

## GOOD PRACTICE-BEISPIELE

Grundsätze des  
Karlstorbahnhof  
Heidelberg:



Policy of Respect  
des ZK/U:



Innerbetriebliche Dienstvereinbarung und Verhaltenscodex-poster des NTM – Nationaltheater Mannheim:



Antirassismusklausel der  
Kanzlei Laaser:



## SOLIDARITÄT UND SUPPORT

- Bildet Banden! Gibt es andere von Rassismus betroffene Menschen, mit denen du dich zusammentun kannst, die vielleicht ähnliche Erfahrungen und Bedarfe wie du haben, oder dich bei deinen Anliegen unterstützen können?
- Gerade innerhalb mehrheitlich weißen und wenig rassismus- und diskriminierungssensibilisierten Organisationen kann es wertvoll sein, sich in Safer Spaces zusammenzufinden, gemeinsame Anliegen zu formulieren und an die Leitung zu tragen oder sich auszutauschen, um mit den eigenen Erfahrungen nicht allein zu bleiben.

## EMPOWERMENT BUDDY SYSTEM

Ein Theater in Baden-Württemberg hat einen Empowerment-Workshop für alle BIPOC-Mitarbeitenden organisiert und eingefordert, dass diese dafür innerhalb ihrer Arbeitszeit von den Proben befreit werden. Daraus entstand ein **Buddy System**: In Tandems haben sich BIPOC-Mitarbeitende zusammengefunden, Kontakte getauscht, sich auf ein wöchentliches Check-In verabredet, und über ihre Erlebnisse geredet. Oft sind es gerade Mikroaggressionen, die schwer eingeordnet werden können und krank machen. Das **Buddy System** ermöglicht, sich weniger allein zu fühlen, sich gegenseitig zu stärken und Unterstützung außerhalb des privaten Umfelds zu bekommen.

## VORSCHLAG FÜR EINEN 30-MINÜTIGEN BUDDY CHECK-IN:

### 1. Ankommen (3 Min.)

Was möchtest du von dir teilen, damit du ganz hier sein kannst?

### 2. Redephase (10 Min.)

Person A beantwortet Beispielfragen wie:

**a)** Was läuft gerade gut bei meiner Arbeit? Welche Herausforderungen gibt es? Welche Beziehungen beschäftigen mich? Was treibt mich an und wohin möchte ich mich entwickeln? Was brauche ich? Wobei wünsche ich mir von meinen Kolleg\*innen konkrete Unterstützung?

**b)** Austausch- und Fragephase (5 Min.): Person B kann Nachfragen stellen und Unterstützung anbieten.

**c)** danach Wechsel und der gleiche Ablauf für Person B.

### 3. Abschluss (3 Min.)

Was nimmst du von dem Austausch mit?

(Quelle: Leadership<sup>3</sup> Academy)

## EMPOWERMENT BRAUCHT...

Auf der Frontseite des Posters fokussieren wir uns darauf, was wir als Individuen konkret tun können, **um uns zu stärken** und wir geben Inspiration zu **weiterführenden Quellen** und **Beratungsstellen**. Auf dieser Innenseite des Posters zeigen wir strukturelle Handlungsempfehlungen auf: Was brauchen wir, um Organisationen, Vereine und Kollektive oder Institutionen und Verwaltungen etc. **von innen heraus rassismus- und diskriminierungssensibler zu gestalten** und Empowerment zu ermöglichen?

## ...AUF INSTITUTIONELLER EBENE:

### MACHTREFLEXION

Im Begriff Empowerment steckt das Wort Power, also Macht – und **das Ziel ist Powersharing!** Also ein solidarisches Teilen von Macht auf allen Ebenen zu etablieren. Das heißt, wir fragen uns zunächst:

- **Wer hat Macht?**
- **Welche Form von Macht gibt es?**
  - Entscheidungsmacht?
  - Finanzielle Macht?
  - Kuratorische Macht?
- **Wie können wir diese Ressourcen teilen?**
- **Wie sieht eine würdige Repräsentation aus? Sowohl auf personell-institutioneller als auch künstlerisch-programmatischer Ebene?**
- **Wie können kulturpolitische Strukturen verändert werden?**
  - Prüfung der Besetzung von Leitungspositionen, Vorständen und Aufsichtsräten nach Diversitätskriterien?
  - Einführung von kollektiven Leadershipansätzen und soziokratischen Entscheidungsfindungen, wie zum Beispiel Stellenrotationen, Doppelleitungen und Stärkung der Teamkommunikation.

### BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGSVERFAHREN

- Macht- und diskriminierungskritische Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren mit Bewusstsein über marginalisierte Identitätskategorien:

**Interview mit Düzgün Polat, Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, und Anna Lampert, Forum der Kulturen Stuttgart e. V. (2021)**



- Überdenken von Anforderungsprofilen und den gängigen Qualifikationen.
- Gleichsetzung bestimmter (Universitäts-)Abschlüsse mit Erfahrungswerten wie langjährige Berufs- und Projekterfahrung.
- Förderung berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen wie Fernstudium, um so die nötigen Qualifikationen für „höhere“ Stellen und bessere Eingruppierungen zu ermöglichen.
- Finanzierung und Konzeption von Mentoringprogrammen für BIPOC-Nachwuchskulturakteur\*innen.

### RAUM FÜR FORDERUNGEN

- Arbeitgeber\*innen auf ihre Verantwortung hinweisen, ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu gewährleisten (z.B. durch Critical Whiteness- und andere Sensibilisierungswshops).
- Erarbeiten einer Selbstverpflichtung zu Antidiskriminierung mit allen Mitarbeitenden.
- Bei rassistischen Vorfällen: Aufarbeitung und Konfliktmediation einfordern.
- Verweis auf das AGG – Allgemeines Gleichstellungsgesetz
- Einfordern einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle oder eines Awareness Teams bei Grenzüberschreitungen.



## ...AUF KÜNSTLERISCH-PROGRAMMATISCHER EBENE:

### ZUGANG ZU FÖRDERUNGEN

- Projekt- und Förderausschreibungen diskriminierungskritisch gestalten, zum Beispiel Bewerbungsverfahren auch per Video oder Audio.
- Jurys und Entscheidungsgremien divers besetzen.
- Förderprogramme auf Grundlage von Bedarfsumfragen oder dem Zurate-Ziehen von einem Circle of Critical Friends entwickeln, um möglichst nah an den Bedürfnissen der Menschen zu sein, die bisher zu wenig repräsentiert sind.

### WÜRDIGE REPRÄSENTATION

- Open Calls und Experimentierräume schaffen, um über die eigenen Perspektiven als Kurator\*in oder Booker\*in hinaus eine Vielstimmigkeit zu ermöglichen.
- Kulturproduktionen von der ersten Idee über die Einladung bis zur Aufführung/ Ausstellung als einen gemeinsamen Prozess gestalten und dabei Beteiligte z.B. konkret fragen:
  - Wie möchtest du dich einbringen?
  - Welche Expertise und Ideen bringst du mit?
  - Was brauchst du dafür?
  - Wie möchtest du vorgestellt werden?



### NO GATE KEEPING – SHARING IS CARING!

- Schafft Angebote wie Workshops oder privat organisierte gegenseitige Unterstützung, um Wissen und Kompetenzen zu teilen.
- Bitte Menschen, die in eurem Berufszweig schon mehr Erfahrungen haben, um Hilfe: Wie haben sie bestimmte Dinge gemacht, was raten sie? Vielleicht können sie Kontakte oder Know-how teilen.
- Schafft Netzwerke und ladet zum informellen Austausch ein, um über Themen wie Umgang mit Tokenism, (Selbst-)Exotisierung oder (Selbst-)Zensur zu sprechen und Handlungsstrategien zu teilen oder gemeinsam zu entwickeln.
- Es hilft, schwierige Dinge wie etwa das Schreiben von Förderungsanträgen in einem gemeinsamen, fokussierten Raum zu erledigen. Trefft euch zu Work-and-Chill-Dates, dann geht alles etwas leichter von der Hand.

### Kulturpolitische Strukturen verändern

Wir besitzen auf diversen Ebenen Handlungsmacht und Möglichkeiten, um aktiv Strukturen zu verändern. Auf kulturpolitischer Ebene, in kommunalen Kulturverwaltungen und Kunstministerien ist es empfehlenswert, mit den Bedarfen und der Expertise von unterschiedlichen Communitys zu arbeiten. Bedarfe können systematisch abgefragt werden und es lohnt sich, Menschen mit diversen Identitätskategorien und Expertisen in die Entwicklung von Förderprogrammen miteinzubeziehen oder Ideenwettbewerbe auszuschreiben. So lernen Kulturverwaltungen neue Perspektiven kennen und können gezielt supporten.

Wichtig ist es, sich bewusst zu werden, wie viel Macht Mitarbeitende in diesen Strukturen haben und wie viel gesamtgesellschaftliche Verantwortung mit dieser Macht einhergeht, denn sie setzt den Handlungsrahmen! Hierfür empfiehlt es sich ebenfalls, an intersektionalen Sensibilisierungswshops rund um Themen von Anti-Diskriminierung teilzunehmen, um sich weiterzubilden und neue Perspektiven zu gewinnen. Die Besetzung neuer Stellen wie Theater- und Opern-Intendanten oder Museumsleitungen sollte auf der Grundlage dezidiert Diversitäts-Konzepte mit evaluierbaren Zielvereinbarungen der zukünftigen Leitungspersonen erfolgen.

### MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG:



Gefördert im Rahmen des Programms »Dranbleiben!« durch:



# EMPOWERMENT IN KUNST & KULTUR



## WIE WIR UNS INNERHALB RASSISTISCHER MACHTSTRUKTUREN STÄRKEN KÖNNEN

**Wir erkennen die Notwendigkeit von Empowerment an. Was du denkst und fühlst ist berechtigt!** Rassistisches Verhalten wird auf allen Ebenen der Gesellschaft reproduziert, so auch in Kunst und Kultur. Deswegen wollen wir mit diesem Poster dazu inspirieren, uns zu empowern und uns ein gesünderes Umfeld aufzubauen. Wir möchten auch Allies (Verbündete) dazu einladen, Anregungen zu finden, um ihre Kolleg\*innen, die möglicherweise rassistische Reproduktionen erleben, zu supporten.

Diese Zusammenstellung ist eine Momentaufnahme, denn der Diskurs zum Thema entwickelt sich ständig weiter. Schickt uns gern eure Gedanken und Feedback oder wendet euch bei Rückfragen an:

[empowerment@forum-der-kulturen.de](mailto:empowerment@forum-der-kulturen.de)

Auf der Webseite [www.forum-der-kulturen.de/diversitaet-als-aufgabe/empowerment/](http://www.forum-der-kulturen.de/diversitaet-als-aufgabe/empowerment/) findet ihr Veranstaltungshinweise, Workshops und Coachingangebote rund um das Thema Empowerment und werdet Teil unseres Empowerment Netzwerks:



Dieses Poster wurde im Auftrag des Forums der Kulturen Stuttgart e. V. von der Antirassismus-/Empowermenttrainerin und Musikerin **Jamila Al-Yousef** konzipiert und gemeinsam mit Co-Autorin **Josephine ‚Pepita‘ Niang** (Bildungsreferentin für Antidiskriminierungsarbeit und machtkritische Kulturarbeit) geschrieben.

Ein herzlicher Dank für den Austausch gilt dem Circle of Critical Friends: **Abilaschan Balamuraley** (Diversity Multiplikator\*in), **Melanelle B. C. Héméfa** (Bildungsreferentin für Empowerment und Anti-Schwarzen Rassismus, performende Poetress), **Goska Soluch** (Diversity Coach und Trainerin), **Anna Lampert** und **Corinna Mevißen** (Forum der Kulturen) und **Nadine Jessen** (Dramaturgie Kampnagel + Migrant\*in).

Illustration: **Aly S. El Sayed**

Grafische Gestaltung: **Miriam Gmöhling**



## WAS IST EMPOWERMENT?

Rassistische Diskriminierung führt oft zu Ohnmachtsgefühlen, Angst, Einsamkeit, vermindertem Selbstwertgefühl bis hin zu Traumatisierungen. Deswegen ist es wichtig, Resilienz aufzubauen, um handlungsfähig zu sein. Das ist das Ziel von Empowerment! Dabei geht es konkret um Selbstermächtigung und Selbstbestimmung.

Empowermentarbeit unterstützt von rassistischer Diskriminierung betroffene Menschen, die eigenen Ressourcen, Handlungsmöglichkeiten und Entscheidungsmacht aufzuzeigen. Denn das Ziel ist die eigene Lebensrealität, unter anderem das Arbeitsumfeld, selbstbestimmt zu gestalten und einen Umgang mit Diskriminierungserfahrungen zu erlernen. Im Fokus stehen dabei Selbstfürsorge, Grenzen aufzeigen und die Heilung von zum Teil langjährigen Verletzungen. Und das nicht nur individuell, sondern auch in der Gemeinschaft. Denn im Zusammensein mit Menschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, können traumatische Erlebnisse geteilt und besser eingeordnet werden.

Das Konzept von Empowerment ist nicht neu, sondern steht in der Traditionslinie der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA – im Kampf um Gleichberechtigung aller Bürger\*innen und Zugang zur Mitgestaltung aller gesellschaftsrelevanten Strukturen.

## AUSTAUSCH, NETZWERKE, WORKSHOPS, TRAININGS, COACHINGS UND WISSENSVERMITTLUNG

Indem wir uns selbst ermächtigen, können wir gleichzeitig andere inspirieren und dazu ermutigen, ihre Ziele zu verfolgen. Gerade bei Selbstzweifeln und Unsicherheiten wollen wir uns gegenseitig dabei unterstützen, uns für eine solidarische Gesellschaft einzusetzen. Netzwerke mit Menschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, helfen uns, Empowerment und Solidarität zu fördern.

### GEMEINSAM KÖNNEN WIR:

- Safer and Braver Spaces schaffen, in denen wir uns sicher(er) austauschen und weiterbilden können.
- Gemeinsam reflektieren, uns gegenseitig zuhören und uns bei der Selbstheilung unterstützen.
- „Honouring of Roots“ betreiben, also die Geschichte und Praktiken unserer Kulturen zu feiern und kritisch zu reflektieren sowie neue Traditionen zu entwickeln, um eine Verbindung zur Vergangenheit herzustellen und eine Identität zu schaffen. Das kann helfen, uns selbst besser zu verstehen und eine tiefere Wertschätzung für unsere Kulturen und Ahnen zu entwickeln.

## INSPIRATIONEN

### BÜCHER

- All About Love (Bell Hooks)
- Allianzen (Liepsch/Warner/Pees)
- Identitäten. Die Fiktionen der Zugehörigkeit (Kwame Anthony Appiah)
- My grandmother's Hands (Resmaa Menakeem)
- Mythen, Subjekte, Masken (Eggers/Kilomba/Piesche/Arndt)
- Radikale Selbstfürsorge (Svenja Gräfen)
- Schwarz wird großgeschrieben (Evein Obulor)
- Sister Outsider (Audre Lorde)
- Undeutsch (Fatima El Tayeb)
- Was weiße Menschen jetzt tun können (Emma Dabiri)

### PODCASTS

- BBQ Podcast
- Curry On...
- Hast du alles?
- How to survive the end of the world
- Lose Fäden Podcast
- Maangai Podcast
- Rice and Shine
- Stuff the british stole
- Zora's Daughters

### SERIEN

- Dear White People
- Karakaya Talks
- Khadija Mbowe
- Masters of None
- New Media Socialism: Hello Deutschland, Ramadram, League for Spiritual Defense, Justice Project...
- Sort of

### AUF SOCIAL MEDIA

- Diaspora Wellness
- erklär mir mal...
- Malcom Ohanwe
- Matthew Blaise
- Sinthujan Varatharajah
- Tarik Tesfu
- Tupoka Ogette

## WIR DÜRFEN DAS! VON SELFCARE BIS ZUM GRENZEN ZIEHEN

### WAS KANN ICH ALS BETROFFENE PERSON IN TOXISCHEN STRUKTUREN TUN?

Als von Rassismus betroffene Personen fühlen wir uns oft müde, entkräftet und machtlos. Alltagsrassismen kosten uns wertvolle Ressourcen, immer wieder werden wir als Vermittler\*innen unserer Lebensrealitäten ausgenutzt oder sind in Widerstandskämpfe eingebunden – ob aktiv und organisiert oder passiv und beiläufig. Um uns selbst zu ermächtigen und resilienter zu werden, ist es wichtig, Selfcare in den Fokus zu stellen. Ein wichtiger Teil der Empowermentarbeit ist es daher, uns um uns zu kümmern und Selbstfürsorge zu betreiben, also auf unser allgemeines körperliches und geistiges Wohlbefinden zu achten.

### SO KANN SELBSTEMPOWERMENT AUSSEHEN:

1. Grenzen setzen und Raum für Selbstentwicklung schaffen: Wenn wir unsere Grenzen setzen, geben wir uns die Freiheit zu wählen, wie wir behandelt werden möchten, und schaffen Raum für unsere eigene Selbstentwicklung. Dabei ist es wichtig zu erkennen, dass das Setzen von Grenzen kein Akt der Feindseligkeit oder Abgrenzung ist, sondern ein Akt der Selbstfürsorge und Selbstachtung.
2. Zeit für sich nehmen: zum Durchatmen, Feiern, Lachen, Schlafen und für andere Dinge, die dir gut tun. Nimm dir fünf Minuten Zeit und schreibe auf: Welche Orte, Menschen, Essen, Musik, Handlungen etc. tun dir gut – und hab sie für Momente der Überforderung parat.
3. Ein Netzwerk von Personen, die dich unterstützen, aufbauen: Freund\*innen, Initiativen deiner Communitys oder andere von Rassismus betroffene Personen.
4. Kulturelle Bindungen pflegen und das Gefühl von Gemeinschaft und Zugehörigkeit nicht unterschätzen.
5. Unterstützung in Form von Therapie oder professionelle Beratung in Anspruch nehmen.
6. Achtsamkeit und Selbstakzeptanz üben: Denn auch hier gilt es, fehlerfreundlich und nachsichtig mit sich selbst zu bleiben.

**SELBSTEMPOWERMENT UNTERSTÜTZT UNS DABEI, UNSERE INNERE SELBSTSICHERHEIT UND EIGENVERANTWORTUNG ZU STÄRKEN, UNSERE RESSOURCEN ZU MOBILISIEREN UND UNSERE BEDÜRFNISSE IN DEN VORDERGRUND ZU STELLEN.**

## WEITERFÜHRENDE BERATUNGSSTELLEN

### EMPOWERMENTANGEBOTE DES FORUMS DER KULTUREN STUTTGART E. V.:

Kostenlose Coachings für BIPOC-Kulturakteur\*innen: Expert\*innen hören dir zu, stärken dich und suchen mit dir nach Lösungen. Schreibe eine Mail an [empowerment@forum-der-kulturen.de](mailto:empowerment@forum-der-kulturen.de) oder besuche [www.forum-der-kulturen.de/diversitaet-als-aufgabe/empowerment/](http://www.forum-der-kulturen.de/diversitaet-als-aufgabe/empowerment/)

### ADIS E. V.:

Träger der professionellen Antidiskriminierungsarbeit in der Region Reutlingen und Tübingen und Fachstelle zum Thema Diskriminierung in Baden-Württemberg. Schwerpunkte sind Antidiskriminierungsberatung und Empowermentarbeit: [www.adis-ev.de](http://www.adis-ev.de)

### ZENTRUM FÜR KULTURELLE TEILHABE BADEN-WÜRTTEMBERG:

Förderprogramme zur diversitätsorientierten Kulturarbeit: [www.kulturelle-teilhabe-bw.de](http://www.kulturelle-teilhabe-bw.de)

### ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG:

Beratung und Information bei Diskriminierung: [www.sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/lads-baden-wuerttemberg/](http://www.sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/lads-baden-wuerttemberg/)

### ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES:

Beratung und Information bei Diskriminierung: [www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html)

### DIVERSITY ARTS CULTURE BERLIN:

Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb: [www.diversity-arts-culture.berlin](http://www.diversity-arts-culture.berlin)

### PHOENIX E. V.:

Empowerment-Trainings: [www.phoenix-ev.org](http://www.phoenix-ev.org)

### THEMIS VERTRAUENSSTELLE GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND GEWALT E. V.:

[www.themis-vertrauensstelle.de](http://www.themis-vertrauensstelle.de)

### AWARENESS AKADEMIE FÜR DIE CLUBKULTUR:

[www.awareness-akademie.de](http://www.awareness-akademie.de)

