

3. Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

Kinder, Jugendliche und ihre Familien machen aufgrund zugeschriebener Merkmale und gesellschaftlicher Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zahlreiche Diskriminierungserfahrungen. Die Inanspruchnahme von Angeboten und Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe ist zudem noch mit zusätzlichen Stigmatisierungen und Ausgrenzungserfahrungen verbunden. Insbesondere Kinder und Jugendliche in stationären Einrichtungen äußern Erfahrungen sehr negativer Stigmata etwa als „Heimkinder“, die per se als defizitär und belastet etikettiert werden.

Hinzu kommt, dass auch Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe Teil der gesellschaftlichen Verhältnisse sind und auch durch interne Machtverhältnisse geprägt sind.

Im Kontext einer diskriminierungskritischen Ausrichtung der Kinder- und Jugendhilfe stellt daher der bewusste und reflektierte Umgang mit Diskriminierungserfahrungen der Zielgruppen eine unverzichtbare Dimension pädagogischen und strukturellen Handelns dar.

Das Prinzip der Nichtdiskriminierung als Grundrecht bildet hierbei den normativen Ausgangs-

punkt, von dem aus die Adressat*innen befähigt und unterstützt werden, erlebte und beobachtete Diskriminierungen eigenständig zu erkennen, kritisch zu hinterfragen und adäquat zu adressieren.

Die Organisationen und Fachkräfte müssen sich als Lobby der Zielgruppen verstehen und aktiv für das Recht und die Umsetzung des Anspruchs auf Nichtdiskriminierung eintreten.



3.1 Klare Positionierungen

Ein essenzieller Bestandteil einer diskriminierungskritischen Kinder- und Jugendhilfe liegt in der expliziten Positionierung aller in der Institution tätigen Fach- und Führungskräfte gegen jede Form von Ausgrenzungen und Diskriminierung. Diese Positionierung muss sich in konkretem, alltäglichem Handeln und in der Gestaltung der institutionellen Kultur widerspiegeln. Pädagogische Fachkräfte tragen die Verantwortung, durch ihre professionelle Haltung, durch ihre Reflexions- und Handlungskompetenz sowie durch die Anwendung spezifischer Interventionsstrategien aktiv zu einem diskriminierungsarmen Raum beizutragen.



Qualitätskriterium 3.1

Alle Beschäftigten der Kinder- und Jugendhilfe beziehen klar Position gegen Ausgrenzungen und Diskriminierung.

Reflexionsfragen

- Welche gemeinsame Haltung und Position in der Organisation und im Team haben wir entwickelt und formuliert?
- Wie stärken wir uns gegenseitig darin, nach innen und außen aktiv Position zu beziehen?
- Wie reagieren wir auf akute Ausgrenzung und stoßen Diskurse zu aktuellen Themen an?
- Über welche Methoden verfügen wir, um auf Ausgrenzungen adäquat und klar zu reagieren?
- Haben wir Konsequenzen und Sanktionen definiert und kommuniziert, die bei internen Diskriminierungen wirksam werden? Wenn ja, welche?
- Kennen wir regionale Antidiskriminierungsstrukturen und nutzen diese proaktiv? Wenn ja, welche?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



3.2 Gesellschaftliche Machtverhältnisse und Differenzkategorien

Ein tiefergehendes Verständnis gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Differenzierungskategorien ist zentral, um die Komplexität von Diskriminierung in ihren verschiedenen Facetten zu verstehen und ihnen entgegenzuwirken. Dabei muss es sowohl um gesellschaftliche Machtverhältnisse als auch um einen kritischen Blick auf die in der Institution wirkenden Machtverhältnisse gehen. Sowohl Beschäftigte als auch Zielgruppen sind Teil dieser Machtverhältnisse und sollten angeregt werden, diese zu hinterfragen.



Qualitätskriterium 3.2

Es werden Gelegenheiten geschaffen, Machtverhältnisse und Differenzierungskategorien zu hinterfragen.

Reflexionsfragen

- Wie gehen wir in unserer Einrichtung mit bestehenden Machtverhältnissen um?
- An welchen Stellen analysieren wir diese kritisch und verändern unsere pädagogische Praxis und Strukturen entsprechend?
- Welche Methoden und Strategien haben wir, um jungen Menschen die Auseinandersetzung mit Macht- und Ungleichheitsverhältnissen zu ermöglichen?
- Wo benennen und bearbeiten wir strukturelle Machtverhältnisse (in unserer eigenen Einrichtung)?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



3.3 Umgang mit interner und externer Diskriminierung

Alle Beschäftigten sind in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern gefordert, Diskriminierung in jeglichen Erscheinungsformen zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Dabei ist die Wahrnehmung sowohl interner, also aller Diskriminierungen innerhalb der Organisation, als auch externer Diskriminierung von zentraler Bedeutung, da diese in unterschiedlichen Kontexten auftreten und spezifische Interventionsstrategien erfordern.



Qualitätskriterium 3.3

Interne und externe Diskriminierung wird erkannt und verbindlich bearbeitet.

Reflexionsfragen

- Welche Strategien und Formate nutzen wir, um regelmäßig mit verschiedenen Zielgruppen (Fach- und Führungskräften, Zielgruppe) unsere institutionellen Diskriminierungsrisiken zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken?
- Haben wir klare Verfahren für den Umgang mit Diskriminierungen?
- Gibt es eine interne Beschwerdestelle für Diskriminierung?
- Wie werden in unserem Team Diskriminierungsvorfälle angesprochen und geklärt?
- Wie reagiere ich auf Diskriminierungsvorwürfe von Jugendlichen, wenn mir oder meinen Kolleg*innen Diskriminierung vorgeworfen wird?
- Wie reagieren wir auf Diskriminierungsvorwürfe von jungen Menschen, wenn Kindern und Jugendlichen aus dem Umfeld Diskriminierung vorgeworfen wird?
- Wie reagiere ich auf Diskriminierungsvorwürfe von jungen Menschen, wenn diese von Diskriminierung außerhalb des Systems berichten? Haben wir eine gemeinsame Strategie im Team entwickelt?
- Welche Schutzmechanismen und Unterstützungsangebote sind mir bekannt? Habe ich diese so verinnerlicht, dass ich auch in Krisen darauf zurückgreifen kann?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



3.4 Ansprechperson und Modellfunktion

Im Rahmen einer diskriminierungskritischen Kinder- und Jugendhilfe ist es unverzichtbar, dass alle Fach- und Führungskräfte sowie das gesamte Personal ihre Rolle als Ansprechpartner*innen bei Diskriminierungen bewusst wahrnehmen und die damit verbundene Verantwortung aktiv ausfüllen. Sie agieren nicht nur als erste Ansprechpersonen, sondern übernehmen gleichzeitig eine zentrale Modellfunktion. Diese Vorbildrolle erfordert ein Handeln, das durchgehend eine klare Haltung gegen jede Form von Ausgrenzung und Diskriminierung widerspiegelt.

Die Aufgabe von Fachkräften ist es auch, Diskriminierungen besprechbar zu machen, da dies eine wichtige Grundlage zum Abbau von Benachteiligungen darstellt.



Qualitätskriterium 3.4

Alle Beschäftigten der Kinder- und Jugendhilfe verstehen sich als Ansprechpartner*innen bei Diskriminierung und sind sich ihrer Modellfunktion bewusst.

Reflexionsfragen

- Wie kommunizieren wir unsere Haltung zu Diskriminierung und ermutigen die Zielgruppen, uns bei Diskriminierungserfahrungen anzusprechen?
- Reagieren wir positiv, wenn wir auf Diskriminierungserfahrungen hingewiesen werden, selbst wenn sie uns oder unsere Organisation betreffen?
- Haben wir darüber hinaus spezifische Ansprechpersonen, die über zusätzliche Qualifikationen in dem Themenfeld verfügen?
- Welche Unterstützung erfahren Betroffene bei der Entwicklung von Handlungsstrategien zum Umgang mit Diskriminierung?
- Welche Strategien habe ich, um mich im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen so zu verhalten, dass ich von jungen Menschen als potenziell positives Vorbild wahrgenommen werde?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



3.5 Kinder und Jugendliche informieren und stärken

Für viele Menschen gehören Erfahrungen von Diskriminierung zum Alltag, sie erleben sie häufig als Normalität, empfinden sie als Unrecht, aber oft – und leider – auch als durch die Mehrheits- und Dominanzgesellschaft legitimiert. Zugeschriebene Eigenschaften und damit verbundene eingeschränkte Zugänge, Möglichkeiten und Anerkennung werden oftmals Teil des eigenen Selbstbildes und damit internalisiert, sodass sie aus eigenem Anstoß kaum noch reflektiert werden können.

Die Stärkung des Wissens um den Anspruch und das Recht auf Nichtdiskriminierung ist die Basis, Diskriminierungen zu erkennen und sich aktiv dagegen einsetzen zu können. In partizipativen Prozessen werden junge Menschen darin unterstützt, ihre individuellen Strategien im Umgang mit solchen Erlebnissen zu entwickeln.



Qualitätskriterium 3.5

Die Kinder und Jugendlichen werden über das Recht auf Nichtdiskriminierung informiert sowie darin bestärkt, gegen (beobachtete sowie persönlich erlebte) Diskriminierung einzustehen.

Reflexionsfragen

- Schärfen wir regelmäßig unsere Diskriminierungssensibilität durch Schulungen, um alle Diskriminierungsformen zu erkennen? Wenn ja, welche Formate nutzen wir?
- Wie reflektieren wir Diskriminierungen und diskriminierende Haltungen der jungen Menschen und wie thematisieren wir diese mit ihnen gemeinsam?
- Wie und über welche Kommunikationskanäle informieren und bestärken wir unsere Zielgruppe regelmäßig über ihr Recht auf Nichtdiskriminierung?
- Über welche Methoden verfügen wir, um erlebte Diskriminierung zu bearbeiten?
- Wie ermutigen und unterstützen wir diskriminierte Personen darin, sich gegen ihre Diskriminierung einzusetzen und entwickeln gemeinsam Handlungsstrategien?
- Begleiten wir Betroffene gegebenenfalls zu Antidiskriminierungsberatungsstellen?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



3.6 Umgang mit Internalisierungen

Internalisierte Diskriminierung beschreibt den Prozess, bei dem Individuen negative Stereotype und Vorurteile aber auch strukturelle Benachteiligungen und Barrieren gegenüber ihrer eigenen Gruppe als vermeintlich normal verinnerlichen. Gleichzeitig wirken diese Prozesse ebenso bei der Verinnerlichung von positiven Zuschreibungen und Privilegien. Ungleichheitsverhältnisse und Ungerechtigkeiten werden so als „normal“ empfunden. Es ist wichtig, dass sowohl Fachkräfte als auch Kinder und Jugendliche ein Bewusstsein für bestehende und verinnerlichte Benachteiligungen und Privilegien entwickeln und damit verbundene Macht- und Ungleichheitsverhältnisse reflektieren.



Qualitätskriterium 3.6

Internalisierte Diskriminierung und Privilegien werden erkannt und Strategien zum Umgang werden erarbeitet.

Reflexionsfragen

- Sind wir uns internalisierter Diskriminierungen und Privilegien bewusst?
- In welchen Formaten reflektieren wir internalisierte Diskriminierungen und Privilegien und entwickeln Strategien ihnen entgegenzuwirken?
- Wie reflektieren wir eigene gesellschaftliche Positionierungen und deren Wirkungen auf unsere Arbeit?
- Erkennen wir internalisierte (Ohn-)Macht und reflektieren diese mit unseren Zielgruppen?
- Welche gezielten Angebote bieten wir unseren Zielgruppen, in denen sie positive Erfahrungen machen können und positive Resonanz erfahren?
- Wie reflektieren wir Deutungsmuster und Selbstbilder der Zielgruppen und vermitteln alternative Perspektiven und Deutungen?
- Wie ermöglichen wir das Erleben eigener Selbstwirksamkeit (insbesondere in Bezug auf die internalisierte Ohnmacht)?
- Wie bieten wir Kindern und Jugendlichen Gelegenheiten zum Perspektivwechsel und motivieren wir sie, gedanklich in die Rolle einer anderen (marginalisierten Person) zu schlüpfen?
- Wie und in welchen Kontexten leben wir alternative Rollen vor?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung

