

QuarteT - Quartiere eröffnen Teilhabe  
Jugendarbeit ohne Diskriminierung!?  
Ein Leitfaden für die Praxis

Q  
QUARTE T  
ALLE FÜR  
ALLE



V O R A N K Ü N D I G U N G

Das Projekt **QuarteT** wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## UNSERE PUBLIKATION

### **Jugendarbeit ohne Diskriminierung – eine Selbstverständlichkeit?**

Akteur\_innen der Jugendarbeit arbeiten mit vielfältigen Jugendlichen.

Besonders in Städten gibt es sehr ausdifferenzierte Angebote, die sich an unterschiedliche Zielgruppen oder Interessenslagen richten.

Da gibt es beispielsweise neben dem städtischen Jugendzentrum kirchliche Angebote, in der Nachbarstraße ein spezifisches Angebot der interkulturellen Jugendarbeit und ein paar Straßen weiter eine Einrichtung in Selbstverwaltung – von den vielen Vereinen und Freizeitangeboten ganz zu schweigen.

In all diesen Einrichtungen wird sehr intensiv mit jungen Menschen gearbeitet.

Die Unterstützung Benachteiligter, die Thematisierung gesellschaftlich relevanter Themen oder auch Hilfe bei Konflikten, egal ob innerhalb oder außerhalb der Einrichtung, gehören zum Alltag. Und diese Arbeit trägt natürlich zum Abbau von Benachteiligungen aber auch von Vorurteilen und stereotypen Haltungen bei. Unsere Gesellschaft ist so vielfältig wie nie zuvor.

Individuelle Hintergründe und Lebensentwürfe aber auch Lebenslagen und Milieus sind divers. Dies führt aber nicht automatisch zu mehr Akzeptanz für die unterschiedlichen Lebenswelten.

Differenzlinien, die über Zugehörigkeit und Chancen mitentscheiden, wirken nach wie vor.

Chancen oder Partizipationsmöglichkeiten gestalten sich unterschiedlich, es macht einen Unterschied, ob ich männlich oder weiblich, arm oder reich, hell- oder dunkelhäutig, in einer Akademikerfamilie oder Arbeiterfamilie großgeworden bin oder aus der Stadt oder vom Land komme. Abhängig von diesen und noch viel mehr individuellen Aspekten können Menschen mehr oder weniger an der Gesellschaft partizipieren, erfahren mehr oder weniger Anerkennung oder Ausgrenzung, können mehr oder weniger Chancen wahrnehmen.

Und auch unter Jugendlichen sind Bewertungen vermeintlich „anderer“ entlang dieser Differenzlinien aber auch eigene Diskriminierungserfahrungen an der Tagesordnung.

Da hören wir einerseits „ey ist das schwul“ oder „ich bin doch nicht behindert“, es ist die Rede von der „Assi-Schule“ und umgekehrt grenzt man sich von den Gymnasiast\_innen ab, die als arrogant und total „uncool“ bezeichnet werden.

Auf der anderen Seite erleben wir Jugendliche, die schon stark davon geprägt sind, welche gesellschaftlichen Rollen ihnen zugeschrieben werden.

Selbstbilder und Zukunftsvorstellungen orientieren sich an der bisher erfahrenen gesellschaftlichen Positionierung.

Während die einen selbstverständlich davon ausgehen, dass ihnen die ganze Welt offen steht, sind andere davon überzeugt, nicht aus dem eigenen Umfeld hinaus zu kommen.

Sie haben erfahrene Stigmatisierungen so verinnerlicht, dass sie potentielle Möglichkeiten und Chancen gar nicht wahrnehmen können, sich selbst gar nicht mehr zutrauen – getreu dem Motto „Wenn ich das Meer sehen will, kann ich auch ins Schwimmbad gehen!“, wie sich die Veranstaltung des Regionalverbandes Saarbrücken im Mai 2014 nannte, die sich mit der Frage auseinandersetzte, wie Jugendarbeit die Teilhabechancen von Jugendlichen verbessern kann.

## **Warum also eine Publikation mit Kriterien und Methoden zur diskriminierungsfreien Jugendarbeit?**

In unserem Projekt **QuarteT**- Quartiere eröffnen Teilhabe setzen wir uns aus der Perspektive verschiedener Einrichtungen der Jugend- und Antidiskriminierungsarbeit damit auseinander, wie Jugendarbeit gestaltet werden muss, damit sie bewusst Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgreift und gezielt dazu beiträgt, diese abzubauen.

Wir beobachten, dass der Jugendarbeit oft selbstverständlich diese Wirkungen zugeschrieben werden. Und oftmals erfüllt sie diese Erwartungen tatsächlich.

Wie aber lässt sich das belegen? Und wie erkennen wir die blinden Flecken?  
Wie lässt sich Antidiskriminierung als Querschnittsthema in der Jugendarbeit verankern?

In der Praxis in und mit verschiedenen Einrichtungen der Jugendarbeit erleben wir immer wieder eine große Parteilichkeit für die Anliegen der jungen Menschen - im Umgang mit der Gesellschaft, der Schule, der Familie - sowie Interventionen und Strategien im Umgang mit Konflikten innerhalb der Einrichtungen.

Bewusst formulierte Strategien zum Umgang mit Diskriminierungen und Benachteiligungen erleben wir aber selten. Und das, obwohl eine Mehrheit der Jugendlichen angibt, Diskriminierungen schon erlebt zu haben und davon ausgeht, dass Diskriminierungen und Benachteiligungen normal und unabänderlich sind, man nichts dagegen tun kann.

Oft hören wir Aussagen wie „Wir diskriminieren niemanden“ oder „Bei uns in der Einrichtung kommen alle gut miteinander klar, für uns ist das kein Thema.“.

Andere Ebenen von Diskriminierung, wie die Diskriminierungserfahrungen der Besucher\_innen außerhalb der Einrichtung oder diskriminierende Einstellungen der jungen Menschen, werden nur aufgegriffen oder wahrgenommen, wenn sie explizit artikuliert oder zu Problemen innerhalb der Einrichtung führen.

Auch Fragestellungen nach der Offenheit der Einrichtung auch für andere Gruppen oder Chancen und Partizipation junger Menschen im jeweiligen Sozialraum werden mehr aus dem Bauch heraus beantwortet, mit Aussagen wie: „Zu uns kann doch jeder kommen“.

Das heißt in den meisten Konzeptionen findet der bewusste Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und diskriminierenden Haltungen keinen Platz.

Hinzu kommen Unsicherheiten im methodischen Umgang.

„Was machen wir, wenn wir immer wieder ‚schwul‘ als Schimpfwort hören?“

Einerseits ist klar, dass dies oft nicht bewusst diskriminierend gemeint ist, andererseits aber auch, dass damit Homosexualität immer wieder als unnormale und minderwertig reproduziert wird.

Was bedeutet das für die Jugendlichen in der Einrichtung, die sich vielleicht gerade mit ihrer sexuellen Identität auseinandersetzen?

Wie und wann reagiert man so, dass es nicht als erhobener Zeigefinger verstanden wird, sondern tatsächlich auch Reflexionsprozesse bei den Jugendlichen anregt?

Die Publikation erscheint im Herbst 2014

Mit unserer Publikation möchten wir dazu beitragen, dass der Umgang mit Diskriminierungen und Benachteiligungen als ein Querschnittsthema in der Jugendarbeit verankert wird.

Wir halten den pädagogischen Umgang mit aktiven und passiven Diskriminierungserfahrungen für einen grundlegenden Ansatz, der sich in allen Bereichen von Jugendarbeit abbilden sollte, und für den es Kriterien und Methoden geben muss.

Wir haben aus unserer Praxis heraus versucht Instrumente zu erarbeiten.

Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, verbinden wir Kriterien und Anforderungen für diskriminierungsbewusste Jugendarbeit mit Methoden für deren Umsetzung im institutionellen Alltag. Dabei ist uns wichtig, nicht nur Ansprüche zu formulieren, sondern auch konkrete Anregungen für die Umsetzung in der täglichen Jugendarbeit zu geben.

Die Methoden sind so unterschiedlich, dass sie in ganz unterschiedlichen Situationen anzuwenden sind und auch von unterschiedlichen Institutionen genutzt werden können.

Einrichtungen der offenen Jugendarbeit, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen, Vereine u. a. werden fündig, wenn es darum geht, den Themen Antidiskriminierung und Vielfalt einen Platz in der täglichen Arbeit zu geben.

## ÜBER UNS

Die Publikation entstand im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Projekts **QuarteT** – Quartiere eröffnen Teilhabe.

Alle, die schon in Netzwerken und Arbeitsgruppen gearbeitet haben – und wer hat das nicht -, wissen, was das heißt. Ein gemeinsames Verständnis für Begriffe und fachliche Zugänge wird zunächst vorausgesetzt, schnell wird aber klar, dass dieses erst erarbeitet werden muss; unterschiedliche Interessen und Perspektiven kommen zusammen und erst einmal wird viel diskutiert und geklärt. Bei uns war das nicht anders und manchmal haben wir uns auch im Detail verloren.

Trotzdem glauben und hoffen wir, nun, beinahe am Ende des gemeinsamen Projekts angelangt, ein Ergebnis vorlegen zu können, das manche oder manchen in der Jugendarbeit zum Nachdenken bringt, das Impulse für die Implementierung diskriminierungsbewusster Arbeit gibt und das eine Struktur bietet, an der man sich beim Versuch, diskriminierungsbewusst zu arbeiten, orientieren kann.

IN UNSERER PUBLIKATION FINDEN SIE

**Fachlicher Aufriss Diversity und Vielfalt**

- I** Diversity
- II** Vielfalt
- III** Diskriminierung in der Jugendarbeit
- IV** Diskriminierungsbewusste Pädagogik
- V** Fallbeispiele aus der Praxis
- VI** Haltungen
- VII** Weitere Informationen zur diskriminierungsbewussten Jugendarbeit

**Kriterien diskriminierungsbewusster Jugendarbeit**

**Methoden**

Offene Methoden

Geschlossene Methoden

Events

Erhebungsmethoden

Repertoire

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Beratungsstellen gegen Diskriminierung bundesweit
- Filmliste zu Vielfalt und Diversität
- Linkliste mit Veranstaltungstipps zu Themen der Antidiskriminierungsarbeit
- Literaturliste zu Vielfalt und Diversität

DIE PUBLIKATION UMFASST FOLGENDE KRITERIEN

**Kriterium I:**

Der diskriminierungsbewusste Umgang mit Vielfalt gilt als fachlicher Standard der professionellen Jugendarbeit und pädagogische Fachkräfte bilden sich hierzu fort

**Kriterium II:**

Die institutionelle Struktur wird diskriminierungsbewusst gestaltet und dies extern sowie intern kommuniziert

**Kriterium III:**

Aktive und passive Diskriminierungserfahrungen der jungen Menschen werden aufgegriffen und bearbeitet

**Kriterium IV:**

Angebote der Jugendarbeit werden bewusst für junge Menschen mit Diskriminierungserfahrungen erweitert.  
Die Ausrichtung der offenen Jugendarbeit auf spezielle Zielgruppen ist nachvollziehbar. Zugänge werden eröffnet.

## BEISPIEL: AUFBAU KRITERIUM I

### **Kriterium I:**

**Der diskriminierungsbewusste Umgang mit Vielfalt gilt als fachlicher Standard der professionellen Jugendarbeit und pädagogische Fachkräfte bilden sich hierzu fort**

Voraussetzung für diskriminierungsbewusstes und differenzsensibles Arbeiten sind pädagogische Fachkräfte, die in diesem Themenbereich geschult sind.

Hierzu gehören Kenntnisse über Diskriminierungsprozesse, gesellschaftliche Machtverhältnisse, Internalisierungen von Dominanz und Unterdrückung, Funktion von Stereotypen und Zuschreibungsprozessen, ebenso wie die Kenntnis und Reflexion eigener Haltungen und gesellschaftlicher Eingebundenheiten.

Hinzu kommt die Fähigkeit, Differenzen wahrnehmen zu können und nicht, wie so oft, aufgrund eigener Annahmen zuzuschreiben.

Gerade in der Jugendarbeit sollte es ein Anliegen sein, gesellschaftliche Stereotype nicht zu reproduzieren.

Stattdessen sollten diskriminierungsbewusste Mitarbeiter\_innen den jungen Menschen Räume eröffnen, in denen sie ihre jeweiligen Erfahrungen von Zuschreibungen, Partizipation oder Ausschlüssen reflektieren und andere Perspektiven erfahren können.

Basierend auf diesen Kompetenzen sollten Teams sich über einen diskriminierungsbewussten Umgang mit den verschiedenen Aspekten verständigen und Strategien hierzu entwickeln.

BEISPIEL: AUFBAU KRITERIUM I

**1 Pädagogische Fachkräfte reflektieren eigene Haltungen und gesellschaftliche Eingebundenheit und eignen sich Fachwissen zum Thema Diskriminierung und Differenzsensibilität an**

- 1.1 Pädagogische Fachkräfte sind zu Diskriminierung und Differenzsensibilität geschult und halten ihr Wissen aktuell
- 1.2 Mitarbeiter\_innen reflektieren eigene Haltungen und Zuschreibungsmuster und sind sich derer bewusst

**2 Pädagogische Fachkräfte verstehen sich als Multiplikator\_innen für den diskriminierungsbewussten Umgang mit Vielfalt**

- 2.1 Mitarbeiter\_innen machen ihre Haltungen in Bezug auf Diskriminierung sichtbar und reagieren auf Diskriminierungen, sie sind sich dabei ihrer möglichen Modellfunktion bewusst
- 2.2 Mitarbeiter\_innen hinterfragen und erweitern ihr eigenes Verhalten und ihre Bilder von Normalität und Zugehörigkeit
- 2.3 Mitarbeiter\_innen erkennen ausgrenzende Tendenzen, das Wissen über Stereotypenbildung und Vorurteilsbildung dient als fachliche Grundlage
- 2.4 Mitarbeiter\_innen zeigen Offenheit für alle Selbstentwürfe junger Menschen. Ausnahmen werden begründet
- 2.5 Mitarbeiter\_innen verstehen sich als Lobby für junge Menschen, die diskriminiert werden
- 2.6 Pädagogische Fachkräfte initiieren Angebote und Veranstaltungen zum Thema Diskriminierung und machen junge Menschen und andere Akteur\_innen auf Veranstaltungen zum Thema aufmerksam

**3 Pädagogische Mitarbeiter\_innen bieten jungen Menschen die Gelegenheit, sich mit vielfältigen Lebenswelten und Hintergründen auseinanderzusetzen**

- 3.1 Medien und Methoden, die verschiedene Lebensformen und Lebenswelten als normal und zugehörig darstellen, sind in der Einrichtung vorhanden und stehen allen zur Verfügung
- 3.2 Die Lebenswelten der jungen Menschen sind sichtbar z. B. in Angeboten, Bildern und Musik, der Ausschluss von Lebenswelten wird begründet und kommuniziert
- 3.3 Pädagogische Mitarbeiter\_innen fördern das Miteinander verschiedener Gruppen in der Einrichtung
- 3.4 Der Umgang mit Lebensformen und Haltungen, die der demokratischen Grundordnung widersprechen, ist geregelt



Jedes Kriterium enthält Unterkriterien, die mit einer Checkliste versehen sind.

Dadurch kann die Einhaltung des Kriteriums selbstständig überprüft werden.

Zudem finden sich Anregungen zur methodischen Umsetzung des Kriteriums.

### BEISPIEL: CHECKLISTE KRITERIUM I

#### **1 Pädagogische Fachkräfte reflektieren eigene Haltungen und gesellschaftliche Eingebundenheit und eignen sich Fachwissen zum Thema Diskriminierung und Differenzsensibilität an**

##### **1.2 Mitarbeiter\_innen reflektieren eigene Haltungen und Zuschreibungsmuster und sind sich derer bewusst**

- Reflektieren wir im Team unsere Arbeit auf unbewusste Zuschreibungsmuster und Stereotype hin?
- Reflektieren wir im Team Fälle mit dem „Mehr-Augen-Prinzip“?
  - > Methodenteil Repertoire: „Mehr-Augen-Prinzip“
- Tauschen wir uns regelmäßig über thematische Zugänge aus, die im eigenen professionellen Habitus begründet sind?
- Nutzen wir kollegiale Beratung mit einer Person, die in Bezug auf Differenzsensibilität geschult ist?
  - > Methodenteil: Offene Methode: Kollegiale Beratung
- Nutzen wir Methoden der Selbstreflexion?
  - > Methodenteil: Offene Methoden

## BEISPIEL: AUFBAU EINER METHODENBESCHREIBUNG

**Methode:** **Green Dressed** (eigene Entwicklung)

**Kategorie:** Perspektivwechsel, Reflexion, Workshopmethode

**Ziel:** Anschaulich machen, wie Privilegien und Benachteiligungen manchmal an willkürlichen Merkmalen festgemacht werden.

**Zeit:** Je nach Umsetzungsvariante, zu Beginn einer Veranstaltung, kann sich mit wenig Aufwand umsetzen lassen

**Material:** „Geschenke“ für privilegierte Personen wie z.B. Pralinen etc.

### **Beschreibung:**

Diese Methode beschreibt eine Art der paradoxen Intervention. Sie eignet sich besonders für Veranstaltungen oder Treffen mit größeren Gruppen. Bei einer Fachveranstaltung, bei der es auch um Themen wie Diskriminierung und Umgang mit Vielfalt ging, wurden die Teilnehmer\_innen auf sehr unterschiedliche Weise begrüßt. Manche Personen erhielten beim Empfang die Unterlagen und wurden gebeten, im Veranstaltungssaal Platz zu nehmen.

Andere wiederum wurden überschwänglich begrüßt und zum Platz geleitet, auf welchem zusätzlich noch eine Praline wartete.

Für die Teilnehmenden geschah dies im ersten Moment völlig willkürlich und wurde auch durch das Organisationsteam nicht aufgeklärt.

Erst beim offiziellen Beginn der Veranstaltung wurde dieses irritierende Element aufgegriffen und erklärt, dass die Personen nicht zufällig ausgewählt wurden, sondern dass das Merkmal „grüne Kleidungsstücke“ entscheidend dafür war, privilegiert behandelt zu werden.

### **Auswertung:**

Bei der Auswertung sollte man zunächst die Personen, die privilegiert behandelt wurden befragen. Interessant sind beispielsweise folgende Fragen:

Haben Sie eine Idee, warum gerade Sie zum Platz geführt wurden und eine Praline bekommen haben? Wie ging es Ihnen dabei? Haben Sie sich gut gefühlt oder eher nicht?

Wie haben Sie sich gefühlt im Vergleich zu den anderen?

Auch die anderen Personen können befragt werden:

Wie ging es Ihnen damit? Haben Sie sich ungerecht behandelt gefühlt? Wenn ja, wieso?

Gemeinsam kann überlegt werden:

Kennen Sie solche Situationen in Ihrem Alltag? Fallen Ihnen Situationen ein, auf die man diese Erfahrungen übertragen kann?

### **Erfahrungen:**

Diese Aktion lässt sich mit relativ überschaubarem Aufwand umsetzen und zeigt sehr anschaulich, wie Privilegien und Benachteiligungen manchmal an willkürlichen Merkmalen festgemacht werden.

## VORANKÜNDIGUNG

**QuarteT**-„Quartiere eröffnen Teilhabe: Jugendarbeit ohne Diskriminierung!?  
Ein Leitfaden für die Praxis“

Die Publikation erscheint im Herbst 2014



## HERAUSGEBER

Projektverbund **QuarteT** – Quartiere eröffnen Teilhabe

Projektkoordination

**bfw**

Unternehmen für Bildung

Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar

Untertürkheimerstraße 27  
66117 Saarbrücken

## MITWIRKENDE

**Catharina Becker :: Nil Berber :: Imke Brüggemann**

**Veronica Grindle :: Alexandra Groß :: Jennifa Kelkel**

**Karina Kluge :: Pia Meiers-Heisel :: Karin Meißner**

**Barbara Schömann :: Lisa Wiedemann :: Ralf Wiehn**

V.i.S.d.P:

**Karin Meißner**

**w w w . q u a r t e t p r o j e k t . w o r d p r e s s . c o m**

**QuarteT** wird in Kooperation der Fachstelle Antidiskriminierung und Diversity Saar des bfw-Unternehmen für Bildung mit dem Jugendamt Regionalverband Saarbrücken, der Gemeinde Schmelz und dem Verband Saarländischer Jugendzentren in Selbstverwaltung juz-united durchgeführt und im Rahmen des XENOS-Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Im Projekt **QuarteT** sollen die Chancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund und multiplen Benachteiligungen auf Zugang und Partizipation an gesellschaftlichen Strukturen (Arbeitsmarkt, Bildung, Zivilgesellschaft) in verschiedenen Sozialräumen verbessert werden. Dazu arbeiten wir mit jungen Menschen. Genauso wichtig ist es aber, auf gesellschaftliche Strukturen und Haltungen einzuwirken, sind diese doch ausschlaggebend für Chancen und Zugänge von Jugendlichen und jungen Erwachsenen.