

Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit

Diskriminierungs- und rassismuskritische Beratung im Jugendmigrationsdienst



Ein Praxisreader

Inhaltsübersicht

Diskriminierungs- und rassismuskritische Beratung im JMD 

Einführung 

Grundlagen: Das Positionspapier 

Überblick: Die modulare Fortbildung zum Thema 

Diskriminierungskritische Beratung im JMD – was ist damit gemeint 

Grundlagen und Verständnis von Diskriminierung 

Intersektionalität 

Einige Gründe, warum Diskriminierungssensible Sprache wichtig ist 

Queere Jugendliche oder junge Erwachsene in der Beratung des Jugendmigrationsdienstes 

Menschen mit Behinderung in der Beratung des JMD 

Rassismus- und diskriminierungskritische Beraterhaltung 

Rassismus- und diskriminierungskritische Beratung in der Praxis 

Welche Formen von Diskriminierungsschutz gibt es und welche davon sind im JMD verortet? 

Solidarität und Verbündet-Sein in der Netzwerkarbeit 

Was Träger und Einrichtungen tun können – einige Anregungen 

Einfach anfangen – Schritte zur möglichen Umsetzung in die Praxis 

Literatur und Quellenangaben 

Zum Weiterlesen - Sachliteratur 

Zum Weiterlesen – Romane zum Themenspektrum 

Zum Weiterschauen 

Glossar 

Anhang 1: Checkliste 

Anhang 2: Selbstreflexive Methoden 

Impressum 

Diskriminierungs- und rassismuskritische Beratung im Jugendmigrationsdienst

Ein Praxisreader

Junge Menschen erleben ihre prägenden Jahre in einem vielschichtigen Gefüge aus Lernen, Leben und Wachsen. Gerade in den Jugendmigrationsdiensten, deren Mitarbeitende wichtige Begleiter*innen auf diesem Weg sind, hat diskriminierungssensibles Miteinander eine zentrale Bedeutung. Denn nur durch ein tiefgreifendes Verständnis für die vielfältigen Lebensrealitäten junger Menschen, insbesondere vor dem Hintergrund von Migrationserfahrungen, können wir hier eine unterstützende Umgebung schaffen.

Im Fokus steht dabei nicht nur die individuelle Beratung, sondern auch das kollektive Professionsverständnis. Welche Verantwortung tragen wir als Akteur*innen in den Jugendmigrationsdiensten, um aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen? Wie kann die BAG KJS als Dienstleisterin und Unterstützerin dazu beitragen, dass junge Menschen unabhängig von ihrer Herkunft gleiche Chancen und Perspektiven erhalten? Es ist unsere Aufgabe, eine kritische Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus zu führen!

Vor diesem Hintergrund widmet sich dieser Reader dem Anliegen, in den Jugendmigrationsdiensten eine Beratung zu etablieren, die nicht nur fachlich kompetent, sondern auch durch eine kritische Reflexion von Diskriminierung und Rassismus geprägt ist. Der Reader soll einen Beitrag dazu leisten, Sensibilität für diskriminierende Strukturen zu schärfen und Wege aufzeigen, wie eine wertschätzende Interaktion und Zusammenarbeit gestaltet werden kann. Die Beiträge in diesem Reader bieten Einblicke in bewährte Praktiken, reflektieren Herausforderungen und zeigen Perspektiven für die Weiterentwicklung unserer Arbeit auf. Möge dieser Reader als inspirierende Grundlage dienen, um eine inklusive und gerechte Begleitung junger Menschen in den Jugendmigrationsdiensten zu gestalten!

Ich danke allen, die zur Entstehung dieses Readers beigetragen haben und wünsche allen Leser*innen anregende Einsichten und fruchtbare Denkanstöße beim Erkunden dieses wichtigen Themenfeldes.

Dr. Stefan Ottersbach

Vorsitzender Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit



Einführung

„Anreize zu hoffen. Sich nicht an Unrecht zu gewöhnen. Anreize, sich der eigenen Perspektive und Begrenztheit bewusst zu werden. Und damit der Potenziale dieser Welt. Anreize, an der Gesellschaft mitzubauen, in der wir wirklich leben wollen. In der alle gleichberechtigt sprechen und sein können.“

Kübra Gümüşay, Sprache und Sein (2020)

Diskriminierung ist für viele Menschen in Deutschland Teil ihres Alltags. Vor dem Hintergrund, dass auch für viele junge Menschen Migration mit Rassismus- und weiteren Diskriminierungserfahrungen verbunden sind, ist es eine Aufgabe der Jugendmigrationsdienste als spezifisches Beratungsangebot der Jugendsozialarbeit, diese Diskriminierungserfahrungen aufzuarbeiten und die betroffenen jungen Menschen bei der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten zu unterstützen. Um dies gewährleisten zu können, muss Platz und Raum für diskriminierungssensibles Miteinander geschaffen werden. Ebenso wichtig ist es, jungen Menschen Empowerment-Räume und Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

2021 hat die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit gemeinsam mit den Bundesverbänden der Arbeiterwohlfahrt, der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit und des Internationalen Bundes eine Positionierung zu einem diskriminierungskritischen Professionsverständnis für Mitarbeiter*innen in Jugendmigrationsdiensten erarbeitet.

Parallel dazu haben mein Kollege Peter Botzian und ich eine modulare zweijährige digitale Fortbildung zum Thema diskriminierungskritische Beratung im Jugendmigrationsdienst durchgeführt.

Schwerpunkt der Beratung – und damit auch in den Inhalten des vorliegenden Readers – war das Thema Rassismus. Davon ausgehend haben wir uns auch mit anderen Diskriminierungsformen wie z. B. Gesundheit, Behinderung sowie sexueller und geschlechtlicher Orientierung beschäftigt.

Die Inhalte dieses Readers basieren auf dem Diskussionsprozess, der zur Entwicklung des Positionspapiers geführt hat, und auf den Ergebnissen der Fortbildung, den Diskussionen mit Kolleg*innen aus der Praxis sowie Kooperations- und Netzwerkpartner*innen.

Ich danke allen, die an diesen Prozessen beteiligt waren und mit ihren Gedanken, ihren konstruktiven Anmerkungen und Rückmeldungen sowie ihren Beiträgen zu seiner Entwicklung beigetragen haben.

Dieser Reader soll Kolleg*innen in der Praxis der Jugendmigrationsdienste unterstützen, aus den Erfahrungen anderer Kolleg*innen zu lernen und sie auf ihrer rassismuskritischen Reise begleiten, aus der in naher oder ferner Zukunft vielleicht auch eine intersektional orientierte Reise wird. Vielleicht sind auch schon einige unterwegs ...

Dazu findet ihr in dieser Broschüre Theorie, Praxisanregungen und immer wieder Fragen zur Selbstreflexion, welche ihr allein oder mit anderen im Austausch beantworten könnt. Wichtige Begriffe sind in einem Glossar im Anhang erklärt. Das Material, das es zum Themenfeld Rassismus inzwischen gibt, ist vielfältig. Vieles davon ist kostenfrei im Internet zugänglich. Einiges davon ist im Reader verlinkt, damit ihr eure Reise in Eigenregie fortführen könnt.

Ich wünsche euch allen viel Kraft und Energie!

Christine Müller



Grundlagen: Das Positionspapier

Die Jugendmigrationsdienste (JMD) begleiten und unterstützen junge Menschen mit Migrationsgeschichte bei vielen wichtigen Themen u. a. in den Bereichen Schule, Ausbildung, Beruf, Existenzsicherung, Gesundheit, Freizeit und Partizipation. In diesen Lebensbereichen machen auch die Adressat*innen der JMD immer wieder Erfahrungen mit (rassistischer) Diskriminierung.

Junge Menschen benötigen für die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen einen Raum und Ansprechpersonen, die ihre Erfahrungen anerkennen, ihnen zuhören und sie ernst nehmen. Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Diskriminierungserfahrungen gehört in diesem Rahmen zum professionellen Selbstverständnis der JMD.

Diese Anforderungen an ein diskriminierungskritisches Arbeiten im Jugendmigrationsdienst erfordert Selbstreflexion der eigenen Praxis. In diesem Sinne sind sowohl die persönlichen Haltungen der Mitarbeiter*innen als auch die Rahmenbedingungen des eigenen Arbeitens sowie der öffentliche Auftritt des Trägers zu hinterfragen.

Dazu können Reflexionsräume, Checklisten und Leitfäden als Hilfestellung verwendet werden. Weiterhin ist es notwendig, die Thematik in Form von Fortbildungen und Supervision aufzugreifen. Für Betroffene rassistischer Diskriminierungen sind darüber hinaus empowernde Räume zur Unterstützung wichtig.

Um dem gerecht zu werden, wurden in Abstimmung mit dem BMFSFJ einerseits die JMD-Grundsätze geändert und andererseits weitere Facetten aus der Diskussion in das Rahmenkonzept Nr. 8 aufgenommen. Zusätzlich wurde ein Positionspapier zum diskriminierungskritischen Professionsverständnis im JMD entwickelt.

Dieses Papier möchte das Selbstverständnis der Mitarbeitenden im JMD in diesem Prozess stärken. Dabei steht Rassismus als, eine bezogen auf die Adressat*innen der JMD besonders weit verbreitete Diskriminierungsform, im Fokus. Langfristig sollten JMD-Kolleg*innen aber noch stärker intersektional orientiert beraten und sich auch mit anderen Diskriminierungsformen auseinandersetzen. Beispielhaft sind hier die Aspekte Behinderung und geschlechtliche/sexuelle Orientierung kurz thematisiert.

Was bedeutet das für die Fachkräfte in der Beratung?

Jeder Jugendmigrationsdienst sollte als Team ein Grundverständnis zum Thema Rassismus entwickeln. Checklisten und Leitfäden als Hilfestellung zum Einstieg und zur Reflexion sowie die Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungen können diese Prozesse, die langfristig und dauerhaft angelegt werden sollten, unterstützen. Der Umgang mit komplexen Fragen und Dilemmata sind im Themenspektrum der Antidiskriminierungsarbeit unabdingbar. Für die Selbstfürsorge und Erhaltung der Handlungsfähigkeit ist eine kontinuierliche Teilnahme an Supervision und kollegialer Beratung bzw. die Bereitstellung von Empowerment-Räumen für BIPoC-Kolleg*innen wichtig und empfehlenswert.

Ziele der JMD-Arbeit sind laut Positionspapier Diskriminierungskritische Beratung:

1. die Ausgestaltung des JMD als Raum eines diskriminierungssensiblen Miteinander
2. die Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen von Ratsuchenden und die Anerkennung dieser Erfahrungen
3. die Stärkung der jungen Menschen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und die Unterstützung bei der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten
4. die Unterstützung bei rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung (sofern von den Ratsuchenden gewünscht)
5. die Thematisierung von Diskriminierung in der Netzwerkarbeit und die Erweiterung des Netzwerks um geeignete Bündnispartner*innen

Ein möglicher Praxiskatalog für die eigene Einrichtung kann sich direkt von den Zielen ableiten lassen:

1. die Ausgestaltung des JMD als Raum eines diskriminierungssensiblen Miteinanders
 - Reflexion der Grundlagen im Team, Haltung, Einrichtung insgesamt
2. die Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen von Ratsuchenden und die Anerkennung dieser Erfahrungen
 - eigene Fort- und Weiterbildung, Sammlung von möglichen Fragen, ansprechbar sein
3. die Stärkung der jungen Menschen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und die Unterstützung bei der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten
 - Empowerment / Powersharing
4. die Unterstützung bei rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung (sofern von den Ratsuchenden gewünscht)
 - (Verweis an) Antidiskriminierungsberatung
5. die Thematisierung von Diskriminierung in der Netzwerkarbeit und die Erweiterung des Netzwerks um geeignete Bündnispartner*innen
 - solidarische Allianzen bilden

[Papier zum Diskriminierungskritischen Professionsverständnis im JMD](#)



Überblick: Die modulare Fortbildung zum Thema

Zur Umsetzung des Positionspapiers in die Praxis der JMD-Arbeit haben wir in den Jahren 2021 und 2022 eine modulare digitale Fortbildung angeboten.

Ziele der Fortbildung waren analog zu den Zielen des Positionspapiers, Inhalte zu folgenden Themen zu vermitteln:

- die Ausgestaltung des JMD als Raum eines rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Miteinanders
- die Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen von Ratsuchenden und die Anerkennung dieser Erfahrungen
- die Stärkung der jungen Menschen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und die Unterstützung bei der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten
- die Unterstützung bei rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung (sofern von den Ratsuchenden gewünscht)
- die Thematisierung von Diskriminierung in der Netzwerkarbeit und die Erweiterung des Netzwerks um geeignete Bündnispartner*innen

Organisatorisch war die Fortbildung folgendermaßen aufgebaut:

1. Themenspezifische Fortbildungsmodul in einer festen Gruppe von 15 bis 18 Kolleg*innen (bundesweit), digital über Zoom
2. Bildung von festen 3er-Gruppen (Triaden), die zwischen den Onlinemodulen Themen bearbeiten, Fallbesprechungen durchführen und sich kollegial mit den Themen auseinandersetzen
3. Angebot von kollegialem Praxisaustausch (1 x monatlich in der Gesamtgruppe zu Praxisfragen und Lerntagebuch)
4. Unterstützung des Gelernten (Praxistransfer) durch Praxisaufgaben und Lerntagebuch
5. Videos und weiteres Lernmaterial zur Unterstützung und für die Eigenarbeit

Die Fortbildung war in Pflicht- und Wahlmodule zu folgenden Themen aufgeteilt:

Termine Pflichtmodule

1. Modul (26.5.21, 9:30–13:00 Uhr):

Einführung in die Fortbildung und Kennenlernen der Gruppe

2. Modul (25.6.21, 9:30–13:00 Uhr): Grundlagen und gemeinsames Verständnis von Diskriminierung

- Was ist Diskriminierung (intersektional betrachtet)?
- Was ist Rassismus?
- Wie wirkt sich rassistische Diskriminierung auf Menschen aus?

3. Modul (17.9.21, 9:30–13:00 Uhr): Rassismus- und diskriminierungskritische Beraterhaltung

- Positioniertheit von Berater*innen im JMD
- Was meint eine diskriminierungskritische Berater*innenhaltung?

4. Modul (8.10.21, 9:30–13:00 Uhr): Aktiver Umgang mit Diskriminierung

- präventiver Diskriminierungsschutz (ansprechbar sein)
- reaktiver Diskriminierungsschutz (was tun)
- Fallarbeit

5. Modul (15.12.21, 9:30 - 13:00 Uhr): Bündnisarbeit im Netzwerk

- Welche Bündnispartner*innen gibt es?
- Warum ist es wichtig, Partner*innen zu finden und was tun diese (Podiumsdiskussion mit eingeladenen Expert*innen)?
- Wie finde ich neue Partner*innen?
- Wie kann ich strategisch mit Fällen rassistischer Diskriminierung umgehen?

6. Modul (23.2.22, 9:30–13:00 Uhr): Erarbeitung eines individuellen Praxiskatalogs für die Beratung im JMD

- Einrichtungskonzept
- Weitergabe an Kolleg*innen

7. Modul (4.5.22, 9:30–13:00 Uhr): Abschlussmodul

- Austausch über die Praxiskataloge
- Abschluss

Plus einem nicht verbindlichen Austauschangebot jeden ersten Dienstag im Monat von 14:00 bis 15:30 Uhr

Wahlpflichtmodul (je nach Positionierung zu wählen), Termine wurden nach Beginn der Fortbildung und Gespräche bzw. der Einführung in das Thema der Positionierung vereinbart

- Critical Whiteness (für weiß positionierte Berater*innen)
- Empowerment (für BIPOC)

Vertiefende Wahlmodule mit externen Referent*innen (3 Module waren zu wählen, weitere waren nach Interesse möglich)

Zeitaufwand für jedes Modul: ein halber Online-Tag (9:00–13:00 Uhr)

1. diskriminierungssensible Sprache (3.9.21)
2. rechtliche Grundlagen der Antidiskriminierungsberatung (10.9.21)
3. Beratung zu dritt – Rolle und Positionierung in der Arbeit mit Dolmetscher*innen (10.11.21)
4. intersektionales Verständnis von Diskriminierung (2.12.21)
5. Rassismus und Trauma – Basiswissen der Traumarbeit (19.1.22)
6. Empowerment und Powersharing in der Arbeit mit Jugendlichen im JMD (11.3.22)
7. Geflüchtete mit Be_hinderung (30.3.22)
8. queere geflüchtete Jugendliche in der Beratung (27.4.22)



Diskriminierungskritische Beratung im JMD – was ist damit gemeint?

*„Ich wünsche mir für Dich – und mich – dass du das Wort Schuld durch Verantwortung ersetzen kannst.“
Tupoka Ogette.*

Die Grundlagen Sozialer Arbeit – Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit – bedingen den Einsatz für die Interessen der von Rassismus, Diskriminierung und sozialer Benachteiligung Betroffenen. Für Sozialarbeiter*innen beinhaltet diese Haltung das aktive Eintreten für eine menschenwürdige Gesellschaft. Die selbstbewusste Haltung, basierend auf den Grundwerten der Profession „Soziale Arbeit“, bildet den Halt in schwierigen Situationen der Berufspraxis. Sie zeugt von Solidarität mit Rat- und Hilfesuchenden.

Auch wenn rechtliche Rahmenbedingungen sich nur durch langwierigen und stetigen Einsatz ändern, kann in einer konkreten Situation Solidarität erzeugt werden, indem die eigene klare berufliche Haltung deutlich aufgezeigt wird. Das allein kann in einer Situation viel bewirken und allen Beteiligten den Rücken stärken. Für Ansätze einer migrationssensiblen und rassismuskritischen JMD-Beratung bedarf es also keiner spezifischen Neuausrichtung, die immer die Gefahr birgt Dazugehörige als Andere erneut auszugrenzen, sondern der Verinnerlichung professionellen Handelns der Sozialen Arbeit in einer Einwanderungsgesellschaft.

Allerdings müssen sich Fachkräfte, die sich weigern, an Fortbildungen im Themenfeld der Differenz- und Diskriminierungssensibilität teilzunehmen, die Frage gefallen lassen, ob sie in der Sozialen Arbeit, die eine Menschenrechtsprofession ist, richtig sind.

Ziele:

- Durch Beratungsgespräche von Ohnmachtsgefühlen zu mehr Handlungsfähigkeit für die Betroffenen
- Gestaltung von Lebensverhältnissen und Alltag für und mit den Klient*innen



Weitere Ziele:

- Formen rassistischer Zuschreibungen erkennen
- einen professionellen Umgang mit Formen struktureller Diskriminierung erarbeiten
- eigene Zuschreibungen und Festschreibungen bewusst reflektieren, überprüfen und auflösen
- Kulturbegriff hinterfragen
- eigenes Verhalten (Sprache, Unterschiede machen, Verallgemeinern) kritisch hinterfragen und aktiv verändern
- Im fachlichen Kontext genau hinhören, Annahmen und Hypothesen sowie Ideen über die Person hinterfragen
- Zugang zu spezialisierten Beratungs- und Unterstützungsnetzwerken ermöglichen

Grundlagen und Verständnis von Diskriminierung

Belästigung Ableismus Nationalität Menschenrechte Homofeindlichkeit

Alter Armut

Gerechtigkeit Antisemitismus Beleidigung Lookismus **Geschlecht** Rassismus

Weltanschauung

Diskriminierung

Mobbing **Herkunft** Ageismus Intersektionalität

Trans*feindlichkeit **Sprache** Religion **Antiziganismus**

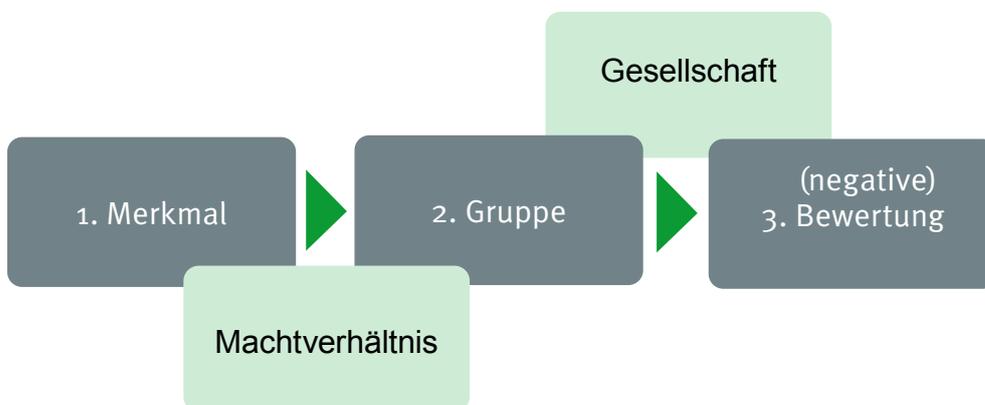
Benachteiligung **Gewalt** Sexualität Muslimfeindlichkeit

Ungleichbehandlung Sexismus Menschenwürde

Mehrfachdiskriminierung Behinderung Klassismus

Was ist Diskriminierung?

3-Schritt-Diskriminierung



Diskriminierung ist Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen/angedichteten gruppenspezifischen Merkmalen. Diskriminierung führt häufig zu gesellschaftlicher Benachteiligung.

Die Ebenen von Diskriminierung sind:

- strukturell
- institutionell
- individuell
- gesellschaftlich diskursiv

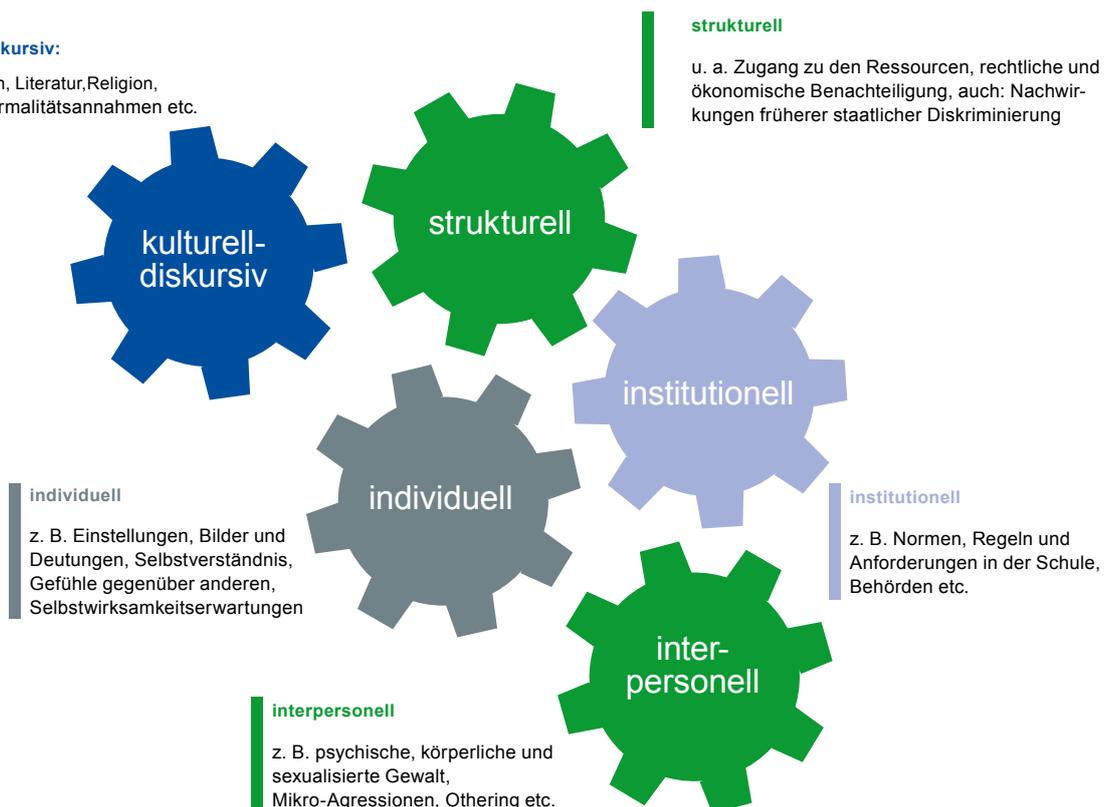
Das Zahnradmodell von Katharina Debus macht die Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Ebenen von Diskriminierung deutlich. Auf allen Ebenen können diskriminierende Erfahrungen gemacht werden, die sich gegenseitig durch ihr Ineinandergreifen verstärken.

kulturell-diskursiv:

z. B. Medien, Literatur, Religion, Sprache Normalitätsannahmen etc.

strukturell

u. a. Zugang zu den Ressourcen, rechtliche und ökonomische Benachteiligung, auch: Nachwirkungen früherer staatlicher Diskriminierung



Eine Diskriminierungshandlung ist oft für diejenigen, die sie ausführen nicht unmittelbar erkennbar und erfahrbar. Ganz anders verhält es sich für diejenigen, die von dieser Diskriminierungshandlung negativ betroffen sind. Dieser subjektive Charakter einer Diskriminierungserfahrung und der scheinbar unsichtbare Charakter einer Diskriminierungshandlung, machen es schwer für alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

Was ist Rassismus?

Rassismus ist „[...] eine spezielle Form der Diskriminierung, in der eine Hierarchisierung von Menschengruppen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft vorgenommen wird“, während bei der Diskriminierung, [...] anders als beim Rassismus, jede Person jederzeit aus unterschiedlichsten Gründen Opfer von Diskriminierungen werden kann. Demnach sind Diskriminierungen, im Gegensatz zu Rassismus, nicht an die Konstruktion einer ‚anderen Herkunft‘ gebunden, sondern nehmen allgemeinpersonenbezogene Merkmale zum Anlass der Ungleichbehandlung“. (K. Fereidoni, 2016, 46)

Eigenschaften von Rassismus

Othering

Zentral: Praxis der Unterscheidung zwischen „Wir“ und „Nicht-Wir“

Verknüpfung bestimmter Merkmale des Erscheinungsbildes mit Mentalitäten

- Bewertung dieser Eigenschaften als minderwertig
- Neben biologischen wird auch auf soziale und kulturelle Merkmale zur Unterscheidung zurückgegriffen

Gesellschaftlich konstruierte Herrschaftsverhältnisse werden naturalisiert und legitimiert

Symbolische Orientierung zur Regelung des Zusammenlebens

Ein Beispiel für Othering ist hier verlinkt:



Zum Weiterlesen:

[Lagebericht Rassismus in Deutschland 2023 der Integrationsbeauftragten](#)

Rassismusforschung in Deutschland; aktuelle Daten und Erhebungen
[Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor](#)

Bundesministerium des Innern und für Heimat
[Nationale Strategie gegen Antisemitismus und für jüdisches Leben](#)

Bundesministerium des Innern und für Heimat
[Muslimfeindlichkeit – eine deutsche Bilanz 2023](#)

[Afrozensus.](#)

Die erste Befragung von schwarzen Menschen und Möglichkeiten antischwarzen
Rassismus abzubauen

[Die distanzierte Mitte: Die neue Rechtsextremismus-Studie](#)

Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23.

Welche Ursachen liegen Rassismus zugrunde?

Rassismus ist ein komplexes Phänomen, das keineswegs immer individuell ausgeübt wird. Er kennt viele Spielarten, die eher subtil und latent wirken und häufig ein Effekt von Handlungen sind, die nicht rassistisch, ausgrenzend oder abwertend gemeint sind. Rassismus manifestiert sich auf interindividuel-ler Ebene ebenso wie auf institutioneller oder struktureller Ebene.

Er kann also nicht nur als ein Ergebnis von fehlgeleiteten Individuen verstanden werden, sondern muss in seiner **eingebetteten** und die Gesellschaft **durchdringenden** und **strukturierenden** Bedeutung betrachtet werden.

Rassismus ist **funktional** – er nutzt den Einen und schadet den Anderen. Hierfür werden die Anderen **abgewertet, benachteiligt** und **ausgegrenzt**. So wurde im Kontext des Kolonialismus die ‚Rasse‘-Konstruktion eingeführt, um die Schwarze (nicht weiße Anm. d. Verf.) Bevölkerung als primitiv und un-zivilisiert darstellen zu können, sie abzuwerten, mit dem Ziel, ihre Ausbeutung zu rechtfertigen. Bezogen auf aktuelle Verhältnisse differenziert Birgit Rommelspacher (zit. n. A. Müller) zwischen **strukturellem, institutionellem** und **individuellem** Rassismus.

Während der **strukturelle Rassismus** im gesellschaftlichen System, in seinen Rechtsvorstellungen und politischen sowie ökonomischen Strukturen Benachteiligungen und Ausgrenzungen bewirkt, bezieht sich der **institutionelle Rassismus** auf Organisationen mit ihren Strukturen, Handlungsrou-tinen und Wertevorstellungen. Auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern beruht der **individuelle Rassismus**, der sich in der direkten persönlichen Interaktion offenbart. (A. Müller, 2019, S. 35).

Die Folgen von Rassismus sind weitreichend und betreffen unterschiedliche Lebensbereiche. Sie müs-sen sowohl auf einer individuellen als auch auf einer kollektiven Ebene betrachtet werden. Rassis-mus **verhindert die gesellschaftliche Teilhabe** von bestimmten Bevölkerungsgruppen und verringert dadurch den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Perspektiven auf Rassismus

Wie wir von Rassismus betroffen sind, beeinflusst unsere Perspektive auf ihn, wie wir mit ihm umgehen, sowie welche Möglichkeiten, aber auch Grenzen und Schwierigkeiten damit verbunden sind.

In einer durch Rassismus gekennzeichneten Gesellschaft sind es weiß positionierte Menschen, die von Rassismus bewusst oder unbewusst profitieren. Aber: Nicht Individuen sind das Problem, sondern die gesellschaftlichen Strukturen, die Privilegien für weiße Menschen mit sich bringen.

Psychische Gesundheit und Mikro-Aggressionen

Rassismus und Diskriminierung haben nicht nur Auswirkungen auf das Wohlbefinden, sondern auch auf die psychische Gesundheit. Es gibt eine Vielzahl an Studien, die zeigen, dass sozial marginalisierte Gruppen besonders von psychischen Belastungen und psychischen Erkrankungen betroffen sind.

Zum Weiterlesen:

[aric NRW: Erkennen lernen. Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der Arbeit mit Geflüchteten. Handreichung. 2019.](#)

Mikro-Aggression sind alltägliche Kommentare, Fragen, verbale oder nonverbale Handlungen, die überwiegend marginalisierte und Angehörige diskriminierter Gruppen treffen und negative Stereotypen verfestigen. Sie können sowohl absichtlich als auch unabsichtlich geäußert oder getätigt werden. Obwohl sie oft nicht verletzend gemeint sind, können sie dazu führen, dass sich Menschen unsicher und unwohl fühlen. Mikro-Aggressionen mögen im Moment klein oder unbedeutend erscheinen, aber sie summieren sich und können Menschen das Gefühl geben, nicht dazuzugehören. Durch Allgegenwärtigkeit, Repetitivität und Unabsehbarkeit haben sie ähnliche Wirkungen wie „große“ Gewaltwiderfahrnisse.

Zum Weiterlesen:

Aus der Sicht einer Jugendlichen:

[„Mückenstiche“ von Sam. Empowerment through stories, art and exchange.](#)
[How microaggressions are like mosquito bites. Same Difference](#)

Mögliche psychosoziale Folgen sind u. a.:

- Verringerung von Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeitserwartungen, Beziehungs- & Auseinandersetzungsbereitschaft (auch: sich in Beziehungen verlieren)
- chronische Stress- & Angstzustände
- stärkeres physisches Schmerzempfinden
- Depressionen bis hin zur posttraumatischen Belastungsstörung

Mögliche bildungsbezogene Folgen/Umgänge sind u. a.:

- verringerte Konzentrationsfähigkeit
- innere Distanzierung in Lernräumen
- Fernbleiben von Bildungsräumen

Zum Weiterlesen:

[Mikroaggressionen – Wie tausend kleine Mückenstiche.](#)

Alice Hasters: [Alltagsrassismus besteht aus Mikro-Aggressionen](#)

[Wie Tausende kleine Mückenstiche. Rassismus macht den Körper krank](#)

Rassismuskritik – Die Auseinandersetzung mit Rassismus in den eigenen Strukturen

„Der Begriff der rassismuskritischen Bildungsarbeit nimmt die Kritik früher interkultureller und antirasistischer Ansätze auf und konzentriert sich auf die aus dieser Kritik entstandenen Weiterentwicklungen von Konzepten und Theorien, die pädagogisches Handeln als eingebettet in Kontexte von Nationalstaat, Migration, Macht und Dominanzverhältnissen begreifen. [...] Rassismuskritik als Perspektive pädagogischen Handelns betont aber auch die Notwendigkeit, konkrete Erfahrungen sowie Selbst- und Fremdwahrnehmungsmuster zu reflektieren. [...] eine kritische Haltung zu entwickeln, welche dazu befähigt, das eigene Handeln sowohl im Kontext von Strukturen, Diskursen und Dominanzverhältnissen als auch vor dem Hintergrund rassismustheoretischer Implikationen beständig zu reflektieren und entsprechend widerständige Strategien zu entwickeln sowie Handlungsalternativen zu erarbeiten.“ (Scharathow 2009, 12f)

Rassismuskritisches Handeln ist ein Lernprozess, der voraussetzt, die eigene Denk- und Handlungsmuster kritisch zu hinterfragen und zu verändern, um Ausschlüsse zu verhindern. „Rassismuskritische Arbeit folgt keinem ‚Rezept‘, das eine einfache Unterscheidung zwischen ‚richtig‘ und ‚falsch‘ erlaubt. Weil Menschen unterschiedlich von Rassismus betroffen sind, bedeutet Rassismuskritik außerdem nicht für alle das Gleiche.“ (Bönkost 2016, 98).

Ich verstehe Rassismuskritik als ein solidarisches Vorgehen, gegen Ausgrenzung gegenüber marginalisierten Gruppen und gegen das Ausspielen von Sozialstaat gegenüber Geflüchteten und Migrant*innen. Auch als Fachkräfte nehmen wir unsere vorhandenen Privilegien bewusst und unbewusst wahr, was den Blick auf und den Umgang mit der Zielgruppe unseres pädagogischen Handelns prägt. Sozialarbeiter*innen brauchen Selbstreflexion, Wissen über institutionellen Rassismus und eine menschenrechtsorientierte professionelle Haltung, um mit ihren Klient*innen über erfahrene (rassistische) Verletzungen und Diskriminierungen sprechen zu können. Es bedarf der Entwicklung und Förderung eines rassismuskritischen Blicks auf das eigene Tun. Wenn Menschen nicht in Communities oder familiären Zusammenhängen Unterstützung erfahren, kann die Erfahrung von rassistischer Diskriminierung zum Gefühl der Isolation führen. Um Menschen hier kompetent begleiten, aber auch an eigenen Verletzungen arbeiten zu können, sollten BIPoC-Fachkräfte durch die Leitung in ihren eigenen Einrichtungen unterstützt werden.

Rassismuskritische und migrationssensible Angebote initiieren, bestehende Angebote unter die Lupe nehmen, und sich auf den Prozess einlassen, innere und äußere Widersprüche und Widerstände zu thematisieren, diese auszuhalten und konstruktiv aufzulösen – das ist harte Arbeit, und ein Prozess, der niemals abgeschlossen ist: [...] (D)ie Auseinandersetzung mit Benachteiligung und struktureller Diskriminierung [ist] ein lebenslanger Prozess [...] und kein einmaliges Ereignis“ (Czollek, Perko 2017, 136).

Paul Mecheril hat im Kontext der Rassismuskritik den Begriff der Fehlerfreundlichkeit geprägt: „Die Orientierung der Fehlerfreundlichkeit ist [...] unter zwei Voraussetzungen relevant: Dann, wenn pädagogisches Handeln in einem grundlegenden Sinne als lernendes Handeln verstanden wird und werden kann, und weiterhin dann, wenn die Voraussetzung für das Lernen – nämlich: ein reversibles Milieu, ein sozialer Zusammenhang, in dem aus Fehlern gelernt werden kann – durch das Handeln selbst geschaffen wird.“ (Mecheril 2009, 12)

Die Erfahrung zeigt, dass oftmals grundlegende Kenntnisse über die einzelnen Themenfelder fehlen. Moralisierende Appelle stellen keinen sinnvollen Bildungsansatz dar. Es muss akzeptiert werden, dass in jedem Raum unterschiedliche Wissensstände vorhanden sind. Mit diesen muss gearbeitet werden. Diese Wissensstände müssen kein Problem sein, wenn die grundsätzliche Bereitschaft zum gemeinsamen Lernen, Reflektieren und der Wunsch nach persönlicher und institutioneller Weiterentwicklung besteht. Voraussetzung dafür sind zum einen die Strukturen der Einrichtung, d. h. ein Leitungsteam kann neben Lernprozessen im Plenum auch das Arbeiten in getrennten Räumen anbieten und somit den unterschiedlichen Kenntnissen, Reflexionserfahrungen und den differenten gesellschaftlichen Positioniertheiten gerecht werden: Fachkräfte of Color können in safer spaces ihre Erfahrungen austauschen und Wege des gegenseitigen Empowerments suchen. Weiß positionierte Fachkräfte können Fragen und Unsicherheiten besprechen, ohne diskreditierbare Personen zu verletzen.

Anregungen für eine rassismuskritische Reflexion allein oder mit anderen:

- Wie hat Rassismus mein eigenes Leben beeinflusst?
- Inwiefern befördert mein Umgang in der Beratung rassismusrelevante Wissensbestände?
- Was passiert in der Beratung (im Raum) Rassismusrelevantes?
- Wie bin ich als Person an rassistischen Unterscheidungspraxen ungewollt beteiligt?
- Wie bin ich von Rassismus betroffen? Mache ich Rassismuserfahrungen, d. h. erlebe ich rassistische Diskriminierungen?
- Was sind meine eigenen stereotypen Bilder und wie kommen diese in meiner professionellen Arbeit zum Tragen?
- Woher stammen diese Bilder? Aus meiner Kindheit? Aus dem Urlaub? Aus den Medien?
- Welche Bezeichnungen verwende ich, um Menschen anzusprechen?
- Woher stammen die Bezeichnungen?
- Welches rassistische Verletzungspotenzial bergen bestimmte Begriffe?
- Welche Bezeichnungen diskriminieren mich?
- Welche Auswirkungen haben diese Bezeichnungen für mein berufliches wie privates Umfeld?
- Wie kann ich Kolleg*innen, Klient*innen, Vorgesetzte etc. hierauf ansprechen?
- Welche Anregungen, Beratungs- und Austauschmöglichkeiten, brauche ich für Veränderungen von wem?

Zum Weiterlesen:

LAGM*A NRW (Hrsg.)

[Rassismuskritische Mädchen*arbeit. Reflexionshandbuch und Arbeitstool](#)

[Broschüre „Rassismuskritische Teamentwicklung – erste Schritte in eine privilegiensensible Teamarbeit.“](#)

Tupoka Ogette. Tag für Tag aktiv gegen Rassismus. Dein Journal. München 2023.



Intersektionalität

“If we can’t see a problem, we can’t fix the problem.” Kimberlé Crenshaw

Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken mehrerer Unterdrückungsmechanismen. Der Begriff wird sowohl in der wissenschaftlichen Forschung, als auch in pädagogischen, bildungspolitischen und aktivistischen Zusammenhängen genutzt. Bis heute wird der Forschungsdiskurs u. a. darüber geführt, welche Kriterien der Unterscheidung als Basis verwendet werden und wie die Gewichtung erfolgen soll. Im Mittelpunkt der Debatte stehen die drei Kategorien Geschlecht („gender“), Ethnizität („race“) und Schichtzugehörigkeit („class“), die je nach Schwerpunktsetzung um weitere Kategorien wie sexuelle Orientierung, Alter oder Behinderung erweitert werden können.

Das Forschungsfeld bzw. der gemeinsame Gegenstand von Intersektionalität sind jedoch immer Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse, die soziale Strukturen, Praktiken und Identitäten reproduzieren (vgl. Walgenbach 2012). Dabei beziehen sich die Diskurse auf verschiedene **Begriffstraditionen** & Fokussierungen.

„Intersektionalität ist eine Linse, die erlaubt zu sehen, woher Macht kommt und auf wen oder was sie prallt, wo es Verknüpfungen und wo es Blockaden gibt. Es gibt nicht einfach ein Rassistismus-Problem hier und ein Gender-Problem dort, und ein Klassen- oder LBGTIQ-Problem woanders. Häufig löscht das dominante Framing aus, was Menschen wirklich passiert.“*
(Kimberlé Crenshaw, *Reach everyone on the planet...*, 2019, 12)



Unsere Gesellschaft ist durchwoben von **vielzähligen gesellschaftlichen** Ungleichheitsverhältnissen, die die Verteilung von Ressourcen, den Zugang zu Macht und politischer Gestaltung, Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein und sozialen Beziehungen regulieren. Die verschiedenen Ungleichheitsverhältnisse stehen nicht getrennt nebeneinander, sondern **beeinflussen sich gegenseitig**. Die JMD-Praxis ist dafür ein gutes Beispiel: Erfahrungen von Migration lassen sich nicht universell bestimmen, sie unterscheiden sich in Abhängigkeit von anderen gesellschaftlichen Positionierungen. Intersektionalität bietet eine kritische Perspektive auf die Forschung und die vorherrschenden Wissenschafts- wie Alltagsdiskurse. Ein ausschließlich rassistuskritischer Blick auf das oben genannte Beispiel würde diese Intersektionen nicht sichtbar machen und damit wichtige Aspekte der Lebensrealitäten (wie beispielsweise Geschlecht, sozialer Status oder sexuelle Orientierung) und gleichzeitig wertvolle Möglichkeiten der Allianzenbildung ausblenden. Dabei sollten Differenzkategorien nicht gegeneinander ausgespielt oder hierarchisiert werden (welche Diskriminierung ist „schlimmer“).

Die Rechtsanwältin Kimberlé Crenshaw veranschaulicht den Begriff „Intersektionalität“ mit folgendem Beispiel: „Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer „Kreuzung“ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“ (Crenshaw 2010, 38; Original, Crenshaw 1989, 149, z. n. Walgenbach 2012)

Um Intersektionalität praktisch umzusetzen, können Bündnisse/Netzwerke und Powersharing hilfreich sein: Es ist notwendig, Macht zu teilen und Allianzen zu bilden, um gesellschaftliche Ungleichheiten zu verändern und den Zugang zu Ressourcen, Repräsentation und Teilhabe für von Diskriminierung betroffene Menschen zu verbessern.

JMD-Beratung ist lebenslagenorientiert und intersektional!

Reflexionsfragen:

1. Wenn du an deinen beruflichen Alltag denkst, fällt dir ein Beispiel ein, wo jemand aufgrund des Zusammentreffens von zwei oder mehr Merkmalen diskriminiert wird?
2. Wird diese Diskriminierung von dir und/oder Anderen wahrgenommen?
3. Gibt es einen gesellschaftlichen „frame“ (Rahmen) für die Diskriminierung dieser Person aufgrund der zwei (oder weiterer) Merkmale?

Zum Anschauen und Weiterlesen:

Video: [Was bedeutet Intersektionalität?](#)

[Portal Intersektionalität:](#)

Intersektionalität. Was bedeutet das? [Infotext mit Übungen.](#)

[Übersetzungen in vielen Sprachen](#)

Solidarität macht stark. [Ein Wegweiser für Jugendliche im Umgang mit Diskriminierung.](#)

Emilia Roig: Why We Matter– Das Ende der Unterdrückung. Berlin 2021.

Hadija Haruna-Oelker: Die Schönheit der Differenz – Miteinander anders denken. München 2022.

Einige Gründe warum diskriminierungssensible Sprache wichtig ist.

Sprache beeinflusst unsere Wahrnehmung – und damit auch unsere gesellschaftliche Realität.

Sprache prägt unsere Vorstellungen und die der Menschen, **über die / zu denen wir sprechen/schreiben.**

Mit einem sensiblen Sprachgebrauch beziehen wir Position – und machen uns aber auch angreifbar.

Sprache im Kontext der Sozialen Arbeit und insbesondere in der Migrationsarbeit ist ein wichtiges, aber ambivalentes Handwerkszeug:

- Wir müssen uns kurz und verständlich ausdrücken, und dabei auch vereinfachen.
- Die Gefahr der Erzeugung einer homogenen Gruppe ist deswegen hoch.
- Sprache allein heilt nicht strukturelle Verhältnisse – Sprache allerdings stabilisiert auch Machtverhältnisse (Selbst-/Fremdbezeichnungen).
- Nicht alle von Rassismus betroffenen Menschen nutzen die gleiche Sprache.
- Sprache bedeutet Anerkennung und Respekt.

Sprache ist einerseits eng mit struktureller Ungleichheit verknüpft und andererseits relevant für Veränderung.



Foto: Xueh Magrini Troll

Reflexionstool für JMD-Teams:

Fremd- und Selbstbezeichnungen:

Eine Selbstbezeichnung ist eine Bezeichnung, mit der Menschen und Communitys sich selbst benennen, im Gegensatz zu Fremdbezeichnungen durch die Mehrheitsgesellschaft (z. B. Migrationshintergrund). [Amadeu Antonio Stiftung](#)

Welche Begriffe benutzt ihr in eurem Team?

Wie sprecht ihr über eure Klient*innen?

Habt ihr euch auf bestimmte Begriffe geeinigt?

Welche Begriffe kennt ihr? Welche sind euch wichtig?

Nehmt das Glossar im Anhang zum Anlass, um euch über Begriffe eurer Praxis auszutauschen und euch auf eine gemeinsame Sprache zu einigen. Weitere Glossare findet ihr auch im Netz oder als Buch hier: Tupoka Ogette: Ein rassismuskritisches Alphabet. München 2022.

Zum Weiterlesen:

Katharina Debus: [Warum sich die Mühe lohnt. Zur \(nicht nur\) pädagogischen Relevanz diskriminierungssensibler Sprache.](#)

Katharina Debus (2020): [Umgang mit problematischen Begriffen im Lernen zu Diskriminierung.](#)

Weitere Anregungen:

Der sogenannte Herkunftsdialog ist ein in der rassismuskritischen Praxis kontrovers diskutiertes Thema. Einblick geben ein [Video](#) und ein [Artikel](#). Wie steht ihr im JMD dazu?

Queere Jugendliche oder junge Erwachsene in der Beratung des Jugendmigrationsdienstes

Queere Menschen haben eine Geschlechtsidentität und Sexualität, die von der heteronormativen Gesellschaft abweicht. Sie sind also zum Beispiel lesbisch, schwul, bisexuell, asexuell, intersex und/oder transgener. Häufig wird für die Beschreibung für sexuelle Orientierungen und Formen von Identitäten die Abkürzung LGBTQIA+ benutzt. Diese Abkürzung steht für Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersex und Asexual. Auf Deutsch bedeutet das lesbisch, schwul, bisexuell, trans, queer, intersexuell und asexuell.

Im Kontext der JMD-Beratung ist das Thema der Beratung von queeren Menschen – hier synonym als Sammelbegriff für unterschiedliche geschlechtliche und sexuelle Identitäten genutzt – bisher wenig präsent. Dabei leidet diese Zielgruppe häufig unter Queerfeindlichkeit und Rassismus und wird so doppelt diskriminiert. Zudem ist ihre Lebenssituation häufig auch in der eigenen Familie oder im Herkunftsland prekär bis (lebens-)gefährlich: Viele lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche und intersexuelle Menschen erfahren in ihren Herkunftsländern Verfolgung und Gewalt seitens des Staates, der Familie oder der Gesellschaft.

Das Thema sollte also auch in der JMD-Beratung stärker behandelt werden.

Kernfragen sind hier:

- Welche Schutzmöglichkeiten und welche Rechte haben migrierte queere Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland?
- Wie können sie konkret in der JMD-Beratung unterstützt werden?
- Wie können Berater*innen in der Beratung Themen der geschlechtlichen oder sexuellen Orientierung diskriminierungskritisch und kultursensibel ansprechen?

Einige Anregungen für eine (erste) Orientierung:

[Leitfaden zu Fragen des Asylrechts für LGBTQIA+-Geflüchtete](#)

Glossare

[Queer-Lexikon](#)

[Recherche-Tools](#)

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Migrationsgesellschaft.

[Broschüre der Landesfachstelle #MehralsQueer NRW](#)

[Weiteres Material und Tipps](#)

Weitere Anregungen für eine (erste) Orientierung:

Sehr schön gestaltete Einführung in das Thema von Kathrin Köller und Irmela Schautz (zum günstigen Preis bei der bpb): [Queergestreift. Alles über LGBTIQ+](#)

Katharina Debus / Vivien Laumann/ Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (Hrsg.) (2018): [Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment.](#) Berlin.

Jetzt sprechen wir. [Eine Broschüre mit Perspektiven von queeren Mädchen und Frauen nach Flucht](#)

Die Fachstelle Gender und Diversität FUMA NRW hat ein niedrighschwelliges Lernangebot geschaffen, mit dem man sich sehr kostengünstig selbst weiterbilden kann. [Es gibt Selbstlernkurse und Lernkarten \(20,- € im Jahresabo\), zu unterschiedlichen Themen rund um Rassismus und Diskriminierung, mit Schwerpunkt geschlechtliche und sexuelle Orientierung](#)

Kurze Information zu Pronomen

Pronomen sind ein großes Thema in der trans und nichtbinären Community. Mit den falschen Pronomen angesprochen zu werden, kann sehr verletzend sein – auch, wenn es nicht so gemeint war. Es ist also gut und wichtig, trans und nichtbinäre Menschen zu fragen, mit welchem Pronomen sie angesprochen werden möchten.

Was ist ein Pronomen?

Pronomen bezeichnen Fürwörter, die stellvertretend für Namen oder Nomen/Hauptwörter stehen oder sie näher bestimmen, z. B. ‚meine‘. Da viele Pronomen in der deutschen Sprache geschlechtsbezogen sind, z. B. ‚er‘, ‚sie‘, ‚ihre‘, bevorzugen manche abinären Personen alternative Formen, wie z. B. ‚xier‘, oder nutzen keine Pronomen (sondern z. B. stattdessen ihren Namen). Da die Geschlechtsidentität von Menschen weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten ist, ist es hilfreich, ergänzende zum Namen das präferierte Pronomen zu erfragen bzw. anzugeben, z. B. in Vorstellungsrunden und in E-Mail-Signaturen. Das gilt gleichermaßen für trans und cis Personen (wenn nur trans und nichtbinären Personen ihre Pronomen nennen müssen, ist das stigmatisierend und führt womöglich zu einem Zwangsouting).

Eine gute Einführung in das Thema gibt das verlinkte Video:

[Er, sie, they, hen: Wie wollen Trans- und Interpersonen bezeichnet werden?](#)

Menschen mit Behinderung in der Beratung des JMD

Handicap International schätzt, dass ca. zehn bis fünfzehn Prozent aller Geflüchteten eine Behinderung haben. Bei ihrer Aufnahme und Integration sind sie in Deutschland mit hohen Barrieren konfrontiert.

- Ihr spezifischer Bedarf wird im staatlichen Prozess der Aufnahme und Integration zu wenig beachtet, weil dabei das Kriterium Behinderung nicht systematisch berücksichtigt wird.
- Bislang wurde an der Schnittstelle zwischen Flüchtlingshilfe, Migrationsberatung und Behindertenhilfe – den Unterstützungssystemen für Geflüchtete und Menschen mit Behinderung – keine systematische Kompetenz ausgebildet.

Das Zusammenwirken der beiden Kategorien „Migration“ und „Behinderung“ ist komplex, allerdings nehmen die Anfragen in der Beratung zu und sollten deshalb auch mehr in den Fokus der JMD-Praxis gelangen. Migrantisierte Menschen mit Behinderung können mehrfach benachteiligt sein. Denn nicht nur ein bestimmter Aufenthaltsstatus, sondern auch Sprachbarrieren, Informationslücken und Ängste können ihnen und ihren Angehörigen den Zugang zu bestehenden Angeboten erschweren. Umso wichtiger ist es für die Berater*innen im JMD, sich mit spezialisierten Beratungsstellen, aber auch mit den Netzwerken der Behindertenhilfe zu vernetzen und sich weiterzubilden. Dies sollte auch in den Fortbildungen der nächsten Jahre einen größeren Fokus einnehmen.

Ziele sollten dabei sein:

- Wissen zu den Lebenslagen von Menschen mit Behinderung vermitteln
- für das vernachlässigte Thema „Migration und Behinderung
- die besonders erschwerten Lebensbedingungen von Geflüchteten oder migrierten Menschen mit einer Behinderung / chronischen Erkrankungen kennenlernen
- Übersicht über rechtliche Rahmenbedingungen für Sozialleistungen von Personen mit unterschiedlichen Aufenthaltspapieren erhalten
- Handlungssicherheit in der Beratung zur Teilhabe an Bildung und am Arbeitsleben erwerben
- Kontakte zu kompetenten Ansprechpartner*innen in der jeweiligen Region erhalten

Kernfrage in diesem Kontext ist insbesondere:

Welche Leistungsansprüche haben migrierte Menschen mit Behinderung und wie können diese durchgesetzt werden?

Zum Weiterlesen:

[Beratungsleitfaden zum Thema](#)

[Projekt Crossroads von Handicap International](#)

[Lebenshilfe zum Thema](#)

Gudrun Wansing & Manuela Westphal (Hrsg.)

Behinderung und Migration – Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden 2014.

Rassismus- und diskriminierungskritische Berater*innenhaltung

*„Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Rassismus in der Sozialen Arbeit deshalb abgewehrt wird, weil das Eingestehen von rassistischen Strukturen in der Sozialen Arbeit sowohl die professionelle Integrität als auch die professionelle Identität von Sozialarbeiter*innen bedrohen würde.“*

(Kappeler S. 33, zit.n. Obisesan 2020)

Es gibt keinen Ort, der frei von Rassismus ist.

Wer arbeitet in den Einrichtungen der Sozialen Arbeit?

Wer sind die Adressat*innen?

Wie sind die Einrichtungen strukturiert?

Verteilung von Ressourcen, Zugängen, Chancen und Möglichkeiten hat auch mit Privilegien und Positionierungen zu tun.

Gesellschaftliche Machtverhältnisse beeinflussen persönliche und fachliche Positionen und „rahmen“ das Handeln von Berater*innen und Beratungseinrichtungen. Eine kritische Reflexion der persönlichen und institutionellen Verortung ist Voraussetzung einer qualifizierten Beratung.

Rassistisches Handeln muss nicht an einen Vorsatz gebunden sein und hat nichts mit schlechten Absichten zu tun.

Viele Sozialarbeiter*innen sind der Überzeugung, dass eine durch die eigenen humanistischen Werte und die „guten Absichten“ geprägte Beratung frei von Rassismen sei. Diese Einstellung bringt die Gefahr mit sich, dass durch die eigene Sozialisierung erworbene rassistische Verhaltensweisen nicht reflektiert werden können. Louisa Tolu Obisesan entwickelte in diesem Kontext den Begriff der professional fragility (professionellen Fragilität), angelehnt an Robin Di Angelos Begriff der white fragility.

Zum Weiterlesen:

White fragility und Soziale Arbeit - [Eine Aufforderung zum Handeln](#)

WahrnehmungsfILTER in der Beratung:

„Rassismus lenkt unsere Wahrnehmung, unsere Deutung und unsere Verarbeitung von sozialen Informationen. Rassismus als System besteht aus alltäglichen Wahrnehmungshilfen, genauer: aus Wahrnehmungsfiltern. Diese Filter bestimmen, wie wir soziale Gehalte einschätzen oder Situationen bewerten, wie wir auf zwischenmenschlicher Ebene agieren oder welche kollektiven Bezugnahmen für uns von Bedeutung sind. Rassismus beeinflusst und strukturiert diese Filter, denn er beruht auf sozial erlerntem und immer wieder neu hergestelltem Wissen über gesellschaftliche Gruppen und deren Angehörige. Ob diese Gruppen tatsächlich existieren, ist nicht relevant. Es geht vielmehr darum, sie eindeutig voneinander unterscheidbar zu machen, das heißt eine Differenz zu etablieren und aufrechtzuerhalten.“

(Auma 2018,2)

Professionelle Haltung & Handlungsfähigkeit

Ich kann meine eigenen Wahrnehmungen und Handlungsfähigkeit durch kritische Reflexion und Auseinandersetzung beeinflussen.

Ansätze für die Beratung

- Privilegien reflektieren
- Eigene Positioniertheit bewusst machen
- Eigenes Wording überprüfen
- Dilemma zwischen Othering und Gleichbehandlung anerkennen, überprüfen und hinterfragen
- Orientierung an der individuellen Wahrnehmung von Othering, Gleichbehandlung und Empowerment für den/die Klient*in und dabei ein stetiger Abgleich:
- „Was bedeutet das für den/die Klient*in?“
- „Wobei fühlt er*sie sich diskriminiert/empowert?“

Gesellschaftliche Positionierung der Berater*innen¹

Gesellschaftliche, soziale und persönliche Machtverhältnisse weisen Menschen eine bestimmte Position zu, definieren sie aber nicht vollständig als Person. Deshalb ist es sinnvoll, zwischen Positioniertheit und Positionierung zu unterscheiden:

Positioniertheit bezeichnet die **nicht selbstgewählte Position**, die eine Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z. B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind.

Positionierung hingegen bezeichnet die **bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position**, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt – beispielsweise, indem Privilegien geteilt werden. Dieser Begriff benennt die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, allerdings hebt sie Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen nicht auf.

Die Bedeutung von Positionierungen im Beratungsprozess:

Menschen in der Beratung haben Diskriminierungserfahrungen gemacht, die oftmals etwas mit strukturell benachteiligten Positioniertheiten zu tun haben. Auch wenn die Positioniertheit von Berater*innen nicht explizit zur Sprache kommt, ist sie häufig sehr relevant, wird von Klient*innen als ähnlich oder unterschiedlich zur eigenen Positioniertheit wahrgenommen und oftmals mit Bedeutung versehen. Die Dynamik zwischen den Positionierung und Positioniertheit von Berater*innen und Klient*innen sollten kontinuierlich in Supervisionen und kollegialen Fallbesprechungen thematisiert werden. In ihnen liegen sowohl Ressourcen für einen erfolgreichen Beratungsprozess wie auch mögliche Fallstricke für ein Scheitern. Weitere Dynamiken entstehen, wenn Dritte bei der Beratung anwesend sind (z. B. Angehörige, Dolmetscher*innen und Sprachmittler*innen, Anwalt*innen) und mit den Verantwortlichen für Diskriminierung (z. B. Vermieter*innen, Behördenmitarbeiter*innen) agieren.

¹ Die Gedanken zum Thema Position und Positionierung sind der Arbeitshilfe¹ Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards des advd ausbuchstabiert.“ (2013) des Antidiskriminierungsverbandes Deutschlands entnommen. Sie werden dort noch sehr viel ausführlicher auf den Beratungsprozess hin analysiert.

Online unter: https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/57fcddd6e6f2e1c88f2a27bc/1476189659707/AD_in_der_Praxis_advd.pdf

Reflexionsfragen:

- Wie könnten sich die Positioniertheiten von Berater*innen und Klient*innen auf den Beratungsprozess auswirken?
- Was braucht es, um möglichst gut beraten zu können?
- Welche Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten habe ich aufgrund meiner Positioniertheit?
- Welche davon möchte ich im Sinne einer Positionierung wie nutzen?
- Auf welche verzichte ich?
- Gibt es in unserer Einrichtung ein niedrighschwelliges Beschwerdemanagement? Weise ich darauf hin?

Nutzt auch die Grafik zur Positionierung im Anhang!

Was bedeutet Parteiliche Beraterhaltung?²

Bei allen Beratungen rund ums Thema Diskriminierung sollten die Berater*innen eine parteiliche Haltung gegenüber der ratsuchenden Person einnehmen. Diese können sie zum Beispiel zeigen, indem sie ihre Adressat*innen mit ihren Bedürfnissen, Anliegen, Gefühlen und, im Falle von Diskriminierungen, mit ihren Verletzungen ernst nehmen, anerkennen und wertschätzen.

Bei der parteilichen Beratung steht die ratsuchende Person mit ihrer individuellen Lebenssituation sowie mit ihren persönlichen Erfahrungen und Bedürfnissen im Mittelpunkt. Dadurch kann passgenau entlang ihrer Wünsche und Belange ein Unterstützungsangebot aufgebaut werden, das sie befähigt, selbstbewusst und selbstbestimmt zu leben sowie ihre Rechte und Ansprüche zu kennen.

Neben der Beratung selbst ist das Konzept der Parteilichkeit auch nach außen hin eine wichtige Haltung. Damit können Berater*innen zum Beispiel öffentlich demonstrieren, dass sie auf der Seite der diskriminierten Personen stehen. Auf diese Weise bieten sie ihnen eine Plattform, auf der sie ihre Belange äußern und sich gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung einsetzen können.

Mögliche Perspektiven für die die Berater*innenhaltung im JMD

- ein grundsätzliches Vertrauen in die Stärken von Menschen zur selbstbestimmten Lebensgestaltung
- Abkehr von einem defizitorientierten Blick auf Klient*innen hin zu einem stärken- und ressourcenorientierten Blick
- motivierende Gesprächsführung, Blick auf eine Lebenszukunft mit einem Mehr an Selbstbestimmung
- Möglichkeitsräume eröffnen, um eigene Fähigkeiten und Selbstorganisation zu entdecken
- Klient*innen als Expert*innen in eigener Sache anerkennen
- Verzicht auf bevormundende Fürsorglichkeit, stattdessen partnerschaftliches Aushandeln und Verantwortungen im Arbeitskontrakt aufteilen
- bewusste Entscheidung als Berater*in bzw. Einrichtung, ein Standing zum Diskriminierungsschutz zu entwickeln

² Dieser Part stammt überwiegend aus dem Praxishandbuch Antidiskriminierungsarbeit. Online verfügbar unter: https://awo-fachdienste-migration.de/media/awo_praxishandbuch_antidiskriminierungsarbeit_diskriminierung_erkennen_und_handeln.pdf

Check your Privileges!

“Your privilege is not a reason for guilt, it is part of your power, to be used in support of those things you say you believe.”

(Lorde 2009: 215)

Was sind Privilegien?

Privilegien sind – je nach Kontext unterschiedlich ausgestaltete – bestimmte Vorteile, die eine Person genießt. Je nachdem, welche Ausgangsprivilegien eine Person besitzt, ist es möglich, im Laufe der Zeit weitere Privilegien dazuzugewinnen – im Bereich der Bildung. Privilegien sind z. B. einen deutschen Pass zu haben, heterosexuell, weiß positioniert, christlich, körperlich befähigt, cis-geschlechtlich, zu sein. Als weiße Person ist es ein Privileg, keinen Rassismus zu erfahren. Als wohlhabende Person kann es ein Privileg sein, vor Armut geschützt zu sein. Die Liste ist lang. Besonders daran ist, dass die meisten Privilegien nicht erkämpft werden, sondern Teil der Biographie sind. Dadurch erscheinen sie denjenigen, die sie genießen, oft selbstverständlich.

Was ist das Problem von Privilegien im Machtkontext?

Privilegien sind für jene, die sie genießen, unsichtbar. Das System der Privilegien ist allerdings komplex: *„Das Gegenteil von privilegiert ist nicht automatisch de-privilegiert, sondern oft weniger privilegiert. Zudem wirkt Privilegierung durch Rassismus intersektional, d. h. gleichzeitig verwoben mit anderen Verhältnissen wie Kapitalismus, Geschlechterverhältnis, Heteronormativität. Eine weiße Sozialarbeiterin teilt mit Adressat*innen of Color möglicherweise die Erfahrung von Deprivilegierung durch Sexismus im Geschlechterverhältnis. Gleichzeitig ist sie bezogen auf Rassismus privilegiert.*

Es geht nicht darum, ob Privilegien moralisch gut oder schlecht, verdient oder unverdient sind. Nicht die Individuen mit mehr oder weniger Privilegien sind das Problem, sondern die gesellschaftlichen Strukturen, die Privilegien für Weiße mit sich bringen. Sie geht mit Deprivilegierung, Ausbeutung sowie Ot-hering- und Gewalterfahrungen Schwarzer Menschen und People of Color einher.“

(Linnemann, Ronacher 2018, 95)

Privilegiert-Sein in Ungleichheitsverhältnissen bedeutet (nach Claus Melter):

- nicht Opfer zu werden von offener, grober Diskriminierung
- keine Angst davor haben zu müssen
- ohne eigenes Zutun als kompetent, klug, leistungsfähig, als zugehörig und nicht auffällig angesehen zu werden
- ein scheinbar selbstverständliches Anrecht auf den Zugang zu Räumen, Institutionen und Fördermöglichkeiten zu haben
- ohne Bedenken sich auf Stellen, Wohnungen, Bildungsgänge bewerben zu können
- von Institutionen als legitimes Subjekt mit Anrechten behandelt zu werden
- Diskriminierung im Alltag nicht regelmäßig befürchten oder erwarten zu müssen
- sich nicht jeden Tag mit Diskriminierung auseinandersetzen zu müssen
- die Einhaltung von Gesetzen und der Menschenrechte sich selbst gegenüber einfordern zu können und in diesem Anliegen ernst genommen zu werden
- nicht so schnell die Aussage, „sei doch nicht so empfindlich“ hören zu müssen

Welche Bedeutung hat die Auseinandersetzung mit Privilegien für die Beratungsarbeit?

Welche der von euch gewählten Zuschreibungen/Zugehörigkeiten sind privilegierte bzw. strukturell benachteiligte? Wählt eure privilegierte Zugehörigkeit und überlegt: Welche Privilegien werden euch konkret zuteil? Es gibt zahlreiche Fragebögen, die euch bei der Reflexion unterstützen können, wie zum Beispiel auf dem [Portal Intersektionalität](#)

Frage zum Thema Abwehrmechanismen:

Kennt ihr diese Reaktionen von euch selbst oder bei anderen?



(Eigene) Abwehrmechanismen verstehen

„Selten fühlen sich weiße Menschen so angegriffen, missverstanden und allein wie dann, wenn man sie oder ihre Handlungen ‚rassistisch‘ nennt. Das Wort wirkt wie eine Gießkanne voller Scham, ausgekippt über die Benannten. Weil die Scham so groß ist, geht es im Anschluss selten um den Rassismus an sich, sondern darum, dass ich jemandem Rassismus unterstelle“ (Hasters, 2020: Online).

Menschen mit vielen Privilegien nehmen selten wahr, dass sie gerade jemanden ungleich behandeln oder wollen es nicht sehen. Wenn sie darauf angesprochen werden, reagieren sie schnell abwehrend. Als Folge der Gewöhnung an die wahrgenommene Normalität des Rassismus kann rassismuskritische Arbeit für weiße Fachkräfte einem Stressfaktor gleichen, der reflexhafte Abwehrreaktionen induziert, die im Zusammenhang mit emotionalen Aspekten Lernwiderstände hervorrufen (Vgl. Bönkost 2017). Deshalb plädiere ich für die Bereitstellung von (Fortbildungs-)Räumen, in denen diese Aspekte be- und aufgearbeitet werden können. Die Grafik verdeutlicht, welche möglichen Reaktionen auf eine Konfrontation mit dem eigenen rassistischen oder diskriminierenden Verhalten möglich sind.

„Das Lernen über Rassismus stellt Gewissheiten infrage. Deshalb ist es normal, dass es emotionale Reaktionen hervorruft. Kritisch reflektiert können die Gefühle einen Ausgangspunkt darstellen herauszufinden, was Rassismus sowie die Kritik an ihm für die jeweiligen Teilnehmenden selbst bedeutet. Für weiße Lernende bedeutet das, sich weniger mit ‚den Anderen‘ zu beschäftigen und mehr mit der Frage auseinanderzusetzen, wie es möglich ist, an sich selbst zu arbeiten. Verunsicherungen sind kein Störfaktor, sondern ein wesentlicher Bestandteil solcher Bildungsprozesse.“ (Bönkost 2017,3)

WEIßsein in diesem Kontext bedeutet folgendes:

- Der Begriff **weiß** bezeichnet keine biologischen Eigenschaften, sondern die speziellen Machterfahrungen von Menschen und Gruppen, die sich dieser Macht oft nicht bewusst sind
- Es geht um das soziale Konstrukt, nicht um die Hautfarbe, denn Weißsein ist eng an soziale, politische und kulturelle Privilegien geknüpft: „Deutschsein ist mit Weißsein verknüpft“

Fragen zur Auseinandersetzung mit dem Thema WEIßsein für weiß positionierte Kolleg*innen:

Wann ist euch das erste Mal bewusst geworden, dass ihr weiß seid und wie hat sich das angefühlt?

Wo und wie begegnet euch das im Alltag?

Wo beschäftigt euch das?

Zum Weiterlesen:

Jule Bönkost: [Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit.](#)

[„Die weiße Psyche braucht Zeit“](#): Ein Beitrag im „Jetzt“ Magazin der Süddeutschen Zeitung erklärt, warum Menschen, die sich für nicht-rassistisch halten, trotzdem diskriminierungssensible Sprache abwehren.

[Video Impuls: Oh, ich bin ja weiß](#)

Aufsatz: [„Weiße Privilegien im Arbeitsalltag“](#) von Dr.in Jule Bönkost

White fragility: White fragility und Soziale Arbeit:

Eine Aufforderung zum Handeln – [Geschlechtersensible Pädagogik](#)

Allyship in Action. [Eine Ressourcensammlung für weiße Verbündete](#)

Aufsatz: [White Allyship. Keine Selbstbeschreibung, sondern Handeln](#)

Rassismus- und diskriminierungskritische Beratung in der Praxis ³

„Konstruktiv sprechen über Rassismus ist wie ein Muskel, den wir noch nicht trainiert haben. Aber es ist nie zu spät. Vielleicht gibt es ja anfangs Muskelkater aber in der Konsequenz werden wir sowohl als Individuen und als Gesellschaft stärker“

Tupoka Ogette

Wie thematisieren Menschen Diskriminierung?

Für viele Beratungsstellen und auch in den Jugendmigrationsdiensten stehen oftmals existentielle Themen in der Beratung vorne an. So können die aktuelle Aufenthaltssituation und daran geknüpfte Sachverhalte zuerst im Mittelpunkt eines Gesprächs stehen. Die Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen sind nicht immer offensichtlich und auch der Umgang mit der Diskriminierung ist bei Menschen sehr unterschiedlich:

- Sie können direkt die diskriminierungsrelevante Situation schildern oder sie sprechen distanzierter/indirekt davon.
- Das unterschiedliche Benennen von Diskriminierung lässt aber noch keinen Rückschluss auf die Folgen für die Betroffenen zu.
- Menschen reagieren sehr unterschiedlich auf Diskriminierungen und haben verschiedene Wege und Möglichkeiten damit umzugehen.

Mögliche Strategien von Menschen, die Diskriminierung erfahren:

- das eigene Verhalten wird geändert, um die Diskriminierung zu umgehen
- Versuch, das diskriminierende Ereignis zu relativieren
- das Ereignis nicht an sich herankommen lassen
- Konzentration auf positive Erfahrungen
- Austausch mit anderen negativ von Rassismus betroffenen Menschen

Diskriminierung kann in unterschiedlicher Weise thematisiert werden – häufig abhängig von der Positionierung der Berater*innen. Gut gemeinte Ratschläge wie „Nimm dir das nicht so zu Herzen“, „Das war doch nicht gegen dich gerichtet“ oder „Das hast du bestimmt falsch verstanden“ sollten vermieden werden. Es ist wichtig, die Schilderungen der betroffenen Person ernst zu nehmen und diskriminierende Verletzungen als solche zu erkennen. Sind die beschriebenen Situationen schwer greifbar – das ist bei alltäglicher oder struktureller Diskriminierung häufig so –, sollte in der Beratungspraxis aufmerksam und anerkennend darauf eingegangen werden. Nicht immer haben Menschen – vor allem wenn sie noch nicht so lange in Deutschland leben – Worte, für das, was ihnen geschehen ist. Es ist unterstützend, wenn Berater*innen eine als ungerecht empfundene Situation (z. B. eine Wohnungsabsage aufgrund eines Namens oder der Hautfarbe) klar als Diskriminierung oder Rassismus benennen. Es kann dann auch eine Unterstützung sein, Menschen in Netzwerke zu vermitteln, in denen sie sich besser austauschen und empowern können.

³ Elemente des Kapitels stammen aus der Diskussion in den einzelnen Fortbildungsmodulen Diskriminierungskritische Beratung im JMD sowie aus den Handreichungen kompass F, den Grundlagen der adv und dem Handbuch Antidiskriminierungsarbeit von Sophie Brzezinski.

Thematisierung von Diskriminierung und Rassismus im Beratungsalltag der JMD

- gesellschaftliche Machtstrukturen kennen: Welche Strukturen, Einstellungen, Regelungen begünstigen die Diskriminierung von Migrant*innen?
- teilen von Ressourcen, damit Migrant*innen sich empowern können – auf Grundlage von Solidarität
- Anerkennung, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen zur Lebenswelt von Geflüchteten (und anderen JMD-Klient*innen) gehören
- eine Haltung entwickeln, die Diskriminierung ansprechbar macht. Parteiliche Haltung, wenn es zur Ansprache kommt

Sprechen über die Diskriminierungserfahrung im geschützten Raum:

Welche Art von Unterstützung wünschst du dir?

Welches Bedürfnis steht im Vordergrund?

Was sollte nicht in der Beratung passieren?

Was brauchst du gerade?

Diskriminierungen als solche zu benennen, zeigt die Bereitschaft, sich mit der Problematik auseinanderzusetzen und die Anliegen der Ratsuchenden ernst zu nehmen.

Das Beratungssetting

Gerade bei Rassismus erfahren(d)en Menschen kann es sehr hilfreich sein, von dem „klassischen“ Beratungssetting (also 2 Personen sitzen sich gegenüber und sprechen eine Stunde) abzuweichen. Einerseits fühlen sich viele Personen in so einem Setting an Situationen erinnert, in dem sie unter besonderer Beobachtung und „Othering“ stehen (z. B. durch Behördenbesuche oder Anhörungen im Asylverfahren). Dies kann Assoziationen auslösen, die Druck machen und es kann das Gefühl entstehen, auch in der Beratung „abliefern“ zu müssen.

Andererseits kommen Klient*innen, wenn sie von ihren Erfahrungen berichten, körperlich oftmals in Spannungszustände, oder Gefühle, die in der fixierten Sitzposition schwer aushaltbar sein können.

Deshalb: Thematisiere mit Klient*innen / den Personen, die du berätst, wo sie sich im Raum und in welcher Position sie sich wohlfühlen.

Das kann auch z. B. bedeuten, dass bestimmte Erfahrungen oder Themen besser im Gehen besprochen werden können (Walk and Talk)

Weiterführende Strategien mit der Maxime Powersharing als Leitmotiv, um Menschen gegen Diskriminierung zu stärken:

- Peer-to-Peer Räume, in denen Menschen mit geteilten Diskriminierungserfahrungen zusammenkommen (z. B. geflüchtete muslimische Frauen, LGBTQIA+-Geflüchtete)
- niedrigschwellige Aktivitäten für marginalisierte Zielgruppen, die den Austausch, das Selbsthilfepotenzial stärken, den Zusammenhalt fördern und zur Normalisierung des Alltags beitragen (z. B. Begegnungs-Cafés, kreative Angebote)
- Menschen Zugang zu Wissen ermöglichen: z. B. in Form von Workshops, Seminaren von Geflüchteten-Selbstorganisationen, die z. B. über rechtliche Ansprüche oder Möglichkeiten politischer Partizipation informieren.
- Netzwerke aufbauen, nutzen, erweitern: Interessen- und zielgruppenspezifische und übergreifende Kontakte, Kooperationen fördern: z. B. zu Selbstorganisationen, Selbsthilfegruppen, Politgruppen, NGOs, regionalen Arbeitskreisen etc.
- sprachliche Ermächtigung: marginalisierte Stimmen und Perspektivensicht sichtbar machen z. B. in social Media, Workshops etc.

Beschwerdemanagement

Ein internes Beschwerdemanagement nach §13AGG ist für Einrichtungen verpflichtend und hilft zudem, die eigene Arbeit zu reflektieren.

Wie diese Struktur aufgebaut werden kann, zeigt der Antidiskriminierungsverband Deutschland in [zwei Videoformaten](#)



Welche Formen von Diskriminierungsschutz gibt es und welche davon sind im JMD verortet?⁴

*„Die Menschenrechte und die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der gemeinsamen Verantwortung und der Achtung der Vielfalt bilden die Grundlagen ihrer Arbeit. Soziale Arbeit vertraut entsprechend ihres fachlichen Selbstverständnisses und ihres professionellen Ethikkodexes auf die Kraft der Menschen, ihr Leben selbst zu gestalten. Sozialarbeiter*innen verstehen es als ihren Auftrag, Menschen im Sinne ihrer Selbstbestimmung, Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu unterstützen und dort Partei zu ergreifen, wo diesem Anspruch gesellschaftliche Rahmenbedingungen entgegenstehen.“ <https://www.fluechtlingssozialarbeit.de/>*

Wir können also Diskriminierungsschutz als eine Aufgabe der JMD-Arbeit begreifen, um Menschen darin zu unterstützen, ihre Ansprüche wahrzunehmen.

⁴ Diskriminierungsschutz orientiert sich am Projekt Kompass F von aric NRW und seinen Empfehlungen und wurde auf die JMD-Praxis hin angepasst. Online unter: <https://www.kompass-f.de/angebote/handlungskompetenzen/>

- ▶ **CHECKLISTE**
- ▶ **Bewusste Entscheidung als Berater*in bzw. Einrichtung, eine Haltung zum Diskriminierungsschutz zu entwickeln**
- ▶ **Klient*innenzentrierung bei der Fallarbeit: Existenz sichern und Zugänge schaffen, gemeinsame detaillierte Abstimmung der Interventionen und möglicher Folgen**
- ▶ **Balance finden zwischen Lobbyarbeit und direktem Dialog**
- ▶ **Struktur statt Einzelfall, vernetztes Vorgehen gegen Institutionen**
- ▶ **Einfluss nehmen über Vernetzungen auf Bundes-/Landesebene; Anker in der Politik suchen**
- ▶ **Hartnäckigkeit und ein langer Atem sind notwendig**

Präventiver Diskriminierungsschutz als ein Auftrag der JMD-Mitarbeitenden beinhaltet folgende Elemente:

- Entwicklung eines Begriffs von Rassismus und Diskriminierung/(rassismuskritische) Weiterbildung
- Parteilichkeit als Prinzip der eigenen (Beratungs-)Arbeit
- Festlegung der jeweiligen gesellschaftlichen Positionierung als Fachkraft und Einrichtung
- rassismuskritische persönliche Selbstevaluation sowie Evaluation der Einrichtung, ihrer Angebote und/sowie die Entwicklung eines Beschwerdemanagements
- Rassismus und Diskriminierung benennen und ansprechbar machen
- Powersharing/Empowerment: Bildungsangebote für Klient*innen entwickeln bzw. Klient*innen an Empowermentstrukturen verweisen und eigene Formen von Powersharing kennen
- Kenntnis von Verweis- und Vernetzungsstrukturen

Reaktiver Diskriminierungsschutz in der Beratungspraxis bedeutet eine Basis- und Verweisberatung und enthält folgende Elemente:

- Klärung Zuständigkeit zur Bearbeitung von Diskriminierungen
- Transparenz bezüglich des Auftrages schaffen
- Kenntnisse rechtlichen Diskriminierungsschutzes aneignen
- menschenrechtlichen Schutz kennen und anwenden
- Rechtsvorschriften parteilich auslegen
- kollegiale Intervention zu Diskriminierungsfällen als regelmäßige Praxis
- Vernetzungen nutzen

Der reaktive Diskriminierungsschutz ist für viele JMD-Kolleg*innen derzeit aufgrund nicht ausreichender Kompetenzen in der Antidiskriminierungsberatung oder ihrer begrenzten (Beratungs-)Kapazitäten und Ressourcen (noch) nicht möglich. Umso wichtiger ist es für sie, dass sie die Strukturen der Antidiskriminierungsberatung in ihrer jeweiligen Region kennen und sich mit ihr vernetzen oder sich von ihr fortbilden lassen können, um langfristig eine qualifizierte Verweisberatung anbieten zu können.

Was ist Verweisberatung?⁵

Verweisberatung ist die niedrigschwellige Einstiegsunterstützung für Betroffene von Diskriminierung. Sie klärt Beratungsanliegen und -bedarf so weit, dass an eine spezialisierte Beratungsstelle weitervermittelt werden kann.

⁵ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Diskriminierung erkennen und benennen.

Für das Erkennen und Benennen von Diskriminierung gibt es zwei Wege: Entweder Ratsuchende benennen Diskriminierung selbst als Grund für ihre Suche nach Unterstützung bei der Anlaufstelle. Oder Diskriminierung wird erst im Laufe der Arbeit deutlich, die Beratenden erkennen Diskriminierung und bringen sie zur Sprache.



Informationssammlung/Erstberatung: Betroffene haben meist klare Vorstellungen oder ein deutliches Gefühl, wie sich eine Situation verändern soll und welche Art von Intervention sie sich wünschen. Daran orientiert sich die Informationssammlung, um die für Beratungsanliegen und -bedarfe kompetente Stelle zum Weiterverweisen zu finden. Bei entsprechenden eigenen Kompetenzen und Ressourcen kann auch eine Erstberatung angeboten werden. Sie kann die Ratsuchenden dabei unterstützen, ihr Anliegen zu klären und bereits erste Lösungsideen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Weitervermitteln: Anhand der Informationen zum Fall und zu den Vorstellungen der Ratsuchenden wird an eine spezialisierte Beratungsstelle vermittelt. Mögliche Vermittlungen reichen vom Informieren über Unterstützungsangebote (Vermitteln von Kontaktdaten, wenn möglich mit kurzer inhaltlicher Darstellung) bis zum Herstellen des Kontakts und/oder einem Begleiten zum ersten Treffen.

Welche Aufgaben hat die Antidiskriminierungsberatung?⁶

Zum einen sollen die betroffenen Menschen im Umgang mit dieser Erfahrung unterstützt werden, gemeinsam mit ihnen weitere Schritte zu erarbeiten und anschließend einzuleiten. Das können die Bemühung um eine Entschuldigung der diskriminierenden Person oder Stelle sein, das Schreiben von Beschwerdebriefen, aber auch die Begleitung gerichtlicher Schritte und/oder strukturelle Arbeit, wie Aufklärungskampagnen oder politisch-aktivistische Netzwerkarbeit. Diese beispielhaften Maßnahmen sollen eine Veränderung diskriminierender Verhaltensweisen und Praktiken bewirken. Zum anderen gehört zur Antidiskriminierungsberatung auch die Arbeit mit der diskriminierenden Partei. Hier können konfliktlösende Gespräche geführt und/oder antidiskriminierende Sensibilisierungsarbeit, wie zum Beispiel Workshops oder Fortbildungen, angeboten werden.

Große Unterschiede in den einzelnen Bundesländern

Die Bundesländer sind im Bereich der Antidiskriminierungsberatung sehr unterschiedlich aufgestellt. Einen ersten Überblick über Beratungsstellen im jeweiligen Bundesland findet ihr auf der [Seite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

Einen weiteren Überblick bietet die Seite des [Antidiskriminierungsverbands Deutschland](#).

Community-basierte Beratungsstellen sind gelistet auf der [Seite der Integrationsbeauftragten](#).

Zum Weiterlesen:

Einen Überblick über die Unterschiede zwischen qualifizierter Antidiskriminierungsberatung und Verweisberatung bzw. zwischen der Arbeit spezialisierter Beratungsstellen und anderer Institutionen der Antidiskriminierungsarbeit bietet der [Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Wie kann eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung aussehen? Hilfreiche Tipps gibt es hier: [Praxishandbuch Antidiskriminierungsarbeit. Diskriminierung erkennen und handeln.](#)

[Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland \(advd\)](#). Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung.

⁶ [awo_praxishandbuch_antidiskriminierungsarbeit_diskriminierung_erkennen_und_handeln.pdf \(a-wo-fachdienste-migration.de\)](#)

Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es?⁷

Manchmal ist nicht direkt ersichtlich, ob es sich im rechtlichen Sinne um eine Diskriminierung handelt. Doch auch eine Ungleichbehandlung, die nicht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geahndet werden kann, ist eine Verletzung und hinterlässt bei den Betroffenen unguete und oft schmerzhaft Gefühle.

Da Diskriminierungen in allen Lebensbereichen, auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen, teils versteckten und subtilen Formen auftreten, sind sie häufig nur sehr schwer zu erkennen und zu greifen. Eine erste Orientierung bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das bei Diskriminierungen etwa im Arbeitsleben, Dienstleistungssektor und im Bereich Wohnen angewendet werden kann.

Das AGG definiert insgesamt sechs schützenswerte Merkmale:

- das Lebensalter
- die sexuelle Identität
- das Geschlecht
- rassistische Zuschreibungen/Herkunft
- eine Behinderung
- die Religion/Weltanschauung

In allen anderen Fällen ist es teilweise schwierig, eine Diskriminierung zu erkennen. Zunächst zählt aber immer die Aussage der betroffenen Person. Manchmal sagen die Betroffenen nicht direkt, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, sondern deuten es nur indirekt an. Das Erkennen indirekter Äußerungen als Diskriminierung kann trainiert werden. Aufschlussreiche Indizien sind Dokumente, Gesprächsnotizen, Aussagen oder Verhaltensweisen, die die Betroffenen mit zur Beratung bringen oder im Gespräch erläutern. Bestehen Zweifel über den richtigen Umgang mit einem Diskriminierungsfall, können Beratungsstellen weiterhelfen, die auf Antidiskriminierungsarbeit spezialisiert sind.

Damit der Übergang zwischen verschiedenen Beratungsstellen reibungslos funktioniert, empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes folgende Vorgehensweise:

- Diskriminierung erkennen und thematisieren
- Informationen in der Erstberatung sammeln und bündeln
- Betroffene an eine auf Antidiskriminierungsarbeit spezialisierte Beratungsstelle weitervermitteln (Verweisberatung)

⁷ Vgl. hierzu ausführlich Brzezinski.

Zum Weiterlesen:

[Praxishandbuch Antidiskriminierungsarbeit. Diskriminierung erkennen und handeln.](#)

[Wir müssen reden.](#) Rassismus thematisieren in mehrheitlich weißen Beratungs- und Therapiestrukturen im Kontext Flucht

Der Paritätische (2018): [Expertise „Diskriminierungsschutz für Geflüchtete“.](#) Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete.

Kompass F (2018): [Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen. Prävention und Intervention. Arbeitshilfe.](#)

In dieser Veröffentlichung wurden Gerichtsentscheidungen im Kontext von Diskriminierung für die Soziale Arbeit aufgearbeitet: Nivedita Prasad u. a. Hrsg.: [Recht vor Gnade. Die Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische \(Soziale\) Arbeit.](#) Weinheim 2020.

Solidarität und Verbündet-Sein in der Netzwerkarbeit

Ein politisches Verständnis Sozialer Arbeit sollte ein Verbündet-Sein mit den Menschen, mit denen wir arbeiten und für die wir uns einsetzen, mit sich bringen. Verbündet-Sein beschreibt in Anlehnung an Hannah Arendt eine Art der politischen Freundschaft, in der die Anliegen der Anderen die je eigenen Anliegen sind – ohne dabei paternalistisch zu sein.

*„Es handelt sich um eine spezifische Form der Solidarität, bei der nicht das Ich im Zentrum steht, sondern die Anderen, die einem nicht gleichen. Das Verbündet-Sein beschreibt ein Verhältnis zwischen Menschen, die im Kontext bestimmter Diskriminierungsformen Privilegien haben, und Menschen die in diesem Kontext keine Privilegien besitzen [...] Verbündet-Sein setzt die Reflexion eigener Privilegien, ein kritisches Bewusstsein für eigene Gruppenzugehörigkeiten und Identitäten sowie ein Wissen um die strukturellen Dimensionen von Diskriminierungsformen voraus. Sprechend und handelnd übernehmen Verbündete Verantwortung dafür, Diskriminierungsstrukturen und -mechanismen zu thematisieren und zu unterbrechen und öffnen dadurch Räume, in denen die je diskriminierten Perspektiven (wie queere, jüdische, migrantische oder Arbeiter*innen-Perspektiven) sichtbar werden können.“* (Czollek et al 2019, S. 40).

Grundsätzlich ist für Jugendmigrationsdienste die Arbeit in Runden Tischen oder Arbeitskreisen etc. nicht neu, andererseits sind viele Bündnisse eher als strategische Partnerschaften zu bezeichnen, die nicht wirklich mit Leben gefüllt sind. Auch stehen einem Bündnis nicht selten die Interessen, die gewohnten Denkweisen und etablierten Wahrnehmungsstrukturen einzelner Akteur*innen entgegen. Es reicht nicht aus, gegen Rassismus zu sein, um arbeitsfähige Bündnisse zu etablieren.

Als Grundlage sollte erst einmal geklärt werden, was die Netzwerkpartner*innen unter Diskriminierung und Rassismus verstehen und wie sie sich dazu positionieren – auch intersektional. Welchen Standpunkt nehmen sie ein? Sind sie tatsächlich alle für die gleiche Sache? Geschieht dies nicht, können Situationen entstehen, in denen Rassismus reproduziert wird.

Gerade im Umgang mit Diskriminierung müssen Bündnispartner*innen ihre Art des Bündnisses jedoch reflektieren, um nicht gesellschaftlich vorhandene Machtverhältnisse zu reproduzieren und damit den eigentlichen Sinn des Bündnisses zu konterkarieren.

Für JMD-Mitarbeiter*innen kann das auch heißen, bisherige Kooperationen zu hinterfragen und sich neue Kooperationspartner*innen zu erschließen.

Drei Kernbotschaften des Praxisleitfadens Bündnisse für Toleranz und Nichtdiskriminierung schaffen⁸:

- 1. Bündnisse können für die Errichtung einer toleranteren und gerechteren Gesellschaft eine wichtige Rolle spielen.**
- 2. Bündnisse sollten ein Modell für die von ihnen angestrebte Gesellschaft darstellen. Das bedeutet: Sie sollten vielfältig und inklusiv sein, nach antidiskriminatorischen Grundsätzen handeln und auf Zusammenarbeit setzen.**
- 3. Ein Bündnis ist ein Netz von Beziehungen. Es ist wichtig, dass die Gründer*innen eines Bündnisses die Mitglieder*innen auf einer persönlichen Ebene kennen und verstehen lernen. Dazu gehören ihre Geschichten, ihre Hintergründe und die erlebten Schwierigkeiten. Das stärkt nicht nur die Arbeit im Bündnis, sondern verleiht ihr auch mehr Substanz. Zudem schärft es das Bewusstsein der Mitglieder*innen für gemeinsam eingegangene Verpflichtungen – sowohl untereinander als auch in Bezug auf die gemeinsam angestrebten Veränderungen.**

Fragen zur Reflexion im JMD-Team

- Was bedeutet für euch Solidarität? Mit wem seid ihr solidarisch?**
- Wie können gesellschaftliche Veränderungen gemeinsam gestaltet werden?**
- Mit welchen Akteur*innen seid ihr vernetzt? Wer fehlt?**
- Wie könntet ihr in Kontakt kommen?**
- Wo seht ihr Leerstellen in eurer Netzwerkarbeit?**
- Welche Rollen spielen unterschiedliche Machtverhältnisse und Ungleichheiten innerhalb eures Netzwerkes?**

⁸ <https://www.osce.org/files/f/documents/7/b/421142.pdf>

Was Träger und Einrichtungen tun können – einige Anregungen

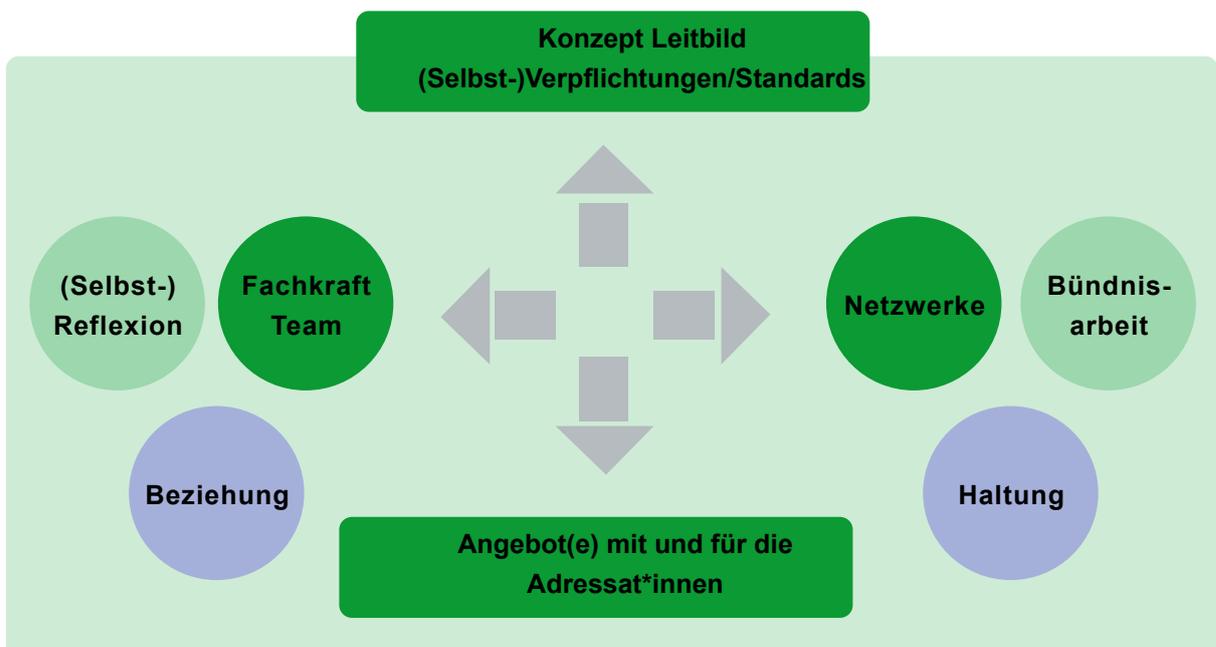
- Rassismuskritik ist Machtkritik: Wir müssen es uns leisten können, Probleme anzusprechen (Hierarchie).
- Rassismus kann nicht alleine verändert werden: Ich brauche Verbündete.
- Das Problem individueller und struktureller Diskriminierung wird häufig individualisiert.

Eine rassismuskritische Haltung berührt auch die Einrichtung als Ganzes, denn Angebote sind gebunden an:

- gesetzliche Rahmenbedingungen
- Förderrichtlinien
- Vorgaben der Einrichtung
- Öffnungszeiten
- Konzepte
- Zugänge (Barrierefreiheit)
- Sprache (z. B. Schriftsprache, Gremien etc.)

Die Aspekte von Rassismuskritik in der Kinder- und Jugendhilfe tangieren u. a. diese Bereiche⁹ und Grundsätze:

1. Organisationskultur
2. Organisationsstruktur
3. Personal
4. Kommunikation
5. Arbeitsinhalte, Themen, Projekte



⁹ vgl: RAA Berlin (Hg) (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien.

Die Leitung einer Einrichtung kann rassismus- und diskriminierungskritische Prozesse folgendermaßen unterstützen:

- eigene Einstellungs- und Personalpolitik überprüfen: Vorbilder, die Diversität ausstrahlen, sind wichtig, nicht aber der ethnische Hintergrund.
- ein Vertrauenssteam in der Einrichtung schaffen, das ansprechbar ist
- das interne Beschwerdemanagement überprüfen und erweitern
- das Schutzkonzept erweitern und anpassen
- Kooperation mit externen Organisationen eingehen, an die sich betroffene Mitarbeiter*innen und Adressat*innen wenden können
- ab bestimmter Organisationsgröße: eine interne Antidiskriminierungsstelle einrichten
- externe Supervision für Mitarbeiter*innen, neben interner kollegialer Beratung, institutionalisieren sich in Netzwerken, Arbeitskreisen, Runden Tischen und Bündnissen engagieren

Einige Fragen zur Auseinandersetzung für das Thema in eurer Einrichtung und bei eurem Träger:

Oberthema „Rassismus und Diskriminierung“

- Welche Themen, Ziele, Ansätze zum Thema werden in eurer Einrichtung bereits umgesetzt?
- Welche Ressourcen stehen euch dabei zur Verfügung?
- Welche Schritte wollt ihr gehen?
- Was braucht ihr dafür?
- Welche Schwerpunkte wollt ihr setzen?
- Welche Untergruppen mit welchen Themen wollt ihr bilden?

Angebote und Zielgruppe

- Wo lassen sich Rahmenbedingungen oder Förderrichtlinien verändern?
- Wie werden rassismuskritische und diversitätsorientierte Strukturen, Schutzräume etc. gesichert oder umgesetzt?
- Welche Zielgruppe wird erreicht und welche nicht?
- Welche Zielgruppen sollen/wollen erreicht werden?

Berichtswesen

- Kann das Berichtswesen genutzt werden, um Aspekte der Arbeit einzubringen und zu hinterfragen?
- Inwiefern ist das Berichtswesen selbst kategorisierend oder zuschreibend bzw. diskriminierend oder enthält Leerstellen?

Netzwerk

- Welche Netzwerke sind für die Arbeit wie entscheidend?
- Welche strategischen Partnerschaften gibt es oder können eingegangen werden?
- Wie wird das Geld verteilt?
- Welchen inhaltlichen Bündnisse bestehen oder können geschaffen werden?

Einfach anfangen – Schritte zur möglichen Umsetzung in die Praxis

Ideen aus den Praxiskatalogen der Kolleg*innen, die an der modularen Fortbildung Diskriminierungskritische Beratung teilgenommen haben¹⁰

Das Informationspadlet mit Material zu und aus der Fortbildung:

Interessierte Kolleg*innen aus dem JMD-Kontext dürfen dieses Padlet gerne für die eigene Arbeit nutzen.

Der Start in die Auseinandersetzung in rassismus- und diskriminierungskritische Prozesse kann klein sein. Die hier folgenden Beispiele sollen zeigen, dass es nicht elementar ist, wie viele Maßnahmen ein JMD dazu durchführt. Am wichtigsten ist es, einfach anzufangen.

Beispiel | Studientage zum Thema mit dem gesamten JMD-Team

Ziele:

- in Bezug auf Begrifflichkeiten und Facetten von Diskriminierung sind alle auf dem gleichen Stand
- ein gemeinsames Verständnis / eine Definition für diskriminierungskritisches Arbeiten ist gefunden
- mindestens 3 Maßnahmen/Aktionen wurden konkretisiert und Aufgaben verteilt
- eine Verabredung für die Weiterarbeit ist getroffen (Termin, Thema)
- es gibt eine Sammlung zu Maßnahmen/Aktionen (zu dem was wir verändern/anstoßen möchten)
- es wird eine Liste begonnen mit dem, was es im JMD und in der Einrichtung bereits zu Diskriminierung existiert

Beispiel Supervision

- Diskriminierungskritisches Vorgespräch zur JMD-Team-Supervision:
 - Reflexion von Haltungen, Positionen, Strategien in der Supervision

Beispiel Besprechung des Themas in der Teamsitzung:

- 1x/Monat ein Thema aus dem Bereich der diskriminierungskritischen Arbeit
- Text, Video, Podcast wird gemeinsam gelesen, angesehen, gehört und diskutiert
- Beobachtungen in der Einrichtung werden institutionalisiert z. B. im Hinblick auf:
 - Normalitätsvorstellungen und Rassismus
 - Funktion von Sprache
 - Alltagsrassismus und Mikroaggression
 - Empowerment und Powersharing
 - Intersektionalität

¹⁰ Herzlichen Dank an dieser Stelle für die Kolleg*innen aus der modularen Fortbildung, die Praxiskataloge zur Umsetzung in ihren jeweiligen Einrichtungen entwickelt haben. Diese Praxiskataloge sind in die Entwicklung des Abschlusskapitels eingeflossen.

Beispiel: Teamprozess Haltung der Mitarbeiter*innen:

Ziel: Alle Mitarbeiter*innen haben sich mit der Frage: „Was bedeutet rassismuskritische Beratung und was sind interne Voraussetzungen dafür?“ auseinandergesetzt. Das Thema wird zum Querschnittsthema. Der Prozess der Auseinandersetzung und Umsetzung beginnt.

1. Schritt:

Durchführung des Konzepttages „Rassismuskritische Beratung im JMD“ unter Beteiligung des gesamten JMD.

Inhaltlich:

- Impuls/Einstieg in das Thema Rassismus und Diskriminierung
- Übungen u. a. zur Selbstreflexion, Gewährwerden eigener Privilegien
- Auseinandersetzung mit Machtgefälle in der Beratung
- Zusammenführen der Erkenntnisse
- Verabredung der nächsten Schritte für das Team

Der Tag wird von den Mitarbeiter*innen vorbereitet und durchgeführt.

Mögliche weitere Schritte:

2. Weiterarbeiten, u. a. Selbstreflexion in festzulegenden Zeiträumen
3. Vertiefung des Wissens über Rassismus und Diskriminierung, Räume Schaffen für die Auseinandersetzung mit den Themen (z. B. Diskutieren von Aufsätzen, oder anderen Inputs zum Thema)
4. Suche nach einer/einem Supervisor*in, die/der in der Lage ist, die Reflexion des Teams rassismuskritisch zu begleiten
5. Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung in weiteren Teamsitzungen und der kollegialen Beratung, Vereinbarungen zum Umgang mit Diskriminierungserfahrung der Ratsuchenden treffen
6. Anregen, sich im Gesamtteam des Migrationsdienstes (zusätzlich MBE und Flüchtlingssozialdienst) Freiräume für die Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung zu schaffen. Dafür werben, sich dieses Themas anzunehmen, und dazu zu arbeiten.
7. Suche nach einer externen Begleitung, um mit deren Hilfe eine rassismuskritische Haltung für die Beratungsdienste im Verband zu implementieren.

Beispiel: Teamtag und Auftakt einer diskriminierungskritischen Öffnung des JMD

Ziel: Selbstreflexive Vergewisserung auf individuell-professioneller Ebene

Klärung:

- fachspezifische Wissensbestände
- grundlegende Haltung und Positioniertheit der Mitarbeiter*innen
- kritische Reflexion der eigenen Praxis: Bereitschaft, gesellschaftliche und institutionelle Machtstrukturen, sowie sich selbst zu hinterfragen
- konfliktmanagement: „Kultur der Besprechbarkeit & Räume des Zuhörens“ schaffen

Output/Etappenziel:

- Start eines Veränderungsprozesses in mehrheitlich weiß positionierter Organisation mit Hilfe von professioneller Begleitung / Supervision
- Beginn einer diversitäts- und diskriminierungssensibleren Haltung
- Querschnittsthema, das alle Mitarbeiter*innen / Arbeitsbereiche betrifft

Soll – langfristige Ziele:

- Entwicklung eines diskriminierungskritischen Professionsverständnisses: „Schutzkonzept“
- kritische Positioniertheit im Leitbild klar benennen: „Sichtbarkeit“
- „Qualitätsstandards“ setzen: pädagogisches Selbstverständnis?
- Qualifikation der MA und EA dahingehend
- Räume für fachlichen Austausch und kollegiale Beratung
- „How to share my power?“. Räume und Angebote überdenken
- Aufbau und Pflege (i) virtuelle Bibliothek; Wissensmanagement?
- Einrichtung interne „Antidiskriminierungsstelle“; AGG
- Netzwerke erweitern; MSO; Bündnispartner*innen
- Institutionelle Öffnung und Übertragung auf andere Fachbereiche

Beispiel: Mögliche Schritte hin zur diskriminierungssensiblen Einrichtung

1. Schritt: Diskriminierungssensibles Arbeiten gestalten

Grundlagen schaffen:

- gemeinsame Erarbeitung eines Verständnisses von Diskriminierung, das mehrdimensional und strukturell (!) ist
- gemeinsames Verständnis von Integration erarbeiten, mit dem nicht nur eine Partei/Gruppe adressiert und der Integrationsbedarf zugeschrieben wird
- Was meinen wir, wenn wir von Integration sprechen?
- Welche Zielgruppen und Konsequenzen für das eigene (Beratungs-)Handeln erwachsen aus diesem Verständnis?

Die eigene Positionierung wahrnehmen:

- Teamtag gestalten, bei dem die Reflexion über gesellschaftliche Machtverhältnisse und die eigene Positionierung in diesen im Zentrum steht
- Referent*innen einladen, sofern es Budget gibt
- Ergebnisse festhalten
- Übertrag auf Soziale Arbeit: Soziale Arbeit als machtvolle Institution mit staatlicher Verwobenheit anerkennen

2. Schritt: Haltung entwickeln Grundlagen schaffen:

- sich gemeinsam im Team mit den Kämpfen marginalisierter Menschen auseinandersetzen, Menschen, die die Zielgruppe Sozialer Arbeit bilden – Klient*innen als Akteur*innen sozialen Wandels begreifen
- (externe) Fortbildungsangebote zu den Bereichen Rassismus, LGBTQIA+, Behinderung, Klassismus (!), Intersektionalität etc. wahrnehmen
- Initiierung regelmäßiger Reflexionsrunden mit Supervisor*in
 - Wo gibt es noch „Leerstellen“?
 - Wen inkludieren, wen exkludieren wir wie mit unseren Angeboten?

3. Schritt: Handeln gestalten – Privilegien wahrnehmen und einsetzen

- Kurzinputs für Teamsitzungen zu verschiedenen Formen der Diskriminierung vorbereiten; Arbeitsteilung: Wer macht was?
- Veranstaltungen und Workshops organisieren, nicht nur im Rahmen von z. B. der „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ – Kontinuität finden, die nicht die eigenen Ressourcen sprengt
- Wenn Powersharing Haltung und Handlung ist:
 - Zugang zu Räumen für z. B. selbstorganisierte Gruppen zur Verfügung stellen
 - Wissen über lokale Strukturen aneignen, um an Migrant*innenselbstorganisationen verweisen zu können
 - Aufrufe, Aktionen etc. von Migrant*innenselbstorganisationen teilen und unterstützen

4. Schritt: Wenn Räumlichkeiten bebildert sind:

- Wer wird auf diesen Bildern repräsentiert, wer nicht?
- Möglichst verschiedene Lebensrealitäten abbilden, denn Repräsentation ist wichtig
- alternativ: mit Stockbildern arbeiten
- Bei der Gestaltung von Räumlichkeiten auch darauf achten, dass Beratungs-/Gruppenräume gemütlich und (ausreichend) Sitzgelegenheiten vorhanden sind
- Gibt es Bilder, Zeichen, Flaggen einer bestimmten sozialen Bewegung/Gruppe / Community, die in den Räumlichkeiten Platz finden könnte?

5. Schritt: Netzwerke erweitern

- Zusammenarbeit mit Migrant*innenselbstorganisationen vor Ort stärken
- Migrant*innenselbstorganisationen sind häufig ehrenamtlich organisiert → ehrenamtsfreundliche Termine etablieren
- Einladung zu Terminen soll hybrid erfolgen damit können mehr Menschen daran teilhaben
- Migrant*innenjugendorganisationen in die Arbeit miteinbeziehen, z. B. durch eine Einladung zu einem Worldcafé, bei dem sich verschiedene Migrant*innenjugendselbstorganisationen vorstellen und austauschen können

6. Schritt: Organisationsentwicklung

- Leitungsebene und ihre Verantwortung adressieren
- Fortbildungsangebot diversifizieren, ggf. Rückgriff auf das Leitbild der Einrichtung
- Leitbilder überarbeiten
- Diversität in der Kolleg*innenschaft verstärken – Austauschräume für Kolleg*innen zur Verfügung stellen
- Einrichtung einer zentralen wie dezentralen Antidiskriminierungsstelle, je nach Organisationsstruktur
- Beratungsangebote für Mitarbeitende verstärken, denn sie können nur gute Arbeit leisten, solange es ihnen gut geht!

Beispiel: Rassismus im Arbeitskontext: Aufbau eines Anti-Rassismus-Vertrauensteams

- erste Anlaufstelle und Verweisberatung
- anonyme Angebote ermöglichen
- keine Expert*innenanspruch = Rat von Kolleg*in zu Kolleg*in
- Stärkung der Kolleg*innen und erste Handlungsschritte aufzeigen

Phase 1 (3 Monate)

- Teamkolleg*innen über Vorhaben unterrichten und Tipps einholen
- Thema bei Mitarbeiter*innenvertretung vorstellen
- Kolleg*innen beim Träger für die Idee des Vertrauensteams gewinnen

Phase 2 (3 Monate)

- gemeinsame rassismuskritische Haltung entwickeln
- Expertise von Beratungsstellen und Migrant*innenselbstorganisationen aus dem Netzwerk einholen
- Budgets für Inputs abklären

Phase 3 (fortlaufend)

- Kolleg*innen berichten über Aktivitäten im trägerinternen Blog und auf Social Media Kanälen, bei Mitgliederversammlungen oder bei Teamtagen

Offene Fragen:

- Ist Zusammensetzung des Vertrauensteams abhängig von eigenen Rassismuserfahrungen? BIPoC only oder nicht?
- Rassismus kommt selten allein ... Wie kann mit Mehrfachdiskriminierungen umgegangen werden?
- Was tun bei Gegenwind beim Träger?
- Wird der Bedarf gesehen?
- Gilt die Arbeit im Vertrauensteam als Arbeitszeit?

**Weitere Ideen: Schaffung eines diskriminierungssensiblen Beratungsraums**

- Anschaffung von Informationsmaterial für den Beratungsraum
- Materialien in den Beratungsstellen auslegen, die zeigen, dass dort ein Raum für Themen wie Rassismus, Diskriminierung, Ausgrenzung und Benachteiligung jeglicher Art geboten wird
- Flyer zur Antidiskriminierungsberatung auslegen
- Regenbogenflagge und Flyer zum Thema Queerness als Zeichen für Diskriminierungssensibilität auslegen
- Poster/Wandbilder gegen Diskriminierung z. B. von Amnesty International, Demokratie leben oder IDA e.V.
- E-Mail-Signaturen im Team mit Pronomen ergänzen

Sammeln von Situationen in denen Diskriminierung erfahren wurde, Einbringung ins Netzwerk, Handlungsbedarfe formulieren!

**Im Beratungsgespräch ggf. nach dem Pronomen fragen.
„Wie möchtest du angesprochen werden?“**

Recherche von Safer-Space-Stellen und diversen anderen Beratungsstellen

Auf der Ebene der Einrichtung

- Beschwerdemanagement installieren
- Ordner Verhaltenskodex erstellen
- Prozesse zur rassismuskritischen Sozialen Arbeit in der Einrichtung anstoßen
- Handreichungen dazu ausarbeiten
- einen Teamtag zum Thema (Anti-)Rassismus organisieren
- rassismuskritische Haltung entwickeln und einfordern
- für Mitarbeiter*innen, die Rassismuserfahrungen gemacht haben, eine rassismuskritische Supervision bzw. ein rassismuskritisches Coaching anbieten
- Empowerment Strategie entwickeln: Empowerment-, Reflexions- und Schutzraum für Mitarbeiter*innen schaffen
- kritische Räume schaffen: z. B. Veranstaltungen zum Thema "kritisches Weißsein" organisieren
- eine Literaturwand bzw. eine kleine Bibliothek erstellen
- einen Lesekreis und eine Debattiergruppe zum Thema gründen

Auf der Ebene des Trägers oder des Verbandes

- prominente Gäst*innen und Referent*innen zum Thema (Anti-)Rassismus einladen und somit Aufmerksamkeit für die Brisanz des Themas schaffen und auf diese Weise das Thema lebendig halten
- das Thema in den Strukturen verankern - z. B., indem man ein Konzept zur rassismuskritischen Sozialen Arbeit ausarbeitet und es weiterreicht
- eine rassismuskritische Haltung in den Leitbildern des Verbandes integrieren
- verpflichtender Teamtag für die Führungsetage mit einem*r guten Referent*in
- langfristiges Ziel: Für alle Mitarbeiter*innen eine institutionelle Verpflichtung, erwirken sich mit dem zu befassen
- sich für eine eigene Anlaufstelle für Antidiskriminierung einsetzen
- ein diskriminierungssensibles Alphabet (inspiriert durch Tupoka Ogette) als Kunstaussstellung in der Einrichtung
- eine Bibliothek in der Einrichtung mit rassismus- und diskriminierungskritischer Literatur
 - Buchverleih an ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen, Jugendliche, Interessierte
 - Literatur zu verschiedenen Diskriminierungsformen, Sprache, Vorurteilen etc.
 - kleinere Spiele und Methodenkoffer
 - Definitionskarten zu bestimmten Begrifflichkeiten

Beispiel für die Arbeit im Netzwerk:

Ziel A:

- einbeziehen der Sicht der von Diskriminierung betroffene Menschen („nicht über, sondern mit Menschen reden“)
- von ihnen lernen, Bedürfnisse besser kennenlernen um adäquat zu handeln

1. Schritt:

Bestandsaufnahmen der Netzwerkpartner*innen im Bereich Migrant*innenselbstorganisationen (MSO)

2. Schritt:

Kontakte intensivieren, aktivieren und neu schaffen

3. Schritt:

Gespräche mit den MSO vereinbaren

Ziel B:

- wahrnehmen, wie die Netzwerke, in denen der JMD vertreten ist, bezogen auf Partizipation von Menschen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, arbeiten und ggf. gegensteuern

1. Schritt:

- Wer ist im Netzwerk vertreten? (MSO, parteilich arbeitende Organisationen)
- Wer sollte/könnte noch vertreten sein und ist es nicht?
- Wie ist der Zugang zum Netzwerk? (Wer darf teilnehmen? Wer lädt ein?)
- Was sind die Teilnahmebedingungen (z. B. zeitliche Ressourcen)?
- Werden Themen wie Alltagsrassismus, Diskriminierung etc. benannt/besprochen?
- Wie ist der Sprachgebrauch in Netzwerken (z. B. werden Zuschreibungen reproduziert?)

Literatur und Quellenangaben

Tareq Alaows et al (Hrsg.) (2021): Kooperationen in der Migrationsgesellschaft. Machtkritische Ansätze für eine Zusammenarbeit in Ungleichheitsverhältnissen. Berlin.

[Alltagsrassismus. Hannes Schrade im Interview mit Robin di Angelo.](#) (letzter Zugriff 27.7.2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. 2. Aufl. Berlin.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2015): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin.

[Amadeo Antonio Stiftung: „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen...“](#) Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Neuaufl. (2017)

Amadeo Antonio Stiftung: [„Was ist Rassismus“](#) (Zugriff 14.07.2019).

Mohamed Amjahid (2017): Unter Weißen. Was es heißt, privilegiert zu sein. Berlin und München.

Josephine Apraku (2019): Liebe – rassismuskritische Bündnispraxis für eine radikale Menschlichkeit, in: Jule Bönkost (Hrsg.) (2019): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster, S. 57-76.

Josephine Apraku; Jule Bönkost, Jule (2019): Rassismuskritische Bündnisarbeit im Schwarz-weißen Team, in: Jule Bönkost (2019) Hrsg.: Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster, S.123-144.

Susan Arndt (2017): Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen. 3. Auflage, München.

Susan Arndt, Nadja Ofuatyey-Alazard (Hg.) (2015): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Aufl. Münster.

Brigitte Aulenbacher; Birgit Riegraf (2012): [Intersektionalität und soziale Ungleichheit](#) Zugriff: 11.10.2012)

Maisha Auma (2018): Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin.

Autor*innenKollektiv [Rassismuskritischer Leitfaden](#) (letzter Zugriff 22.7.2019)

Gero Bauer u. a. (Hrsg.) (2021): Diskriminierung und Antidiskriminierung. Bielefeld.

Melaniee Bee (2013): [Das Problem mit „Critical Whiteness“. Wenn weiße Aktivist_innen antirassistische Theorie von ihrer sozialen Praxis trennen, ist Gefahr im Verzug.](#) In: an.schläge. Das feministische Magazin, 04.11.2013. Letzter Zugriff: 10.06.2019:

Eva Berendsen; Saba-Nur Cheema; Meron Mendel (2019): Finger auf Wunden oder: Der direkte Weg ins Fettnäpfchen, in diess. (Hrsg): Triggerwarnung. Identitätspolitik zwischen Abwehr, Abschottung und Allianzen. Berlin, S.7-17.

Bildungsteam Berlin Brandenburg (2018): [Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus. Einleitung zur Methodensammlung.](#) (letzter Zugriff 20.7.2019)

Jule Bönkost (2016): Rassismuskritik aus weißer Perspektive. Praxis plus Reflexion, in: Milena Detzner, Ansgar Drücker, Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf, S.95-98.

Jule Bönkost (Hrsg.) (2019): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus.

Jule Bönkost (2019): Im eigenen Interesse. weiße Bündnisarbeit in rassistischen Verhältnissen, in: ebd. (2019) Hrsg.: Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster, S.77-104.

Jule Bönkost (2019a): [Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung.](#) Impulse zu Vielfalt 2019/1. (Zugriff 24.7.2019).

Lida von den Broek (1993): Am Ende der Weißheit – Vorurteile überwinden. Ein Handbuch, Berlin.

Anne Broden (2017): Rassismuskritische Bildungsarbeit. Herausforderungen – Dilemmata – Paradoxien, in: Karim Fereidooni; Meral El (Hrsg.) (2017): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden, S. 819-836.

Sophie Brzezinski (2018): Praxishandbuch Antidiskriminierungsarbeit. Diskriminierung erkennen und handeln. Bielefeld.

Maria do Mar Castro Varela; Paul Mecheril (Hg.) (2016): Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart, Bielefeld.

Kimberlé Crenshaw (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 14 (Feminism in the Law: Theory, Practice and Criticism), 139–167.

Leah Carola Czollek; Gudrun Perko; Corinne Kaszner; Max Czollek (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Weinheim und Basel, S. 442.

Leah Carola Czollek; Gudrun Perko (2017): Verbündet-Sein im Konzept, Sozial Justice und diskriminierungskritisches Diversity. In: Polat, Ayça (2017): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Stuttgart, S. 130-140.

Katharina Debus (2022): Was bedeutet meine gesellschaftliche Position für meine Haltung und für meine Zielgruppen? Vortrag am 14. November 2022 im Rahmen der Tagung „Haltung und Qualitätsstandards in der Praxis der Respekt Coaches“ Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript.

Birgül Demirtas u. a. (Hrsg.) (2022): Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Weinheim und Basel.

Gabi Elverich; Annita Kalpaka; Karin Reindlmeier (Hg.) (2009): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Münster.

Karim Fereidoni (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. Wiesbaden.

Gunda Werner Institut in the Heinrich Böll Foundation In cooperation with Center for Intersectional Justice (2019): [“Reach Everyone on the Planet...”](#) – Kimberlé Crenshaw and Intersectionality Texts by and for Kimberlé Crenshaw. First edition.

Ilja Gold u. a. (Hrsg.) (2021): Das hat was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg.

Birgit Jagusch (2018): Intersektionale Perspektiven als kritische Reflexionsperspektive, in: LAG KJS NRW (Hrsg.) (2018): Nicht von jetzt auf gleich?! Wie können Teams Haltungen entwickeln? Köln, S.153-157.

Birgit Jagusch; Yasmine Chehata (Hrsg.) (2022): Empowerment und Powersharing. 2. erw. Aufl. Weinheim und Basel.

Annita Kalpaka; Nora Rätzzel (Hg.) (2019): Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein, Hamburg.

Meike Kampert u. a. (Hrsg.) (2020): Schutzkonzepte und Diversität in Organisationen gestalten. Weinheim und Basel.

Elizaveta Khan, Christine Müller: (2021) [„Handlungsleitende Prinzipien. Safer Spaces für Schwarze Menschen, People of Colour und Indigenous People schaffen. Reflexionsräume für weiß positionierte Menschen initiieren“](#). Köln. (letzter Zugriff 1.12.2023)

Tobias Linnemann; Kim Annakathrin Ronacher (2018): Reflexion von Weißsein und Rassismus – produktive Verunsicherung und wichtige Ressource für die Soziale Arbeit, in: Christine Hunner-Kreisel; Jana Wetzel (2018) (Hg.): Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. Sonderheft 15, Neue Praxis: Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, S.91-104.

Paul Mecheril (2018): Solidarität als Anspruch rassismuskritischer politischer Bildung, in: Überblick 2/2018, Allianzen bilden in der postmigrantischen Gesellschaft, S. 3-6.

Claus Melter (Hrsg.) (2015): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Einleitung. Weinheim und Basel.

Verena Meyer (2017): [10 Thesen zu Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit](#), in: Amadeo Antonio Stiftung (Hrsg.) (2017): Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen. Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Berlin, S.30-31. (Zugriff 15.6.2019).

Annette Müller (2018): Rassismus und Soziale Arbeit. Eine Hinführung, in LAG KJS NRW (Hrsg.) (2018): Nicht von jetzt auf gleich?! Wie können Teams Haltungen entwickeln? Köln, S.27-50.

Louisa Tolu Obisesan (2020): [Professional Fragility? Abwehrmechanismen \(weißer\) Sozialarbeiter*innen in rassismuskritischen Trainings](#). Bachelorarbeit. Frankfurt am Main. (Zugriff am 30.11.2023).

Tupoka Ogette (2017): exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen, Münster.

Ogsa AG Migrationsgesellschaft (Hrsg.) (2020): Soziale Arbeit in der Postmigrationsgesellschaft. Wien.

Nivedita Prasad (Hg.) (2018): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert, Opladen & Toronto.

RAA Berlin (Hg) (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien. Berlin.

Gabriele Rosenstreich (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht, in: Elverich/Kalpaka/Reindlmeier: Spurensicherung. S. 195ff.

Mai-Britt Ruff (2021): Umgang mit Scham in der kritischen politischen Bildung. Masterarbeit. Hochschule Düsseldorf, in: urn:nbn:de:hbz:due62-opus-34213

Wiebke Scharathow (2015): Rassismus, in: Diakonie Württemberg, Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, 74. <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-hilfe/menschen-mit-migrationsgeschichte/rassismuskritische-bildungsarbeit/> (Zugriff 20.7.2019).

Wiebke Scharathow (2009): Zwischen Verstrickung und Handlungsfähigkeit – Zur Komplexität rassismuskritischer Bildungsarbeit, in: Wiebke Scharathow; Rudi Leiprecht (Hg.) (2009): Rassismuskritik Band 2. Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach 2009.

Tarah-Tanita Troderung (2023): [White fragility und Soziale Arbeit – Eine Aufforderung zum Handeln](#) (Zugriff 30.11.2023)

Noah Sow (2018): deutschland schwarz weiß. BoD-Books on Demand: Norderstedt.

Katharina Walgenbach (2012): [Intersektionalität – eine Einführung](#) (15.07.2012).

Zum Weiterlesen – Sachliteratur

Samia Aden & Carolina Tamayo Rojas Hrsg. (2022): Dekoloniale Interventionen, Unrast, Münster.

Mohamed Amjahid (2021): Der weiße Fleck – Eine Anleitung zu antirassistischem Denken, Piper, München.

Mohamed Amjahid (2017): Unter Weißen – Was es heißt, privilegiert zu sein, Hanser, Berlin.

Betiel Berhe (2023): Nie mehr leise – Die neue migrantische Mittelschicht, Aufbau, Berlin.

Bell Hooks (2023): Ain't I a woman – Schwarze Frauen und Feminismus, Unrast, Münster.

Bell Hooks (2022): Dazu gehören – Über eine Kultur der Verortung, Unrast, Münster.

Jule Bönkost (2023): Kritisch weiß sein – Eine Anleitung zum Mitmachen, Unrast, Münster.

Jule Bönkost Hrsg. (2019): Unteilbar – Bündnisse gegen Rassismus, Unrast, Münster.

bildungsLab* Hrsg. (2021): Bildung – Ein postkoloniales Manifest, Unrast, Münster.

Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (2020): „Wir müssen reden“ – Rassismus thematisieren in mehrheitlich weißen Beratungs- und Therapiestrukturen im Kontext Flucht, Berlin.

Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (2017): Traumasensibler und empowernder Umgang mit Geflüchteten – Ein Praxisleitfaden, Berlin.

Maria do Mar Castro Varela & Bahar Oghalai (2023): Freund*innenschaft – Dreiklang einer politischen Praxis, Unrast, Münster.

Robin DiAngelo (2020): Wir müssen über Rassismus sprechen – Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiß zu sein, Hoffmann und Campe, Hamburg.

Olaolu Fajembola & Tebogo Nimindé-Dundadengar (2021): Gib mir mal die Hautfarbe – Mit Kindern über Rassismus sprechen, Beltz, Weinheim.

Prof. Dr. jur. Dorothee Frings (2018): Diskriminierungsschutz für Geflüchtete, Kompass F/Der Paritätische NRW, Köln/Wuppertal.

Kübra Gümüşay (2020): Sprache und Sein, Hanser, Berlin.

Hadija Haruna-Oelker (2022): Die Schönheit der Differenz – Miteinander anders denken, btb, München.

Alice Hasters (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen - aber wissen sollten, Hanser, Berlin.

Harpreet Kaur Cholia & Christin Jänicke Hrsg. (2021): Unentbehrlich, Kollektiv edition assemblage, Münster.

Ibram X. Kendi (2022): Antirassistisch handeln – Ein Arbeitsbuch, btb, München.

Kompass F / ARIC-NRW e.V. (2018): Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen – Prävention und Intervention – Arbeitshilfe, Köln.

LAG KJS NRW e. V. (2019): Nicht von jetzt auf gleich?! Wie können Teams Haltungen entwickeln?, Köln

Isabell May & Dileta Sequeira (2019): Erkenne lernen – Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten, ARIC-NRW e. V., Duisburg.

Claus Melter Hrsg. (2015): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung – Praktische Herausforderungen, Rahmen und Reflexionen, Beltz, Weinheim.

Meron Mendel & Astrid Messerschmidt Hrsg. (2017): Fragiler Konsens – Antisemitismuskritische Bildung in der Migrationsgesellschaft, Campus, Frankfurt am Main.

Tupoka Ogette (2022): und jetzt du. – Rassismuskritisch leben, Penguin, München.

Tupoka Ogette (2022): Ein rassismuskritisches Alphabet, Penguin, München.

Tupoka Ogette (2017): exit RACISM – Rassismuskritisch denken lernen, Unrast, Münster.

Jason Reynolds & Ibram X. Kendi (2021): Stamped – Rassismus und Antirassismus in Amerika, dtv, München.

Emilia Roig (2021): why we matter – Das Ende der Unterdrückung, Aufbau, Berlin.

Layla F. Saad (2021): me and white supremacy – Warum kritisches Weißsein mit die selbst anfängt, Penguin, München.

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (2023): Themenheft Rassismus, Aktion Courage e. V., Berlin.

Lea Sussemichel & Jens Kastner Hrsg: (2021): Unbedingte Solidarität, Unrast, Münster.

Gudrun Wansing & Manuela Westphal Hrsg: (2014): Behinderung und Migration – Inklusion, Diversität, Intersektionalität, Springer, Wiesbaden.

Wirmuesstenmalreden & Hannah Marc (2020): Dear Discrimination, Mikrotex, Berlin.

Dima Zito & Ernest Martin (2021): Selbstfürsorge und Schutz vor eigenen Belastungen für Soziale Berufe, Beltz, Weinheim.

Zum Weiterlesen – Romane zum Themenspektrum

Chimamanda Ngozi Adichie (2015): Americanah, Fischer Taschenbuch, Frankfurt am Main.

Fatma Aydemir (2022): Dschinns, Hanser, München.

Shida Bayzar (2012): Drei Kameradinnen, Kiepenheuer & Witsch, Köln.

Angeline Boulley (2022): Fire Keeper's Daughter, cbj, München.

Ta-Nehesi Coates (2020): Der Wassertänzer, Blessing, München.

Elvira Dones (2016): Hana, INK, Zürich – Schweiz.

Louise Erdrich (2023): Jahr der Wunder, Aufbau, Berlin.

Bernadine Evaristo (2019): Mädchen, Frau etc., Tropen, Stuttgart.

Yaa Gyasi (2017): Heimkehren, Dumont, Köln.

Laila Lalami (2022): Der verbotene Bericht, Klein & Aber, Zürich – Schweiz.

Audre Lorde. Zami (2022): Eine neue Schreibweise meines Namens, Hanser, München.

Harper Lee (2015): Wer die Nachtigall stört, Rowohlt, Reinbek.

Min Jin Lee (2023): Gratisessen für Millionäre; dtv, München.

Zülfü Livanelli (2018): Unruhe, Klett, Stuttgart.

Edouard Louis (2017): Das Ende von Eddy, Fischer, Frankfurt am Main.

Edouard Louis (2020): Im Herzen der Gewalt, Fischer, Frankfurt am Main.

Imbolo Mbue (2017): Das geträumte Land, Kiepenheuer & Witsch, Köln.

Francesca Melandri (2018): Alle außer mir, btb, München.

Sharon Dodua Otoo (2017): Die Dinge, dich ich denke, während ich höflich lächle, Fischer, Frankfurt am Main.

Kiley Reid (2021): Such a fun age, Ullstein, Berlin.

Sasha Marianna Salzman (2017): Außer sich, Suhrkamp, Berlin.

Mithu M. Sanyal (2021): Identititti, Hanser, München.

Mohamed Mbougar Sarr (2022): Die geheimste Erinnerung der Menschen, Hanser, München.

Elif Shafak (2020): Schau mich an, Dumont, Köln.

Dashka Slater (2019): Bus 57, Loewe, Bindlach.

Leila Slimani (2021): Das Land der Anderen, Luchterhand, München.

Zadie Smith (2017): Swing Time, Kiepenheuer & Witsch, Köln.

Jackie Thomae(2019): Brüder, Hanser, München.

Dana Vowinckel (2023): Gewässer im Ziplock, Suhrkamp, Berlin.

Hengameh Yaghoobifarah (2021): Ministerium der Träume, Blumenbar, Berlin.

Colson Whitehead (2017): Underground Railroad, Hanser, München.

Olivia Wenzel (2020): 1000 Serpentinaen Angst, Fischer, Frankfurt am Main

Zum Weiterschauen:

[Chimanda Ngozi Adichie: The danger of a single story](#)

Chimanda Ngozi Adichie möchte in ihrem Vortrag, der schon fast ein Klassiker geworden ist, ein Bewusstsein dafür schaffen, dass eine einzelne Geschichte, ein einziges Detail, der Kern für Vorurteile und Stereotype sein kann

[Tupoka Ogette: Rassismuskritisch denken lernen. Exit Racism](#)

Tupoka Ogette lädt die Zuschauer*innen dazu ein, sich mit Rassismuskritik auseinanderzusetzen. Vertiefend ist das gleichnamige Buch zu empfehlen.

[Die Datteltäter – mit Satire gegen Vorurteile](#)

Eine Gruppe junger Berliner will ein „Satire-Kalifat“ auf YouTube errichten. In „Datteltäter“ wird der Alltag von Minderheiten zum Comedy-Stoff. In beiden Formaten sprechen junge Menschen für und über sich selbst, um Klischees zu bekämpfen.

[re:publica 2016 – Kübra Gümüsay: Organisierte Liebe](#)

Die Idee zu dieser Aktion entstand infolge der Diskussionen um die AfD, der aufsteigende Rechtspopulismus und den rassistischen und sexistischen Hass, den wir im Netz erfahren und erleben. Auf der re:publica 2016 machte Kübra Gümüsay in einem Vortrag den Aufschlag zu diesem Aufruf.

[Die beste Instanz presented by ENISSA AMANI](#)

Enissa Amani startet das Format „Die beste Instanz“: eine Talkshow, die zeigt, was es bei Diskussionen um Rassismus mehr braucht: Aufklärung und Diversität.

[Hadija Haruna-Oelker: Die Schönheit der Differenz](#)

Im Ted-Talk zum gleichnamigen Buch spricht Hadija Haruna-Oelker über einen möglichen sensiblen Umgang mit Differenz und Diversität. Intersektionalität praktisch gelebt!



Glossar

BLACK AND PEOPLE OF COLOR (BIPOC)

BIPOC ist eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politische gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die weiße Mehrheitsgesellschaft. Die BIPOC-Bewegung ist ein Bündniskonzept von Menschen/Communities mit verschiedenen Selbstverortungen, z. B. Schwarze Deutsche, Sinti, Roma, Arabisch-Deutsche.

Quelle: [Amadeu-Antonio-Stiftung, Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, 2014,](#)

DISKRIMINIERUNG

Der Begriff „Diskriminierung“ verweist auf überaus heterogene Sachverhalte, die in jeweilige historische und gesellschaftliche Kontexte eingebettet sind und beschreibt die Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Eigenschaften. Besonders häufig werden Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihres Alters diskriminiert.

Der Begriff Mehrfachdiskriminierung, auch multiple Diskriminierung genannt, wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt und bezieht sich auf Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale.

Hierbei gibt es meist eine Gruppe von Menschen, die diskriminiert wird, und eine Gruppe von Menschen, die dadurch Vorteile hat. Diskriminierung ist nicht nur eine Folge individueller Einstellungen und Handlungen. Auch gesellschaftliche, ökonomische, politische und rechtliche Strukturen können zur Verfestigung von Benachteiligungen führen.

Es ist ein komplexes System sozialer und gesellschaftlicher Beziehungen, in dem diskriminierende Unterscheidungen entstehen und wirksam werden. Diskriminierung dient der Begründung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Ungleichheiten, der Verfestigung von Privilegien sowie der Aufrechterhaltung von Normalitätsvorstellungen.

Jeder Form von Diskriminierung liegt eine Unterscheidung und Bewertung durch eine Mehrheit zugrunde, was als gesellschaftliche Norm zu gelten hat (z. B. weiß, deutsch, männlich, heterosexuell, gesund, leistungsfähig, christlich etc.). Von Diskriminierung sind also diejenigen Gruppen betroffen, die den dominanten Normen nicht entsprechen.

EMPOWERMENT

Empowerment ist ein machtkritisches Konzept der Selbstermächtigung in kollektiven Gruppen oder Zusammenschlüssen von Menschen, die gesellschaftlich unterdrückt und entrechtet werden, deren Alltag von Fremdzuschreibungen, Abwertungen und Ausschlüssen geprägt ist.

Es geht darum, Folgen von Diskriminierung (unsichtbar gemacht werden, Ohnmachtsgefühle, Angst, Einsamkeit, Selbstzweifel, vermindertes Selbstwertgefühl) in empowernden Räumen über vielfältige Wege entgegenzuwirken.

Für die pädagogische Praxis bedeutet Empowerment u. a.:

- in Räumen zu sein, in denen die eigene Identität nicht in Frage gestellt wird
- in Räumen zu sein, in denen Diskriminierungserfahrungen ausgetauscht werden können
- Anerkennung zu finden
- sich der eigenen Fähigkeiten bewusst werden
- einen eigenen Umgang mit Diskriminierung zu finden
- den eigenen Ausdruck zu finden (z. B. durch Kreativität)
- sich zu vernetzen
- marginalisierte Perspektiven sichtbar zu machen
- Wissen über Diskriminierung zu erlangen
- Solidarität erlebbar zu machen

(Quelle: Kechaja, Maria (2019): Was ist Empowerment. In: Andreas Foitzik; Lukas Hezel (Hg.): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen. Beltz: Weinheim, Basel, S. 78.)

INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität ist ein komplexer Ansatz der Ungleichheitsforschung und Antidiskriminierungsarbeit, mit dem unterschiedliche, gesellschaftlich hervorgebrachte soziale Kategorien in ihren Überkreuzungen (intersection = engl. für Überkreuzung) als Gründe für Diskriminierung, soziale Ausgrenzungen und Gewaltwiderfahrnisse berücksichtigt werden. Die Intersektionalitätsforschung versucht vor allem die Frage zu beantworten, wie sich welche Kategorien aufgrund ihrer Überkreuzungen gegenseitig abschwächen oder verstärken können. Zu den Ungleichheitsmerkmalen zählen u. a. Ethnizität, Gender, Religion, Sexualität, Klasse, Behinderung.

Quelle: Aulenbacher, Brigitte/ Riegraf, Birgit (2012): [Intersektionalität und soziale Ungleichheit](#) letzter Zugriff: 01.8.19).

Die frühe Intersektionalitätsforschung entstand Ende der 1980er Jahre in den USA unter dem Einfluss der Rechtsanwältin Kimberlé Crenshaw. Sie kritisierte, dass anstatt der Wechselwirkung gesellschaftlicher Machtverhältnisse und der damit verbundenen Überkreuzungen von Diskriminierungsmechanismen Rechnung zu tragen, lediglich eine Dimension sozialer Kategorien isoliert betrachtet werde. Zur Verdeutlichung nutzte sie die Metapher einer Straßenkreuzung: „Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer „Kreuzung“ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“

(Quelle: [Crenshaw 2010: S. 38; Original, Crenshaw 1989: S. 149, zitiert nach Walgenbach 2012](#) letzter Zugriff 01.8.19)

KULTURKREIS

Die heutige Ethnologie lehnt den Begriff „Kulturkreis“ wegen seiner Verbindung mit dem schwer kontaminierten Konzept „Rasse“ durchweg ab, ebenso die Geschichtswissenschaft.

Dennoch taucht er im Feuilleton und in der politischen Sprache seit den 1980er Jahren bis heute immer häufiger auf. Die Rede vom „Kulturkreis“ suggeriert angebliche Geschlossenheit und Kohärenz, ja ungebrochene „Identität“ der „eigenen“ wie der „fremden“ Kultur.

Sie legt damit aber auch Vorstellungen von Differenz und Abgrenzung nahe – und folglich des Konflikts. Berühmt wurde diese Sichtweise durch den amerikanischen Politologen Samuel Huntington, der mit „civilizations“ das meinte, was Fritz Gräbner als „Kulturkreis“ bezeichnet hatte – und was in der deutschen Ausgabe seines berühmten Buches Clash of Civilizations (1996) auch meist als „Kulturkreis“ übersetzt wurde.

MIGRANTISIERUNG

Der Begriff „migrantisiert“ wird für Personen in Bezug auf einen zugeschriebenen oder tatsächlichen Migrationshintergrund verwendet. Migrantisierung geht mit Prozessen der Rassifizierung und Praxen der Andersmachung (Othering) einher, die Menschen zu Fremden machen und sie an einen Herkunftsort außerhalb Deutschlands bzw. Europas verweisen.

(Quelle: <https://rise-jugendkultur.de/glossar/migrantisierte-menschen>)

MIGRATIONSHINTERGRUND

Menschen mit Migrationshintergrund sind nach statistischer Definition in Deutschland lebende **Ausländer*innen**, eingebürgerte Deutsche, die nach 1949 in die Bundesrepublik eingewandert sind, sowie in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet.

Zunächst wurde „Personen mit **Migrationshintergrund**“ in der Verwaltungs- und Wissenschaftssprache verwendet. Doch als durch Einbürgerungen und das neue Staatsangehörigkeitsrecht von 2000 der Begriff Ausländer*in nicht mehr funktionierte, um Einwanderer*innen und ihre Nachkommen zu beschreiben, ging die Formulierung auch in die Umgangssprache ein. Inzwischen wird der Begriff von manchen als stigmatisierend empfunden (Fremdbezeichnung). Zudem erfasst der Begriff nicht alle People of Color, da der Definition zufolge der Migrationshintergrund verschwinden kann, Menschen jedoch teilweise weiterhin rassistisch markiert werden.

OTHERING

Die deutsche Übersetzung klingt ungewohnt, bringt es aber auf den Punkt: „Othering“ heißt, jemanden „ändern“, zum/zur Anderen machen. Genau das passiert, wenn „wir“ uns von den vermeintlich „Anderen“ abgrenzen. Diese Unterscheidung fußt auf hierarchischem und stereotypem Denken. Während die eigene „Normalität“ bestätigt und aufgewertet wird, erscheinen die „Anderen“ als weniger tolerant, demokratisch oder gebildet. Othering gibt es auch in Bildungseinrichtungen, etwa wenn bestimmte Jugendliche als Expert*innen „ihrer“ Kultur oder Religion befragt werden, obwohl ihre Lebenswelt damit nichts zu tun haben muss. Es erzeugt Ausgrenzung und reproduziert Vorurteile und Klischees. Das Konzept des Othering ist aus dem Kontext der postkolonialen Theorie entstanden. Es wurde vor allem durch Autor*innen wie Edward Said und Gayatri C. Spivak geprägt.

Quelle: Amadeu-Antonio-Stiftung, [Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit](#), 2014

POSITIONIERTHEIT

Positioniertheit bezeichnet die nicht selbstgewählte Position, die einer Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z. B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind.

Quelle: Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V.: [Antidiskriminierungsberatung in der Praxis](#), 2015

POSITIONIERUNG

Positionierung hingegen bezeichnet die bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, bestehende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf.

(Quelle: advd: [Antidiskriminierungsberatung in der Praxis](#))

POSTKOLONIALE THEORIEN

Postkoloniale Theorien sind von der Grundannahme geleitet, dass koloniale Denkmuster und Strukturen noch heute, das heißt Jahrzehnte bzw. Jahrhunderte nach dem formalen Ende des Kolonialismus, nachwirken – in den ehemaligen Kolonien, aber auch in den ehemaligen Kolonialstaaten. Dazu zählen vielfältige globale Verflechtungen, die sich in Politik und Wirtschaft, aber auch im Alltag und im Selbstverständnis von Individuen niederschlagen. Hier sind außerdem aktualisierte und verschiedentlich institutionalisierte Formen eurozentrischen und rassistischen Wissens besonders ausschlaggebend.

POWERSHARING

Powersharing, d. h. die Teilung von Macht mit minorisierten Gruppen aus einer relativ privilegierten Position heraus, hat zwei Voraussetzungen: Zum einen aktives Zuhören seitens der beteiligten Mehrheitsangehörigen, um die selbstdefinierten Perspektiven und Interessen minorisierter Menschen zu erfahren. Powersharing bedeutet nicht, sich selbst zu beauftragen, für andere „mitzusprechen“. Es geht weder um Vertretung noch um Toleranz, sondern um Machtzugang. Zum anderen stellt die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen eine weitere Voraussetzung dar, da diese nur so gezielt eingesetzt und geteilt werden können. Wesentlich dabei ist die Frage danach, wer letzten Endes Kontrolle über Ressourcen und die Entscheidungsmacht über deren Einsatz hat. Eine Herausforderung von Powersharing besteht darin, zu respektieren, dass minorisierte Menschen andere Interessen haben und andere Entscheidungen treffen können, als es aus einer privilegierten Perspektive als ‚richtig‘ erscheint. Dazu gehört auch, das Recht von Menschen zu unterstützen, eigene Räume zu haben (zu denen mensch selber keinen Zugang hat), eigene ‚Fehler‘ zu machen und wütend, fordernd und kritisch statt dankbar zu sein.

(Quelle: Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops. In: Gaby Elverich; Anita Kalpaka; Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung - Reflektion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, S. 195.)

REVERSE RACISM

Bei Diskriminierungsformen wie Rassismus handelt es sich nicht einfach um Einstellungen, sondern sie bedürften gesellschaftlicher Macht, um systematische Diskriminierungspraktiken über soziale Institutionen umzusetzen.

Der Begriff Reverse Racism (dt. „umgekehrter Rassismus“) würde, auf die USA bezogen, implizieren, dass Minderheiten, weiße Amerikaner durch rassistische Handlungen, Einstellungen, und institutionelle Strukturen genauso unterordnen können, wie Schwarze traditionell von Weißen unterdrückt wurden. Da Schwarzen als Gruppe die institutionelle Macht fehle, um Weiße systematisch zu diskriminieren, sei der Begriff irreführend.

Die Frage, inwieweit ein „Rassismus gegen Weiße“ in ehemaligen Kolonien, die nun von Bevölkerungsmehrheit regiert werden, auftritt ist umstritten: Einerseits können abwertende Einstellungen oder überschießende „Racheaktionen“ an Weißen durchaus als Diskriminierung gewertet werden, andererseits geraten die Nachfahren der Kolonialherren normalerweise nicht in die marginalisierte Situation, in der sich lange Zeit die indigene Bevölkerung der Kolonie befand.

SCHWARZ

Schwarz ist eine Selbstbezeichnung und wird immer großgeschrieben. Der Begriff markiert eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. Er wird seit den 1980er Jahren verwendet und ist ein Ergebnis der Kämpfe der Schwarzen deutschen Frauen/Bewegung. Damit wurde der Grundstein für eigenständige Schwarze Räume und die Selbstorganisation Schwarzer Communitys in Deutschland gelegt. Ein im Zuge dessen entstandenes Selbstverständnis drückt sich heute in einem umfangreichen politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Schaffen aus. Die Selbstbezeichnung ist ebenfalls ein entscheidender Schritt für Prozesse der individuellen und gesellschaftlichen Dekolonisierung. Für eine adäquate rassismuskritische Bildungsarbeit bilden Schwarze Perspektiven und Wissensarchive das Fundament.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

WEISS

Soll Rassismus als integraler Bestandteil gesellschaftlicher Machtverhältnisse ernsthaft hinterfragt, reflektiert und überwunden werden, dann müssen sich auch diejenigen mit ihrer gesellschaftlichen Position auseinandersetzen, die nicht von Rassismus betroffen sind: die weiße Mehrheitsgesellschaft. Der Begriff „weiß“ bezeichnet folglich keine biologischen Eigenschaften, sondern die speziellen Machterfahrungen von Menschen und Gruppen, die sich dieser Macht oft nicht bewusst sind. Weißsein ist eng an soziale, politische und kulturelle Privilegien geknüpft. Im Hinblick auf die Partizipation an gesellschaftlichen Ressourcen profitieren Menschen, die nicht von Rassismus oder Antisemitismus betroffen sind – und zwar unabhängig davon, wie sie persönlich zu diesen Ideologien stehen.

(Quelle: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>)

Anhang 1:

Checkliste: Empfehlungen für die Praxis der JMD-Arbeit unter diskriminierungskritischen Aspekten aus dem Positionspapier zum Start reflexiver Prozesse

Ein selbstreflexiver und aktiver Umgang mit Diskriminierungsprozessen und Diskriminierungserfahrungen als Aufgabe der JMD beinhaltet folgende Elemente, die Schritt für Schritt bearbeitet werden sollten:

- Auseinandersetzung mit dem diskriminierungskritischen Arbeitsansatz bezogen auf die Aufgaben und Arbeitsweisen in der eigenen JMD-Praxis
- diskriminierungskritisches Arbeiten als notwendiger Bestandteil einer anwaltschaftlichen Begleitung der jungen Menschen
- Teilnahme an rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Fortbildungen
- Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierungen
- eigene professionsbezogene Positionierung basierend auf dem Leitbild des Trägers und den JMD-Rahmenkonzepten
 - Reflexion der eigenen Rolle und Arbeit im JMD
 - Reflexion eigener Privilegien sowie paternalistischer Haltungen
 - Entwicklung und Vertretung einer eigenen Positionierung und einer machtkritischen Perspektive
- bewusste Entscheidung als Berater*in bzw. Einrichtung, ein Standing zum Diskriminierungsschutz zu entwickeln.
 - Bewusstwerdung der eigenen Kompetenzen und Grenzen
 - Bündnispartner*innen suchen
 - diskriminierungskritische Selbstevaluation sowie Evaluation des JMD und seiner Angebote

Anerkennung, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen zur Lebenswelt der Adressat*innen gehören

- Reflexion des Machtgefälles zwischen ratsuchender und beratender Person in Beratungssettings
- Rassismus und Diskriminierung benennbar und ansprechbar machen
- Unterstützung betroffener Personen und evtl. (wenn gewünscht) Vermittlung an eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstelle
- Auseinandersetzung mit Konzepten wie Powersharing und anderen Strategien der (Selbst-)Stärkung in marginalisierten Positionen
- junge Menschen, Eltern und auch Netzwerkpartner*innen mit Gruppenangeboten über Diskriminierung und insbesondere Rassismus aufklären; den Austausch über und die Auseinandersetzung mit Diskriminierung fördern sowie Handlungsmöglichkeiten vermitteln

Klärung der Rahmenbedingungen für diskriminierungs- und rassismuskritisches Arbeiten im JMD

- Transparenz bezüglich des eigenen Auftrags im Sinne der Adressat*innen bzw. bezüglich des Arbeitens im Umgang mit Diskriminierung schaffen: Handlungsmöglichkeiten, Ressourcen, professioneller Anspruch
- Kenntnisse rechtlichen Diskriminierungsschutzes aneignen (z. B. AGG, menschenrechtlichen Schutz, parteiliche Auslegung von Rechtsvorschriften)
- kollegiale Fallberatung und Inanspruchnahme von Supervision zur Aufarbeitung von Situationen in denen (rassistische) Diskriminierung im Fokus stand und zur Unterstützung der Fachkräfte
- das bestehende Netzwerk nutzen, um ein gemeinsames Grundverständnis von Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln und um auf Rahmenbedingungen Einfluss zu nehmen; das Netzwerk ggf. um geeignete Bündnispartner*innen erweitern
- Angebote der Antidiskriminierungsarbeit bei geeigneten Kooperationspartner*innen initiieren oder gemeinsame Projekte entwickeln
- Neuausrichtung der Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung: diskriminierungskritische Aspekte stärker in den Mittelpunkt stellen

Anhang 2:

Selbstreflexive Methoden aus der modularen Fortbildung diskriminierungskritische Beratung für die Eigenarbeit

Netiquette für Online-Seminare

1. Im Rahmen des Austauschraums **duzen wir uns**.
2. Es wäre toll, wenn alle ihre **Videos einschalten**, sodass wir uns gegenseitig sehen.
3. Persönliche Themen, die wir ggfs. ansprechen, bleiben dort wo sie angesprochen wurden.
4. Wichtig ist es auch, uns gegenseitigen **Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen**.
5. Dies ist ein Raum für **Lernen, Verlernen und Austausch**.
6. Unser Raum soll **energiespendend** und nicht -raubend sein, d. h. es ist **kein Platz für Intoleranz**, Hass, Beleidigungen, sondern ein Ort für das Zuhören und die gemeinsame Entwicklung hin zur Gesellschaft, die wir uns hoffentlich alle wünschen.
7. Trotzdem sind wir alle ganz sicher nicht fehler- oder vorurteilsfrei und lernen daher **gemeinsam!**

Impressum

Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit

Diskriminierungs- und rassismuskritische Beratung im Jugendmigrationsdienst

Ein Praxisreader

Herausgeberin:

Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V.

Carl-Mosterts-Platz 1

40477 Düsseldorf

medien@bagkjs.de

www.bagkjs.de

V.i.S.d.P. und TMG § 5: Tom Urig (Geschäftsführer)

Autorin:

Christine Müller

Redaktion:

José Torrejon

Silke Starke-Uekermann

Grafik | Layout:

ad-cetera | Herbert Winkens

Kommunikationsagentur

Bildnachweise:

Titelbild: Collage aus Pexels-Motiven

Servicebüro Jugendmigrationsdienste Seite: 4, 12, 22, 41, 44, 57, 70

Zeichnung auf Seite 26

(Xueh Margrini Troll - <http://xuehka.blogspot.com> - <http://xuehka.blogspot.com/search?updated-max=2018-09-15T02:32:00-07:00&max-results=7>)

Erscheinungsdatum:

2. Auflage | November 2024