

The logo consists of a white oval with a magenta border, containing the text 'Bezirksjugendring' and 'Mittelfranken' in white. The background of the entire page features a complex design with overlapping circular and semi-circular shapes in shades of teal, orange, and magenta. A central vertical strip shows a dark, textured pattern of stylized leaves or petals. The bottom right corner has a dark teal background with white text.

**Bezirks
Jugendring**
Mittelfranken

Migrationspädagogische Öffnung von Jugendringen

IMPRESSUM

Diese Handreichung ist im Rahmen der Fachstelle für Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft des Bezirksjugendrings Mittelfranken entstanden.



mitanand

Bezirksjugendring Mittelfranken

Gleißbühlstraße 7

90402 Nürnberg

Tel.: 09 11 - 23 98 09 0

Fax: 09 11 - 23 98 09 16

E-Mail: info@bezjr-mfr.de

www.bezirksjugendring-mittelfranken.de

Redaktion:

Simon Gutekunst

Lektorat:

Sybille Körner-Weidinger,
Theresa Lang, Yvonne Schulz

Gestaltung:

Carina Müller
studio-mlr.com

V.i.S.d.P.:

Bertram Höfer

Inhalt


- **Selbstverständnis der Jugendarbeit – Wofür benötigen wir die migrationspädagogische Öffnung der Jugendringe?**
SEITE 3
- 1. **Migrationspädagogische Öffnung & Selbstcheck**
SEITE 6
- 2. **Rassismus ist...**
SEITE 27
- 3. **Rassismuskritisches Glossar – Faire Sprache in der Jugendarbeit**
SEITE 35
- **Unterstützung durch den Bezirksjugendring Mittelfranken**
SEITE 44
- **Literaturnachweis**
SEITE 45

Selbstverständnis der Jugendarbeit – Wofür benötigen wir die migrationspädagogische Öffnung der Jugendringe?

Unsere Migrationsgesellschaft ist von Vielfalt geprägt, eine Realität, der gerade Jugendringe, welche die politischen Interessen aller Kinder und Jugendlichen vertreten, tagtäglich begegnen.

Besonders in der Konzeption von pädagogischen Angeboten stellt sich dabei oft die Frage, wie Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen biographischen Entwürfen „auf gleicher Augenhöhe“ miteinander umgehen und voneinander lernen können. Oder anders ausgedrückt: Wie kann Ausschluss und Benachteiligung in den Strukturen der Jugendringe und deren Angebote vermieden werden? Diese Frage beinhaltet das Eingeständnis, dass es Diskriminierung, sprich benachteiligende und ausschließende Mechanismen in allen Bereichen unserer Gesellschaft gibt und damit zwangsläufig auch in den Jugendringen.

Im Bezirk Mittelfranken hat beispielsweise rund ein Drittel der Kinder und Jugendlichen einen sogenannten Migrationshintergrund. Die Mitgliederstrukturen von Verbänden oder die Teilnehmer*innenlisten von Jugendbildungsmaßnahmen, spiegeln diese demografische Realität jedoch oft nicht wider. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in der Regel in den etablierten Jugendverbänden und in den Jugendringen unterrepräsentiert. Dies gilt ebenfalls bei den ehrenamtlich und hauptberuflich Aktiven. Die Gründe für die geringere Beteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Strukturen der Jugendarbeit können vielfältig sein. Möglicherweise sind Verbandsangebote und Strukturen oft nicht bekannt, da es in manchen Ländern keine vergleichbaren Jugendarbeitsstrukturen gibt. Auch Sprachbarrieren können vorhanden sein.



Bei einer migrationspädagogischen Öffnung geht es darum, sich bewusst zu werden, dass Herkunft, Hautfarbe, Ethnizität, Religion, Nationalität, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Geschlecht, Sexualität, Herkunft, Sesshaftigkeit, Besitz zu ausschließenden Faktoren werden können, wenn wir sie nicht als individuelle Ressource begreifen und trotz aller Unterschiede Gemeinsamkeiten finden und nutzbar machen.

Migrationspädagogische Öffnung bedeutet nicht nur die Vielfältigkeit der Gesellschaft anzuerkennen, sondern sich mit Fragestellungen von Machtverhältnissen, (z. B. in Bezug auf ungleiche Zugangschancen zu Bildung oder Arbeit) sowie diskriminierenden Praktiken und Strukturen aktiv auseinanderzusetzen.

Die Grundlage dieses Anspruchs bildet das Selbstverständnis der Jugendarbeit, die Interessen aller Kinder und Jugendlichen unserer Gesellschaft zu vertreten und selbstbestimmte Mitwirkung und Teilhabe zu ermöglichen. Dieser Anspruch kann nur durch die konsequente Öffnung der Strukturen der Jugendringe für Kinder und Jugendliche mit Migrationsbiografien und anderen jungen Menschen mit ungleichen Zugangschancen umgesetzt werden.

Mit dieser Broschüre wollen wir euch ermutigen einen Blick aus migrationspädagogischer Perspektive auf euch und eure Strukturen zu wagen. Diese Broschüre besteht im Wesentlichen aus 3 Teilen.

Der erste Teil beschreibt die Notwendigkeit einer migrationspädagogischen Öffnung und stellt hierfür einen rassistisch-kritischen Selbstcheck zur Verfügung.

Der zweite Teil erklärt das Phänomen Rassismus anhand von Beispielen aus der pädagogischen Praxis.

Der dritte Teil bietet ein rassistisch-kritisches Glossar zu fairer Sprache in der Jugendarbeit.

1. Migrationspädagogische Öffnung & Selbstcheck

Migrationspädagogische Öffnung – was ist das?

Mit migrationspädagogischer Öffnung von Jugendringen ist ein Prozess gemeint, der den Jugendring als Institution genauer in den Blick nimmt. Hierbei wird versucht, möglichst systematisch vorzugehen und verschiedene bestehende Verhältnisse in der Institution und in der Struktur zu beleuchten und zu hinterfragen. Thema dieses Öffnungsprozesses ist außerdem das Wissen des Jugendrings, das diskriminierend sein kann. Durch diesen Prozess können Barrieren im Zugang sichtbar gemacht und ausgrenzende Mechanismen abgebaut werden. Unterschiedlichkeiten werden als Ressource und Möglichkeit anerkannt, Chancen werden ausgeglichen und Gemeinsamkeiten nutzbar gemacht.

Die migrationspädagogische Öffnung muss als Querschnittsaufgabe gesehen werden, welche sich gegen bewusste und unbewusste Ausgrenzungsmechanismen von Jugendringen auf verschiedenen Ebenen richtet. Dazu gehören beispielsweise die Struktur der Mitarbeiter*innen, Gestaltung und Auswahl der Angebote und Zielgruppe, Öffentlichkeitsarbeit, Leitbild oder inhaltliche Schwerpunkte. In der Praxis geht es um die subjektiven und objektiven Zugangsbarrieren für Menschen aufgrund bestimmter Diskriminierungsmerkmale. Dies können Merkmale sein, welche zu rassistischer Diskriminierung führen, wie Herkunft, Hautfarbe, Kultur oder Religion, aber auch andere veränderliche und unveränderliche Merkmale wie Geschlecht, Alter, Sexualität oder Aussehen.

Vorteile einer migrationspädagogischen Öffnung für Jugendringe

- » Eindeutige Positionierung als attraktiver Jugendring für alle Kinder und Jugendlichen einer vielfältigen Gesellschaft
- » Ressourcen der Mitarbeiter*innen und Adressat*innen werden stärker einbezogen
- » Größere Zufriedenheit auf Seiten der Mitarbeiter*innen, Kinder und Jugendlichen
- » Bessere Zielgruppenorientierung
- » Umsetzung der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG und des Nationalen Integrationsplans
- » Der demografischen Entwicklung und dem Selbstverständnis der Jugendarbeit wird Rechnung getragen
- » Migrationspolitische Vorbildfunktion

Ziele der migrationspädagogischen Öffnung

- » Strukturelle Verankerung von Antidiskriminierung in Leitbildern, Konzepten, Angeboten, Selbstverständnis und Personalpolitik
- » Abbau von ungleichen Zugangsmöglichkeiten
- » Vermittlung von Fachwissen und Methoden zur Reflexion der beruflichen Praxis sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen
- » Reflexion einer vielfaltsbewussten Haltung, Wertungen und Bewertungen auf der persönlichen Ebene
- » Reflexion der eigenen Machtposition und Diskriminierungspraktiken
- » Eine Struktur und Kultur im Jugendring die von gegenseitigem Respekt, Anerkennung, Offenheit und Wertschätzung geprägt ist

Migrationspädagogische Öffnung in 3 Schritten

Um eine migrationspädagogische Öffnung der Jugendringe anzustoßen, sind drei Schritte zu empfehlen, die im Folgenden vorgestellt werden.

1. Standortbestimmung – der rassismuskritische Selbstcheck

2. Formulierung von Zielen und die Planung von Maßnahmen

3. Umsetzung und Evaluation

Wünschenswert ist, dass sich ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiter*innen der Jugendringe nicht nur auf den geplanten Veränderungsprozess einlassen, sondern diesen aktiv mitgestalten. Beteiligung ist erwünscht und wird anerkannt, das muss durch die Organisationsleitung glaubhaft vermittelt werden. Ein gelungener Auftakt dafür ist entscheidend. Wichtig ist es, dabei nicht nur notwendige Informationen weiterzugeben, sondern Bezüge zur alltäglichen Praxis der Mitarbeiter*innen der Jugendringe zu verdeutlichen. Außerdem gibt eine Auftaktveranstaltung den Mitarbeiter*innen der Jugendringe die Möglichkeit, Befürchtungen zu thematisieren.

Standortbestimmung – der rassismuskritische Selbstcheck zur Bestandsaufnahme

Die wichtige Anfangsaufgabe der migrationspädagogischen Öffnung liegt zunächst in der Durchführung einer Bestandsaufnahme – einer „Standortbestimmung“. Es gilt zu ermitteln, wie der Stand der Öffnung in den unterschiedlichen Teilbereichen ist, welche Potenziale für die Veränderungen vorhanden sind und wo Veränderungsbedarf besteht, das heißt, wo Barrieren liegen, die abgebaut werden müssen.

Für diese Bestandsaufnahme eignet sich der rassismuskritische Selbstcheck als Instrument mit der selbstkritisch „Normalität“ hinterfragt werden kann, und Strukturen und Praktiken überprüft werden können.

Wie der Name des Checks andeutet, geht es vor allem darum, die Ausgrenzungspraxis „Rassismus“ zu erfassen. Trotzdem versucht der Check auch in einigen Fragen andere Formen wie Sexismus oder Diskriminierung aufgrund von Klasse oder Behinderung/Fähigkeit zu erfassen.

Zu beachten ist: Die im Selbstcheck formulierten Aussagen drücken keinen Optimal-Zustand aus. Es handelt sich dabei vielmehr um Aussagen, die zu einer Diskussion zentraler Themen der migrationspädagogischen Öffnung und vorhandener Diskriminierung in den einzelnen Jugendringen anregen sollen. Es geht auch nicht darum, alles in einem Schwung umzusetzen, sondern vielmehr auf Grundlage dieser Diskussionen zunächst ein Bewusstsein für die Problemstellungen zu schaffen, darauf aufbauend Handlungsstrategien und Pläne zur Umsetzung zu entwickeln. Rezepte für ein richtiges Handeln gibt es nicht. Erforderlich ist eine kritische, achtsame Haltung verbunden mit dem Bewusstsein, dass und wie Mitarbeiter*innen in rassistische Machtverhältnisse verstrickt sind. Erst dann ist es möglich, offen zu legen, welche rassistischen Unterscheidungen bewusst oder unbewusst praktiziert werden, von wem und in welcher Weise diese stillschweigend zugelassen werden und wer davon betroffen ist.

Wie wird der Selbstcheck durchgeführt?

Eine migrationspädagogische Öffnung sollte von innen heraus geschehen und möglichst vielfältige Perspektiven miteinbeziehen. Darum sollte der Selbstcheck jedem*r Mitarbeiter*in der Einrichtung an die Hand gegeben werden. Es ist weniger zielführend, grundlegende Veränderungsprozesse in Struktur und Verhaltensweise der gesamten Organisation ausschließlich in kleinen Steuerungsgruppen oder der „Chefetage“ zu besprechen. Migrationspädagogische Öffnungsprozesse können nicht einfach durchgesetzt oder angeordnet werden, sie müssen von der Organisation in ihrer Gesamtheit mitgetragen werden.

Anschließend muss sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter*innen ausreichend Zeit und Ruhe haben, sich mit dem Selbstcheck auseinanderzusetzen, denn es geht dabei weniger um ein kurzes Ankreuzen und Abhaken sondern vor allem um Reflexion.

Der Selbstcheck als Kopiervorlage kann als PDF auf der Webseite des Bezirksjugendrings Mittelfranken unter www.bezirksjugendring-mittelfranken.de heruntergeladen werden.

SELBSTCHECK

trifft voll zu					trifft nicht zu		weiß nicht

trifft voll zu					trifft nicht zu		weiß nicht

Selbstverständnis des Jugendrings

Der Jugendring steht für Vielfalt.

--	--	--	--	--	--	--	--

Eine Auseinandersetzung mit Vielfalt und Diskriminierung gehört zum Selbstverständnis unseres Jugendrings.

--	--	--	--	--	--	--	--

Diskriminierung ist die Abwertung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund eines Merkmals oder einer Zuschreibung wie z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Einkommen.

Mitarbeiter*innen und Vorstand des Jugendrings haben die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung als gemeinsames Ziel.

--	--	--	--	--	--	--	--

Diskriminierung und Diversitätsbewusstsein (siehe »faire Sprache in der Jugendarbeit« S.46) werden als Themen verstanden, die alle Bereiche des Jugendrings betreffen.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es werden politische Ziele und Forderungen bezüglich Vielfalt und Diskriminierung formuliert und jeweils Betroffene miteinbezogen.

--	--	--	--	--	--	--	--

„Was gilt als rassistisch oder sexistisch? Was ist eine queere Person und was ist Bildungsbenachteiligung?“ - Mitarbeiter*innen des Jugendrings haben ein gemeinsames Verständnis und Wissen zum Thema Diskriminierung und Vielfalt.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es gibt interne Diskussionen und ggf. Arbeitskreise zum Themenbereich.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es gibt qualifizierte Ansprechpersonen, die für diversitätssensible und diskriminierungsrelevante Themen zuständig und auch vertraulich erreichbar sind.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es stehen Haushaltsmittel für antidiskriminierende und vielfaltsbewusste Arbeit zur Verfügung.

--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu							trifft nicht zu	weiß nicht
----------------	--	--	--	--	--	--	-----------------	------------

Die Räumlichkeiten des Jugendrings sind nicht-diskriminierend und entsprechend vielfältiger Bedürfnisse unterschiedlicher Besucher*innen gestaltet. (z. B. geschlechterneutrale Toiletten, barrierefreiheit)

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Die Mitarbeiter*innen und der Vorstand setzen sich damit auseinander, welche Vorstellungen, davon, was als „normal“ angesehen wird, durch die Kultur innerhalb des Jugendrings vermittelt werden. Z. B. durch aufgehängte Bilder, Aktivitäten, bekannte/wahrgenommene Feste oder das angebotene Essen.

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Auswahl der Mitarbeiter*innen des Jugendrings

Der Jugendring ist offen für alle Bewerber*innen.

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Für das Auswahlverfahren von Bewerber*innen wurde sich mit diskriminierenden Effekten von Stellenausschreibungen und Bewerbungsabläufen auseinandergesetzt (z. B. Fotos, geschlechtsneutrale Ansprache, Altersdiskriminierung).

--	--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu							trifft nicht zu	weiß nicht
----------------	--	--	--	--	--	--	-----------------	------------

In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Vielfalt deutlich.

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ausschreibungen werden über diverse Medien und Verteiler veröffentlicht, um Zugangsbarrieren abzubauen und eine größere Bandbreite an Zielgruppen gezielt anzusprechen.

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mitarbeiter*innen des Jugendrings

Die Mitarbeiter*innen des Jugendrings sind vielfältig.

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mitarbeiter*innen des Jugendrings spiegeln auf allen Positionen die vielfältige Zusammensetzung der Gesellschaft wider (bezogen auf Geschlecht, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Bildung, Wohnort etc.).

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mitarbeiter*innen des Jugendrings nehmen an Workshops, Seminaren und Trainings zum Themenbereich teil. Es besteht die Möglichkeit zur Praxisreflexion und Beratung.

--	--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu					trifft nicht zu					weiß nicht	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Im Falle von diskriminierenden Übergriffen (rassistisch, sexistisch usw.) gibt es ein Schutzkonzept, einen Beschwerdemechanismus und transparente Regelungen und Zuständigkeiten.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Die Rahmenbedingungen sind bestmöglich entsprechend der Bedürfnisse und Lebenssituationen aller Mitarbeiter*innen gestaltet und beugen somit Diskriminierung und Ausschluss von Mitarbeiter*innen und potentiellen Bewerber*innen vor. (Arbeitszeiten, Ort, Verpflegung, Barrierefreiheit etc.)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Eine Antidiskriminierungsvereinbarung ist Teil des Arbeitsvertrages.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Vorstand des Jugendrings

Der Vorstand des Jugendrings ist vielfältig.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Der Vorstand des Jugendrings spiegelt die vielfältige Zusammensetzung der Gesellschaft wider (bezogen auf Geschlecht, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Bildung, Wohnort etc.).

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

trifft voll zu					trifft nicht zu					weiß nicht	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Der Vorstand des Jugendrings nimmt an Workshops, Seminaren und Trainings zum Themenbereich teil.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Rahmenbedingungen von Vorstands-/Gremiensitzungen sind bestmöglich entsprechend der Bedürfnisse und Lebenssituationen aller Teilnehmer*innen gestaltet und beugen dadurch dem Ausschluss von Personen vor. (Zeit, Ort, Verpflegung, Barrierefreiheit etc.)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Pädagogische Angebote/Kinder und Jugendliche als Adressat*innen des Jugendrings

Angebote des Jugendrings sind offen für alle Kinder und Jugendlichen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Kinder und Jugendliche, die von den Angeboten des Jugendrings erreicht werden, spiegeln die Vielfalt der Gesellschaft wider (bezogen auf Geschlecht, Fähigkeit, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Bildung, Wohnort, Einkommen der Eltern etc.).

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

trifft voll zu						trifft nicht zu	weiß nicht

An den Veranstaltungen/Angeboten nehmen Kinder und Jugendliche aus gesellschaftlich unterrepräsentierten Zielgruppen teil (Kinder und Jugendliche of Color, Geflüchtete, Queere, Kinder und Jugendliche mit Behinderung etc.).

--	--	--	--	--	--	--	--

Bei der Konzeption von Angeboten spielen Fragestellungen von Diskriminierung und Vielfalt eine wichtige Rolle.

--	--	--	--	--	--	--	--

Bei der Planung und Konzeption der Angebote wird auf vielfältige Bedürfnisse und Besonderheiten (wie Verpflegung, Unterbringung, Programmablauf, religiöse Feiertage, geschützte Räume, Mobilität etc.) Rücksicht genommen.

--	--	--	--	--	--	--	--

Die inhaltliche Planung der Angebote entsteht im Austausch mit der Zielgruppe.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es werden niederschwellige Angebote konzipiert, um Zugänge zu erleichtern.

--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu						trifft nicht zu	weiß nicht

Bei der Durchführung von pädagogischen Angeboten werden auftretende diskriminierende Handlungen und Aussagen thematisiert.

--	--	--	--	--	--	--	--

Pädagog*innen haben die Möglichkeit, auftretende Situationen von Diskriminierung mit Kolleg*innen zu reflektieren.

--	--	--	--	--	--	--	--

Bei externen Referent*innen wird darauf geachtet, dass sie eine antidiskriminierende und vielfaltsfördernde Haltung vertreten.

--	--	--	--	--	--	--	--

Der Jugendring hat eigene Angebote zum Thema Vielfalt und Diskriminierung.

--	--	--	--	--	--	--	--

Angebote, die für Vielfalt und Diskriminierung sensibilisieren, sind längerfristig geplant und/oder fest verankert.

--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu					trifft nicht zu		weiß nicht

Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit des Jugendrings spiegelt gesellschaftliche Vielfalt wider.

--	--	--	--	--	--	--	--

Der Jugendring achtet auf eine nicht-diskriminierende Darstellung in seiner Öffentlichkeitsarbeit.

--	--	--	--	--	--	--	--

Informationsmaterial, Flyer und die Homepage sind geschlechterneutral und bedarfsorientiert gestaltet:

mehrsprachig

--	--	--	--	--	--	--	--

in leichter Sprache

--	--	--	--	--	--	--	--

barrierearm für Menschen mit Sehbeeinträchtigung und blinde Menschen

--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu					trifft nicht zu		weiß nicht

Die diskriminierende Wirkung von Bildern, Sprache, Texten und einzelnen Wörtern in der Öffentlichkeitsarbeit wird von den Mitarbeiter*innen diskutiert.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es werden politische Selbstbezeichnungen (siehe »faire Sprache in der Jugendarbeit« S.46) verwendet.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es wird Informationsmaterial zum Themenbereich zur Verfügung gestellt.

--	--	--	--	--	--	--	--

Kooperationen und Netzwerke

Es besteht Kontakt zu

Vereinigungen junger Menschen mit Migrationshintergrund (VJM)/migrantischen Selbstorganisationen.

--	--	--	--	--	--	--	--

Vereinen und Verbänden, welche sich gegen Diskriminierung und für Vielfalt einsetzen.

--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu						trifft nicht zu	weiß nicht

Selbstorganisationen anderer gesellschaftlich benachteiligter Gruppen (z. B. queere Organisationen, Organisationen von Menschen mit Behinderung).

--	--	--	--	--	--	--	--

Es bestehen Kooperationen und Netzwerke zu

Vereinigungen junger Menschen mit Migrationshintergrund (VJM)/migrantischen Selbstorganisationen.

--	--	--	--	--	--	--	--

Vereinen und Verbände, welche sich gegen Diskriminierung und für Vielfalt einsetzen.

--	--	--	--	--	--	--	--

Selbstorganisationen anderer gesellschaftlich benachteiligter Gruppen (z. B. queere Organisationen, Organisationen von Menschen mit Behinderung).

--	--	--	--	--	--	--	--

Kommunikation

Im Jugendring ist eine wertschätzende Kommunikation etabliert.

--	--	--	--	--	--	--	--

trifft voll zu						trifft nicht zu	weiß nicht

Kommunikation, Information, Austausch und Technologie-nutzung sind barrierefrei gestaltet.

--	--	--	--	--	--	--	--

Rassistischer, sexistischer und anderweitig diskriminierender Sprachgebrauch wird nicht toleriert.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es bestehen Informationsmöglichkeiten zu einem nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch (z. B. durch einen Leitfa-den etc.).

--	--	--	--	--	--	--	--

Es ist Raum für Austausch zwischen allen Hierarchieebenen und Positionen.

--	--	--	--	--	--	--	--

Es gibt Raum, Kritik und Bedenken zu äußern.

--	--	--	--	--	--	--	--

Und jetzt? Auswertung des Selbstchecks – Festlegung von Zielen und Planung von Maßnahmen

Als offensichtliche Frage steht nun im Raum: „Was passiert mit den ganzen ausgefüllten Selbstchecks?“

Die individuell bearbeiteten Selbstchecks bieten bei einem ersten gemeinsamen Treffen eine gute Grundlage für den Einstieg in eine Diskussion. Die Beantwortung der Fragen des Selbstchecks spiegelt die individuelle Wahrnehmung wider und wird dabei zwangsläufig verschiedene Ergebnisse zur Folge haben. Deshalb ist es wichtig, möglichst viele Mitarbeiter*innen ins Gespräch zu bringen, um unterschiedliche Sichtweisen einzuholen und damit einen möglichst umfassenden selbstkritischen Blick zu ermöglichen.

So kann ein gemeinsames Bild der eigenen Institution entstehen und darüber die Notwendigkeit von Veränderung erkannt werden. Als dafür geeignetes Setting können methodische Ansätze mit Großgruppenverfahren, wie z.B. die Methoden Open Space, World Café oder Zukunftswerkstatt dienen.

Mit diesen drei Methoden ist es möglich, zunächst Ziele zu formulieren und aus diesen heraus einzelne Maßnahmen abzuleiten. Konkrete Ziele zu formulieren bedeutet, sich die künftig zu erreichenden Zustände vorzustellen und dafür spezifische, messbare, attraktive, realistische und zeitlich terminierte Ziele festzuhalten.

Diese Ziel- und Maßnahmenfindung kann zusammen mit einem*r pädagogischen Mitarbeiter*in des Bezirksjugendrings Mittelfranken durchgeführt werden.

Ideen für Fragestellungen in Zukunftswerkstätten, World Cafés oder Open Spaces:

- Welche Bereiche setzen wir gut um? / Wo sehen wir unsere Stärken und Ressourcen?
- Was können wir als Jugendring verändern oder verbessern?
- Wobei benötigen wir als Jugendring fachliche Expertise oder Unterstützung?
- Welche konkreten Maßnahmen erfolgen im nächsten Schritt?

Ist die Bestandsaufnahme durchgeführt, muss nun jeder einzelne Jugendring, abhängig von seinen Ressourcen und Kapazitäten, entscheiden, ob er den Prozess der migrationspädagogischen Öffnung entweder selbst organisiert oder dieser von externen Expert*innen begleitet werden soll. In beiden Fällen ist eine interne oder externe Person wichtig, die den Prozess der migrationspädagogischen Öffnung moderierend begleitet, um bei Bedarf zu intervenieren, aber auch um Impulse zu geben, den Prozess am Laufen zu halten und Befürchtungen und Widerstände gegenüber Veränderungen ernst zu nehmen und aufzugreifen.

Umsetzung und Evaluation

Zuletzt geht es um die Umsetzung der Maßnahmen. Um den Erfolg zu überprüfen, sind Indikatoren für die Ziele zu entwickeln, die anzeigen, ob die Ziele tatsächlich erreicht wurden. Außerdem ist es sinnvoll, einen Berichtsweg zu etablieren, mithilfe dessen die Mitarbeiter*innen des Jugendrings regelmäßig über den Fortschritt informiert werden.

2. RASSISMUS

IST...

Zum Diskriminierungsmuster „Rassismus“ gibt es verschiedenste Theorien, Erklärungsansätze und Definitionen.

Dieses Kapitel versucht die wichtigsten Merkmale von Rassismus aufzugreifen und an Beispielen aus der Jugendarbeit deutlich zu machen.

ALLTÄGLICH

...wenn ein nicht-weißer Jugendlicher auf Englisch oder in langsamer Kindersprache angesprochen wird, weil der*die Pädagoge*in davon ausgeht, dass er*sie kein oder wenig Deutsch spricht.

Auch neutral oder positiv gemeinte Aussagen oder Handlungen im Alltag können vermeintliches Anderssein und Nichtzugehörigkeit implizieren. In diesem Fall liegt diesem Verhalten die Annahme zugrunde, dass deutsche Staatsbürger*innen alle weiß sind. Die Geschichte Schwarzer Deutscher und der Migration wird dadurch missachtet. Andere Beispiele für Alltagsrassismus – Grenzüberschreitungen mit denen sich Schwarze Jugendliche und Jugendliche of Color oft auseinandersetzen müssen, sind „in die Haare greifen“ oder „neugierig ausgefragt werden“.

SOZIALISIERUNG

...wenn Jugendliche sich beim Fasching im Jugendhaus als Mexikaner und Indianer verkleiden, weil es schon ihre Lieblingskostüme im Kindergarten waren.

... Bestimmte Kostüme reduzieren ganze Kulturen auf Stereotype. Rassismus ist in der ganzen Gesellschaft präsent. Wir alle werden von klein auf damit konfrontiert. Rassismus prägt unsere Denkmuster, unsere Sprache und ist damit auch in Kinderbüchern, Schulbüchern, in der Werbung und in der Art, in der medialen Berichterstattung vertreten. Deshalb kann von „rassistischer Sozialisierung“ gesprochen werden.

SUBJEKTIV

...was der*die betroffene Jugendliche als rassistisch empfindet.

Aufgrund der bis heute anhaltenden globalen Vormachtstellung des „weißen Nordens“ gegenüber dem „Schwarzen Süden“ kann es keinen Rassismus gegen weiße Menschen geben, auch wenn diese wegen ihrer Hautfarbe in anderen Ländern ungleichbehandelt/benachteiligt werden. Für weiße Menschen ist es deshalb nicht nachvollziehbar, wie Menschen, die von Rassismus betroffen sind, bestimmte Aussagen oder Verhaltensweisen empfinden. Deswegen liegt die Definition von Rassismus bei den Betroffenen selbst. Was sie als rassistisch empfinden, sollte als solches betrachtet werden, ungeachtet der Wahrnehmung anderer (weißer) Beteiligter.

OTHERING

...wenn ein in Deutschland geborenes Kind immigrierter Eltern auf einer Jugendfreizeit von Pädagoginnen aufgefordert wird, von seinem „Heimatland“ (z.B. Türkei) zu erzählen ... und es dann auch noch gefragt wird, wann es dorthin zurückgehen wird.

„Othering“ findet statt, wenn Mitmenschen als „fremd“ oder „anders“ dargestellt und angesprochen werden und damit von einer (gesellschaftlich konstruierten – oft willkürlich festgelegten) Norm abweichen.

Für den*die Pädagogen*in in diesem Beispiel weicht das Kind von der Norm (weiß, deutsche Eltern etc.) ab und er*sie grenzt es von den anderen Teilnehmer*innen der Freizeit aus: Er*sie geht davon aus, dass das Kind notwendigerweise eine enge Beziehung zum Herkunftsland der Eltern hat und dieses als seine „Heimat“ ansieht. Möglicherweise hat das Kind aber das Herkunftsland der Eltern noch nie besucht. Othering findet oft in Bildungseinrichtungen statt, wenn etwa bestimmte Jugendliche als Expert*innen „ihrer“ Kultur befragt werden. Demgegenüber sollten Jugendliche vielmehr dazu ermutigt werden, ihre eigenen Sichtweisen zu äußern und zu vertreten.

STRUKTURELL UND INSTITUTIONELL

...wenn eine Angestellte entlassen wird, weil sie begonnen hat, ein Kopftuch zu tragen.

Im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sind in Deutschland laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verboten. Im Beispielfall liegt nach dem AGG eine unzulässige Benachteiligung bei diskriminierenden „Entlassungsbedingungen, insbesondere in [...] Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses“ vor. Trotzdem billigen Gerichte immer wieder solche Entlassungen, zum Beispiel, wenn ein Unternehmen „wirtschaftliche Nachteile“ darlegen

kann. Struktureller Rassismus ist, wenn staatliche Institutionen diese Gründe als wichtiger bewerten als Anti-Diskriminierung. Rassismus kommt in unserer Gesellschaft in verschiedensten Institutionen vor. Beispielsweise bei der Polizei, im Bildungssystem, im Justizsystem, oder auch dem Arbeits- und Wohnungsmarkt. Schwarze Menschen und People of Color erleben hier Ausschluss.

NICHT IMMER BÖSE GEMEINT

...wenn ein Jugendring für afrodeutsche Kinder einen Trommel-Workshop organisiert, weil sie „doch besonders musikalisch sind“.

Auch die Zuschreibung vermeintlich positiver Eigenschaften zu einer bestimmten Hautfarbe ist rassistisch. Oft geht das einher mit negativen Eigenschaften, die der Person an anderer Stelle zugeschrieben werden.

GEWALTTÄTIG

...wenn ein Jugendlicher (weiß) einen anderen Jugendlichen (Schwarz) schlägt. ...

Die Amadeu Antonio Stiftung zählt seit 1990 die Anzahl der Todesopfer rechter Gewalt in Deutschland. Bis Mitte November 2019 waren es 198 Todesopfer und 12 Verdachtsfälle. Viele Taten davon waren rassistisch motiviert und längst nicht alle Opfer waren „Ausländer“. Rassismus lässt sich nicht an der Staatsangehörigkeit festmachen. Daher ist es auch falsch von Fremden- oder Ausländerfeindlichkeit zu sprechen.

PASSIV

...und niemand Hilfe ruft.

Jedes Mitglied unserer Gesellschaft ist zu Zivilcourage und Solidarität mit den Opfern rassistischer Gewalt aufgefordert. Dies bedeutet, sich falls nötig einzumischen und einzugreifen.

NICHT IMMER AN „RASSE“ GEBUNDEN.

...wenn eine kopftuchtragende Muslima als „unterdrückt“ oder ein muslimischer Jugendlicher als gewalttätiger Macho abgestempelt wird.

Beim Antimuslimischen Rassismus werden Muslim*innen negative Eigenschaften wie „Rückständigkeit“, „Gewaltbereitschaft“, „Frauenfeindlichkeit“ und „mangelnde Emanzipation“ durch ihre Religionszugehörigkeit zugeschrieben. Spätestens seit dem 11. September 2001 gilt „der Islam“ als Bedrohung für „die westliche Welt“. Muslim*innen wird damit die Position der „Fremden“ zugewiesen, die vorher über „Rasse“, „Ethnie“ oder „Kultur“ definiert wurde. In Politik und Medien wird das Bild des gewalttätigen „Islamisten“ immer wieder reproduziert. Rechtspopulistische Parteien profilieren sich mit Hetze gegen Moscheen, Minarette oder Kopftücher. Alice Weidel von der AfD spricht beispielsweise 2018 im Bundestag von „Kopftuch-Mädchen“ und „Messer-Männern“.

IN DER SPRACHE

...wenn es auf der Jugendfreizeit Currywurst mit „Zigeunersauce“ und zum Nachtisch einen „Mohrenkopf“ gibt.

Sprache bestimmt, wie Wirklichkeit wahrgenommen wird und ist daher ein mächtiges Mittel, um Denkweisen und Handeln zu beeinflussen. Rassistische Ausdrücke kennzeichnen sich auch dadurch, dass sie unterschwellig abwertende Assoziationen hervorrufen. Jedes Mal, wenn ein solcher Ausdruck verwendet wird, werden rassistische Denkweisen aufrechterhalten. Durch einen bewussten Umgang mit Sprache können solche Denkweisen abgebaut werden.

EXOTISIERUNG

...wenn eine Jugendliche erzählt, dass sie sich einen Schwarzen Freund sucht, „weil Schwarze doch so gut im Bett sind“.

Angenommene und zugeschriebene Eigenschaften wie „fremd“ und „anders“ werden durch Exotisierung verknüpft mit Eigenschaften wie „interessant“, „spannend“ oder „außergewöhnlich“. In der vermeintlich positiv gemeinten Zuschreibung sind negative Assoziationen versteckt, die bestehende Stereotype reproduzieren und festigen.

POPULISMUS

...wenn „die Migranten“ für soziale und politische Probleme verantwortlich gemacht werden und damit Unsicherheit und Abgrenzung geschürt wird.

Kinder und Jugendliche, mit denen Jugendringe arbeiten, sind täglich mit populistischen Thesen konfrontiert, unter anderem auch in sozialen Netzwerken. Die Vorstellung, dass soziale Probleme vor allem durch eine „Überfremdung“ der Gesellschaft entstehen, ist irreführend. Denn die Schuld für soziale Probleme wird bei anderen gesucht, während „die Deutschen“ als einheitliche („rechtschaffene und arbeitende“) Gemeinschaft erscheinen. Im Gegensatz dazu wird Leuten, die zugewandert sind, unterstellt, dass sie „anders“ sind, in die Sozialsysteme einwandern und vermeintlich, anders als „die Deutschen“, faul sind. Indem sich von zugewanderten Menschen abgegrenzt wird, scheinen alle politischen Probleme gelöst. Dies ist eine populistische Form von Rassismus und konstruiert neue Mythen.

3.

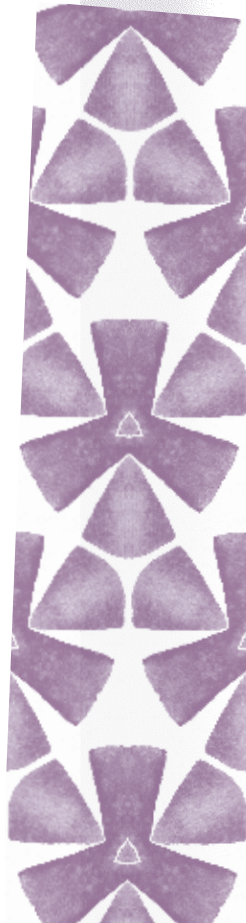
Rassismuskritisches
Glossar –
Faire Sprache in der
Jugendarbeit

Sprache ist immer und überall. Sie ist in der Jugendarbeit eines der entscheidenden Werkzeuge.

Sprache wird häufig als etwas angesehen, was zunächst neutral ist und die Realität einfach abbildet. Jedoch verändern wir durch Sprache unsere Wirklichkeit. Wir blenden Identitäten und Lebensentwürfe aus, wir schreiben Eigenschaften zu, wir stellen Parallelen, Gleichheiten und Differenzen zwischen Menschen her. Sprache ist ein Resultat gesellschaftlicher (Aushandlungs-)Prozesse und immer in Bewegung und veränderbar. **Als Jugendringe wollen wir einen fairen Umgang mit Menschen– dazu ist ein fairer Sprachgebrauch notwendig.** Wir müssen uns also der Möglichkeiten, der Grenzen und der Wirkung von Sprache bewusst sein, die wir gegenüber Kindern und Jugendlichen und Kolleg*innen verwenden.

Ein bewusster und kritischer Umgang mit Sprache in der Jugendarbeit erfordert eine professionelle Haltung sowie ein Hinterfragen des eigenen Sprachgebrauchs.

Da viele Begriffe aufgrund ihrer Anwendung und Entstehung in unserer Geschichte oft sehr negativ konnotiert sind, besteht zum Teil eine große Verunsicherung darüber, welche Wörter diskriminierend wirken können. Dieses Glossar soll ein paar Anregungen für einen fairen Sprachgebrauch geben, um dieser Unsicherheit entgegenzuwirken und zusätzlich zentrale Begriffe der rassismuskritischen Jugendarbeit erklären.



Dieses Glossar hat nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, da sich Sprache ständig verändert und deshalb sprachensible Konzepte laufend angepasst werden müssen. Für Begriffe, die in diesem Glossar nicht vorkommen, bietet sich angelehnt an Arndt/ Hornscheidt folgendes Analyseverfahren an, um sprachliche Diskriminierung aufzudecken:

1.

Was ist der Hintergrund eines Begriffs?
Wann entstand er, wer benutzte ihn und wer wurde bezeichnet?

2.

Wie wird das Wort aktuell verwendet?
Wie hat sich die ursprüngliche Bedeutung verändert?

3.

In welchen Sprichwörtern kommt das Wort vor?
Welche Assoziationen ruft es damit hervor und in welchem Kontext bekommt es damit eine Bedeutung?

Diskriminierende Begriffe

„Asylant*in“:

Die Bezeichnung wurde Anfang der 1980er Jahre geprägt, um Asylsuchende von offiziell anerkannten „schutzbedürftigen Geflüchteten“ abzugrenzen. Die Fremdbezeichnung ruft negative Assoziationen hervor und wurde durch ihren häufig abwertenden Gebrauch zum Schimpfwort. Heute wird sie vor allem am rechtspopulistischen und rechtsextremen Rand benutzt. Daher sollten neutrale Begriffe wie „Asylsuchende“ oder „Geflüchtete“ verwendet werden.

„Indianer*in“ (I-Wort):

Fremdbezeichnung für eine abwertende und vereinfachende Bezeichnung verschiedenster Bevölkerungsgruppen Amerikas.

„Neger*in“ (N-Wort):

Umschreibung für eine beleidigende Bezeichnung von Schwarzen Menschen. Ein Begriff aus der „modernen“ Rassentheorie welcher durch die Abwertung von Menschen mit dunkler Hautfarbe die Kolonialisierung, Gewaltexzesse und der Versklavung von Millionen Afrikaner*innen durch europäische Großmächte legitimieren sollte.

„Zigeuner*in“ (Z-Wort):

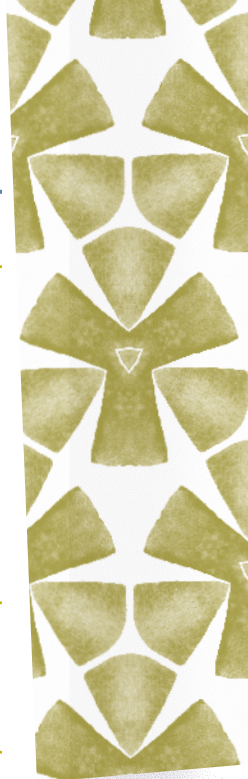
Diskriminierende Fremdbezeichnung für Sinti und Roma, die von den meisten Angehörigen betroffener Gruppen als verletzend und beleidigend empfunden wird.

„Mohr*in“ (M-Wort):

Aus dem deutschen Kolonialismus stammende beleidigende Bezeichnung von Schwarzen Menschen.

Fremdbezeichnung

Siehe Selbstbezeichnung, siehe S. 41.



Kulturalisierung:

eine Form des Rassismus, bei der Kultur als wesentliche, zentrale und determinierende Erklärung für (individuelle) Handlungen, Einstellungen, Verhaltensweisen bestimmt wird.

Orientalismus:

Dieses Konzept wurde durch den Theoretiker Edward Said bekannt. Dabei geht es um den westlichen Blick auf den sogenannten „Orient“. Dies reicht von verzerrten und stereotypisierten Bildern durch Abenteuerromane Karl Mays oder Erzählungen wie „Tausendundeine Nacht“ hin zu einem derzeit wachsenden rechtspopulistischen Diskurs um Islam und Zuwanderung, kulturelle Identitäten in Deutschland und Europa.

Wichtig für die Internationale Jugendarbeit:

Entwicklungsland: Afrikanische und asiatische Länder werden von Europäer*innen oft als „Entwicklungsländer“ bezeichnet. Sie werden als Staaten betrachtet, die sich zu etwas hin entwickeln müssten, wofür Europa das Vorbild und der Maßstab sein soll. Alternativ siehe Globaler Norden & Globaler Süden, siehe S.41.

Dritte Welt: Ähnlich wie beim Begriff „Entwicklungsland“ wird auch hier ein ungleiches Bild in Form einer Hierarchisierung gezeichnet. Ungleiche ökonomische und politische Wirklichkeiten werden dadurch erklärt, dass die „Dritte Welt“ einfach noch nicht so modern, fortschrittlich, entwickelt sei. Mit dieser Erzählung macht man* die Menschen dort für die Verhältnisse verantwortlich und verschleiert die gewalttätige koloniale Vergangenheit, aus der gegenwärtige politische und ökonomische Verhältnisse entstanden sind.



Diskriminierende Begriffe und Beleidigungen

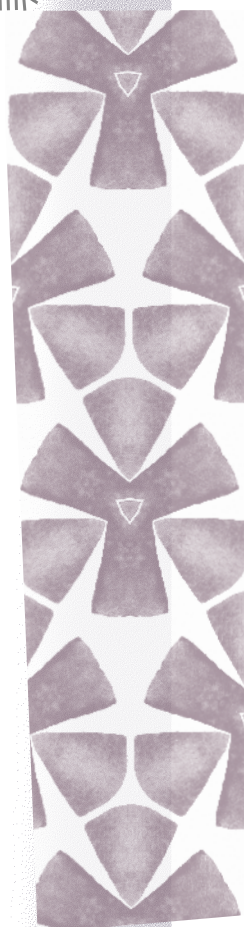
Sofern die Nennung von beleidigenden Begriffen etwa zu Analyse- zwecken nicht vermeidbar ist, können wir diese z.B. durch N-Wort, I-Wort, Z-Wort ersetzen (siehe S.38). Solche Abkürzungen können sprachliche Irritation hervorrufen und dazu anregen, über die Wirkmächtigkeit von Sprache nachzudenken. Wenn jemand einen Begriff wie das N-Wort als individuelle Selbstbezeichnung wählt, rechtfertigt das noch nicht den Gebrauch durch andere Personen. Weiterhin ist es wichtig, dass wir vermeintlich positiv gemeinte Begriffe hinterfragen, weil sie verletzend sein können, wenn ihnen diskriminierende Konzepte zugrunde liegen – unabhängig von der Intention, mit der sie geäußert werden. Wird etwa ein Schwarzes Kind als Schokobaby bezeichnet, oder eine PoC-Frau als rassig oder exotisch, so impliziert das ein Rassedenken, das Menschen alleine über Attribute definiert, die von der weißen Norm abweichen.

Faire Begriffe

People of Color/ Person of Color (PoC)/ Jugendliche of Color:

Selbstbezeichnung für nicht-weiße Personen. Sie stammt aus der Bürgerrechtsbewegung der USA und zielt auf die Vereinigung von unterschiedlichen Gruppen ab, die Rassismus erfahren haben, um so Kräfte zu bündeln und gemeinsam gegen Rassismus zu kämpfen.

Schwarz: Die Großschreibung des Adjektivs zur Bezeichnung von Personen soll deutlich machen, dass es sich um eine sozial konstruierte Kategorie von „Rasse“ handelt (vgl. weiß). Schwarz und weiß bezeichnen politische und soziale Konstruktionen und sind nicht als biologische Eigenschaften (Hautfarbe) zu verstehen.



weiß: Die Kleinschreibung des Adjektivs zur Beschreibung von Personen weist darauf hin, dass es sich im Gegensatz zu Schwarz um die gesellschaftliche Norm handelt und kehrt so die Hierarchie zwischen Schwarz und weiß um. Gesellschaftlich dominante Gruppen behalten sich das Privileg der Bezeichnung anderer Gruppen und die Deutungshoheit über diskriminierende Begriffe vor. Hier hilft der Rückgriff auf Selbstbezeichnungen. Dies sind Bezeichnungen, mit der jemand oder eine Gruppe sich selbst benennt. Der Begriff „Schwarz“ ist eine **Selbstbezeichnung** von Menschen mit afrikanischer Herkunft. Dabei handelt es sich um eine politische Selbstbezeichnung, weil diese Bezeichnung eingeführt wurde, um sich von rassistischen Fremdbezeichnungen abzugrenzen und Rassismus entgegenzuwirken.

Mit dem Begriff **Globaler Süden** wird eine im globalen System benachteiligte gesellschaftliche, politische und ökonomische Position beschrieben. **Globaler Norden** hingegen bestimmt eine mit Vorteilen bedachte Position.

Machtverhältnisse umfassen hierbei insbesondere drei Dimensionen:

-
1. Eroberung, Kontrolle und ökonomische Ausbeutung sowie die Zwangsintegration in ein globales kapitalistisches Wirtschafts- und Gesellschaftssystem
 2. die weltweite Verbreitung europäischer Wissenssysteme und die Formung des Bewusstseins der (ehemaligen) Kolonisierenden und (ehemaligen) Kolonisierten
 3. Rassismus
-

Diskriminierungsformen

Antiziganismus: Eine Form von Rassismus gegenüber Menschen, die als „Zigeuner“ wahrgenommen werden. Häufig sind dies Sinti und Roma.

Antisemitismus: Rassismus gegenüber Jüd*innen.
Antimuslimischer Rassismus / Islamfeindlichkeit: Rassismus gegen Muslim*innen oder Einwander*innen welche als Muslim*innen wahrgenommen werden.

Diskriminierung: Die wirtschaftliche, kulturelle oder soziale Benachteiligung und/oder Ausgrenzung von Personen oder Gruppen aufgrund ihnen zugeschriebener Merkmale.

Klassismus: Beim Klassismus geht es darum, dass Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft benachteiligt werden. Die soziale Herkunft wird dabei z.B. über den Beruf, den Bildungsgrad, den Geschmack, das Gehalt, die Hobbies, den Dialekt etc. definiert.

Sexismus: Sexismus bezeichnet jede Form der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts sowie die diesem Phänomen zugrunde liegende Geschlechterrollen festschreibende und hierarchisierende Ideologie.

Rassismuskritische Ansätze und Konzepte

Anti-Bias-Ansatz: „Bias“ (englisch) bedeutet übersetzt „Voreingenommenheit“. Es ist ein pädagogischer Ansatz für Bildungsgerechtigkeit und Inklusion. Ziel des Anti-Bias-Ansatz in der pädagogischen Arbeit ist es, Vorurteile und Diskriminierung sichtbar zu machen und abzubauen.

Diversitätsbewusstsein: Diversität / Diversity oder auch Vielfalt bezieht sich auf sogenannte „Differenzlinien“ wie Geschlecht, Kultur, Religion, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, körperliche Verfasstheit, sozialer Stand usw.. Beim Diversitätsbewusstsein geht es um beides: die Anerkennung von Vielfalt und gleichzeitig um das Sich-Positionieren gegen Unrecht und Diskriminierung aufgrund dieser Differenzlinien.

Empowerment: Ein pädagogisches Konzept welches in der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Selbsthilfebewegung der 1960er Jahren sowie den Befreiungsbewegungen des Globalen Südens ihren Ursprung findet. Empowerment kann mit Selbstbefähigung oder Selbststärkung übersetzt werden. Gemeint ist damit ein Prozess, in dem benachteiligte Menschen ihre eigenen Kräfte entwickeln und Fähigkeiten nutzen, um an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben und auf eine Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse hinzuwirken.

Triggerwarnung: Ein wichtiges Instrument zur Thematisierung von Rassismus im Austausch mit Kindern und Jugendlichen of Color oder Schwarzen Kindern und Jugendlichen. Eine Triggerwarnung ist ein Warnhinweis, der Betroffene vor der Auseinandersetzung mit Medien oder Themen darauf hinweisen soll, dass im Folgenden Begriffe benutzt werden, die Erinnerungen und somit auch negative Gefühle an schmerzhaft Erfahrungen im Zusammenhang mit diesen Begriffen auslösen können. Im Kontext von Rassismus kann allein das Aussprechen oder Aufschreiben bestimmter rassistischer Worte sehr negative Gefühle auslösen.

Critical Whiteness (kritisches Weißsein): In diesem Konzept geht es darum, sich als weißer Mensch/ Pädagog*in der eigenen Privilegien bewusst zu werden, welche mit dem Weißsein einhergehen. Sie nimmt jene Kräfte in den Blick, die von Rassismus profitieren. Dabei soll eine Sensi-

bilisierung für möglicherweise noch nicht wahrgenommene Machtverhältnisse stattfinden, welche zur Benachteiligung von Menschen in unserer Gesellschaft führen.

Unterstützung durch den Bezirksjugendring Mittelfranken

Zum einen bietet der Bezirksjugendring Mittelfranken an, je nach Zielsetzung und Maßnahme des jeweiligen Jugendrings, im Bezirk Mittelfranken bedarfsorientierte Angebote zur migrationspädagogischen Öffnung zu entwickeln. Daneben unterstützt die Fachstelle für Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft auch Stadt- und Kreisjugendringe dabei, geeignete Referent*innen für eine längerfristige Organisationsentwicklung hinsichtlich einer migrationspädagogischen Öffnung zu finden.

Literaturnachweis

Kapitel 1. Migrationspädagogische Öffnung & Selbstcheck

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (Hrsg.) (2009): Jugendverbandserhebung. unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/64_11664_Jugendverbandserhebung2009.pdf (abgerufen am 04.12.2019).

JAGUSCH, Birgit (2011): Praxen der Anerkennung. Vereine von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Schwalbach am Taunus: Wochenschau Verlag.

LANDESJUGENDRING BRANDENBURG E.V. (Hrsg.) (2017): Der interkulturelle Selbstcheck. unter: <https://www.ljr-brandenburg.de/perspektiven/wp-content/uploads/sites/4/2017/11/Der-interkulturelle-Selbstcheck.pdf> (abgerufen am 04.12.2019).

MADUBUKO, Nkechi (2016): Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen. Münster: Unrast-Verlag.

MECHERIL, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz Verlag.

MECHERIL, Paul; CASTRO VARELA, Maria; DIRIM, Inci & MELTER, Klaus (2010): Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz Verlag.

PANESAR, Rita (2017) In: ZIVIZ GGMBH (Hrsg.) (2017): Wie interkulturelle Öffnung gelingt. unter: <http://ziviz.de/leitfaden-interkulturelle-oeffnung> (abgerufen am 04.12.2019).

SCHARATHOW, Wiebke (2014): Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Bielefeld: Transcript Verlag.

SCHROTH, Christian; DÜLL, Hélène; BERGER, Oliver; LUTZ-SIMON, Stefan (2018). BAYERISCHER JUGENDRING K.D.Ö.R (Hrsg.) (2018):

Potential Vielfalt. Eine Arbeitshilfe zur Interkulturellen Öffnung der Jugendarbeit in Bayern. Augsburg: Mellon Design GmbH.

Kapitel 2. Rassismus ist...

AG POSTKOLONIALE MIGRATION(EN) UND ANTI-RASSISMUS IM STUDIENWERK DER HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG (2013): RCG – Magazin zu Intersektionalität. unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/rcg_magazin_komplett2014_10_11_1.pdf (abgerufen am 04.12.2019)

AMADEU ANTONIO STIFTUNG; STERN.DE (Hrsg.) (2019): Chronik flüchtlingsfeindlicher Vorfälle. <http://mut-gegen-rechte-gewalt.de/service/chronik-vorfaelle> (abgerufen am 04.12.2019).

BALIBAR, Etienne; WALLERSTEIN, Immanuel (2014): Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten. 3. Auflage. Hamburg: Argument Verlag.

GLOKAL E.V. (Hrsg.) (2013): Mit kolonialen Grüßen. Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten rassismuskritisch betrachtet. Berlin: Hinkelsteindruck.

HALL, Stuart (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag.

Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: Transcript Verlag.

Kapitel 3. Glossar – faire Sprache in der Jugendarbeit

AMADEU ANTONIO STIFTUNG; JU:AN (2014): Antisemitismus- und Rassismuskritische Jugendarbeit. unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf> (abgerufen am 04.12.2019).

ARNDT, Susann; OFUATEY-ALAZARD, Nadja (2015): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast-Verlag.

ARNDT, Susan (2012): Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen. München: Verlag C.H.Beck.

ATTIA, Iman (2009): Diskurse des Orientalismus und antimuslimischen Rassismus in Deutschland? In: MELTER, Claus; MECHERIL, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach: Wochenschau Verlag.

GLOKAL E.V. (Hrsg.) (2013): Mit kolonialen Grüßen. Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten rassismuskritisch betrachtet. Berlin: Hinkelsteindruck.

KILOMBA, Grada (2009): Das N-Wort. BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (Hrsg.)(2009): <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all> (abgerufen am 04.12.2019).

MENGIS, Eden; DRÜCKER, Ansgar (2019). In: INFORMATIONEN- UND DOKUMENTATIONSZENTRUM FÜR ANTIRASSISMUSARBEIT E.V. (HRSG.) (2019): Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis. Weinheim: Beltz Verlag.

ROMMELSPACHER, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: MELTER, Claus; MECHERIL, Paul (Hrsg.) (2009): Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach: Wochenschau Verlag.