

Räume für Selbstreflexion – rassismuskritische Ansätze einer Jugendhilfeeinrichtung

Jutta Goltz, Leonie Rosenbauer, Karin Burth

Die Anfrage des Redaktionsteams nach der praktischen Umsetzung rassismuskritischer Ansätze in der Jugendhilfe löst erst einmal Verunsicherung bei Praktiker*innen aus: Was macht unsere Einrichtung mit Jugendhilfe diesbezüglich eigentlich? Was bedeutet „konzeptionell verankert“? Wie setzen dies einzelne Teams in ihren Handlungsfeldern um? Wie theoretisch fundiert ist unser Handeln? Im Folgenden werden Arbeitsprinzipien und Erfahrungswerte vorgestellt, die von Mitarbeiter*innen und Bereichsleitung der Einrichtung im kollegialen Austausch als wesentlich für rassismuskritische Ansätze in Jugendhilfeeinrichtungen identifiziert wurden.

Leitung und Teams

Eine zentrale Erkenntnis der letzten Jahre ist: Die Umsetzung rassismus- und diskriminierungskritischer Ansätze steht und fällt mit einer entsprechenden Professionalität der Mitarbeitenden. Wir müssen also erst einmal bei uns selbst anfangen. Rassismuskritisches Arbeiten und Handeln muss daher in der Einrichtung als fachlicher Standard einer menschenrechtsbasierten Pädagogik gesetzt werden – angefangen auf der Leitungsebene, die fachliche Impulse setzt und für das Thema motiviert, Fortbildungen organisiert (eintägig, mehrmodulig) und entsprechende Erwartungen an die Fachlichkeit der Mitarbeitenden formuliert. Wir haben eine Arbeitsgruppe in der Einrichtung (bestehend aus Leitung und Mitarbeitenden), die Bedarfe identifiziert, auch wenn wir phasenweise unterschiedlich intensiv am Thema dranbleiben. Teams brauchen eine gemeinsame Grundhaltung – wie reagieren Fachkräfte, wenn Jugendliche von rassistischen Übergriffen durch Lehrkräfte oder Ausbilder*innen berichten, was tun sie, wenn Jugendliche Anderen ständig in die Haare fassen oder nicht neben einer/m schwarzen Jugendlichen sitzen möchten, wenn Mädchen von sexualisierter Gewalt berichten? Wir beobachten immer wieder, dass Fachkräfte hier Situationen und Erfahrungen von Kindern, Jugendlichen und Eltern relativieren, bagatell-

sieren und so verhindern, dass Themen angesprochen werden können. In Teams hingegen, die eine diskriminierungskritische Haltung haben, werden solche Anlässe im Alltag sofort aufgegriffen, wird interveniert, Position bezogen, diskutiert, gehandelt. Herausfordernd sind (fehlende) Auseinandersetzungen auf kollegialer Ebene: Wie reagiere ich, wenn ein*e Kolleg*in sich diskriminierend äußert oder verhält? Hier ist es viel schwieriger, Dinge anzusprechen, sodass die Themen oft zugunsten einer guten Kollegialität ausgespart werden. Eine klare Positionierung der Leitungsebene schafft hier Klarheit und sorgt für Entlastung.

Räume für Selbstreflexion

Eine diskriminierungskritische Grundhaltung entwickelt sich, wächst durch Austausch, Selbstreflexion, verlangt ein genaues Hinschauen und Analysieren von Situationen. Sie wächst, wenn in Teams eine wertfreie Konfliktkultur vorhanden ist und eigene Unsensibilitäten nicht als „Fehler“ gedeutet werden. Nur so wird ein offener Austausch über reduzierende Zuschreibungen möglich. Ein Beispiel: In einer Wohngruppe wird ein 15-jähriges syrisches Mädchen aufgenommen, das in ihrer auch hier lebenden Herkunftsfamilie viel patriarchale Gewalt und Einschränkung erlebte. Für die Mitarbeitenden war sie sehr

schnell in der Schublade „klein, geflüchtet, Muslima“ – und es war eine Herausforderung für das Team, diese Bilder zu reflektieren und zu hinterfragen: In welchen Rahmen haben auch die Professionellen die Jugendliche gepresst – und wo wurden deren Entscheidungen tatsächlich als selbstbestimmte Handlungen gesehen und nicht als Reaktion eines unterdrückten Opfers? Ein zweites Beispiel aus einer Wohngruppe: Ein 19-jähriger Jugendlicher aus Somalia kam mehrfach nicht in eine Tübinger Diskothek und fühlte sich von den Türstehern der Einrichtung rassistisch behandelt. Dem Team war klar: Das geht nicht, das muss zur Anzeige gebracht werden! Der Jugendliche wurde zu adis e.V. (Beratungsstelle Antidiskriminierung) begleitet – und es war hilfreich, den dortigen Berater zu erleben, der mit dem Jugendlichen herausgearbeitet hatte, was dieser will, was dessen nächste Schritte sein könnten. Der Jugendliche wollte ein klärendes Gespräch mit dem Geschäftsführer der Diskothek, das zwar stattfand, aber nichts Konkretes ergab. Aus Sicht des Teams war dies unbefriedigend, aus Sicht des Jugendlichen jedoch ausreichend. Sein Resümee: „Ich weiß jetzt, dass sie lügen“. Auch dies eine wichtige Lernerfahrung für die Fachkräfte: nicht übergriffig für jemanden handeln, sondern Räume für eigene, selbstbestimmte Entscheidungen herstellen.

Ein drittes Beispiel: In unserer Anlaufstelle zur beruflichen Orientierung (K.I.O.S.K.) arbeiteten wir die letzten Jahre ausschließlich mit geflüchteten jungen Menschen. Auch hier stellen sich Fragen: Was bedeutet es für junge Menschen mit Fluchterfahrung, wenn sie ausnahmslos der Gruppe der „Geflüchteten“ zugeordnet werden? Wir haben zwei junge Frauen aus unserer Beratungsarbeit gefragt: Sie fühlen sich nicht wohl mit dieser Bezeichnung. Sie wünschen sich als junge Frau wahrgenommen zu werden. Sie wissen selbst: Du bist nie „nicht Geflüchtete“, denn das ist deine Geschichte. Als „Geflüchtete“ adressiert sind sie aber Menschen, denen man nicht auf Anhieb viel zutraut, die durchweg auf Hilfe angewiesen sind. Wir fragen uns auch:

- Welche Bedeutung hat Arbeit für einen jungen Menschen? Muss der Beruf immer Erfüllung verheißen und der Selbstverwirklichung dienen? Sind für jeden Menschen Arbeit und Identität aufs Engste miteinander verknüpft?
- Was ist relevantes Wissen? Welche Fähigkeiten werden anerkannt und welche sind

irrelevant? Zum Beispiel die Fähigkeit, trotz Verlust der Heimat, Erfahrung von Flucht und Krieg weiterzugehen und die Hoffnung auf ein besseres Leben nicht zu verlieren.

- Welche Sprachen dienen der Karriere?
- Warum denken wir bei Bewerbungen von muslimischen Bewerber*innen automatisch darüber nach, ob sie ein Problem mit Schweinefleisch haben könnten oder mit dem anderen Geschlecht?
- „Ohne Fleiß kein Preis?“ oder „Jede*r ist seines/ihrer Glückes Schmied“: Welche Glaubenssätze und vermeintliche Wahrheiten der eigenen kulturellen Sozialisation lassen wir unhinterfragt in die Beratungsarbeit einfließen?

Was verraten diese Fragen über uns, unsere Bilder und Vorurteile über die vermeintlich Anderen? Machen wir sie nicht dadurch gerade zu „Anderen“?

Gelegenheiten schaffen

Gespräche über Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen entstehen häufig beiläufig, in informelleren Settings. Um diese Tür- und Angelgespräche zu initiieren, können Fachkräfte intendiert Irritationen in ihren Räumlichkeiten platzieren: Poster über Gendervielfalt, Symbole wie die LGBTIQ*-Fahne oder Postkarten zu Rassismus sind einige Beispiele aus der Praxis, die unserer Erfahrung nach zu „unverfänglichen“ Gesprächen führen, die weniger „missionarisch“ und normativ auf die Jugendlichen wirken können als eine festgesetzte Wohngruppenbesprechung oder bewusste Veranstaltung zum Thema. Auf diese Weise können immer wieder Irritationen und Impulse gesetzt werden.

Wichtig ist auch das Sichtbarmachen von Informationsmaterialien anderer Akteur*innen im unmittelbaren Sozialraum: Der Flyer der Beratungsstelle Antidiskriminierung, Veranstaltungshinweise von Migrantenselbstorganisationen und Vereinen, der Hinweis auf Angebote für queere, transidente Menschen, die Werbung für Empowermentangebote, die Werbung für lokale politische Gruppierungen ...

Partizipation

Ein rassismuskritischer Ansatz beinhaltet, dass Kinder, Jugendliche und Familien sich mit ihren Bedürfnissen und Fragen einbringen können, ihre Anliegen gehört, sie an der Konzipierung der Hilfe und Unterstützung beteiligt werden. Aber: Oft gibt es Hilfeplangespräche, bei denen wir hinterher dachten, dass die Ju-

gendlichen (und ihre Eltern) nichts verstanden haben. Immer wieder erleben wir Vormund*innen, die ein übergriffiges, stereotypisierendes Verhalten an den Tag leg(t)en. Häufig haben wir mit Lehrkräften zu tun, die genau wissen, dass eine Jugendliche mit Kopftuch sowieso keine Ausbildungsstelle finden wird.

Uns ist es wichtig, diese Fallstricke zu umgehen: das bedeutet, dass die Jugendlichen im Vorfeld gut über ihre Rechte aufgeklärt werden, dass Dolmetscher*innen beteiligt sind und finanziert werden, dass sie entsprechende Vorbilder kennen. Immer wieder übernehmen wir hier als Einrichtung auch finanzielle Ausgaben, die nicht rückerstattet werden – weil unsere Zielgruppen ein Recht auf Teilhabe haben: das Recht, das Gesprochene zu verstehen und sich mit eigenen Anliegen einzubringen, das Recht auf eine asylrechtliche Unterstützung.

Konflikte nicht scheuen

Wer über Rassismus und Diskriminierungen spricht, ist oft unbequem und wird als nervig empfunden. Dies gilt es auszuhalten – und trotzdem immer wieder auch die Konfrontation zu suchen. Sei es im Gespräch mit unseren Mitarbeitenden über deren abwertendes Verhalten (auch wenn dies bestritten wird), sei es in Gemeinwesenprojekten, wenn sich die gut situierte Nachbarschaft über den ihrer Meinung nach „asozialen“ Erziehungsstil geflüchteter Familien beschwert, sei es als Schulsozialarbeiterin, die rassistische Sprüche von Lehrkräften berichtet bekommt. Hier gilt es, gemeinsam Position zu beziehen – und Teams bspw. darin zu bestärken, gemeinsam mit der Wohngruppe einen Brief an den offensichtlich rassistischen Campingplatzbetreiber der Sommerfreizeit zu schreiben. Oder im Gemeinwesen Veranstaltungen zu moderieren, die Fragen und Wertevorstellungen des Zusammenlebens reflektieren: Das kann die Planung eines Nachbarschaftsfestes sein, eine konfliktreiche Hausversammlung zum Thema Lärm und Müll, der Streit um den (Nicht-)Einsatz von Pestiziden im interkulturellen Gemeinschaftsgarten. Konflikte gehören zum Zusammenleben dazu, sind eine Chance für Weiterentwicklung.

Wie politisch muss Soziale Arbeit sein?

Als Sozialarbeiter*in arbeiten wir nicht nur im Auftrag der Klient*innen und des Staates,

sondern auch im Auftrag der eigenen Fachlichkeit und Professionsethik. Mit diesem Trippelmandat ist es unerlässlich, strukturelle und soziale Schief lagen nach außen zu benennen und politische Forderungen zu stellen. Das Einwirken auf Strukturen, die Formulierung politischer Forderungen ist neben Einzelfall-, Gruppen- oder Gemeinwesenarbeit ein zentrales Element Sozialer Arbeit. Grundlage einer politischen Sozialen Arbeit sollte sein, nach außen nicht über die eine bestimmte Menschen-Gruppe zu sprechen, sondern mit ihnen, um sie darin zu unterstützen für sich selbst zu sprechen, für ihre Rechte einzutreten.

Ein Beispiel: Während des Corona-Lockdowns waren in Tübingen viele soziale Einrichtungen wie das Bürgeramt, die Ausländerbehörde oder das Jobcenter für den Publikumsbetrieb geschlossen. Für viele Jugendliche und Familien, die wir begleiten, eine schwierige Situation, da dadurch der Zugang zu Unterstützungsleistungen erschwert war. Wir haben uns als Einrichtung an politischen Protestaktionen beteiligt, um hier wieder eine Öffnung zu erreichen. Innerhalb der Stadtgesellschaft war dies umstritten und brisant diskutiert.

Ein anderes Beispiel: Wir beteiligen uns an Veranstaltungen zu Missständen in der Arbeitsmarktpolitik, die die Problematik des Niedriglohnssektors aufdecken. Geflüchteten jungen Menschen ohne Schulabschluss und relevanter Berufserfahrung bleibt oft nichts anderes als der Niedriglohnsektor. Auch wir arbeiten mit jungen Menschen, die fast ausschließlich auf Zeitarbeitsfirmen mit befristeten Arbeitsverhältnissen und unklaren Arbeitsbedingungen angewiesen sind.

Und dann gäbe es noch mehr zu sagen: beispielsweise zur Umsetzung von Empowermentangeboten, zum Thema Einfache Sprache, zur Frage möglichst diverser Teams, zur Reflexion eigener gesellschaftlicher Positionierungen und Privilegien, zum Umgang mit Ohnmacht angesichts institutioneller Diskriminierungen ... im nächsten Artikel.

*Jutta Goltz, Bereichsleitung kit jugendhilfe,
jutta.goltz@kit-jugendhilfe.de*

*Leonie Rosenbauer, Mitarbeiterin in einer
Wohngruppe, leonie.rosenbauer@kit-jugendhilfe.de*

*Karin Burth, Anlaufstelle K.I.O.S.K.,
karin.burth@kit-jugendhilfe.de*