othering (Gerards und Frieters-Reermann 2022), eine politische Tragweite und sind auch für die Geschlechtervielfalt der Gesellschaft sehr entscheidend. Die Kulturwissenschaften beziehen sich noch zum Großteil auf das binäre Ordnungsschema, was mittlerweile aber als sehr überholt gelten sollte, da es nicht mehr nur zwei Geschlechteridentitäten in der Gesellschaft gibt (Stoffers 2020).

2.5 Fokussierung

Da ich mich im Folgenden aber auf den Geschlechter-Bezug konzentrieren möchte, werde ich auf andere Diskriminierungsformen nicht spezifisch eingehen. Ich möchte diese aber dennoch kurz erwähnen, da ich den Betroffenen ihre Erfahrungen nicht absprechen und anerkennen möchte, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nur einen Aspekt unserer gesellschaftlichen Probleme darstellt. „[...] nicht nur medial sind patriarchale Perspektiven auf Geschlecht dominant, die cis-heteronormative Rollenbilder⁵ transportieren und verändernd [sic!], objektifizierend und sexualisierend wirken. In der gesamten Gesellschaftsordnung wirken machtvolle Narrative, die die Perspektiven marginalisierter Gruppen⁶ verschleiern und hegemoniale, patriarchale Sichtweisen⁷ als wahr setzen“ (Korneli et al. 2022).

⁵ Bei cis-heteronormativen Rollenbildern, handelt es sich um Rollenbildern die sich innerhalb des binären Geschlechtssystem befinden und die davon ausgehen, dass Heterosexualität der Norm entspricht (Korneli et al. 2022).

⁶ Marginalisierte Gruppen sind gesellschaftliche Minderheiten, welche im Gegensatz zur Mehrheitsgesellschaft von (mehr) Diskriminierung betroffen sind (Korneli et al. 2022).

⁷ Bei hegemonialen, patriarchalen Sichtweisen handelt es sich um die Sichtweise, welche sich in unserem aktuellen gesellschaftlichen System in dem wir uns befinden, bei dem weiße heterosexuelle Cis-Männer die meisten Privilegien besitzen und aus diesem Grund von am wenigsten (struktureller) Diskriminierung betroffen sind (Korneli et al. 2022).

3. Empowerment

3.1 Definition Begriff Empowerment

Der Begriff *Empowerment* bedeutet übersetzt *Ermächtigung*, in feministischen Theorien steht hier die Selbstbestimmung im Vordergrund. Es soll den Menschen ermöglicht werden, ein selbstverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu leben, in dem sie einzig und allein über ihr Sein und ihren Körper bestimmen (Krebersteinberger 2016). Es haben sich Gruppen gebildet, welche sich gegenseitig dabei unterstützen, gesellschaftliche und politische Veränderung zu bewirken, um die Machtlosigkeit, die mit bestimmten Attributen oder Hierarchien verbunden sind, zu beeinflussen und im besten Fall zu überwinden (Gerards und Frieters-Reermann 2022). Die Rechte der Menschen stehen im Vordergrund sowie deren Bedürfnisse und Fähigkeiten. So wird mit Achtung und Fürsorge der Fokus auf die positiven Charakteristiken der Personen gelegt. Politische Themen sowie das eigene Handeln sollen außerdem kritisch reflektiert werden. Durch empowernde Workshops, welche in die politische Bildung eingeordnet werden können, soll den Teilnehmenden geholfen werden, Sichtbarkeit und einen gleichberechtigten Platz in der Gesellschaft einzufordern bzw. zu erlangen. Es geht in diesem Bereich der politischen Bildung auch darum, gesellschaftlich erzeugte Strukturen zu erkennen und die Bedingungen der Minderheiten zu verbessern sowie Missstände zu beseitigen. Es sollen Chancengleichheit geschaffen sowie Aus- und Eingrenzungsmechanismen minimiert werden, Privilegien erkannt und hinterfragt werden (El-Qasem 2021). Diese Diskussionen und die politische Bildungsarbeit sind notwendig für die Gesellschaft, da diese auf Ungleichheiten aufgebaut ist und damit Teilhabe und Inklusion geschaffen werden soll. „In politischer Definition bezeichnet Empowerment so *einen konflikthaften Prozeß [sic!] der Umverteilung von politischer Macht*, in dessen Verlauf Menschen oder Gruppen von Menschen aus einer Position relativer Machtunterlegenheit austreten und sich ein Mehr an demokratischem Partizipationsvermögen und politischer Entscheidungsmacht aneignen“ (Herringer 2020).

Wenn eine Form von Machtlosigkeit vorherrscht, die zum Beispiel durch Trauma oder psychischen Krankheiten ausgelöst wird, soll gelernt werden, sich selbstständig Macht über das eigene Leben zurückzuholen und die bestehenden

Abhängigkeiten abzulegen, ohne dass eine neue Abhängigkeit zu der/den empowernden Person(en) entstehen soll. „Empowerment in diesem reflexiven Sinn bezeichnet damit *einen selbstinitiierten und eigengesteuerten Prozeß [sic!] der (Wieder-) Herstellung von Lebenssouveränität* auf der Ebene der Alltagsbeziehungen wie auch auf der Ebene der politischen Teilhabe. Diese Definition betont somit den Aspekt der Selbsthilfe und der aktiven Selbstorganisation der Betroffenen“ (Herringer 2020).

3.2 Historische Einordnung

Im Folgenden möchte ich auf Immanuel Kant eingehen, welcher in seinen Theorien Begriffe wie *Selbstbestimmung* und *Autonomie* wählt, was als Anfang des Konzeptes des Empowerments gesehen werden kann. Kant definiert den Begriff der Autonomie, „[...] er meint Selbstbestimmung des Menschen, der Gesellschaft oder auch, ohne daß [sic!] der metaphorische Gebrauch als problematisch erscheint, Selbstbestimmung der Welt schlechthin. Ist die Autonomie durch eine Fremdbestimmung behindert oder beseitigt, gilt es, sie wieder herzustellen oder überhaupt erst zu gewinnen“ (Feil 1982). Bei diesen Begriffsklärungen steht das Individuum, dessen Freiheit und seine Selbstbestimmung im Vordergrund, aber nicht als Einzelperson, sondern im Blick auf das gesellschaftliche Zusammenspiel. Hierbei kann sich das Individuum nicht selbst seiner Freiheit berauben, sondern dies muss von außen geschehen.

„Autonomie, ganz selbstverständlich und ohne jede weitere Erläuterung gebraucht, erscheint auch bei Herbert Marcuse als völlige Selbstbestimmung des Individuums: ‚Selbstbestimmung wird in dem Maße real sein, wie die Massen in Individuen aufgelöst worden sind. Sie wird ermöglicht durch Überwindung der Strukturen, die sie verhindern. Autonomie ist das Ergebnis der Befreiung des Individuums von jeglicher Herrschaft‘“ (Feil 1982). Autonomie-Fähig gilt nach Kant und Marcuse aber erst ein Mensch, der zu freien Entscheidungen fähig ist und Vernunft anwenden kann.

In den 1960er Jahren haben die *Neuen Sozialen Bewegungen* dazu beigetragen, dass sich die Definition des Empowerments weiterentwickelte (Herringer 2020). Die Bewegungen fanden in einigen westlich-kapitalistischen Gesellschaften statt und

veränderten diese. Es gab Proteste, bei denen Demokratisierung und angepasste Grund- und Menschenrechte gefordert wurden, in diesem Zuge auch die Emanzipation der Frau. Es handelte sich um die Vorreiter:innen der heutigen feministischen Bewegungen. Wobei es hierbei auch diverse Gruppen gab, die sich aenspalteten und zwar für ähnliche Dinge kämpften, aber dennoch sich grundlegend unterschieden. Als Beispiel möchte ich *White Feminism* nennen, bei dem es hauptsächlich um die Rechte weißer Frauen ging und *Black Feminism*, bei dem die Rechte schwarzer Frauen im Vordergrund standen. Bei beiden Bewegungen geht es um die Emanzipation von Frauen, dennoch machten sich die weißen Frauen kaum Gedanken zu Themen wie Rassismus und Klassismus, weswegen der *Black Feminism* entstand.

Also nicht nur für die Rechte und die politische Beteiligung von Frauen setzten sich einige Bewegungen ein, sondern auch für die von Bipoc-Menschen⁸. Auch sie beeinflussten das Konzept des Empowerments. So bildeten sich Solidaritätsgemeinschaften, die gemeinsam Proteste organisierten und zusammen mehr Einfluss auf die Gesellschaft und die Politik nehmen konnten. Es ging aber nicht nur um die politische Umverteilung von Macht und Mitspracherecht, sondern zudem um die Umverteilung materieller, kultureller und sozialer Ressourcen. Außerdem wollten sie gesellschaftliche Muster und Normen abschaffen, welche von Diskriminierung und Rassismus beeinflusst wurden.

Allein die Frauenrechtsbewegung sowie die Bürgerrechtsbewegung der Bipoc-Menschen in den USA sind historische Ereignisse, welche zu den diversen Auslösern zählen, warum die *Neuen Sozialen Bewegungen* entstanden sind und schon vorher Empowerment praktiziert wurde. „Die civil-rights-Bewegung⁹ – so können wir zusammenfassen – hat das Grundkapital einer [...] Praxis des Empowerment [sic!] in politischer Selbstorganisation geschaffen: die Auskehr von Menschen aus ohnmächtiger Resignation und die aktive Aneignung von Bastionen¹⁰ der Macht; das Gewinnen von Stärke im Plural des Projektes kollektiver Selbstorganisation; die Entwicklung von druchsetzungskräftigen Instrumentarien eines strittigen bürgerschaftlichen

⁸ Als Bipoc-Menschen (eng.: Black, Indigenous and People of Color) werden, aus politischen Gründen, schwarze und indigene Menschen bezeichnet und die Bezeichnung soll ihre rassistischen Erfahrungen betonen (Korneli et al. 2022).

⁹ Civil-rights-Bewegung (eng.: Bürgerrechtsbewegung) (Herringer 2020).

1

¹⁰ Bastition bezeichnet etwas, dass an einem Glaubenssatz oder einer Lebenseinstellung festhält oder sie verteidigt, obwohl diese verschwindet oder sie bedroht wird (Übersetzung: Cambridge Dictionary 2023).

Engagements“ (Herringer 2020). In politischen (Widerstands-) Bewegungen und Emanzipationsbewegungen lässt sich das Konzept des Empowerments im Allgemeinen wiederfinden. Im Vordergrund steht, das gemeinsame Mobilisieren und die Erfahrungen von Betroffenen zu verbalisieren, mit dem sie Einfluss auf die Gesellschaft und auf die Politik nehmen können.

Das Empowerment-Konzept wurde aber erst 1976 in einen pädagogischen Kontext gerückt. Barbara B. Solomon hat in ihrem Buch *Black empowerment: Social work in oppressed communities*¹¹ das Konzept in der sozialen Arbeit beschrieben (Herringer 2020). Hierbei betrachtet sie die Probleme, denen sich ethnische Minderheiten stellen müssen und wie Empowerment ihnen helfen kann. Es beschreibt, wie Sozialarbeiter:innen in ihrer Arbeit Menschen zur persönlichen sowie zur kollektiven Selbstermächtigung unterstützen können. So werden die Begriffe von Autonomie und Selbstbestimmung auch weiterhin in der psychosozialen Arbeit aufgegriffen und Methoden dazu angewendet.

Richard Rorty hat den Begriff der *Selbstaunomie* mit der *Solidarität* verknüpft. Er bezeichnet Solidarität als das Phänomen, dass das Individuum in die eigene gesellschaftliche Gruppe inkludiert und somit die eigene Perspektive erweitert. Es geht laut ihm also hauptsächlich darum, sich in der eigenen Gruppe zu etablieren und die gesellschaftlichen Umstände oder die Stellung der Gruppe zu verbessern. So wird auch von dem *wir* als Gruppe gesprochen und das Gefühl des Zusammenhalts wird gestärkt. Das Konzept des Empowerments beinhaltet dieses Solidaritätsgefühl, es ist sogar sehr entscheidend. Rorty hat die linksliberalen Bewegungen des Westens stark beeinflusst. Dieses plurale Miteinander, bei dem das Individuum sich für die Interessen der gesellschaftlichen Gruppe, dem es zugehört, einsetzt, bedeutet, dass verschiedene Perspektiven aufeinandertreffen. Dies kann dazu führen, dass Binaritäten¹² und hegemoniale Klassifikationsschemata¹³ überwunden werden können (Korneli et al. 2022).

1

¹Black empowerment: Social Work in oppressed communities (eng.: Schwarzes Empowerment: Soziale Arbeit in unterdrückten Gemeinschaften)

1

² Binaritäten bedeutet Zweiteiligkeit (Korneli et al. 2022).

³ Hegemoniale Klassifikationsschemata beschreibt den Zustand, dass weiße heterosexuelle Cis-Männer so viel Macht im dem gesellschaftlichen System haben, dass Menschen anderer gesellschaftlicher Kategorien kaum Chancen haben, gleichberechtigt zu sein (Korneli et al. 2022).

3.3 Allgemeine Strategien

Bei Workshop-Angeboten, bei denen der Hilfe-zur-Selbst-Hilfe-Ansatz angewendet wird, wie es auch bei Empowerment-Workshops der Fall ist, lässt sich ein Machtgefälle zwischen Workshop-Leiter:innen und den Teilnehmenden beobachten. Bei Workshops, bei denen das Ziel ist, gegen geschlechtsbezogene Benachteiligung vorzugehen, ist dies in der Regel in einer abgeschwächten Form der Fall. „Der wesentliche Unterschied ist jedoch, dass sich hierbei die Helfer*in [sic!] ihrer Macht und ihrer privilegierten Position bewusst ist und aufgrund von ethischen oder politischen Motiven und Überzeugungen und aus einer machtkritisch sensibilisierten und reflektierten Haltung heraus gebend, teilend, unterstützend handelt“ (Halil Can 2019). Die Autonomie der Teilnehmenden soll verstärkt werden, sodass sie eigenständig und unabhängig tätig werden können. Dies soll ihnen helfen, die eigene Macht über ihr Leben wieder zu erlangen oder zu stärken. Mit der gegebenen Hilfe sollten keine Erwartungen oder Forderungen an die Teilnehmenden verbunden sein, sondern sie sollte rein selbstermächtigend sein, d.h. die Teilnehmenden sollen selbst entscheiden können, wie sie mit dem Gelernten umgehen sowie ob und wie sie dieses anwenden wollen. Der kollektive Umgang mit den Themen des Workshops kann ein Solidaritätsgefühl schaffen, damit sich die Teilnehmenden empowert und nicht allein gelassen fühlen. Der kollaborative¹⁴ Austausch soll helfen, die Fähigkeiten und Potenziale der Teilnehmenden produktiv in den Prozess mitzubringen. „Es ist ein individueller oder kollektiver Akt des sozialen und kommunikativen Aktivseins und Engagements für und Aushandelns von vielfältigen und unterschiedlichen Belangen, Bedürfnissen und Interessen“ (Halil Can 2019). Es sollen ihnen Ressourcen und Zugänge gegeben werden, um mehr Handlungsmöglichkeiten und möglichst eine Überwindung der Ungleichheits- und Diskriminierungsverhältnisse zu erreichen. Dies ist eine Verknüpfung des individuellen und des kollektiven Empowerments.

Da Flinta*-Personen von Diskriminierungen betroffen sind, ist es *wichtig, bewusst geschützte Empowerment-Räume* (safer spaces) zu schaffen. „[...] Geschützte Empowerment-Räume, als Vertrauensräume, bieten Möglichkeiten der Begegnung,

1

⁴ Kollaborativer Austausch ist das gemeinsame und gleichzeitige Arbeiten (Halil Can 2019).

des gegenseitigen Austauschs, der Sensibilisierung und Bewusstwerdung über intersektionale Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sowie deren Strukturen und Wirkmechanismen, woraus Nähe für empathische, solidarische und somit auch heilende Prozesse entstehen kann“ (Halil Can 2019). Der Workshop wird zu einem politischen Raum, da sich mit Ungleichheitsverhältnissen machtkritisch auseinandergesetzt wird.

3.4 Empowerment und politische Bildungsarbeit

Bei Empowerment geht es um die Ermächtigung von einzelnen Menschen oder gesellschaftlichen Gruppen, indem sie ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Ressourcen nutzen, um Veränderungen in ihrem Leben herbeizuführen und um ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Aber im Kontext der politischen Bildungsarbeit kann Empowerment auch bedeuten, dass Menschen dazu befähigt werden, Verantwortung für politisches Handeln zu übernehmen, Veränderungen zu fordern und an politischen Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Empowerment kann „zum einen als Ziel der Bildungsbemühungen, zum anderen als Ausgangspunkt und Gegenstand politischer Bildungsprozesse“ (Wohnig 2020) gesehen werden. Formales politisches Lernen ist im Fall der Empowerment-Workshops allein schon die Tatsache, dass den Teilnehmenden die Möglichkeit der Mitbestimmung gegeben wird und dass sich der Workshop auf ihren Bedürfnissen und Erfahrungen aufbaut. Aber es finden auch politische Lernprozesse statt, indem durch die Selbstermächtigung der Teilnehmenden auch die politische Partizipation angeregt wird. Es erfordert aber auch eine kritische Reflexion der eigenen Haltung sowie der eigenen Privilegien. Dies kann das alltägliche Zusammenleben mit Menschen in der Gesellschaft beeinflussen. „Politische Bildung muss Machtverhältnisse in den Blick nehmen und marginalisierte Positionen sichtbar machen, um eine höhere Pluralität in gesellschaftlichen Kontroversen bewirken zu können. Sie soll Wege zur Gesellschaftsveränderung aufzeigen und dazu beitragen, die Potenziale junger Menschen zu innovativen Weiterentwicklungen von Zivilgesellschaft und Demokratie stärker zu nutzen“ (Empowered by Democracy und Bundesausschuss Politische Bildung (bap) e.V., 2017)

4. Konzeptionierung von Angeboten

4.1 Vorüberlegungen für Empowerment-Workshop

Bei diskriminierungskritischen Angeboten ist es wichtig, dass sich die Fachkräfte in einem stetigen Prozess der Selbstreflektion und Weiterbildung befinden und zwar in Bezug auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, als auch bezüglich des Hinterfragens der eigenen stereotypischen Vorannahmen. Sie müssen sich (falls vorhanden) ihrer Privilegien bewusst sein und sich vergegenwärtigen, von welchen Diskriminierungsformen sie nicht betroffen sind. In diesem Fall sollten sie sich vornehmen während des Workshops nicht aus der Perspektive einer betroffenen Person heraus zu sprechen, sondern Menschen den Vortritt lassen, die von dieser/n Diskriminierungsform/en wirklich betroffen sind (Debus und Laumann 2018).

Fragen, die sich Fachkräfte selbst zur Vorbereitung stellen können/sollten:

- „Was kann ich den Teilnehmenden mit unterschiedlichen sexuellen bzw. romantischen Orientierungen, Körpern, Geschlechtsidentitäten, geschlechtlichen Ausdrucksformen und Beziehungsformen in meinem Arbeitssetting anbieten?“
- Für wen bin ich besonders aufmerksam oder einfühlsam?
- Wessen Ressourcen und/oder Probleme wahrzunehmen fällt mir leicht?
- Wem kann ich was anbieten?
- Mit wem komme ich besonders gut in Kontakt?
- Gegenüber welchen Dynamiken kann ich mich besonders gut abgrenzen?
- Welche Ressourcen ziehe ich aus meinen Erfahrungen für meine pädagogische Arbeit? Wo liegen meine Stärken?“ (Debus und Laumann 2018)
- Wo liegen ggf. meine Triggerpunkte¹⁵? Was könnte mich verunsichern und wie gehe ich damit um? Wie beeinflusst dies meine Arbeit?
- Welche Dynamiken kann oder sollte ich fördern? Und wie?

1

⁵ Bei Triggerpunkten handelt es sich um Erfahrungen oder Erlebnisse, die für Menschen traumatisch waren und diese können durch Erwähnungen bestimmter Begrifflichkeiten oder Nennung bestimmter Szenarien an diese erinnert werden. Dies führt oftmals zu emotionalem Stress oder Panik bei den Betroffenen (Übersetzung: Carter 2015).

- Wie kann ich damit umgehen, wenn Teilnehmende mehr Expert:innenwissen bei bestimmten Themen mitbringen als ich?
- Wie gehe ich mit Diskriminierung innerhalb des Workshops um? Was empfinde ich, wenn ich Diskriminierung (mit)erlebe?
- Wie emotional werde ich bei bestimmten Themen und wie kann ich mich davon abgrenzen, um Professionalität zu wahren?
- Wie kann ich Wissen möglichst hierarchiearm/-frei vermitteln?
- Wie kann ich das Spektrum der Geschlechtervielfalt sichtbar machen, ohne dabei statische Identitäten festzuschreiben?

Dinge, die Fachkräfte bei der Vorbereitung beachten sollten:

- Konsensbasiert entscheiden (bei mehreren anleitenden Personen) und hierarchiearme Strukturen umsetzen
- Auf die Zusammensetzung des Teams achten (für Teilnehmende ist es einfacher, wenn sie sich mit den Fachkräften identifizieren können)
- Beratungsstellen kennen und Adressen verfügbar halten
- Den Veranstaltungsort so wählen, dass er zu den Inhalten des Workshops passt (z.B. keinen Veranstaltungsort auswählen, gegen den es Diskriminierungsvorwürfe gibt, etc.)
- Vor- und Nachbesprechungen planen

Zur Vorbereitung eines Workshops gehören im Allgemeinen noch weitere Schritte der Vorbereitung, welche ich aber nicht aufzählen werde, da diese nicht nur spezifisch für Empowerment-Workshops für Flinta*-Personen sind.

4.2 Empfehlungen für die Durchführung des Workshops

Der intersektionale Ansatz des Empowerment-Workshops geht davon aus, dass Menschen von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sein können und diese auch in gesellschaftlichen Strukturen, als Hierarchie- und Ungleichheitsverhältnisse zu finden sind. Diese Diskriminierungsformen und -erfahrungen gilt es während des Workshops zu analysieren und zu diskutieren. Es geht aber auch darum, gegen

internalisierte¹⁶ Vorurteile zu arbeiten und vor allem den Teilnehmenden zu helfen, das eigene Recht auf ein diskriminierungsfreies Leben einzufordern und dieses durchzusetzen (Debus und Laumann 2018).

4.2.1 Zu fördernde Kompetenzen und Erfahrungen

Im Folgenden einige Beispiele zu fördernden Kompetenzen und Erfahrungen, welche meines Erachtens die wichtigsten für einen Empowerment-Workshop darstellen:

- „Grundhaltung und Erfahrung gegenseitigen Respekts unter Gleichen und in hierarchischen Verhältnissen
- Selbstakzeptanz und die Erfahrung, von anderen (auch in nicht normgerechtem Verhalten) akzeptiert zu werden [...]
- Ambiguitätstoleranz: die Fähigkeit, mit als uneindeutig oder unklar wahrgenommenen Situationen umzugehen. Auch: die Erkenntnis, dass Ambiguität nicht heißen muss, etwas noch nicht verstanden zu haben, sondern ein normaler Aspekt vieler Situationen ist
- Umgang mit Unsicherheit – Handlungsfähigkeit auch ohne Handlungssicherheit – die Akzeptanz, dass Unsicherheit selbstverständlich zum Leben dazu gehört und weder individuelles Versagen noch, durch Anderen zugefügtes Unrecht ist [...]
- Gegenseitige Fürsorge und Solidarität
- Partizipation, Selbstwirksamkeits-Erfahrungen, Handlungsfähigkeit und Widerständigkeit – Dinge verändern, anstatt Aggressionen an sich selbst oder Schwächere weiterzuleiten [...]
- Themenfeldspezifisch: Entlastung von einengenden Geschlechternormen und Arbeit an Alternativen zu selbst- oder fremdschädigenden Umgangsweisen damit“ (Debus und Laumann 2018)

1

⁶verinnerlichte (Duden 2018.)

4.2.2 Steigerung der Handlungsfähigkeit

Themen, welche die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden erweitern können: Selbstreflexion der eigenen Bedürfnisse, Erfahrungen und des eigenen Wissens. Diskussionspunkte können hierbei z.B. unangemessene intime Fragen, Fremdouting¹⁷, Reaktionen auf Coming-Out¹⁸ usw. sein. Aber auch die Reflektion über die Unsicherheiten bezüglich geschlechtlicher und sexueller Identitäten, Körper, oder Lebensweisen und der Umgang mit diesen.

Oder auch: Wie verhalte ich mich angemessen und solidarisch unterstützend in Situationen, in denen ich Diskriminierung mitbekomme, ohne dabei selbst übergriffig zu sein (ist die Hilfe überhaupt gewünscht)? Wie schütze bzw. wehre ich mich in solchen Situationen, aber auch in Situationen, in denen ich direkt von Diskriminierung betroffen bin? (Debus und Laumann 2018) Was würde ich mir von Außenstehenden wünschen, wenn sie mitbekommen, dass ich mich in einer diskriminierenden Situation befinde?

4.2.3 Arbeitsprinzipien

Es soll eine vertrauliche, einvernehmliche, freiwillige und nicht wertende Atmosphäre geschaffen werden, in der sich die Teilnehmenden wohlfühlen, ihre Interessen, Bedürfnisse aber auch Grenzen auszusprechen. Da der Fokus auf Teilnehmenden des Workshops liegt, soll geklärt werden, von welchen Formen der Diskriminierung und Gewalt sie betroffen sind und wie sie in ihrem eigenen Leben eine Steigerung ihrer Handlungsfähigkeit erzielen können.

- Die Erfahrungen der Teilnehmenden sollen anerkannt werden. Das Ziel ist es für ihre Probleme realistische und angemessene Lösungen zu finden.

¹⁷ Fremdouting bezeichnet die Situation in der eine Person ungewollt durch eine andere Person geoutet wird. Dies bezieht sich auf Sexualität aber auch auf Geschlechteridentität (Debus und Laumann 2018).

¹⁸ Coming-Out ist der Prozess bei dem Menschen, welche nicht der gesellschaftlichen Norm (also heterosexuelle Cis-Personen) entsprechen, anderen Menschen ihre Sexualität und/oder Geschlechteridentität mitteilen. Dieser Prozess ist oft mit Angst verbunden, da es zu Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Coming-Outs kommen kann (Debus und Laumann 2018).

Diese Lösungen gelten nicht allgemein übergreifend für alle Menschen, sondern sollen individuell für jede:n Teilnehmer:in herausgearbeitet werden.

- Menschen werden unabhängig von Zuschreibungen betrachtet. Aber gleichzeitig verschließt sich der Workshop nicht davor, Einflüsse von „Geschlechtszuschreibungen und Kulturalisierungen ernst zu nehmen“ (Dissens e.V. 2011), genauso wie gesellschaftliche Differenzen und Herrschaftsverhältnisse.
- Weiterhin sollte reflektiert werden, dass auch diese Menschen diskriminierend handeln können. Aus diesem Grund sollen die Teilnehmenden ihre Privilegien hinterfragen und Verantwortung für ihr Handeln übernehmen. Es gilt nämlich, dass jede Art von diskriminierendem Verhalten in diesem Workshop keinen Platz hat (Dissens e.V. 2011).
- „In allen Angeboten einengende Geschlechternormen und Normen rund um sexuelle und amouröse Vielfalt nicht wiederholen und regelmäßig Kritik daran üben, ohne gleichzeitig Menschen abzusprechen oder dafür abzuwerten, entsprechend leben zu wollen. [...] Präsenz der Themen Sexismus, Hetero-Sexismus, Cis- und Endo-Sexismus¹⁹ sowie von LSBTIQAP+²⁰ im Rahmen von Angeboten zu anderen Ungleichheitsverhältnissen bzw. Diskriminierungsformen (Intersektionalität)“ (Debus und Laumann 2018). Dies kann dadurch gewährleistet werden, dass im Workshop vielfältige, intersektionale Beispiele gewählt werden (z.B. auch Vielfalt an Körpern, Hautfarben, Religionen, Altersgruppen, Milieus etc.). Hierzu gehören auch heterosexuelle und cis-geschlechtliche Lebensweisen.

4.2.4 Methoden und Prozesse

Es gibt eine große Vielfalt an Methoden, welche für einen intersektionalen Empowerment-Workshop in Frage kommen, auf welche ich im folgenden Verlauf noch

¹⁹ Endo-Sexismus ist Sexismus gegenüber intergeschlechtlichen/-sexuellen Menschen (Debus und Laumann 2018).

²⁰ „LSBTIQAP+ (Lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche, intergeschlechtliche, queere, asexuelle und pansexuelle Menschen)“ (Debus und Laumann 2018).

spezifischer eingehen werde. Sie sind abhängig von den individuellen Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden und ihrem Umgang mit diesen. Sie sollen den unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden gerecht werden. Deswegen ist es empfehlenswert, dass Konzept offen und flexibel zu gestalten und Alternativen vorzubereiten.

Bei der Erklärung der Methode gegenüber der Workshop-Gruppe sollte darauf geachtet werden, dass kompetenzorientierte Zielformulierungen nicht benutzt werden. (Auf die Ziele des Beispiel Workshops, werde ich spezifischer nochmal im Kapitel 5.3 *Ziele* eingehen.) Es geht eher darum, innerhalb des Workshops Prozesse anzustoßen und den Teilnehmenden durch die Methoden zu ermöglichen, Inhalte in ihr eigenes Leben zu übertragen zu können. Die Selbstbestimmung der Teilnehmenden muss mitgedacht werden, da diese möglicherweise anders handeln, als es vorher durch das Fachpersonal absehbar ist (Debus und Laumann 2018).

Die anleitenden Personen sollten beachten, dass Methoden Gefahr laufen können, Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse zu reproduzieren. „Zum Beispiel können Methoden, die Normen aufrufen, besonders die verletzen, die dadurch verschärft vorgeführt bekommen, dass sie an diesen Normen scheitern [...]“, da sie „[...] beim Besprechen ihrer Fragen und Realitäten Diskriminierung befürchten (müssen)“ (Debus und Laumann 2018).

Die Teilnehmenden bringen Trauma-Erfahrungen mit, welche durch bestimmte Methoden getriggert werden können. Es sollten z.B. keine Methoden ausgewählt werden, bei denen die Teilnehmenden zu Körperkontakt aufgefordert werden. Im Allgemeinen sollte darauf geachtet werden, dass die Durchführung der Methode auf Freiwilligkeit beruht und nicht mit Druck verbunden ist. Anleitende Personen sollten sich der Potentiale, aber auch vor allem über die Risiken der ausgewählten Methoden im Klaren sein und diese verantwortungsvoll gegeneinander abwägen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass es spezifische Methoden und Übungen gibt, die Individuen helfen können, Kontrolle über ihr Leben zurückzuerlangen.

Als Beispiel möchte ich einige oft verwendete Methoden nennen:

- Rollenspiele befähigen Teilnehmer:innen dabei, Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln und Perspektivwechsel anzuregen. Dies kann in Paaren oder kleinen Gruppen durchgeführt werden, wobei die Teilnehmer:innen abwechselnd verschiedene Rollen spielen und verschiedene Szenarien üben.
- Partizipative Methoden, wie z.B. Peer-Mentoring²¹ oder Gruppenarbeit, können Teilnehmer:innen dabei helfen, sich aktiv am Workshop zu beteiligen und ihre Erfahrungen und Ressourcen zu teilen.
- Aktionplanung bietet den Teilnehmer:innen die Möglichkeit, auf Grundlage dessen, was sie im Workshop gelernt haben, einen Aktionsplan zu erstellen. Dies kann das Setzen von (Sub-) Zielen, die Identifizierung potenzieller Hindernisse und die Entwicklung von Strategien zur Überwindung dieser Hindernisse sein.

4.2.5 Prävention von Othering bei genderspezifischen Empowerment Workshops

Es ist wichtig innerhalb des Empowerment-Workshops zu thematisieren, dass Cis-Männer nicht von der Teilnahme am Workshop ausgeschlossen werden, weil sie *generell* zu diskriminierendem oder gewalttätigem Verhalten neigen. Das Hauptmerkmal struktureller Ungleichheit, ist, dass es vielen von ihnen im Alltag gar nicht auffällt, dass wir in einer diskriminierenden und sexistischen Gesellschaft leben. Niemand kann sich seine Privilegien, auch nicht seine Benachteiligung aussuchen. Es kann sich aber ausgesucht werden, wie mit der eigenen gesellschaftlichen Position umgegangen wird. (Schiff 2018)

Um den Othering-Prozess während eines genderspezifischen Empowerment-Workshops mit einer bestimmten exkludierten Zielgruppe (Cis-Männer) zu minimieren, ist es wichtig, den Fokus auf Eigenschaften zu setzen, welche die Teilnehmenden mit den exkludierten Personen verbinden (z.B. das auch Cis-Männer von sexueller Gewalt betroffen sein können). Dies erfolgt durch die bewusste Schaffung eines

2

¹Peer-Mentoring bezeichnet die Art von Mentoring, bei denen beide Personen der gleichen sozialen oder gesellschaftlichen Gruppe angehören oder ähnliche Lebensrealitäten haben. Dabei ist Mentor:in *erfahrener* und kann der anderen Person Hilfestellungen geben (Übersetzung: Fowler 1986).

sicheren Raumes, bei dem offener Dialog, ermutigende und respektvolle Kommunikation im Vordergrund stehen und auch durch das Anbieten von Ressourcen und Hilfe für die, die exkludiert werden. Denn auch Cis-Männer können von Diskriminierung betroffen sein, wenn auch in einem anderen Ausmaß als Flinta*-Personen. Inklusiv Sprache, bei denen Geschlechterdiversität beachtet wird, kann Flinta*-Personen helfen sich bei einem Empowerment Workshop wohler und mehr einbezogen zu fühlen und so kann verhindert werden, dass sich bestimmte Gruppen exkludiert oder marginalisiert fühlen. Es ist also bedeutend ein inklusives Umfeld zu schaffen, bei denen Unterschiede nicht ignoriert werden, sondern gegen Diskriminierung aufgrund von diesen Unterschieden vorgegangen wird.

5. Beispiel-Konzept

Unter Beachtung der im vorherigen Kapitel genannten Vorüberlegungen und Empfehlungen, möchte ich nun ein Beispiel-Konzept gestalten. Dieses soll die Prinzipien und Inhalte beinhalten und aufzeigen, wie sie anwendungsbezogen in den Workshop eingebracht werden können.

5.1 Workshop Beschreibung

Thema: intersektionales Empowerment für Flinta*-Personen, zu Selbstermächtigung gegen Diskriminierung (von Freund:innen, Familienmitgliedern, Bekannten etc.)

Es handelt sich hierbei um ein exemplarisches Beispiel für ein Konzept. Dieses kann als Vorlage für den Themeneinstieg in intersektionales Empowerment genutzt werden und es eignet sich vor allem für Teilnehmende, die bisher noch nicht viele Erfahrungen in dem Bewältigen von diskriminierendem Verhalten gemacht haben und nach Handlungsmöglichkeiten suchen. Der Workshop eignet sich aber auch für fortgeschrittene Teilnehmende, welche ihre Handlungsmöglichkeiten vertiefen wollen. Im Fokus stehen Umgang mit persönlichen Diskriminierungserfahrungen, Selbstermächtigung sowie individuelles und kollektiv solidarisches Empowerment. Teilnehmende sollen vorab selbst reflektieren, ob der Workshop für sie ein geeignetes Mittel für den Umgang mit ihren Erfahrungen ist.

5.2 Zielgruppe des Workshops

Die Zielgruppe des Workshops sollen Flinta*-Personen sein, welche von geschlechtsbezogener Diskriminierung, Ungleichheiten, sowie von Hierarchie- und Machtverhältnissen betroffen sind. Für Menschen, die Trauma-Erfahrungen mit sexueller Gewalt gemacht haben, sind die Methoden und Lösungsansätze eines Empowerment-Workshops höchstwahrscheinlich nicht das richtige Mittel. Kurzzeitpädagogischen Formaten, in Form eines Workshops, sind leider zeitliche sowie

inhaltliche Grenzen gesetzt, denn es kann nicht ausreichend die Hilfestellung geben werden, die bei z.B. Gewalterfahrungen notwendig und wichtig ist. Zusätzlich ist es auch abhängig vom pädagogischen Hintergrund der Fachkräfte, ob diese ausreichend geschult für solche Erfahrungen und den *richtigen* Umgang mit diesen.

5.3 Ziele

Da es sich um einen intersektionalen Workshop handelt, besteht der Inhalt hauptsächlich daraus, die Mehrfachzugehörigkeiten, sowie die -diskriminierungen in den Mittelpunkt des Workshops zu stellen. Es sollen die komplexen Lebensrealitäten der Teilnehmenden behandelt werden. Die Teilnehmenden sollen mit all ihren Erfahrungen ernst genommen werden und sich auch ernstgenommen fühlen, vor allem da diese für sie eine alltägliche Realität darstellen. Er zielt außerdem auf die Sensibilisierung für Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnisse ab und den Umgang mit diesen. Die Teilnehmer:innen sollen dazu befähigt werden, auf diese gesellschaftlichen Strukturen, auf individueller sowie auf der gesellschaftlichen Ebene, zu reagieren und damit einen für sie besseren Umgang mit dem Gefühl der Machtlosigkeit zu finden. Durch kollektives Empowerment soll ein Solidaritätsgefühl geschaffen werden.

Mit der gegebenen Hilfe sollen keine Erwartungen oder Forderungen an die Teilnehmenden verbunden sein, sondern sie sollen rein selbstermächtigend sein, d.h. die Teilnehmenden sollen selbst entscheiden können, wie sie mit dem Gelernten umgehen sowie, ob und wie sie diese anwenden wollen. Es wäre natürlich wünschenswert, wenn alle dieser Ziele erreicht werden könnten. Dies ist jedoch nicht der Anspruch dieses Workshops, da die Teilnehmenden und deren Erfahrungen im Vordergrund stehen. Da es sich um langfristige Ziele handelt, können nicht alle Ziele für jede einzelne Person erreicht werden. Daher ist es wichtiger den Erfahrungen der Teilnehmenden Raum zu geben, Anstöße zu geben, als an der Erreichung vorab beschlossener Ziele festzuhalten.

Unter Beachtung der im vorherigen Kapitel beschriebenen Bedingungen, also der Handlungsempfehlungen und Überlegungen, geht nun an die konkrete Planung des Workshops.

Die Beziehung zwischen den Fachkräft(en) und den Teilnehmenden ist ein entscheidender Punkt bei der Erstellung und für das Gelingen eines Empowerment-Workshops. Da er sich in diesem Fall auf Diskriminierungserfahrungen bezieht und den Umgang mit diesen, ist es von Vorteil, wenn die Fachkräfte sich nahe an der Realität der Teilnehmenden befinden. Das bedeutet, dass sich die Teilnehmenden besser mit Menschen identifizieren können, die auch Flinta*-Personen und auch von Diskriminierungen betroffen sind. Dadurch kann eine engere Beziehung aufgebaut werden und die Teilnehmenden fühlen sich nicht von oben herab belehrt und sind somit motivierter, in dem Workshop mitzuwirken. Außerdem hilft dies auch bei der Schaffung eines geschützten Raumes.

Um einen sicheren Raum für Flinta*-Personen zu schaffen, ist es wichtig, abzuklären, mit welchen Pronomen die Teilnehmenden im Rahmen des Workshops angesprochen werden wollen. Hierbei wird bewusst die Formulierung „im Rahmen des Workshops“ gewählt, da dies einem Zwangs-Outing entgegenwirken soll, falls Teilnehmende noch nicht bereit sind, ihre Geschlechteridentität preiszugeben. Außerdem wird hier auf Freiwilligkeit geachtet (Debus und Laumann 2018). Um den Teilnehmenden deutlich machen zu können, dass die anleitenden Personen des Workshops sensibel für ihre Erfahrungen und Geschlechteridentitäten sind, sollten sich natürlich auch mit ihren Pronomen vorstellen und auf eine geschlechtsneutrale Sprache achten. Dadurch sollen sich die Teilnehmenden nicht exkludiert fühlen, wenn sie nicht gesellschaftlichen Geschlechternormen angehören.

Gegenüber den Teilnehmenden sollte klargestellt werden, dass der Workshop innerhalb eines sicheren Raumes stattfindet und für jede Person die Option des Ausstiegs aus dem Workshop jederzeit offensteht. Gerade da verschiedene erlebte Diskriminierungsformen Triggerpunkte mit sich bringen können, sollten die Teilnehmenden vorab darüber informiert werden, dass der Workshop Triggerpunkte enthalten kann. Da es Grundsatz des Workshop ist, dass die Teilnehmenden jederzeit ihre Bedürfnisse äußern und ihnen nachgehen dürfen, sollten sie vorab Zeit bekommen, um den möglichen Umgang mit Triggern abzuklären, damit sie sich ggf. eine: Partner:in aus dem Workshop auswählen können, welche:r in diesem Fall mit ihnen den Raum verlässt.

Gerade bei biografischen Methoden, kann es zu einem Coming-Out-Sog²² kommen, der die Verletzlichkeit mancher Teilnehmenden erhöht, weswegen auch hier sehr auf Freiwilligkeit und ein sicheres Umfeld, ohne Druck geachtet werden muss. Dennoch ist es wichtig einen persönlichen Zugang zu dem Thema zu gewährleisten. Es soll Empathie gefördert werden und es ist einfacher für die Teilnehmenden, einen Bezug zum eigenen Leben herzustellen und eigene Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Intersektionale Empowerment-Workshops wollen Diskriminierungserfahrungen sowie ggf. geschlechtsbezogene Gewalterfahrungen der Teilnehmenden, sichtbar machen, diese anerkennen und nicht ignorieren. Dabei ist wichtig, die Teilnehmenden nicht auf ein Problem zu reduzieren, noch dazu, da es sich hierbei nicht um ein individuelles Phänomen handelt. Schuldzuweisungen gegenüber den Teilnehmenden sind hierbei kontraproduktiv, vielmehr ist eine Reflexion viel wichtiger und zielführender.

Die Inhalte des Workshops sollten so gestaltet sein, dass sie offen für die Erfahrungen der Teilnehmenden sind, auch da die Erwartungen der Anleitenden an den Workshop anders sein können als die der Teilnehmenden. Dadurch eröffnen sich neue Möglichkeiten mit diesen Problemen umzugehen, welche den Pädagog:innen vorher nicht bewusst waren und dadurch werden vorab nicht beachtete Hierarchieverhältnisse sichtbar.

Im Workshop-Setting ist es wichtig, dass alle Teilnehmenden unter den Begriffen das Gleiche verstehen, daher ist eine Einführung mit Begriffsklärung notwendig. Da spartenspezifische Begriffe verwendet werden, sollten die Teilnehmenden, auch ohne Vorkenntnisse an dem Angebot teilnehmen zu können.

Erste Einstiegsfragen werden gestellt, um die Teilnehmenden ans Thema anzunähern. Außerdem werden sie dadurch aufgefordert „eine erste Selbstreflexion bezüglich ihres Vorwissens, ihrer Erfahrungen aber auch ihrer Positionierung im Themenfeld“ (Debus und Laumann 2018) durchzuführen. Dies wird relativ offengehalten, da jede Person für sich entscheiden soll, was sie wie mit der Gruppe teilen will. Dadurch können Workshop-Leiter:innen ein Gefühl für die Zusammensetzung der Gruppe zu

2

² Coming-Out-Sog bedeutet, dass innerhalb einer Gruppe sich mehrere Menschen outen oder geoutet haben, was Druck auf nicht-geoutete Personen ausübt sich auch zu outen (Debus und Laumann 2018).

erlangen. Außerdem können und sollten die anleitenden Personen auch bewusst fragen, mit welchen diskriminierenden Erfahrungen die Teilnehmenden spezifisch arbeiten wollen und was ihnen helfen könnte. Die pädagogischen Ziele können folgendermaßen zusammengefasst werden: Zum einen das Erlernen von der „Fähigkeit zum Umgang mit Vielfalt und Unsicherheit“ damit, zum anderen „Resilienz²³ gegenüber Diskriminierung“, sowie „Unrechtsbewusstsein und Handlungsfähigkeit gegen Diskriminierung“ (Debus und Laumann 2018) zu fördern.

2

³Resilienz bedeutet in diesem Kontext, die Forderung des Verhalten oder der Probleme die mit Diskriminierung verbunden sind, zu ändern (Freyberg 2011).

5.5 Methoden-Tabelle

Zeit	Ziel Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen?	Inhalt	Methode	Besonderheiten Für wen ist diese Methode einfach? Schwierig? Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert (bezogen auf die Gruppendynamik)? Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen?	Anmerkungen Verweise auf theoretische Konzepte, etc. Lläuft die Methode Gefahr, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren?
20 min (abhängig von TN-Anzahl)	<p>Inhaltliche Einführung in das Thema, Geschlechtsvielfalt aufzeigen; alle Teilnehmenden sollen möglichst auf dem gleichen Wissensstand sein</p> <p>Teilnehmende, die sich bisher kaum mit den Themen auseinandergesetzt haben, können durch die Einführung bereits (v.a. bei diverser Teilnehmendengruppe) einen Einblick in die Geschlechtervielfalt der Gesellschaft bekommen und sich von Normen lösen</p>	Vorstellung der anleitenden Person(en), sowie der Teilnehmenden; Pronomenrunde; Übersicht der Inhalte; Begriffsklärung	<p>Vorstellungsrunde; Begriffsklärung</p> <p>Geschlechtsneutrale Sprache benutzen; Pronomen für den Workshop erfragen etc.; Erfragen der Vorerfahrungen zu den zu behandelnden Themen</p>	<p>Einfach: für TN die sich bereits mit den Themen auseinandergesetzt haben; für TN die sich in ihrer Geschlechtsidentität sicher sind und diese offen kommunizieren</p> <p>Schwierig: für introvertierte Personen, die nicht gerne im Mittelpunkt stehen; für Personen, die sich in ihrer Geschlechtsidentität noch nicht sicher sind bzw. diese nicht vor der Gruppe besprechen möchten; Menschen, die diskriminierende Erfahrungen gemacht haben und Angst davor haben, wieder solche Erfahrungen zu machen</p> <p>Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Ja, durch das Besprechen der Erfahrungen, sowie evtl. durch Begriffsklärungen; es kann zu einem Coming-Out-Sog kommen</p> <p>Werden potentiell vorhandene Ausschlüsse reproduziert? Menschen, deren Geschlechtsidentität in der Minderheit sind, können das Gefühl haben, ausgeschlossen zu werden</p> <p>▮ Speziell für diesen Workshop den TN die Möglichkeit geben, sich die präferierten Pronomen aussuchen zu können; eine lockere Atmosphäre schaffen, die auf Freiwilligkeit basiert; die Einführung nicht als frontal Unterricht gestalten, sodass nicht einzelne TN bei ihrer Vorstellung vor der Gruppe stehen; in der Einführung darauf achten diverse Geschlechtervielfalt aufzuzeigen (auch Cis- und Heteronormativität, nicht nur queere – Lebensrealitäten)</p>	Durch fehlende Diversität innerhalb der Gruppe können nicht-anwesende Personengruppen evtl. nicht ausreichend repräsentiert werden

Zeit	Ziel Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen?	Inhalt	Methode	Besonderheiten Für wen ist diese Methode einfach? Schwierig? Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert (bezogen auf die Gruppendynamik)? Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen?	Anmerkungen Verweise auf theoretische Konzepte, etc. Lläuft die Methode Gefahr, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren?
Zwischen 30 und 60 Minuten, je nach Größe der Gruppe, aber auch Bedarf an Reflexion; es sollen TN genug Zeit und Raum für ihre Erfahrungen und Emotionen gegeben werden	<p>Bewusstsein für Privilegien, Macht- und Unterdrückungsverhältnisse schaffen sowie die damit verbundenen Auswirkungen; Förderung von Empathie und Verständnis für Erfahrungen der anderen; Bewusstsein für die Vielfalt der Erfahrungen und Perspektiven schaffen;</p> <p>Einblick in die Erfahrungen der Gruppe bekommen, um den Workshop auf deren Bedürfnisse anzupassen, ohne dabei direkt in emotionale und persönliche Gespräche einzusteigen, dadurch kann emotionale Distanz gewahrt werden</p> <p>Menschen, die von Privilegien profitieren, können zu einem Perspektivwechsel angeregt und sensibilisiert werden um ein besseres Verständnis entwickeln; Menschen, die "mehr" Benachteiligung erfahren haben, können sehen, dass sie nicht alleine mit ihren Erfahrungen sind, und sie haben die Möglichkeit, den geschützten Raum zu nutzen, um ihre Erfahrungen und Gefühle auszusprechen</p>	<p>Mögliche Aussagen: Kannst du dich mit Rollenbildern in Filmen oder Serien identifizieren? Ich hatte Zugang zu einer guten Schulbildung. Ich habe noch nie erlebt, dass ich aufgrund meiner sexuellen Orientierung diskriminiert wurde. Wurde dir schon mal gesagt, dass du aufgrund deines Geschlechts bestimmte Dinge nicht tun oder erreichen kannst? Müsstest du dich im Alltag oft für feministische Themen einsetzen?</p> <p>Mögliche Reflektion-Fragen: Wie habt ihr euch während der Übung gefühlt? Gab es Momente, in denen ihr euch unwohl oder ausgeschlossen gefühlt habt? Hatte der Privilege Walk Auswirkungen zu deiner Einstellung im Hinblick auf Chancengleichheit? Wenn ja welche?</p>	Privilege Walk: Die TN stellen sich am Anfang der Übung in einer Linie im Raum auf, die Moderation gibt Aussagen in den Raum, woraufhin die TN einen Schritt vorwärts machen, wenn sie die Situation selbst schon mal erfahren haben oder die Aussage auf sie zutrifft. Am Ende schauen sich die TN im Raum um und visuell so, welche Personen in der Gruppe welches Maß an Erfahrungen mit Unterdrückung/ Diskriminierung gemacht haben	<p>Einfach: TN, die weniger von Diskriminierung betroffen sind, als andere Schwierig: TN die mehr Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, da es sich um tief verwurzelte strukturelle Ungleichheiten in der Gesellschaft handelt; dies kann zu Gefühlen der Machtlosigkeit, Wut, Frustration etc. führen</p> <p>Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Bei TN, die unangenehme Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben, können Emotionen und Erinnerungen ausgelöst werden</p> <p>Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert? „Weniger“ privilegierte TN können sich benachteiligt fühlen, da sie sich in einer marginalisierteren gesellschaftlichen Stellung befinden; es können Othering-Prozesse ausgelöst werden</p> <p>Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen? Sorgfältige Moderation: im Vorfeld den TN klar machen, dass es nicht um die Bewertung ihrer Situationen geht, sondern kommunizieren, dass Ziele im Vordergrund stehen; TN-orientiertes Arbeiten: Vorbereitung und Nachbesprechung, respektvolles und inklusives Umfeld (safe space) schaffen; den TN klar machen, dass alle innerhalb des Workshops von Diskriminierungen betroffen, aber sie nicht Repräsentant:innen ihrer gesellschaftlichen Gruppe sind; potenzielle Ausschlüsse durch eine anschließende Reflexion erkennen und vermeiden</p>	<p>TN können Schuld empfinden, wenn sie sich in einer "privilegierteren" Position befinden</p> <p>Da gesellschaftliche Missstände aufgezeigt werden, können Herrschaftsverhältnisse reproduziert werden</p> <p>(Birman 2006)</p>

Zeit	Ziel Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen?	Inhalt	Methode	Besonderheiten Für wen ist diese Methode einfach? Schwierig? Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert (bezogen auf die Gruppendynamik)? Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen?	Anmerkungen Verweise auf theoretische Konzepte, etc. Lläuft die Methode Gefahr, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren?
30-60 min; je nach Bedarf Zeit anpassen	Durch intersektionalen Ansatz Mehrfach-zugehörigkeiten und -diskriminierungen sichtbar machen; Teilnehmende fühlen sich in ihren Erfahrungen ernstgenommen; Sensibilisierung für Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnisse; Gefühl für die Gruppe bekommen; Workshop den Bedürfnissen und Erfahrungen der Teilnehmenden annähern	Reflektion der eigenen Privilegien, Klärung der Erfahrungen, Bedürfnisse und Grenzen (auch der die evtl. im Privilege Walk nicht enthalten waren); TN schreiben diskriminierende Erfahrungen und „oft gehörte“ Sätze auf, damit mit ihnen später gearbeitet werden kann "Trigger-themen" möglicherweise aussortieren	Reflektion direkt im Anschluss an den "Privilege Walk"; fließt in Auswertung der Übung mit ein anschließend weitere Erfahrungen sammeln, welche später benutzt werden	Einfach: für Teilnehmende, die sich bereits mit dem Thema auseinandergesetzt haben und sich ihren Privilegien, Bedürfnissen und Grenzen bewusst sind Schwierig: TN, die sich ihren Bedürfnissen und Grenzen nicht bewusst sind; TN die "leicht" getriggert werden können; TN die sich nicht mit ihren Privilegien auseinandersetzen möchten oder nicht sehen wollen, dass sie eine privilegiere Position haben als TN anderer Gruppen Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Unterschiedliche (Gewalt-) Erfahrungen könnten für TN triggernd wirken Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert? den individuellen Erfahrungen nicht genügend Aufmerksamkeit und Zeit in der Gruppe geben; Nichtanerkennen der Erfahrungen und Bedürfnisse durch andere TN Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen? Schuldzuweisungen sind kontraproduktiv, Reflektion ist zielführender; Trigger-themen beachten, auf Ausstiegsoption hinweisen; die Atmosphäre locker und auf Freiwilligkeit basieren lassen; falls Gruppe nicht divers, diverse Lebensrealitäten mit betrachten	durch wenig diverse TN-Gruppe (z.B. nur Cis-Personen)
30min Pause	Anleitende Person wertet das Brainstorming aus, Kategorisiert und breitet dies für die TN auf Grundlage fürs Rollenspiel				

Zeit	Ziel Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen?	Inhalt	Methode	Besonderheiten Für wen ist diese Methode einfach? Schwierig? Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert (bezogen auf die Gruppendynamik)? Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen?	Anmerkungen Verweise auf theoretische Konzepte, etc. Lläuft die Methode Gefahr, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren?
30 min	Bewusstsein für Diskriminierung stärken und die vorhandenen Handlungsmöglichkeiten erweitern; Betroffene sollen sich gegen Diskriminierung verbal wehren, ihre Rechte verteidigen und Selbstbewusstsein demonstrieren können	<p>Teilnehmende können lernen, wie sie effektiv mit diskriminierenden Situationen umgehen und wie sie Empowerment-Strategien/Handlungsempfehlungen anwenden können.</p> <p>Wie gehe ich mit einer mir bekannten Person um: Mögliche Fragen an die TN, um Brainstorming vorzubereiten: Was beachte ich, wenn ich eine diskriminierende/sexistische Person anspreche? Wie gehe ich damit um, wenn das Gespräch zu hitzig wird? Wie gehe ich damit um, wenn ich das Gefühl habe, ich erreiche die Person während dem Gespräch nicht? Wie gehe ich mit mir selbst um, damit ich meine Bedürfnisse wahren kann?</p> <p>Antworten könnten zum Beispiel sein: Ansprechen: - vermeide Konfrontation, versuche die Person nicht zu beschuldigen oder anzugreifen, konzentriere dich eher auf die Aussage oder das Verhalten, dass problematisch war - höre der Person zu, versuche ihre Perspektive zu verstehen und respektiere ihre Meinung, auch wenn du eine andere hast - Klarheit und Sachlichkeit: auf diskriminierendes Verhalten klar und sachlich hinweisen, versuche dabei nicht emotional oder persönlich zu werden, teile der Person deine Wahrnehmung von der Situation mit (Ich-Botschaften) - konkrete Beispiele nennen, warum das Verhalten/die Äußerung diskriminierend war und welche Auswirkungen dies für Betroffene haben könnte --> persönliche Erfahrungen anbringen - Nachfragen stellen, um die Person zum Nachdenken anzuregen</p>	Anhand einer der vorher gesammelten Erfahrungen (möglichst eine mehrfach genannte Situation von TN benutzen), Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Diskriminierung erarbeiten (=Brainstorming)	<p>Einfach: für Menschen die bereits mehr Selbstbewusstsein im Umgang mit Diskriminierung haben Schwierig: für TN die weniger Selbstbewusstsein im Umgang mit Diskriminierung haben, aber auch für TN die von Angst oder Trauma betroffen sind</p> <p>Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Insbesondere für TN, die bereits traumatische Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben, erhöht sich das Risiko einer Re-Traumatisierung.</p> <p>Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert? wenn bestimmte Arten von Diskriminierungserfahrungen vernachlässigt oder nicht berücksichtigt werden, können potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert werden</p> <p>Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen? Um sicherzustellen, dass Teilnehmende nicht retraumatisiert werden oder unangemessen herausgefordert werden, kann während des Workshops eine sichere und unterstützende Umgebung geschaffen werden. Dies kann durch die Festlegung von klaren Regeln und Erwartungen, bzw. das Abfragen von Triggerthemen und die Vermeidung dieser, die Ermutigung zu einem respektvollen und aufgeschlossenen Diskurs sowie die Förderung von Selbstfürsorge und Empathie unter den Teilnehmenden erreicht werden.</p>	<p>wenn bestimmte Arten von Diskriminierungserfahrungen vernachlässigt oder nicht berücksichtigt werden, können potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert werden</p> <p>(Initiative Awareness e.V. 2021) (Debus und Laumann 2018)</p>

		<ul style="list-style-type: none">- versuchen der Person klar zu machen, dass sie Verantwortung für ihr Verhalten übernehmen soll -Grenzen setzen und bei Bedarf Pause machen: wenn die Situation zu emotional oder dir zu viel wird, kannst du vorschlagen eine Pause zu machen oder du kannst auch Grenzen setzen und das Gespräch verlassen, um dich selbst zu schützen; es ist nicht deine Aufgabe andere Menschen zu verbessern, du kannst dir selbst aussuchen ob du das möchtest und wie weit du gehen möchtest- bei Bedarf Unterstützung von anderen Personen holen- auf Selbstfürsorge achten, sich selbst zu beruhigen, sich einen Moment nehmen, um sich zu sammeln und sich der eigenen Grenzen und Kapazitäten bewusst werden- falls das Gespräch nicht hilfreich war, suche nach alternativen Lösungen z.B. professionelle Hilfe oder den Kontakt mit der Person einschränken			
--	--	---	--	--	--

Zeit	Ziel Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen?	Inhalt	Methode	Besonderheiten Für wen ist diese Methode einfach? Schwierig? Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert (bezogen auf die Gruppendynamik)? Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen?	Anmerkungen Verweise auf theoretische Konzepte, etc. Lläuft die Methode Gefahr, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren?
1-2 Stunden	<p>neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten eröffnen; Bewusstsein für Unterdrückung und Ungerechtigkeit schaffen; Betroffene zu ermächtigen und sich von dem Gefühl der Machtlosigkeit lösen; wirkt gegen bestehende gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse</p> <p>TN können durch diese Methode Erfahrungen mit Empathie, Solidarität, kritischem Denken und Handeln machen</p>	<p>thematisiert Unterdrückung, Diskriminierung und soziale Ungerechtigkeiten</p> <p>die nachgespielten Inhalte oder Situationen, werden von den Teilnehmenden selbst entwickelt, basierend auf ihrem Erfahrungshintergrund</p>	<p>Theater der Unterdrückten: Rollen-/Improvisationsspiel bei dem eine Szene aus dem realen Leben nachgespielt wird (basierend auf den vorher gesammelten Erfahrungen), in der Unterdrückung auftritt. Das Publikum kann jederzeit in das Geschehen eingreifen, um alternative Handlungsstränge zu entwickeln und auszuprobieren</p>	<p>Einfach: geeignet für Personen, die offen für emotionale Auseinandersetzung mit dem Thema sind; die bereits Erfahrungen mit Methoden aus dem Theaterbereich gemacht haben und dafür offen sind schwierig: Personen, die Unsicherheiten mit den behandelten Themen mitbringen und die traumatische Erfahrungen gemacht haben oder an psychischen Erkrankungen leiden; aber auch für Menschen die nicht so offen für Theater-Methoden sind oder unsicher darin sind, ihre Erfahrungen und Emotionen vor anderen auszudrücken Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re-Traumatisierungen? da ggf. traumatisierende Erlebnisse mit der Methode nachgespielt und somit verarbeitet werden, besteht das Risiko zu Re-Traumatisierung</p> <p>Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert? Es besteht das Risiko (abhängig von Zusammensetzung der Gruppe) bestimmte Perspektiven oder Gruppen zu unterrepräsentieren</p> <p>Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen? den TN die Möglichkeit geben vorab mit der Moderation zu besprechen, ob es bestimmte Themen oder Szenarien gibt, bei denen sie Schwierigkeiten haben können, um Auslöser zu vermeiden; TN dürfen aus der Übung aussteigen oder alternative Rollen spielen; die Moderation leistet eine unterstützende und ermutigende Rolle; am Ende der Übung sich Zeit für eine Reflektion nehmen, um mögliche Konflikte oder Schwierigkeiten zu klären und um mögliche Erkenntnisse und Lernprozesse zu teilen</p>	<p>(Vogel-Vitzthum und Hahn 2011)</p> <p>Szenarien gewählt werden, mit denen sich mehrere TN identifizieren können oder Erfahrungen die möglichst mehrere TN aufgeschrieben haben)</p>
20min	Reflektion und Abschluss (siehe Punkt 5.6 Evaluation) (eigene Darstellung)				

5.6 Evaluation

Am Ende des Workshops wird den Teilnehmenden die Möglichkeit zur Reflexion und zum Feedback zu geben. Dies ist eine wichtige Maßnahme zur Überprüfung der Wirksamkeit des Workshops. Indem sie die Teilnehmer:innen um Feedback bitten, können die Leiter:innen feststellen, ob der Workshop relevant, hilfreich und effektiv war und dementsprechend zukünftige Workshops anpassen.

Aber auch die Reflexion des Workshops, durch die anleitenden Personen, ist wichtig für die Planung zukünftiger. Hat der Workshop die Erwartungen der anleitenden Personen erfüllt und sind sie mit dem Ablauf zufrieden? Konnten Resultate festgestellt werden und welche sind dies? Hatten die Fachkräfte das Gefühl, dass sie es geschafft haben einen sicheren Raum für die Teilnehmenden zu schaffen, in denen diese von ihren eigenen Erfahrungen sprechen und diese reflektieren konnten? Aber auch: konnten die Teilnehmenden das Erlernte auf ihre eigene Lebensrealität anwenden und fühlen sie sich dadurch sicherer in ihren Umgang mit Diskriminierungen? Wurden die Teilnehmenden als Einzelpersonen und/oder als Gruppe befähigt sich gegen Diskriminierungen zu wehren? Konnten die Teilnehmenden ihre Privilegien erkennen und wurde ein Bewusstsein dafür geschaffen, dass sie sich auch in dominanten Positionen gegenüber anderen Minderheiten befinden können? Wurde der intersektionale Ansatz ausreichend beachtet, also wurden Mehrfachzugehörigkeiten und -diskriminierungen geachtet? Welche Veränderungen des Angebots sind zukünftig notwendig? (Dissens e.V. 2011)

6. Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass diskriminierungskritische Workshops Potential haben den Empowerment-Prozess von Flinta*-Personen anzuregen und zu verbessern, da sie ihnen perspektivisch helfen können, einen Umgang mit geschlechtsbezogenen Diskriminierungserfahrungen für sich zu finden und gleichzeitig dabei auch Mehrfachdiskriminierungen anerkannt werden. Bei der Entwicklung eines Konzeptes für einen Empowerment-Workshop ist es wichtig, dass eine kritische Reflektion der eigenen Haltung erfolgt, aber auch eine intersektionale Auseinandersetzung mit dem Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen von Geschlecht und Diskriminierungsarten. Für den Erfolg eines solchen Workshops ist die Berücksichtigung der Bedürfnisse, Erfahrungen und Grenzen der Teilnehmenden entscheidend. Nur so kann eine sichere und respektvolle Lernumgebung geschaffen werden.

Abschließend lässt sich beobachten, dass es schwierig sein kann, einen intersektionalen Empowerment-Workshop zu gestalten, bei dem sensibel mit (gewaltvollen) Erfahrungen umgegangen wird. Als Lösung könnte schon bei der Anmeldung abgefragt werden, welche Erfahrungen die potenziellen Teilnehmenden gemacht haben bzw. welche Themen sie im Rahmen des Workshops behandeln wollen. Genauso könnten Triggerpunkte abgefragt werden. Dadurch wäre es möglich einzuschätzen, welche Methoden für welche Teilnehmenden geeignet sind und welche nicht. Genauso könnte sich eher absehen lassen, welche Gruppe von Menschen von dem Workshop profitieren und für welche Personen eine andere, intensivere Art von Hilfe benötigt wird (z.B. psychotherapeutische Hilfe). Insgesamt gilt es aber vor allem, sich der Komplexität und Sensibilität der Thematik bewusst zu sein und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um einen wirkungsvollen und zugleich sicheren Empowerment-Workshop für Flinta*-Personen zu schaffen.

Die vorgestellten Methoden und Workshop-Inhalte, sowie der Leitfaden zur Konzeptentwicklung können als Inspiration und Richtlinie dienen und sind an die Bedürfnisse und Erfahrungen der Teilnehmenden anzupassen. Insgesamt kann durch die Implementierung von diskriminierungskritischen Workshops ein wichtiger Beitrag zu

Stärkung der Selbstermächtigung und zum Empowerment von Flinta*-Personen geleistet werden.

Literaturverzeichnis

Bilden, Helga (2001): Die Grenzen von Geschlecht überschreiten. In: Bettina Fritzsche, Jutta Hartmann, Andrea Schmidt und Anja Tervooren (Hg.): Dekonstruktive Pädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 137–147.

Birman, D. (2006): The "Social Construction" of Resilience: A Framework for Understanding the Context of Social Political Adversity. Unter Mitarbeit von J. Reich, A. Zautra und J. Hall. Hg. v. Guilford Press. Handbook of Adult Resilience, zuletzt geprüft am 25.07.2023.

Bohl, Thorsten (2017): Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht. Grundlagentheoretische Beiträge, empirische Befunde und didaktische Reflexionen. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt (UTB, 4755. Schulpädagogik).

Cambridge Dictionary (2023): Meaning of bastion in English. Cambridge University Press. Online verfügbar unter <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/bastion>, zuletzt geprüft am 13.04.2023.

Carter, Angela M.: Teaching with Trauma: Trigger Warnings, Feminism, and Disability Pedagogy. In: Disability Studies Quarterly, Vol. 35 No. 2. Online verfügbar unter <https://dsq-sds.org/article/view/4652/3935>, zuletzt geprüft am 14.05.2023.

Debus, Katharina; Laumann, Vivien (Hg.) (2018): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment. 1. Auflage. Berlin: Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.

Dissens e.V. (Hg.) (2011): Handbuch Intersektionale Gewaltprävention. Leitlinien zur Umsetzung einer Intersektionalen Gewaltprävention (IGIV). 1. Auflage 2011. Online verfügbar unter http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/igiv-handbuch_intersektionalitaet.pdf, zuletzt geprüft am 12.04.2023.

Duden (2018): internalisieren. Online verfügbar unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/internalisieren#cite>, zuletzt aktualisiert am 17.05.2018, zuletzt geprüft am 14.05.2023.

El-Qasem, Kawthar (2021): Plädoyer für ein Denken (Bau)Kultureller Bildung jenseits der Milieukategorie.

Empowered by Democracy; Bundesausschuss Politische Bildung (bap) e.V. (Hg.): Was kann politische Bildung zum Empowerment geflüchteter Jugendlicher beitragen? Diskussionspapier 1. 2017. Online verfügbar unter https://www.aksb.de/fileadmin/redaktion/5._themen/2._projekte/1._empowerd_by_democracy/diskussionspapier_1_ebd___empowerment.pdf.

Feil, Ernst (1982): Autonomie und Heteronomie nach Kant. In: *Freiburger Zeitschrift für Philosophie und Theologie*, S. 390.

Fowler, S. A. (1986): Peer-monitoring and self-monitoring: alternatives to traditional teacher management. In: *Exceptional children* 52 (6), S. 573–581. DOI: 10.1177/001440298605200610.

Freyberg, Thomas von (2011): Resilienz – mehr als ein problematisches Modewort? In: Margherita Zander (Hg.): Handbuch Resilienzförderung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 219–239.

Ganterer, Julia (2020): Radsport als Heterotopie von Geschlechtskörpern gedacht. In: Judith Conrads und Judith von der Heyde (Hg.): Bewegte Körper - bewegtes Geschlecht. Interdisziplinäre Perspektiven auf die Konstruktion von Geschlecht im Sport. Unter Mitarbeit von Sandra Wagner. Op-laden, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich (L'AGENda, Bd. 4), S. 175–188. Online verfügbar

unter https://www.researchgate.net/profile/julia-ganterer/publication/342937058_rad-sport_als_heterotopie_von_geschlechtskorpern_gedacht.

Gerards, Marion (2021): Genderreflexive Soziale Arbeit mit Musik.

Gerards, Marion; Frieters-Reermann, Norbert (2022): Kulturelle Bildung: macht- und rassismuskritisch befragt. Von der Diskursforschung zur Handlungsverantwortung.

Halil Can (2019): Handreichung Habe Mut zu handeln und dich (kritisch) deiner Macht zu bedienen! Veränderung durch (Selbst-)Hilfe, Partizipation und Empowersharing. Qualitätswerkstatt Modellprojekte im Bundesprogramm „Demokratie leben!“. Hg. v. Qualitätswerkstatt Modellprojekte GesBIT - Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH. Online verfügbar unter https://www.ges-bit.de/fileadmin/user_upload/demokratie/QMP/QMP_Handreichung_Selbsthilfe_Partizipation_Empowerment_Can_final.pdf, zuletzt geprüft am 12.04.2023.

Herringer, Norbert (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine einfuehrung. [S.I.]: KOHL-HAMMER VERLAG.

IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. (2023): Glossar: Exotisierung. Online verfügbar unter https://www.idaev.de/recherchertools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=177&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=e10fc5cff3d64e842267e3d940a5e303, zuletzt geprüft am 13.04.2023.

Initiative Awareness e.V. (2021): awareness. Umgang mit Diskriminierung & (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen. Unter Mitarbeit von Leonie Haiduck, Miriam Hecht, Alexandra Vogel, Nazanin Bakhschy, Thea Freund, Willi Hedja et al. Initiative Awareness e.V. Leipzig. Online verfügbar unter <https://drive.google.com/file/d/1cKfpXW3kE2C3d9aVQHMRZqGA8wm86h8k/view?pli=1>, zuletzt geprüft am 25.07.2023.

Keuchel, Susanne (2016): Zur Diskussion der Begriffe Diversität und Inklusion – mit einem Fokus der Verwendung und Entwicklung beider Begriffe in Kultur und Kultureller Bildung.

Kolland, Dorothea (2015): Diversity, Transkulturalität und Identität.

Korneli, Karina; Bartels, Bente Henrike; Biehler, Lukas; Bringmann, Barbara Marie-Christin; Bruhnke, Lorena; Dobmeier, Florian et al. (2022): Hinter_Fragen der Erziehungswissenschaft: Verlag Barbara Budrich.

Krebber-Steinberger, Eva (2016): Inklusion braucht einen Perspektivwechsel – Dimensionen gelingender inklusiver musikkultureller Bildung.

Richter-Appelt, H. (2013): Intersexualität nicht Transsexualität. Abgrenzung, aktuelle Ergebnisse und Reformvorschläge. In: *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 56 (2), S. 240–249. DOI: 10.1007/s00103-012-1601-5.

Riegel, Christine (2016): Bildung - Intersektionalität - Othering: transcript Verlag.

Schiff, Anna (2018): Ist doch ein Kompliment ... Behauptungen und Fakten zu Sexismus. 3., überarbeitete Auflage. Hg. v. Rosa-Luxemburg-Stiftung (lucemburg argumente, 9). Online verfügbar unter https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Argumente/lux_argu_9_Sexismus_dt_11-18_3teAufl.pdf, zuletzt geprüft am 12.04.2023.

Sharifi, Bahareh; Micossé-Aikins, Sandrine (2019): Kulturinstitutionen ohne Grenzen? Annäherung an einen diskriminierungskritischen Kulturbereich.

Simon, Nina (2016): Normalität entnormalisieren - Möglichkeiten der Arbeit mit „neutralen“ (?) Masken im Kontext rassismuskritischer Bildungsarbeit.

Stoffers, Nina (2020): Kulturelle Teilhabe durch Musik? Musikprojekte der transkulturellen Kinder- und Jugendbildung für Roma im Spannungsfeld von Empowerment und Othering.

Vogel-Vitzthum, Susanne; Hahn, Harald (2011): Politische Bildung und das Theater der Unterdrückten. Hg. v. Rosa-Luxemburg-Stiftung Schleswig-Holstein e.V. Kiel (scripte, 3 / 2011). Online verfügbar unter https://www.rosalux.de/fileadmin/ls_sh/dokumente/publikationen/politischeBildung_und_TheaterderUnterdr%C3%BCkten_sh_Scripte.pdf, zuletzt geprüft am 25.07.2023.

Wohnig, Alexander (2020): Zwischen neoliberaler Aktivierung und politischem Empowerment. Politische Bildung mit dem Ziel und Gegenstand „Engagement“. In: *Voluntaris* 8 (1), S. 88–101. DOI: 10.5771/2196-3886-2020-1-88.

Ziese, Maren (2017): Visionen und Handlungsfelder für eine diskriminierungskritische Kulturszene. Wie konzipieren wir in Zukunft kulturelle Bildungsprojekte?

Eidesstaatliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche einzeln kenntlich gemacht. Es wurden keine anderen, als die von mir angegebenen Quellen und Hilfsmittel (inklusive elektronischer Medien und Online-Ressourcen) benutzt. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht. Ich bin mir bewusst, dass ein Verstoß gegen diese Versicherung nicht nur prüfungsrechtliche Folgen haben wird, sondern auch zu weitergehenden rechtlichen Konsequenzen führen kann.

Ort: Leipzig

Namen: Laura Bürger

Datum: 26.07.2023
