JFEs GEGEN DISKRIMINIERUNG

Qualitätsstandards für eine diskriminierungsarme Kinder- und Jugendarbeit

09/2017 BERLIN-LICHTENBERG

Bei Fragen, Anregungen oder Interesse an der Fachrunde in Lichtenberg teilzunehmen:

Jugendfreizeiteinrichtungen gegen Diskriminierung
c/o Fach- und Netzwerkstelle Licht-Blicke
Tel.: 030/ 505 665 18
mail@licht-blicke.org
www.licht-blicke.org
www.facebook.com/LichtBlicke-Fach-Netzwerkstelle-Berlin-Lichtenberg

Herausgeber_innen:
Fach- und Netzwerkstelle Licht-Blicke, pad gGmbH
Inhaltliche Erarbeitung: Claudia Buchholz und Marcel Dieckmann
Text- und Bildnachweis: Alle Rechte liegen bei Teilnehmenden der Fachrunde
2. überarbeitete Auflage, 09/2017
V.i.S.d.P.: pad gGmbH (Andreas Wächter), Kastanienallee 55, 12627 Berlin

LICHT-BLICKE FACH- UND NETZWERKSTELLE
pad präventive, altersübergreifende Dienste im sozialen Bereich gGmbH

Gefördert von
FAMILIEN FREUNDLICH LICHTENBERG
be Berlin Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Gefördert vom
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms
Demokratie leben!

INHALT

JFEs GEGEN DISKRIMINIERUNG

Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Diskriminierungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

1.... Einleitung 4

2.... Ziel der Handreichung 6

3.... Aufgaben und Potenziale der Offenen Kinder- und Jugendarbeit 7

4.... Definition von Diskriminierung und Vielfalt 9

5.... Auswirkungen von Diskriminierung 13
- 5.1 Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit
- 5.2 Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung
- 5.3 Auswirkungen auf die Teilhabe- und Entwicklungschancen

6.... Diskriminierung: Ursachen und Maßnahmen 15
- 6.1 Differenzierte Wahrnehmung fördern
- 6.2 Gemeinsames Verständnis und konsequentes Vorgehen entwickeln
- 6.3 Selbst- und Praxisreflexion
- 6.4 Vielfalt vorleben und widerspiegeln
- 6.5 Schaffung von Kontakt- und Dialogmöglichkeiten
- 6.6 Identitätsentwicklung und -stärkung
- 6.7 Öffentlich-politisches Handeln
- 6.8 Einrichtungsbezogene Barrieren erkennen und abbauen
- 6.9 Individuelle Wahrnehmung und Unterstützung Betroffener
- 6.10 Räume schaffen

7.... Kurzer Exkurs: Partizipation ist politische Bildungsarbeit 32

8.... Materialien und Empfehlungen 34
- 8.1 Handlungsleitfaden für das Team
- 8.2 Beispiel für einen Aktionsplan (QUEERFORMAT)
- 8.3 Informationen/ Beratung...und Methoden/ Materialien
- 8.4 Literaturhinweise und -empfehlung

9.... Reflexionsthesen für die tägliche Praxis 40

1 EINLEITUNG

Seit 2009/10 besteht die Fachrunde „JFEs gegen Diskriminierung“ im Bezirk Lichtenberg aus Kolleg_innen verschiedener Jugendfreizeiteinrichtungen sowie der Straßensozialarbeit. Unser gemeinsames Ziel ist, Austausch, Vernetzung und einen verbindlichen Handlungsrahmen in der Auseinandersetzung mit Diskriminierungsmechanismen zu schaffen. Die Herausforderung alltäglicher Diskriminierungen bleibt, das gesellschaftliche Klima hat sich seit der ersten Handreichung im Jahr 2013 weiter zugespitzt.

Der Aufstieg rechtspopulistischer Parteien, die „Nein-zum-Heim“-Bewegung, die mobil gegen geflüchtete Menschen und Notunterkünfte macht(e), sind verstärkende Faktoren für ausgrenzende Verhaltensweisen und Diskurse- natürlich auch in unseren Einrichtungen und Sozialräumen. Wir sehen uns mit der Herausforderung konfrontiert, die politischen Debatten aus Elternhäusern, Schule und erweitertem sozialen Umfeld zu bearbeiten.

Vor diesem Hintergrund möchten wir mit der vorliegenden Broschüre Handlungsempfehlungen sowie Selbstbewusstsein für die politische und methodische Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Formen von Diskriminierung (z. B. aufgrund des Geschlechts, der sozialen Herkunft, der sexuellen Orientierung oder des Lebensentwurfes) geben. In unseren Einrichtungen soll vorhandene Vielfalt sichtbar sein sowie Respekt und Solidarität entwickelt werden können. Wir begreifen die Jugendfreizeiteinrichtungen daher als ausgesprochen wichtiges Handlungsfeld, um die Bedeutung des demokratischen Zusammenlebens und der gesellschaftlichen Teilhabe erlernen und verstehen zu können.

Die Positionierung für möglichst diskriminierungsarme Räume liegt somit auch in unserer Verantwortung.

Die folgenden Punkte sollen anregen, eine gemeinsame Haltung nach außen hin sichtbar zu machen: Im Team, im Träger und in Netzwerken sowie Gremien der sozialen Arbeit. Mit unseren Überlegungen und Erfahrungen laden wir alle Kolleg_innen ein, sich an einem breiten Austauschnetzwerk zu beteiligen und bezirksübergreifend Qualitätsstandards und praktische Methoden der Arbeit gegen Diskriminierung voranzubringen. Im letzten Teil befinden sich interessante Verweise auf Basiswissen sowie Methoden, welche die tägliche Arbeit unterstützen können.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre und freuen uns stets über einen regen kollegialen Austausch.

2 ZIEL DER HANDREICHUNG

Die Intention unser gemeinsam entwickelten Handlungsempfehlungen ist, ein strukturiertes Nachdenken über den einrichtungsbezogenen und individuellen Umgang mit diskriminierenden Strukturen und Verhaltensweisen, aber auch mit Vielfalt, anzustoßen. Die von uns entwickelten Kriterien sollen dazu beitragen, Benachteiligungen und Ausgrenzungen in der pädagogischen Praxis zu erkennen und auf professionelle Weise zu thematisieren bzw. zu bearbeiten. Ziel dieser Handreichung ist es explizit nicht, festgeschriebene und damit endgültige Qualitätsmerkmale bzw. –indikatoren zu formulieren. Vielmehr möchten wir einen Orientierungsrahmen schaffen, der es Jugendfreizeiteinrichtungen ermöglichen soll, einen internen aber auch einrichtungsübergreifenden Qualitätsentwicklungsprozess zu beginnen oder fortzuführen.

Basierend auf unserem Erfahrungswissen möchten wir Handwerkszeug für den Arbeitsalltag geben, damit Teams, bezogen auf die spezifischen Erfordernisse und Besonderheiten ihrer Einrichtung, konkrete und kontextabhängige Handlungsschritte für eine wirkungsvolle Praxis gegen Diskriminierungsmechanismen entwickeln können.

3 AUFGABEN UND POTENZIALE DER OFFENEN KINDER- UND JUGENDARBEIT

Das Sozialgesetzbuch (SGB VIII) legt die normativen Aufgaben der Kinder- und Jugendarbeit fest. So gilt es, junge Menschen in ihrer sozialen Entwicklung zu fördern, indem Benachteiligungen vermieden bzw. abgebaut werden (vgl. § 1 Abs. 3 Nr. 1 SGB VIII). Sie sind vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen und es sollen positive Lebensbedingungen geschaffen werden (vgl. § 1 Abs. 3 Nr. 3 und 4 SGB VIII). Weiterhin schreibt das SGB VIII vor, die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen sowie die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen und deren Gleichberechtigung zu fördern (vgl. § 9 Nr. 2 und 3 SGB VIII). Die Maßnahmen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sollen bei den Besucher_innen zu Kritikfähigkeit, Eigenverantwortlichkeit sowie zur Verantwortung gegenüber ihren Mitmenschen führen (vgl. § 14 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII). Im SGB VIII wird nicht expliziert von Diskriminierung gesprochen, doch geben die einzelnen Paragrafen deutlich eine antidiskriminierende Arbeitsweise vor.

Zu den zentralen Potentialen und Zielen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zählt, dass über Inklusivität und Partizipation vielfältige Anerkennungs- und Teilhabemöglichkeiten geschaffen und Benachteiligungen abgebaut werden. Durch ihre offenen und niedrigschwelligen Angebote kann sie einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Ausgrenzung junger Menschen leisten. Die Offene Jugendarbeit bietet ihren Besucher_innen bereits früh vielfältige Möglichkeiten für sich selbst aber auch für andere Verantwortung zu übernehmen. Sie können sich in einem geschützten und freiwilligen Setting in unterschiedlichen sozialen Situationen ausprobieren und lernen, sich mit den Folgen ihres Tuns auseinanderzusetzen - ein Prozess, der entscheidend zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung beiträgt. Darüber hinaus bieten vielfältige Gruppenkontexte die Möglichkeit, sich mit persönlichen, einrichtungsbezogenen und gesellschaftlichen Werten und Normen auseinanderzusetzen.

Die Offene Kinder und Jugendarbeit ist allerdings nicht per se ein diskriminierungsfreier Raum und zwar weder auf individueller, noch auf institutioneller oder kultureller Ebene. Witze, Beleidigungen oder Übergriffe von Besucher_innen, unreflektierte stereotype und normative Erwartungen durch Mitarbeitende, strukturelle Barrieren (z. B. Sprache, Erreichbarkeit) innerhalb der Einrichtung oder die mangelnde Darstellung von Vielfalt sind nur einige Beispiele für diskriminierende Handlungen und Strukturen in Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen. Die namentlich Offene Arbeit ist allerdings keine, wenn durch Diskriminierungen innerhalb der Einrichtung bestimmten Personen oder Personengruppen der Zugang zur Einrichtung oder die Teilhabe an bestimmten Angeboten erschwert oder verwehrt wird. Ebenso wenig, wenn junge Menschen z. B. durch stereotype Zuschreibungen und Rollenerwartungen in ihrer individuellen Persönlichkeitsentwicklung eingeschränkt werden. Für eine an demokratischen und menschenrechtlichen Prinzipien orientierte Jugendarbeit stellt sich demnach die Aufgabe, „sich aktiv mit allen Strukturen, Praktiken, Ideologien und Vorurteilen auseinander zu setzen, die dazu führen, dass die Möglichkeiten von Kindern und Jugendlichen, einen selbstbestimmten Lebensentwurf zu entwickeln und zu realisieren, eingeschränkt werden.“ (Scherr 2013, S. 252).[1]

1 Scherr, A. (2013): Interkulturelle und antirassistische Ansätze in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, U. und Sturzenhecker, B. (Hrsg.) (2013): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. 4., überabeitete und aktualisierte Auflage, Wiesbaden. S. 243 – 256.

DEFINITION VON DISKRIMINIERUNG UND VIELFALT

Wenn von Diskriminierung und Vielfalt gesprochen wird, ist nicht immer gegeben, dass alle Beteiligten darunter das gleiche verstehen. Um als Team ein abgestimmtes und konsequentes Vorgehen gegen jegliche Art von Diskriminierung umzusetzen, braucht es daher zunächst ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung – aber auch von Vielfalt. Ein erstes Qualitätskriterium für die offene Kinder- und Jugendarbeit lautet daher:

Wir haben als Team ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung und Vielfalt sowie ein darauf bezogenes abgestimmtes Vorgehen entwickelt.

Von Diskriminierung zu sprechen, löst oft Unbehagen und Widerstand aus. Da Diskriminierung im allgemeinen Sprachgebrauch meist auf absichtliche Handlungen einzelner Personen beschränkt wird, wird deren Thematisierung nicht selten als persönlicher Vorwurf aufgefasst und reflexhaft abgewehrt. Sowohl die Nichtthematisierung als auch die begriffliche Beschränkung von Diskriminierung auf das absichtliche Verhalten weniger, verhindert eine rationale und wirkungsvolle Auseinandersetzung mit benachteiligenden und ausgrenzenden Realitäten. So ist vielmehr jeder Mensch in gesellschaftliche Diskriminierungspraktiken und -strukturen eingebunden. Jeder Mensch verfügt in dem einen oder anderen Lebensbereich über Macht und bestimmte Privilegien. Dementsprechend benachteiligt er/ sie selbst oder wird benachteiligt.

Es ist nicht einfach Diskriminierung kurz, eindeutig und vor allem abschließend zu definieren, da sie sich in einem weiten Spannungsfeld von Vorurteilen, Privilegien, gesellschaftlicher Chancen(un)gleichheit und individueller Selbstwahrnehmung bewegt. Die Fachrunde hat für ihre Arbeit folgende Definition entwickelt und dieser Handreichung zu Grunde gelegt:

Diskriminierung ist eine sachwidrige Unterscheidung und Ungleichbehandlung nach sogenannten kollektiven Merkmalen wie ethnische und soziale Herkunft, Religion, Lebensentwurf, sexuelle Orientierung, Alter, Geschlecht, körperliche Merkmale, etc.

Unter einer sachwidrigen Unterscheidung verstehen wir, wenn Merkmale pauschal mit einer Gruppenzugehörigkeit in Verbindung

gebracht werden. Zum Beispiel: „Frauen können schlechter Auto fahren“, „Schwarze können besser tanzen“, „Schwule können nicht Fußball spielen“, „Alle muslimischen Männer unterdrücken ihre Frauen“.

Diskriminierende Einstellungen, Verhaltensweisen und Strukturen können sich von Abwertung über Ausgrenzung bis hin zu Ausschluss äußern und zu fehlender Anerkennungs- und Teilhabegerechtigkeit führen.

Diskriminierung findet auf unterschiedlichen, miteinander verknüpften und sich gegenseitig beeinflussenden Ebenen statt:

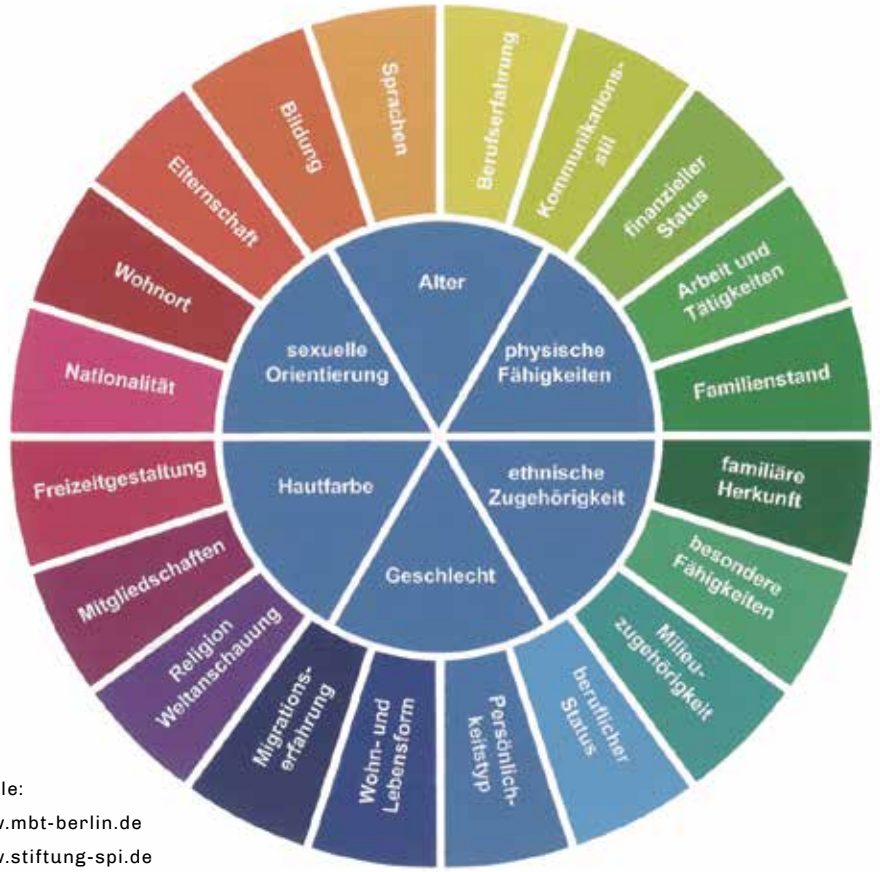
· *der individuellen,*
· *der institutionellen und*
· *der kulturellen Ebene*

Diskriminierung auf *individueller* Ebene bedeutet, dass Ursachen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen liegen. Den Ausgangspunkt bilden hier individuelle Einstellungen und bewusste aber auch subtile Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppen von Menschen. Diese äußern sich bewusst aber auch unbewusst z. B. in Beleidigungen, stereotypen Äußerungen, Ausgrenzung oder Gewalt.

Diskriminierungen auf *institutioneller* Ebene müssen nicht auf persönlichen Vorurteilen beruhen. Sie sind Folge von traditionellen Normen, gesetzlichen Reglungen oder vermeintlich gewohnheitsmäßigen Verfahrensabläufen. Dadurch wird bestimmten Gruppen von Menschen die Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen erschwert oder verwehrt. Einige Beispiele sind hier: mangelnde Barrierefreiheit, die strikte Einteilung in Mädchen- und Jungentoiletten, fehlende Anerkennung von Sprachvielfalt oder einseitige bzw. stereotype Darstellungen von Lebensentwürfen. Diese Art der Diskriminierung ist oft schwer sichtbar und veränderbar. Ein Indiz ist häufig das Fehlen einzelner Gruppen an bestimmten Angeboten oder innerhalb der Einrichtung.

Die *kulturelle* Ebene verdeutlicht die Normen- und Wertvorstellungen, die in einer Gesellschaft herrschen. Sie spiegelt das gesellschaftliche Reden und Denken darüber wider, was als „normal“ angesehen wird und was nicht und kreiert dadurch eine Sicht auf das „wir“ und auf „die anderen“. Über wen und in welcher Art und Weise mit Kolleg_innen und Besucher_innen (nicht) gesprochen wird, führt zur Produktion, Reproduktion und Verfestigung von tradierten Rollen, Vorurteilen und diskriminierenden Normen. Diskriminierung äußert sich hier u. a. in einer sprachlichen Herabwürdigung, Stereotypisierung, Nichtbeachtung gendergerechter Ansprachen, durch fehlende gesellschaftliche Anerkennung oder in einer mangelnden Darstellung von Vielfalt (vgl. Liebscher 2010, S. 34ff).

Unter Vielfalt wird hier nicht nur die Herkunft eines Menschen, sondern all seine inneren und äußeren Persönlichkeitsmerkmale verstanden (vgl. Diversity Rad).



Quelle:
www.mbt-berlin.de
www.stiftung-spi.de

Spezielle Weiterbildungs- und Beratungsangebote können helfen, die Komplexität von Diskriminierung und von Vielfalt zu erkennen, das eigene Wissen aktuell zu halten, eine gemeinsame Haltung sowie adäquate Argumentations- und Interventionsstrategien zu entwickeln. Daher lautet ein weiteres Qualitätskriterium für die eigene Arbeit:

Wir besuchen regelmäßig themenspezifische Fort- und Weiterbildungen. Alle Mitarbeiter_innen werden dabei mit einbezogen (Fach- und Nichtfachkräfte, Ehrenamtliche, Praktikant_innen …).

5 AUSWIRKUNGEN VON DISKRIMINIERUNG

Ebenso komplex wie Diskriminierung sind auch deren Folgen, unter anderem auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen, auf deren Persönlichkeitsentwicklung und auf ihre Teilhabe- bzw. Entwicklungschancen. Diese Folgen können sich darüber hinaus gegenseitig beeinflussen und verstärken.

5.1 Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit

Untersuchungen zeigen, dass Menschen, die Diskriminierungen erleben, weitaus häufiger unter psychischen und physischen Beschwerden wie vermehrtem Stress, Bluthochdruck, Depression und Ängstlichkeit leiden. Es konnte darüber hinaus bei Betroffenen eine Erhöhung der Vulnerabilität (psychischen Verletzbarkeit) sowie einen Rückgang schützender, gesundheitsfördernder Ressourcen festgestellt werden (vgl. Uslucan und Yalcin 2012).[2]

5.2 Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung

Menschen, die das Gefühl haben, den herrschenden Normvorstellungen nicht zu entsprechen, wählen vermehrt die Strategie der Selbstverleugnung, indem sie von sich selbst, von ihren Wünschen und Bedürfnissen absehen oder sich darum bemühen, diese vor anderen zu verbergen (vgl. Liebscher 2010, S. 53ff). Sie haben die Tendenz, gegen sie vorgebrachte Vorurteile in ihr Selbstkonzept zu übernehmen und sich dementsprechend auch minderwertig zu fühlen. Reaktionen können in resignativem Rückzug aber auch in kollektiver Aggression, die sich häufig wiederum gegen andere Minderheiten richtet, erfolgen (vgl. Pelinka 2007, S. 26f).

5.3 Auswirkungen auf die Teilhabe- und Entwicklungschancen

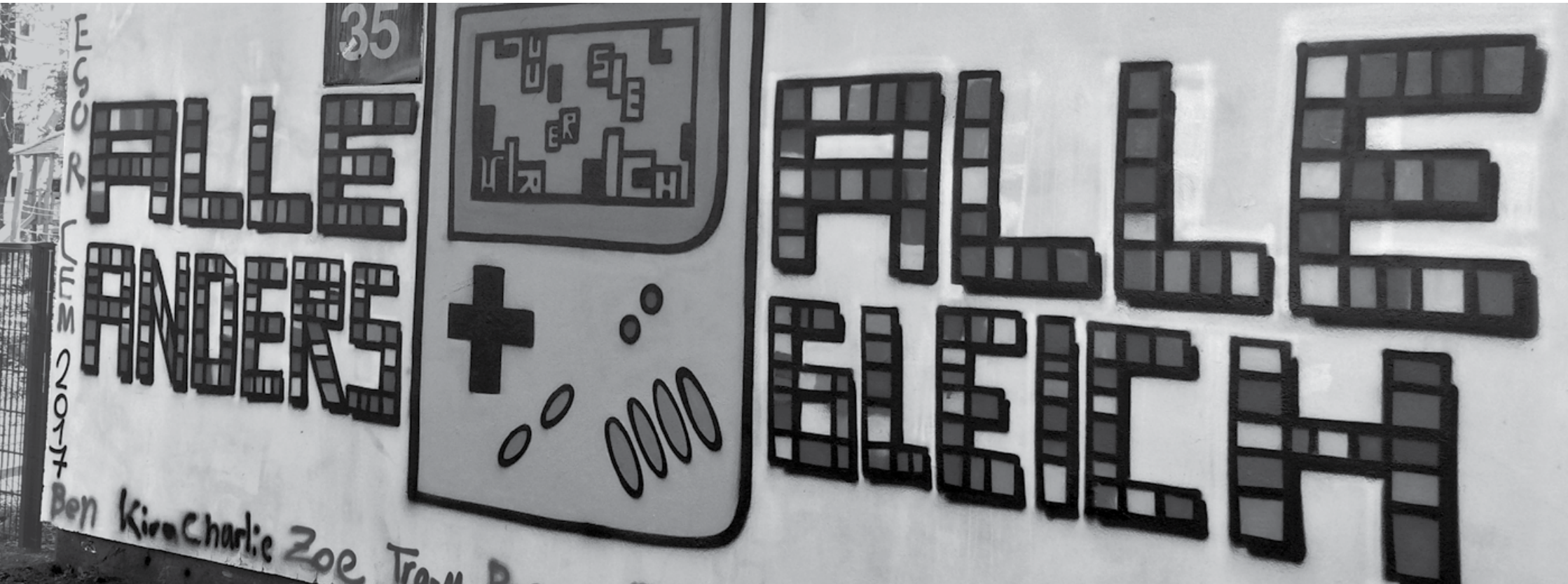
Die Folge erlebter Diskriminierung kann der Versuch sein, soziale Kontakte zu vermeiden, verbunden mit der Gefahr der sozialen Isolation. Eine weitere Folge kann die Zurücknahme des persönlichen Engagements sein. Fühlen sich beispielsweise Schüler_innen aufgrund ihrer Herkunft in der Klasse diskriminiert, können sie mit innerem Rückzug

reagieren. Erschwerend kommt hinzu, dass sowohl das Vermeiden als auch das Bewältigen von diskriminierenden Erfahrungen verstärkter mentaler Ressourcen bedarf. Dies kann wiederum dazu führen, dass die eigene Leistungsfähigkeit und damit verbunden die eigenen Entwicklungschancen, sinken (vgl. Peterson 2008, S. 142ff). Starken Einfluss auf die Teilhabechancen haben auch diskriminierende Regeln und Verfahrensabläufe auf institutioneller Ebene wenn sie z. B. den Zugang zu Sportangeboten oder Hausaufgabenhilfen erschweren oder verhindern.

2 Uslucan, H.-H. und Yalcin, C. S. (2012): Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg). Essen.

DISKRIMINIERUNG: URSACHEN UND MASSNAHMEN

Um in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit Maßnahmen gegen Diskriminierung ergreifen zu können, muss man zunächst die Mechanismen und Bedingungen verstehen, die zu diskriminierendem Verhalten führen. Diese Entstehungsmechanismen sind allerdings sehr komplex und können an dieser Stelle nur in Auszügen dargelegt werden. Gerade in unserem Kontext spielen dabei sowohl individuelle Sozialisationsprozesse und Gruppendynamiken, als auch gesellschaftlich verankerte Strukturen eine wichtige Rolle.



6.1 Differenzierte Wahrnehmung fördern

Soziologische und psychologische Theorien knüpfen zunächst an den Einstellungen einer Person an und untersuchen insbesondere, inwieweit Vorurteile und stereotype Denkweisen zu diskriminierenden Handlungen führen. Der grundlegende Mechanismus bei der Bildung von Stereotypen ist die generelle Neigung von Menschen, ihre Umwelt zu kategorisieren sowie sich und andere aufgrund bestimmter Merkmale in diese Kategorien einzuordnen. Zu diesen Merkmalen zählen z. B. das Alter, das Geschlecht und die Hautfarbe. Grundsätzlich hilft der Prozess der Kategorisierung, komplexe soziale Situationen zu strukturieren und zu vereinfachen und schont dadurch kognitive Ressourcen. Allerdings hat die vorgenommene Kategorisierung Auswirkungen darauf, wie Menschen wahrgenommen, beurteilt und behandelt werden. So ist dieser Prozess mit einer bestimmten Erwartungshaltung in Bezug auf spezifische Eigenschaften und Verhaltensweisen von Menschen unterschiedlicher Kategorien verbunden: Alte Menschen sind gebrechlich, Deutsche sind pünktlich oder Männer sind das starke Geschlecht. Diese Vereinfachung in der Beurteilung und Bewertung von Menschen kann allerdings leicht zu Urteilsfehlern führen, wenn Bewertungen auf Mitglieder einer Gruppe pauschal übertragen werden, ohne die Personen im Einzelnen zu betrachten. Daher ist es bedeutsam, Vielfalt, auch innerhalb von Kategorien, sichtbar zu machen. Werden Besucher_innen aufgefordert, eine Gruppe in sinnvolle Untergruppen zu unterteilen (z. B. eine Gruppe von Asylbewerber_innen in Jungen und Mädchen, Kinder und Jugendliche, Serben und Afghanen, Fußball- und Musikinteressierte…), geht dies auch mit einer wahrgenommenen Vielfalt und damit verbunden einer verringerten Stereotypisierung dieser Gruppe einher. Vielfalt sichtbar zu machen, fördert ein vorurteilsbewußtes Miteinander im Alltag der eigenen Einrichtung und ist ein weiteres Qualitätskriterium:

Wir erkennen die Vielfalt an Identitäten und Lebenskonzepten unserer Besucher_innen an. Das Team unterstützt Kinder und Jugendliche dabei, Vielfalt wahrzunehmen und wertzuschätzen und sich gegen Diskriminierung zu positionieren.

Eine automatische und unbewusste Aktivierung von Stereotypen muss nicht zwangsweise zu diskriminierenden Handlungen führen, wenn Informationen bewusst kontrolliert und individualisiert verarbeitet werden. Dieser Prozess ist allerdings mit erhöhtem Aufwand verbunden und benötigt entsprechende Motivation und das Wissen um bestehende Stereotype. Ausgehend von dem Verständnis, welche Bilder die eigene Wahrnehmung beeinflussen und wie sich diese auf das Verhalten auswirken, kann die eigene Perspektive und das selbstverständliche Handeln reflektiert und verändert werden. Dieser Prozess der Selbstreflexion ist aus unserer Sicht ein wesentliches Kriterium in der Bearbeitung von Diskriminierung:

Wir sind uns eigener Werte, Normen, Vorurteile und Stereotype bewusst und haben deren Auswirkungen auf das eigene Handeln kritisch reflektiert.

6.2 Gemeinsames Verständnis und konsequentes Vorgehen entwickeln

Ein verwandter Begriff ist das Vorurteil. Es entsteht, wenn die verallgemeinerten Informationen mit Emotionen besetzt werden. Diese können positiv oder negativ sein. Das Vorurteil beruht im Gegensatz zum Stereotyp nicht auf Erfahrungen und Wahrnehmungen, sondern auf einer meist wenig reflektierten Meinung und ist somit ein vorab gewertetes Urteil. Vorurteile erfüllen für den Einzelnen unterschiedliche Funktionen z. B. die Reduktion von Unsicherheiten, die Herstellung klarer Zugehörigkeiten oder den Erhalt eines positiven Selbstbildes. Es kann zwischen offenen und subtilen Vorurteilen unterschieden werden. Offene Vorurteile sind mit starken negativen Gefühlen verbunden und führen zu direktem diskriminierenden Verhalten. Subtile Vorurteile hingegen sind nicht mit starken Gefühlen verbunden und äußern sich z. B. in Berührungsängsten. Sie führen nur dann zu diskriminierendem Verhalten, wenn dieses sozial akzeptiert und nicht sanktioniert wird. Gerade junge Menschen handeln im alltäglichen Miteinander Umgangsregeln ausdrücklich oder stillschweigend aus. Die direkte Reaktion auf Diskriminierungen macht den Besucher_innen deutlich, welche Grenzen und Regeln im gemeinsamen Miteinander gelten und wirkt einer Normalisierung entgegen. Sie signalisiert, dass es nicht in Ordnung ist und nicht gebilligt wird, wenn andere Menschen verletzt werden. Den Betroffenen wird deutlich gemacht, dass solche Äußerungen und Verhaltensweisen in der Einrichtung nicht akzeptiert und ihre Gefühle ernst genommen werden. Ein engagiertes Verhalten

6

kann junge Menschen auch dazu ermutigen, Diskriminierung nicht passiv hinzunehmen, sondern offen zurückzuweisen (vgl. Liebscher 2010, S.147).

In diesem Sinne ist es bedeutsam, dass die Mitarbeiter_innen diskriminierendes Verhalten in Form von Beschimpfungen, Abwertungen oder Ausgrenzungen, aber auch in Form von Symbolen, Bekleidungsmarken oder Musik erkennen und immer zeitnah reagieren. Ebenso unerlässlich ist es, dass sich die gesamte Einrichtung klar gegen solches Verhalten positioniert und Ziele sowie Strategien konzeptionell verankert:

Wir erkennen Diskriminierungen in all ihren Erscheinungsformen auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene sowie deren Wechselwirkungen.

Das gesamte Team spricht sich klar und konsequent gegen jegliche Form diskriminierenden Verhaltens aus.

Die Konzeption unserer Einrichtung beinhaltet Ziele und Strategien, um eine Kultur der Vielfalt und der gegenseitigen Wertschätzung in gemeinsamer Verantwortung füreinander zu unterstützen.

Unsere Einrichtung positioniert sich (u. a. in ihrem Leitbild) offen und konsequent als ein Ort der Vielfalt, der gegenseitigen Anerkennung und gemeinsamen Verantwortung füreinander.

Durch das Aufstellen gemeinsamer (Haus-)Regeln erfahren die Besucher_innen exemplarisch, dass herrschende Regeln immer von Menschen gemacht werden und demnach auch von Menschen veränderbar sind. Sie lernen was es heißt, gemeinsam allgemeingültige Entscheidungen auszuhandeln und sich daran zu halten:

Die Grundsätze unserer Einrichtung (z. B. Hausregeln) werden nach Möglichkeit gemeinsam mit den Besucher_innen erarbeitet und beinhalten, dass diskriminierendes Verhalten in seiner gesamten Bandbreite inakzeptabel ist. Die Grundsätze der Einrichtung sind klar und verständlich kommuniziert und visualisiert.

Es gibt unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten, die sich im Spannungsfeld zwischen Beziehungsarbeit und Grenzziehung bewegen.

Grundsätzlich gilt, dass pädagogische Überlegungen immer Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen haben. Wenn eine direkte Reaktion nicht möglich ist, sollte später darauf eingegangen werden. Eventuelle Verbote sollten dabei nicht kommentarlos ausgesprochen, sondern inhaltlich besprochen werden, da dies bei den Betroffenen ansonsten zu Unverständnis oder gar Widerstand führen kann. Wie eine Intervention im konkreten Einzelfall aussieht, hängt von der eigenen Persönlichkeit und vom jeweiligen Kontext ab: Handelt es sich um eine unhinterfragte Äußerung oder um eine gefestigte Einstellung? Werden andere Besucher_innen durch die Handlung diskriminiert und brauchen Schutz? Wie sieht die personelle Besetzung aus? Usw.

Hier einige Beispiele für Interventionen:

- *Missbilligung durch Mimik und Gestik ausdrücken (z. B. Augen brauen hochziehen, Kopf schütteln)*
- *Missbilligung durch verbale Äußerung einer klaren Positionierung (z. B. „Das wollen wir hier nicht hören!“)*
- *Paradoxe Intervention (z. B. „Du schwule Sau!“ „Eigentlich müsste es doch schwuler Eber heißen.“)*
- *Bedeutung des Gesagten (z. B. der Beleidigung) hinterfragen*
- *Alternativen zu diskriminierenden „Schimpfwörtern“ suchen*
- *Einzelgespräche oder Gruppengespräche*
- *Workshops zu den Themen*
- *Konfrontative Pädagogik (z. B. Verhalten spiegeln, Methode „Heißer Stuhl“)*
- *Verwarnung (z. B. Arbeiten mit gelber und roter Karte)*
- *Verbot/ Sanktionen (z. B. Arbeitsaufträge, Hausverbot)*
- *Strafanzeige*

6.3 Selbst- und Praxisreflexion

Aufbauend auf einem umfassenden Grundverständnis von Diskriminierung, gilt es die eigene Stellung in der Gesellschaft, die eigenen Privilegien und Machtverhältnisse sowie die persönliche Sozialisation zu reflektieren und deren Auswirkung auf das pädagogische Handeln zu erkennen. Dabei geht es nicht darum, frei von jeglichen Vorurteilen zu sein oder zu werden. Es geht darum, sich selbst als Teil der gesellschaftlichen Machtstrukturen zu begreifen und damit zu erkennen, dass

man immer wieder auch selbst (Re)Produzent_in und Opfer von strukturellen und institutionellen Ausgrenzungsmechanismen ist. So macht es in unserer Gesellschaft in vielen Lebensbereichen einen Unterschied ob man z. B. männlich und heterosexuell ist, über die deutsche Staatsbürgerschaft und ein festes Einkommen verfügt oder weiblich und homosexuell ist und in einer Flüchtlingsunterkunft lebt. Ziel ist es, die Fähigkeit zu entwickeln, Vorurteile, Stereotype sowie Ausschlüsse und Benachteiligungen zu erkennen, kritisch zu hinterfragen und Veränderungspotenziale auszuloten:

Jede_r im Team hat ein Bewusstsein für das eigene Eingebundensein in diskriminierende Strukturen und Prozesse sowie in bestehende Machtverhältnisse.

Die Fähigkeit zur kritischen Selbst- und Praxisreflexion ist eine unentbehrliche professionelle Kompetenz, um die blinden Flecken der eigenen Wahrnehmung sowie die eigenen diskriminierenden Handlungen erkennen und abbauen zu können. Deshalb ist es wichtig, im Team immer wieder sich und die eigene Arbeit zu reflektieren. Hilfreich sind hierbei Supervisionen oder kollegiale Beratungen und Arbeitsvorlagen, wie das Beispiel - angelehnt an den Aktionsplan der Bildungsinitiative QUEERFORMAT zum Thema sexuelle Vielfalt - im Anhang dieser Handreichung:

Wir nehmen uns regelmäßig Zeit für Selbst- und Praxisreflexionen und zur Abstimmung unseres gemeinsamen Handelns.

Einige mögliche Reflexionsfragen können folgende sein:

- *Inwieweit erkenne ich diskriminierende Verhaltensweisen, Einstellungen und Handlungen?*
- *Welche Arten von Diskriminierung sind mir auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene in meiner Arbeit schon begegnet?*
- *Welche Erfahrungen mit Diskriminierungen habe ich selbst gemacht und wie wirken sich diese auf meine Arbeit aus?*
- *An welchen Stellen trage ich selbst (unbewusst) zu diskriminierenden Einstellungen bei (z. B. „Heul doch nicht wie ein Mädchen!“)?*
- *Inwieweit entspreche ich selbst Rollenklischees und reproduziere diese?*
- *Inwieweit akzeptiere ich diskriminierende Verhaltensweisen?*
- *Wie differenziert ist meine eigene Einstellung/Wahrnehmung und wo habe ich vorgefertigte Meinungen?*
- *Wo habe ich selbst Vorbehalte gegenüber bestimmten Personen/Gruppen?*
- *Wie reagiere ich auf diskriminierende Äußerungen und Handlungen?*
- *Wo liegen meine eigenen Grenzen?*

6.4 Vielfalt vorleben und widerspiegeln

Die eigenen Wertvorstellungen, Einstellungen und sozialen Verhaltensweisen basieren auf sozialen Lernprozessen, die sich in Interaktion mit anderen Menschen vollziehen und im Prozess der Sozialisation vermittelt werden. Das Lernen findet hier vielfach durch Beobachtung und Imitation statt. In diesem Sinne ist es bedeutsam, dass das gesamte Team in seinem Auftreten und seinem pädagogischen Handeln Anerkennung und Wertschätzung gegenüber Diversität widerspiegelt. Die Besucher_innen der Einrichtung müssen vor Ort positive Erfahrungen mit gleichberechtigter Vielfalt machen können und sehen, dass Werte wie Chancengleichheit, Akzeptanz, Wertschätzung und Teilhabegerechtigkeit tatsächlich gelebt werden. Erst wenn die gesamte Einrichtung die Werte, die sie nach außen vertritt, auch nach innen vorlebt, wird sie als glaubwürdig, authentisch und vorbildhaft wahrgenommen:

Das Miteinander im Team ist geprägt von Wertschätzung und gegenseitigem Respekt. Wir bringen als Team in unserer Haltung und in unserem pädagogischen Handeln Anerkennung und Wertschätzung gegenüber Vielfalt zum Ausdruck.

Vorbildhaft und kritisch mit Vorurteilen umzugehen bedeutet auch, die Materialien der eigenen Einrichtung (z. B. Flyer, Poster, Bücher, Musik, Filme, Spiele...) und des Umfelds kritisch auf stereotype Zuschreibungen, Abwertungen und Einseitigkeit hin zu überprüfen und sich zu fragen, ob die verwendeten Materialien und die Einrichtungsgestaltung die Vielfalt der Lebensrealitäten sowie Identitäten der Besucher_innen

6

widerspiegeln (z. B. Menschen mit Beeinträchtigungen, People of Colour, Jungs im Haushalt, Mädchen beim Skateboarden, Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen sind, Menschen mit Migrationshintergrund in gehobenen beruflichen Positionen...):

Die verwendeten Materialien und die Einrichtungsgestaltung spiegeln verschiedene Identitäten und Lebensentwürfe der Besucher_innen wider.

6.5 Schaffung von Kontakt- und Dialogmöglichkeiten

Da soziale Kategorisierungen als eine wesentliche Ursache für Stereotypisierungen, Vorurteile und damit Diskriminierungen gesehen werden, wird in der Dekategorisierung eine Gegenstrategie beschrieben. Menschen sollen als einzigartige Individuen und nicht als Vertreter_innen einer (eventuell negativ besetzten) sozialen Kategorie wahrgenommen werden. Dies kann durch Kontaktangebote umgesetzt werden, die intensive persönliche Begegnungen zwischen einzelnen Gruppenmitgliedern aber auch zwischen ganzen Gruppen ermöglichen. So z. B. durch Teamsport oder erlebnispädagogische Angebote bei denen die Teilnehmenden kooperativ ein gemeinsames Ziel verfolgen. Solche Kontaktangebote können nicht nur zu einem Wissenserwerb über die Fremdgruppe und damit verbunden bestenfalls zu einem Abbau von Vorurteilen führen, sondern auch zu einer Neubewertung der eigenen Gruppe. Deren Werte, Normen und Sitten werden nicht mehr als die einzig möglichen wahrgenommen und eröffnen eine respektvolle Haltung gegenüber der fremden Gruppe. Darüber hinaus, können wiederholte intensive Kontakte zwischen Gruppen Unsicherheiten und Ängste abbauen die üblicherweise die Ausbildung und Aufrechterhaltung von Vorurteilen beeinflussen (vgl. Peterson 2008, S. 286f und 293). Als Schlussfolgerung dieser Erkenntnisse lässt sich folgendes Qualitätskriterium ableiten:

Wir schaffen vielfältige Kontakt- und Dialogmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Personen und Personengruppen und begleiten diese bei Bedarf.

6.6 Identitätsentwicklung und -stärkung

Eine weitere Kernannahme ist, dass jeder Mensch ein grundlegendes Bedürfnis nach einer möglichst positiven Bewertung der eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften, sprich einem positiven Selbstkonzept, hat. Dies lässt sich allerdings nur in einem direkten Vergleich mit anderen Personen und Gruppen herstellen. Erst diese sozialen Vergleichsprozesse weisen die Eigengruppe und damit die einzelne Person als besser oder schlechter in Bezug zu einer Fremdgruppe aus. (vgl. Peterson 2008, S. 224f). Gerade während der pubertären Suche nach Identität und Identifikation befinden sich junge Menschen in einem emotionalen Umbruch und sind in ihrem Selbstwertgefühl besonders verletzlich und gefährdet. Hier suchen sie nicht selten Stabilisierung in der Abwertung Anderer (vgl. Pelinka 2007, S. 12f). Um sich selbst wertzuschätzen und die Vielfalt der eigenen Identität erkennen bzw. anerkennen zu können, bedarf es einer Anerkennung von außen, einer Anerkennung durch Dritte (vgl. Benbrahim 2012, S. 17). Wenn die Besucher_innen eine Umgebung vorfinden, in der sie sich selbst repräsentiert sehen und sich angenommen und wertgeschätzt fühlen, wenn sie positive Rückmeldung zur eigenen Person bekommen, dann wird ihr Selbstkonzept gestärkt (vgl. Gramelt 2010, S. 199):

Wir fördern das Selbstwertgefühl unserer Besucher_innen und unterstützen sie bei einer positiven Identitätsentwicklung. Wir schaffen Räume für individuelle Entfaltungsmöglichkeiten, sofern die Freiheit anderer berücksichtigt wird.

6.7 Öffentlich-politisches Handeln

Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, die auf Anerkennung von Vielfalt zielen, kommen nicht umhin zu fragen, durch welche gesellschaftlichen Normen und Strukturen die Anerkennung und Handlungsfähigkeit ihrer Besucher_ innen verhindert werden. Daher ist es bedeutsam, sich auch außerhalb der eigenen Einrichtung zu engagieren, indem gemeinsam mit anderen Akteur_innen des Sozialraums auf Missstände aufmerksam gemacht und gesellschaftlich-politischer Druck (z. B. im Kinder- und Jugendhilfeausschuss, in Gremien, gegenüber dem Jugendamt oder medial) ausgeübt wird (vgl. Liebscher 2010, S.133):

Wir setzen uns parteilich für unsere Besucher_innen ein, indem wir öffentlich auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam machen und uns für deren Abbau einsetzen.

Eine Voraussetzung für die sinnvolle Anwendung sozialpädagogischer Interventionen ist eine explizite und umfassende gesellschaftspolitische Strategie zur Abschaffung diskriminierender Strukturen. Es braucht politische Rahmenbedingungen welche u.a. finanzielle und strukturelle Mittel für die Antidiskriminierungsarbeit bereitstellen. In diesem Sinne ist es bedeutsam, die eigene Arbeit transparent zu gestalten und die dafür benötigten Rahmenbedingungen öffentlich und politisch einzufordern:

Wir beschreiben unsere Aufgaben und Arbeitsweisen sowie die dafür notwendigen Rahmenbedingungen (u.a. zeitlich, personell, finanziell) und fordern diese öffentlich und politisch ein.

6.8 Einrichtungsbezogene Barrieren erkennen und abbauen

Um institutioneller Diskriminierung innerhalb der eigenen Einrichtung entgegenzuwirken heißt es, Mechanismen der Ausgrenzung, die in den Einrichtungsstrukturen und -abläufen verankert sind, zu erkennen und abzubauen. Es gilt zu analysieren, wer mit den jeweiligen Angeboten auf welche Art und Weise angesprochen oder ausgeschlossen wird:

Institutionelle Barrieren innerhalb der Einrichtung, die die Teilhabe- und Entwicklungsmöglichkeiten von Besucher_innen einschränken oder verhindern, werden regelmäßig reflektiert und abgebaut.

6.9 Individuelle Wahrnehmung und Unterstützung Betroffener

Es ist bedeutsam, von Diskriminierung betroffene Menschen oder Gruppen nicht nur aus dem Blickwinkel der Opfer zu betrachten. Diese Perspektive läuft Gefahr, Menschen auf eine Opfer-Identität festzulegen und sie somit nur als hilflose Objekte und nicht als gleichberechtigte und handlungsfähige Subjekte anzusehen. Gerade wenn Betroffene ihre Rechte kennen und über ein unterstützendes soziales Netzwerk verfügen, so verfügen sie zumeist auch über effektive Handlungsmög-

lichkeiten. Das Dilemma besteht darin, junge Menschen weder auf ein Opfer-Dasein festzulegen noch ihnen die Anerkennung von Diskriminierungserfahrungen und die unter Umständen benötigte individuelle Unterstützung vorzuenthalten:

Uns ist bewusst, dass von Diskriminierung betroffene Kinder und Jugendliche gegebenenfalls Begleitung und Unterstützung benötigen.

Neben einer individualisierten Wahrnehmung möglicher Bedarfe braucht es eine unterstützende Haltung, die den Betroffenen einen selbstbestimmten Umgang mit Diskriminierungserfahrungen ermöglicht, indem sie deren Wünsche, Bedürfnisse und Grenzen respektiert. Personen, die Diskriminierungen erlebt haben, wissen oft am besten, was sie brauchen, auch wenn sie es nicht sofort verbalisieren können. In diesem Sinne ist es wichtig, die betroffenen Personen bei der Klärung ihrer individuellen Bedürfnisse zu unterstützen und ihnen entsprechende Hilfsangebote (z. B. emotionale Unterstützung, Begleitung schwieriger Gespräche, Information über Beratungsstellen, Erarbeitung von Handlungsstrategien) zu unterbreiten (vgl. LesMigraS 2012, S. 23 und 25). Hierbei sollten die Mitarbeiter_innen sowohl ihre eigenen fachlichen (und unter Umständen emotionalen) Grenzen, als auch ihre zeitlichen Kapazitäten bedenken und kommunizieren:

Wir geben individuelle, an den Bedarfen der Besucher_innen orientierte, Begleitung und Unterstützung.

Wir sind uns dabei unserer eigenen Grenzen und Möglichkeiten bewusst und können von Diskriminierung Betroffene gegebenenfalls an entsprechende Anlaufstellen vermitteln.

Das Team vernetzt sich und kooperiert mit Anbietern im Sozialraum, die thematische Informationen, Beratungen, Fortbildungen und Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, für Kinder und Jugendliche und ihre Eltern anbieten.

Die Einrichtung verfügt über präsente, aktuelle und leicht zugängliche Informations- und Aufklärungsmaterialen (z. B. über Beratungsstellen, Projekte, Internetseiten, etc.).

6.10 Räume schaffen

Das Ansprechen von Diskriminierungen ist nicht immer einfach und oft mit eigener Betroffenheit, mit Vorwürfen oder Abwehrreaktionen verbunden. Da Diskriminierungen aber im täglichen Umfeld passieren und jede_n treffen können, ist es für die Antidiskriminierungsarbeit wichtig, eine gemeinsame Sprache zu finden um Missstände anzusprechen und konstruktiv bearbeiten zu können. Bei der Thematisierung von Diskriminierungsproblematiken gegenüber jungen Menschen geht es nicht darum, zu moralisieren, zu beschuldigen oder zu beschämen. Es geht vielmehr um das Öffnen von Denkräumen, um ein Verstehen und das Aushalten unterschiedlicher Positionen, es geht um die Erschließung neuer Handlungsoptionen (vgl. Czollek 2012, S. 69). Es ist daher wichtig, ein angemessenes, beschuldigungsfreies Setting herzustellen, in dem alle Gefühle und Perspektiven einen Raum bekommen. Wichtig ist hierbei, ein Gespür dafür zu entwickeln, wann Anwesende verletzt werden und wann der Raum ausgenutzt wird, um diskriminierende Aussagen zu propagieren (vgl. Pelinka 2007, S. 117):

Das Team schafft einen angemessenen Raum (u. a. Einzel- oder Gruppengespräche) und nutzt eine geeignete Sprache, um diskriminierendes Verhalten zu thematisieren.

Die Mitarbeiter_innen initiieren Projekte und Angebote für Kinder und Jugendliche zu den Themen Vielfalt und Antidiskriminierung.

UNSER
KIEZ!

EXKURS: PARTIZIPATION IST POLITISCHE BILDUNGSARBEIT

Kinder- und Jugendpartizipation ist ein wichtiges Element in unserer täglichen Praxis. Das bedeutet, dass wir mit Unterstützung des gesetzlichen Auftrages (bspw. SGB VIII, §8, Abs.1) gesellschaftliche Teilhabe für unsere Zielgruppen ermöglichen. Vor dem Kontext der Arbeit gegen Diskriminierung hat dies positive Aspekte: Dort wo Kinder und Jugendliche aktiv an Entscheidungen, Organisations- und Durchführungsprozessen mitarbeiten, ist ihre Zustimmung zu diskriminierenden Positionen stets geringer. Dabei ist zu berücksichtigen, welche Räume für Teilhabe tatsächlich geöffnet werden, wo wir als Fachkräfte Partizipation im Alltagsbetrieb (unwissentlich) beschränken oder gar verhindern. Partizipative Strukturen sind eine gute Grundlage für das Gelingen einer Arbeit, die sich für eine vielfältige und respektvolle Gesellschaft einsetzt.

Die Einrichtung von Club- oder Vereinsräten ist ein praktisches Beispiel, wie Themen aus der pädagogischen Beobachtung eingebracht bzw. von den Zielgruppen dort selbst artikuliert werden können. Gerade das häufig aufgegriffene Thema der Hausregeln und deren Einhaltung bietet die Möglichkeit für Fachkräfte und Besucher_innen, diese gemeinsam zu erarbeiten und der Frage nachzugehen: Wie wollen wir in unserer Einrichtung miteinander umgehen?

Partizipation bedeutet immer eine Machtabgabe und dadurch die Möglichkeit, aus der Spirale aus Regelungen und Sanktionen herauszukommen. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, einen Fokus auf die Beobachtung zu legen und in Mitbestimmungsstrukturen die Themen der Kinder und Jugendlichen aufgreifen und pädagogisch bearbeiten zu können.[3]

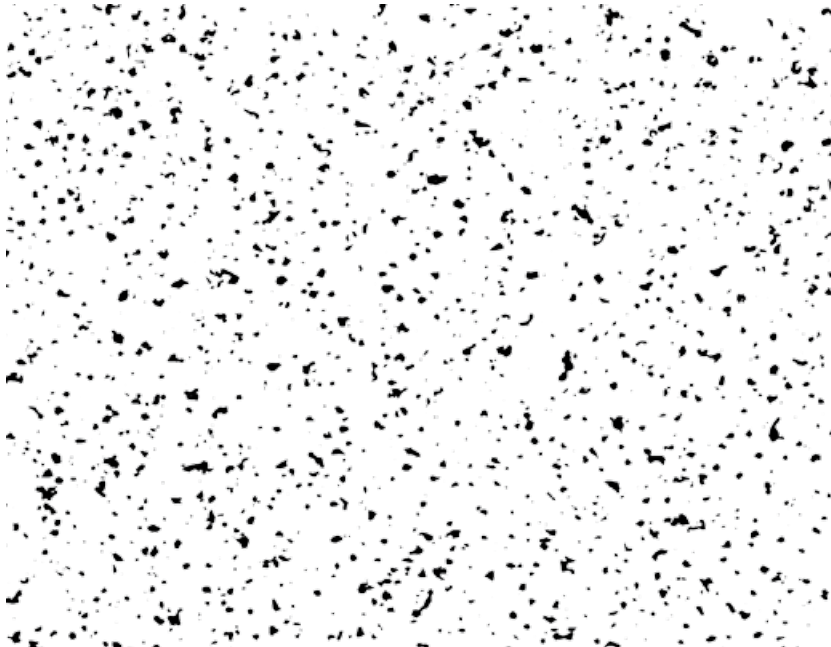
Dabei ist zu berücksichtigen, welche Räume für Teilhabe tatsächlich geöffnet werden, wo wir als Fachkräfte Partizipation im Alltagsbetrieb (unwissentlich) beschränken oder gar verhindern. Partizipative Strukturen

3 Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2015): Förderung gesellschaftlichen Engagements Benachteiligter in der Offenen Kinder-und Jugendarbeit –Erfolge und Schwierigkeiten: Zur Evaluation des gleichnamigen Projekts der Bertelsmann Stiftung: www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/foerderung-gesellschaftlichen-engagements-benachteiligter-in-der-offenen-kinder-und-jugendarbeit-erfolge-und-schwierigkeiten

sind eine gute Grundlage für das Gelingen einer Arbeit, die sich für eine vielfältige und respektvolle Gesellschaft einsetzt.

Die Einrichtung von Club- oder Vereinsräten ist ein praktisches Beispiel, wie Themen aus der pädagogischen Beobachtung eingebracht bzw. von den Zielgruppen dort selbst artikuliert werden können. Gerade das häufig aufgegriffene Thema der Hausregeln und deren Einhaltung bietet die Möglichkeit für Fachkräfte und Besucher_innen, diese gemeinsam zu erarbeiten und der Frage nachzugehen: Wie wollen wir in unserer Einrichtung miteinander umgehen?

Partizipation bedeutet immer eine Machtabgabe und dadurch die Möglichkeit, aus der Spirale aus Regelungen und Sanktionen herauszukommen. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, einen Fokus auf die Beobachtung zu legen und in Mitbestimmungsstrukturen die Themen der Kinder und Jugendlichen aufgreifen und pädagogisch bearbeiten zu können.



MATERIALIEN UND EMPFEHLUNGEN

8.1 Handlungsleitfaden für das Team

Exemplarisch stellen wir hier stichpunkthaft einige Handlungsleitlinien für die tägliche Praxis zusammen:

- *Diskriminierende Sprüche, rechte Kleidungsmarken, gemalte oder getragene Symbole oder verbale Angriffe, die für Ausgrenzung und Diskriminierung stehen, werden wir nicht ignorieren, sondern* ***hinsehen und hinhören.***

- *Wir werden die betreffende Person* ***gezielt ansprechen****, das* ***unerwünschte Verhalten benennen*** *und* ***unser Vorgehen begründen***

- *Bei rechter Lifestyle-Kleidung (z. B. Thor Steinar, Erik&Sons, etc.) ist immer eine pädagogische Bewertung der Haltung der Jugendlichen erforderlich*

- *Zugleich werden wir dieser Person die* ***Grenzen*** *des Tolerierbaren und* ***nötige Konsequenzen aufzeigen***
- *Die Art der Konsequenzen hängt von der Schwere des Vorfalls und pädagogischen Überlegungen ab*
- ***Pädagogische Überlegungen*** *sollten immer Vorrang vor disziplinarischen Maßnahmen haben. Wie können wir dieses Verhalten als Anlass nehmen, sich gemeinsam methodisch damit auseinandersetzen? Ist dieser Vorfall individuell oder sogar ein Thema aller Besucher_innen?*

Entscheidend ist nicht die erklärte Absicht der „Verfasser_innen“ solcher Äußerungen, sondern ihre eindeutig ausgrenzende, abwertende und menschenverachtende Wirkung.

8.2 Aktionsplan: Konkrete Schritte zum Weitermachen

Was kann ich tun, um in meiner Arbeitsumgebung…

- *Geschlechterzuschreibungen wahrzunehmen?*
- *Vielfalt wertzuschätzen?*
- *Diskriminierungen abzubauen?*

	Ich persönlich	Meine Einrichtung
Aufhören zu tun:		
Anfangen zu tun:		
Anders machen:		

vgl. www.queerformat.de

8.3 Informationen / Beratung …

Antifaschistisches Pressearchiv- und Bildungszentrum:
Informationen zu rechten Szenen in Berlin
www.apabiz.de

Amaro Drom e.V.: Interkulturelle Selbstorganisation
von Roma und Nicht-Roma
Bildungsangebote zu Rassismus gegen Sinti und Roma
amarodrom.de

Amaro Foro e.V.: Jugendorganisation von Roma und Nicht-Roma:
amaroforo.de

„Eltern stärken“:
Beratung, Vernetzung, Fortbildung zum Thema
Familie & Rechtsextremismus
www.licht-blicke.org/elternstaerken2

Gegenargument:
Argumentationsseminare gegen rechte Parolen und Meinungen
gegen-argument.de

Jugendnetzwerk Lambda
Publikationen zum Thema „jung, schwul, lesbisch, bi, trans*“
www.lambda-online.de/index.php/aufklaerung/publikationen
Jugendberatung beim Landesverband Berlin:
www.lambda-bb.de/beratung

KIGA - politische Bildung für die Migrationsgesellschaft: Bildungsarbeit zu Antisemitismus, Islam, Islamismus, antimuslimischer Rassismus, historisch-politischer Bildung
www.kiga-berlin.org

Queerformat: Bildungsangebote zu den Themen Vielfalt und Antidiskriminierung mit den Schwerpunkten Sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten
www.queerformat.de/kinder-und-jugend-hilfe/publikationen-und-materialien

…und Methoden/ Materialien:

Bildungsserver: Materialien zu Flucht, Asyl, Migration
www.bildungsserver.de/Unterrichtsmaterialien-zu-den-Themen-Flucht-Asyl-Migration-11550.html

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Materialien zum Thema Flucht und Asyl:
www.gew.de/flucht-und-asyl/material-fuer-die-praxis

ju:an - Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit:
15 Punkte für eine Willkommensstruktur in Jugendeinrichtungen
www.projekt-ju-an.de/15-punkte-plan

MBR – Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin
Handreichung zur Rechtsextremismusprävention und -intervention in der Jugendarbeit. Für eine menschenrechtsorientierte Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus. (2006); Hg: MBR Berlin und VDK e.V.:
www.mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2012/08/MBR_HR_Jugendarbeit_Web.pdf

RAA Berlin: Materialien zu Islam, Diversity:
raa-berlin.de/materialen

Vielfalt Mediathek: Materialien und Literatur zu diversen Themenkomplexen, u. a. antimuslimischer Rassismus, Flucht & Asyl, u.v.m.:
https://www.vielfalt-mediathek.de

8.4 Literaturhinweise und -empfehlungen

Benbrahim, K. (Hrsg.) (2012): Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Reader für Multiplikator_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit. Düsseldorf

Buchholz, C. (2014): Welche Qualitätskriterien können in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gegen Diskriminierung wirksam sein? Eine Analyse auf Grundlage existierender Studien und Konzepte. München, GRIN Verlag

Czollek, L. C., Perko, G. und Weinbach, H. (2012): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden und Übungen. Weinheim und Basel

Gramelt, K. (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden

LesMigraS (Hrsg.) (2012): Unterstützung geben. Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung. Berlin

LesMigraS (Hrsg.) (2012): Unterstützung geben. Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung. Berlin

Liebscher, D. und Fritzsche, H. (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden

Nordt, S. und Kugler, T. (2012): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin

Pelinka, A. und König, I. (Hrsg.) (2007): Vorurteile in der Kindheit. Ursachen und Gegenstrategien. Wien

Peterson, L.-E. und Six, B. (Hrsg.) (2008): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Basel

Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2012): Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration : Analyse bestehender Forschungsstände:
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wechselwirkung_zw_Diskr_u_Integration.pdf?__blob=publicationFile

REFLEXIONSTHESEN FÜR DIE TÄGLICHE PRAXIS

ÜBERSICHT: WAS SIND UNSERE QUALITÄTSSTANDARDS?

Ebene der Mitarbeiter_innen

Wir erkennen Diskriminierungen in all ihren Erscheinungsformen auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene sowie deren Wechselwirkungen.

Jede_r im Team hat ein Bewusstsein für das eigene Eingebundensein in diskriminierende Strukturen und Prozesse sowie in bestehende Machtverhältnisse.

Wir sind uns eigener Werte, Normen, Vorurteile und Stereotype bewusst und haben deren Auswirkungen auf das eigene Handeln kritisch reflektiert.

Wir erkennen die Vielfalt an Identitäten und Lebenskonzepten unserer Besucher_innen.

Uns ist bewusst, dass von Diskriminierung betroffene Kinder und Jugendliche gegebenenfalls Begleitung und Unterstützung benötigen.

Ebene des Teams

Wir haben als Team ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung und Vielfalt sowie ein darauf bezogenes abgestimmtes Vorgehen entwickelt.

Das Miteinander im Team ist geprägt von Wertschätzung und gegenseitigem Respekt.

Wir bringen als Team in unserer Haltung und in unserem pädagogischen Handeln Anerkennung und Wertschätzung gegenüber Vielfalt zum Ausdruck.

Das gesamte Team spricht sich klar und konsequent gegen jegliche Form diskriminierenden Verhaltens aus.

Wir nehmen uns regelmäßig Zeit für Selbst- und Praxisreflexionen und zur Abstimmung unseres gemeinsamen Handelns.

Wir besuchen regelmäßig themenspezifische Fort- und Weiterbildungen. Alle Mitarbeiter_innen werden dabei mit einbezogen (Fach- und Nichtfachkräfte, Ehrenamtliche, Praktikant_innen…).

Das Team vernetzt sich und kooperiert mit Anbietern im Sozialraum, die thematische Informationen, Beratungen, Fortbildungen und Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, für Kinder und Jugendliche und ihre Eltern anbieten.

Ebene des pädagogischen Handelns

Wir schaffen vielfältige Kontakt- und Dialogmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Personen und Personengruppen und begleiten diese bei Bedarf.

Wir schaffen Räume für individuelle Entfaltungsmöglichkeiten, sofern die Freiheit anderer berücksichtigt wird.

Das Team unterstützt Kinder und Jugendliche dabei, Vielfalt wahrzunehmen und wertzuschätzen und sich gegen Diskriminierung zu positionieren.

Wir fördern das Selbstwertgefühl unserer Besucher_innen und unterstützen sie bei einer positiven Identitätsentwicklung.

Wir geben individuelle, an den Bedarfen der Besucher_innen orientierte, Begleitung und Unterstützung. Wir sind uns dabei unserer eigenen Grenzen und Möglichkeiten bewusst und können von Diskriminierung Betroffene gegebenenfalls an entsprechende Anlaufstellen vermitteln.

Das Team schafft einen angemessenen Raum (u.a. Einzel- oder Gruppengespräche) und nutzen eine geeignete Sprache, um diskriminierendes Verhalten zu thematisieren.

Die Mitarbeiter_innen initiieren Projekte und Angebote für Kinder und Jugendliche zu den Themen Vielfalt und Antidiskriminierung.

Wir beschreiben unsere Aufgaben und Arbeitsweisen sowie die dafür notwendigen Rahmenbedingungen (u.a. zeitlich, personell, finanziell) und fordern diese öffentlich und politisch ein.

Wir setzen uns parteilich für unsere Besucher_innen ein, indem wir öffentlich auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam machen und uns für deren Abbau einsetzen.

9

Ebene der Einrichtung

Unsere Einrichtung positioniert sich (u. a. in ihrem Leitbild) offen und konsequent als ein Ort der Vielfalt, der gegenseitigen Anerkennung und gemeinsamen Verantwortung füreinander.

Die verwendeten Materialien und die Einrichtungsgestaltung spiegeln verschiedene Identitäten und Lebensentwürfe der Besucher_innen wider.

Die Grundsätze unserer Einrichtung (z. B. Hausregeln) werden nach Möglichkeit gemeinsam mit den Besucher_innen erarbeitet und beinhalten, dass diskriminierendes Verhalten in seiner gesamten Bandbreite inakzeptabel ist. Die Grundsätze der Einrichtung sind klar und verständlich kommuniziert und visualisiert.

Institutionelle Barrieren innerhalb der Einrichtung, die die Teilhabe- und Entwicklungsmöglichkeiten von Besucher_innen einschränken oder verhindern, werden regelmäßig reflektiert und abgebaut.

Die Konzeption unserer Einrichtung beinhaltet Ziele und Strategien, um eine Kultur der Vielfalt und der gegenseitigen Wertschätzung in gemeinsamer Verantwortung für einander zu unterstützen.

Die Einrichtung verfügt über präsente, aktuelle und leicht zugängliche Informations- und Aufklärungsmaterialen (z. B. über Beratungsstellen, Projekte, Internetseiten).

JFEs GEGEN DISKRIMINIERUNG

Das Ziel dieser Broschüre ist, Qualitätsstandards im fachlichen Umgang mit Diskriminierungsmechanismen zu schaffen. Der Aufstieg rechtspopulistischer Parteien sowie die Stimmungen gegen geflüchtete Menschen sind verstärkende Faktoren für ausgrenzende Verhaltensweisen und Diskurse unserer Zielgruppen. Wir sehen uns mit der Herausforderung konfrontiert, die politischen Debatten aus Elternhäusern, Schule und erweitertem sozialem Umfeld zu bearbeiten. Diese Handreichung soll unsere fachlichen Grundlagen schärfen und Mut machen, sich in der täglichen Arbeitspraxis aktiv gegen Diskriminierung und für ein solidarisches Miteinander einzubringen.

Entstanden im Rahmen der Lichtenberger Fachaustauschrunde „JFEs gegen Diskriminierung“

JFE Mikado (Kietz für Kids e.V.)
Gangway e.V. – Team Hohenschönhausen
Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtung “OCB” (Verein für ambulante Versorgung Hohenschönhausen e.V.)
Mädchensportzentrum Pia Olymp (Kietz für Kids e.V.)
JFE Welseclub (pad gGmbH)
Jugendhaus am Berl (Spik e.V.)
JFE Full House (pad gGmbH)
JFE Trialog (pad gGmbH)
JFE Zwergenhöhle (SozDia Stiftung Berlin)
Alternatives Kulturzentrum WB13
JFE Kontaktladen ViP (Verein für ambulante Versorgung Hohenschönhausen e.V.)
JFE Funkloch (pad gGmbH)
Kreafithaus (GSJ Berlin)