

Dokumentation des Fachtags „Haltung. Perspektive. Begegnung“ am 07.03.2016

Der zweite Fachtag der Jugend(sozial)arbeit für Lichtenberg,
Marzahn-Hellersdorf und Pankow

- | Insgesamt rund 100 Teilnehmende in der JFE Königsstadt. Zeitraum: 10.00 – 17.00 Uhr
- | Moderation: Pasquale Rotter (»ju:an« Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit)
- | Dokumentation: Alexandra Jasmina Kimel



/ Inputs

„Adressierte und 'Andere': Unterschwellig ausgrenzende Kommunikationsmuster in 'gut gemeinten' Projekten, anhand von Beispielen aus Medien und Einrichtungen“

| **Noah Sow** (Moderatorin, Dozentin, Produzentin, Autorin und Musikerin)

Noah Sow entschlüsselte anhand ausgewählter Kommunikationsmuster in „gut gemeinten“ Projekten aus Medien und Einrichtungen, wie unterschiedlich Menschen adressiert werden und dabei Diskriminierung wiederholt wird. Dabei betonte sie die Wichtigkeit der Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, machte aber deutlich, dass diese ihren Zweck nur erfüllen, wenn in ihnen eine diskriminierungssensible Haltung tatsächlich gelebt wird. So wirken viele zugeschriebene Eigenschaften erstens diskriminierend und können zweitens nicht getrennt voneinander gesehen werden, sondern sind im Sinne der Intersektionalität zu betrachten, welche das Phänomen der Überschneidung unterschiedlicher Diskriminierungsformen in Bezug auf einen Menschen beschreibt. Zudem bringt es niemandem etwas, wenn Diskriminierungserfahrungen überschrieben oder gegeneinander aufgewogen

werden. Eine der wichtigsten Erkenntnisse im Umgang mit Diskriminierungen auch in der Jugendarbeit ist es, den Fokus auf die belasteten Personen zu legen, da für die Beurteilung von Diskriminierung nicht die Einstellung der Ausübenden zählen, sondern die Ergebnisse, die sie bei den Belasteten hervorruft. Die übersteigerte Aufklärung und damit einhergehende Aufmerksamkeit für die Ausübenden als initiale Reaktion auf Beleidigungen verstärkt und reproduziert die strukturelle Asymmetrie, aus welcher heraus Diskriminierung entsteht, da die Definitionsmacht in diesem Moment widersprüchlicher Weise bei den Diskriminierenden liegt.

Rassismus, als ein Ursprung von Diskriminierung, stellt hierbei ein System struktureller Gewalt und noch nicht vollzogener oder tatsächlicher Ausgrenzung dar, das auf der Verbindung zwischen Vorurteil und Macht basiert. Noah Sow führte weiter aus, dass es unumgänglich ist, unterschwellig ausgrenzende Kommunikationsmuster im Umfeld, aber vor allem auch im eigenen Verhalten zu erkennen und aufzubrechen, um Rassismus entgegen zu wirken.

Rechtliche Fragen zum Thema Asyl | Gruppe A – Einführung ins Asylrecht

| Gruppe B – Fortgeschrittene – Fokus: Unbegleitete minderjährige Geflüchtete | *Rechtsanwältinnen*

- In zwei Gruppen wurden von unterschiedlichen Anwältinnen schwerpunktbezogen zum Thema Asylrecht in Deutschland erst Inputvorträge gehalten und anschließend aufkommende Fragen aus dem Publikum beantwortet. In Gruppe A wurde sich hierbei mit allgemeinen Informationen zum Thema Asylrecht und dem strukturellen Ablauf des Asylverfahrens beschäftigt. In Gruppe B fanden sich die Personen zusammen, die bereits allgemeines Wissen im Thema Asylrecht hatten. Der Schwerpunkt dieser Gruppe lag aus diesem Grund spezifischer beim Thema unbegleitete minderjährige Geflüchtete und alternative Wege zur Aufenthaltserlaubnis (also nicht über das Asylverfahren). In beiden Gruppen spielte der praktische Umgang mit Jugendlichen mit Fluchterfahrungen und konkrete Hilfestellungen vor, im und nach dem Asylverfahren eine große Rolle.

Begegnungen schaffen und die Verständigung im Team

| *Wiebke Eltze* (Fach- und Netzwerkstelle Licht-Blicke)

- Wiebke Eltze regte die Teilnehmenden dazu an sich zu fragen, wer in den Einrichtungen auch aus gesellschaftlicher Position heraus eigentlich wem begegne. Wer auf wessen Kosten lernen würde und wer von den Begegnungen profitiere. Sie zeigte die fundamentale Wichtigkeit auf, Begegnungen mit allen Beteiligten zusammen zu planen. Um eine reflektierte Arbeit zu gewährleisten, sei es unumgänglich die Verständigung innerhalb des Teams zu stärken. Dazu bedarf es einer kontinuierlichen, inhaltlichen Auseinandersetzung über diskriminierendes Verhalten im Austausch mit anderen Fachkräften und der Reflektion des eigenen Verhaltens und der eigenen Rolle sowie der permanenten Arbeit daran. Durch eine gemeinsame Grundhaltung im Team, basierend auf einer gemeinsamen Begriffsklärung, könne man leichter gemeinsame

Handlungsstrategien und -praxen entwerfen und umsetzen. Dafür sollten Fachstandarts als Rahmen fungieren und die zentrale Frage bleiben, wie dieser Rahmen mit der individuellen Haltung und der Haltung des Teams gefüllt würde. Wichtig dabei sei auch das Aufstellen von klaren Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten und klaren Konsequenzen bei Regelverstößen, die von allen im Team getragen werden. Vielleicht sei es irgendwann auch möglich, dass dieser Umgang mit Diskriminierung auch von Bezirk und Stadt mitgetragen werden würden. Es sollte jedoch nicht vergessen werden, dass Intervention ebenfalls einen Lernprozess darstelle und es wichtig sei, sich dafür im Arbeitsalltag Kapazitäten für die Schaffung von Reflektionsräumen zu sichern.

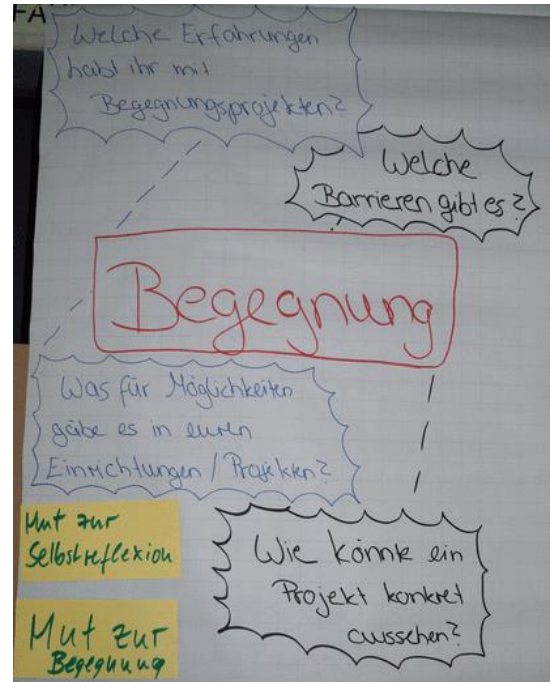
/ Diskussionen und Ergebnisse aus den Kleingruppen

Begegnungen zwischen Jugendlichen mit und ohne Fluchterfahrung schaffen Kommunikation und Verständigung über Diskriminierung

- Ausgehend von der ersten Fragestellung zeigte sich deutlich, dass der Wille zur Öffnung da ist, die Umsetzung aber oft schon an elementaren Barrieren scheitert. Eine große Problematik stellt demnach schon der erste Kontakt zu den Jugendlichen mit Fluchterfahrungen dar. Die Mobilität von geflüchteten Jugendlichen ist häufig eingeschränkt. Die Wege in die Einrichtungen müssen aktiv für sie geebnet werden. Das betrifft zum einen die räumliche Distanz, aber auch das Erwecken von Interesse bzw. das Bekanntmachen von Einrichtungen und Projekten der Jugend(sozial)arbeit. So wurde hervorgehoben, dass konkrete Projekte direkt in der Notunterkunft (NUK) beworben werden sollte, in dem zum Beispiel persönliche Kontakte zur NUK hergestellt oder die Jugendlichen dort direkt angesprochen werden, schon allein, um die Jugendlichen über die Existenz aber auch die Strukturen der Sozialarbeit in Deutschland in Kenntnis zu setzen. Zusätzlich könnte man die Mobilität der Jugendlichen - bspw. durch die Einrichtung einer Fahrradwerkstatt - als solche stärken.
- Doch auch die räumlichen, finanziellen, personellen und sprachlichen Ressourcen der Einrichtungen weisen oft große Defizite auf. Es gestaltet sich schwierig über die Sprachbarriere hinweg Vertrauen zwischen den Sozialarbeiter_innen, den Jugendlichen mit und den Jugendlichen ohne Fluchterfahrungen aufzubauen. Dies wird schon durch die hohe Fluktuation der Sozialarbeiter_innen und die fehlende Kontinuität in den sozialen Beziehungen negativ beeinflusst. Zudem sahen viele Teilnehmende in dem Umgang mit eventuellen Traumatisierungen der Jugendlichen mit Fluchterfahrung sowie der Problematik der Mädchenbeteiligung der Geflüchteten große Problematiken. Demgegenüber wurde allerdings auch die Befürchtung laut, die Jugendlichen auf ihren Fluchthintergrund zu reduzieren oder auch in Begegnungsprojekten zu Instrumentalisieren.
- Hinzu kommen die oftmals massiven Widerstände vonseiten der Bevölkerung in der Umgebung der Einrichtungen, die natürlich auch die Einstellung der „Stammbesucher_innen“ (ohne Fluchterfahrung) stark beeinflussen und zu Ressentiments gegenüber den Geflüchteten führt. Doch auch im Allgemeinen ist Diskriminierung in den Einrichtungen ein großes Thema, sie ist eine alltägliche Angelegenheit, der viele Jugendliche permanent und strukturell ausgesetzt sind.

Handlungsempfehlungen

- Vor diesem Hintergrund wurden in den Kleingruppen mehrere Konsense in den Handlungsempfehlungen erarbeitet, die die Belasteten unterstützen und Diskriminierung entgegen wirken sollen. Die Teilnehmenden einigten sich darauf, dass in erster Linie die Belasteten aufgefangen und geschützt werden sollten. Dazu sollten **Schutzräume erschaffen** und das **Empowerment von Diskriminierten** im Allgemeinen gefördert werden. Dazu gehört auch die Beachtung jener Bedürfnisse der belasteten Jugendlichen aufgrund der rechtlichen (und anderweitigen) jeweiligen Situation, in der sie sich befinden.
- Eine weitere Priorität wurde auf die **Wichtigkeit von Regeln im Umgang mit Diskriminierung und Sanktionen bei Missachtung dieser Regeln** in den Einrichtungen gesetzt. Für die Erarbeitung dieser Regeln hielten es die meisten Teilnehmenden für notwendig alle Beteiligten mit einzubeziehen. Die beteiligten Jugendlichen sollten die gefundenen Regeln Neuzugängen selbst erklären. Dadurch würde nicht nur eine Vorbildfunktion - bei Jugendlichen und Sozialarbeiter_innen entstehen - sondern auch die Sensibilisierung der Jugendlichen und des Teams für eigenes diskriminierendes Verhalten stattfinden. Die Visualisierung der aufgestellten Regeln sollte zudem lebensnah und wenn nicht auf unterschiedlichen Sprachen möglichst sprachunabhängig geschehen.
- Außerdem sollen **Diskussionen über Diskriminierung** angeregt werden, dies kann bspw. über Irritation durch die spezielle Gestaltung der Einrichtung passieren, die zur Auseinandersetzung mit den jeweiligen Themen führt. Es wurde in diesem Zusammenhang z.B. ein Bild von zwei sich küssenden Fußballspielern genannt.
- Weiterhin wurde das Bedürfnis nach der **Herstellung von „Normalität“** betont. Konkrete Ideen für die Schaffung positiver Begegnungen zwischen Jugendlichen mit und ohne Fluchterfahrung waren u.a.: das Angebot von WLAN, Sprachkurse, kostenlose Rechtsberatung, Feste und die Errichtung eines „Cafés ohne Grenzen“ als Erstkontakt. Darüber hinaus: die Einladung zu gemeinsamen Aktivitäten und Projekten (auch direkt in den NUKs) mit den Schwerpunkten Sport, Musik und Kochen, aber auch geschlechterspezifische Angebote. Dabei sollten vorhandene Ressourcen und Kompetenzen (im Team und unter den Jugendlichen) genutzt und z.B. Angebote von Jugendlichen für Jugendliche unterstützt werden. Auch die Förderung verbindender Themen wie z.B. „Kinderrechte“ in den Angeboten wurde angesprochen.
- Die direkte Einbindung von Jugendlichen sollte über eine kontinuierliche Beziehungsarbeit z.B. in Form von Patenschaften oder Willkommensklassen gefördert werden oder den Jugendlichen mit Fluchterfahrung direkt die Chance gegeben werden als Bundesfreiwilligendienstler, in Form eines Praktikums oder direkt eines Jobs aktiv zu partizipieren. Das hätte zusätzlich den Vorteil einer Diversifizierung des Teams und eines direkten Bezugs für Jugendliche mit Fluchterfahrung im Team.



Schaffung von Netzwerken

- Zur Erleichterung der Umsetzung dieser Ideen wurde der Wunsch nach der **Bildung von Netzwerken** stark betont. Die Vernetzung sollte auf Bezirksebene, zwischen den Einrichtungen, aber auch den NUKs, den Jugendlichen an sich und den Anwohner_innen passieren. Dadurch würden zu viele oder sich doppelnde Angebote vorgebeugt werden, die räumlichen und sprachlichen Barrieren könnten abgebaut werden, in dem z. B. Sprachmittler_innen und Bezugspersonen aus den NUKs mit einbezogen würden. Kooperation und gegenseitige Unterstützung würde gestärkt werden. Aber auch spezifisch bezogen auf die Arbeit im Team wurden Barrieren festgestellt. Dies bildete eine gute Überleitung zum zweiten Schwerpunkt der Gruppenarbeitsphase.

Grenzen und Möglichkeiten in der Teamverständigung und -reflektion

- Oft wurde die **Überforderung innerhalb des Teams** angesprochen. Viele Ehrenamtliche aber auch pädagogische Kräfte berichten von zu vielen und ungewohnten Anforderungen an die JFEs und die sich dadurch bildenden Ängste und Grenzen. Es bestand ein Konsens darin, diese unbedingt ernst zu nehmen und ihnen durch Kommunikation und Austausch im Team entgegen zu wirken. Am besten in Form von **regelmäßigen und festen Teamtreffen, in denen basisdemokratische Plenarstrukturen** herrschen, um jeglicher Art von Hierarchisierung entgegen zu wirken, aber auch Wissen zu teilen.
- Es wurde generell ein großes Bedürfnis nach **mehr Raum, Kapazität und Ermutigung zur (Selbst-)Reflektion** sichtbar. So soll in den Teamsitzungen eine intensive Reflektion des eigenen Verhaltens und der eigenen Sprache und dem Verhalten und der Sprache der Jugendlichen im Kontext von Diskriminierung stattfinden. Die eigene Arbeit und die offene soziale Arbeit an sich sollen unter der Fragestellung, wer wie ausgeschlossen wird, kritisch überprüft werden. Dazu ist es wichtig **bestehende Vorurteile und diskriminierende Muster zu thematisieren** und sich mit ihnen, auch in der **eigenen Haltung und Position zu konfrontieren**.
- Unumgänglich seien dabei jedoch auch die **Unterstützung von Expert_innen** zum Thema Diskriminierung, möglicherweise in Form von Teamfortbildungen oder außenstehenden permanenten Ansprechpartner_innen und regelmäßige Supervisionen von außen.

Klare Positionierung und das Aufstellen von Regeln

- Dieser regelmäßige Austausch ist auch unumgänglich für die **Positionierung als Team und der Aufstellung von gemeinsamen Regeln und Sanktionen bei Regelmisbrauch**. Das Aufstellen, Festhalten und Wiederholen von gemeinsamen Regeln und damit eine klare, sachliche Positionierung schien unter den Teilnehmenden von größter Priorität zu sein. Teil davon war es auch den Verstoß gegen die Regeln (z. B. in Form von diskriminierendem Verhalten) direkt und konsequent zu sanktionieren. Über persönliche Gespräche und inhaltliche Veranstaltungen sollte aktive Bildungsarbeit geleistet und klargestellt werden, dass Diskriminierung keine individuelle Erfahrung ist. Dafür wurde in mehreren Kleingruppen das Entwerfen und Implementieren eines **QM-Handbuchs als Fundament** begrüßt.
- Zusätzlich wurde gefordert, sich das Bild, dass die verschiedenen Einrichtungen nach außen senden, bewusst zu machen und die **Diversifizierung des Teams** zu fördern. Die ju:an-Praxisstelle weist an dieser Stelle darauf hin, dass ein diverses Team auch interne Expertisen schafft. Anknüpfend an die besprochenen Themen, möchten sich die Teilnehmenden auch an der Handreichung [15 Punkte für eine Willkommensstruktur in Jugendeinrichtungen](#) orientieren.