

**Prozess zur
Qualitätsentwicklung der
Kinder- und Jugendarbeit
im Fachdienst Jugend**

Ergebnisbericht des
fünften Vertiefungsthemas

**Diversität und
Intersektionalität**

IT IS NOT OUR DIFFERENCES THAT DIVIDE US. IT IS OUR INABILITY TO RECOGNIZE, ACCEPT AND CELEBRATE THOSE DIFFERENCES.

Audre Lorde: Our dead behind us: Poems. 1994

Inhalt

01	Einleitung	3
02	Der Qualitätsentwicklungsprozess/ Methodik	4
03	Definition der Begriffe „Diversität“ und „Intersektionalität“	5
04	Diversität und Qualitätsentwicklung	14
05	Diversität als teamorientierte Aufgabe	16
06	Diversität als adressat:innenorientierte Aufgabe	19
07	Übergeordnete Handlungsziele: Diversität als Thema in der Jugendhilfeplanung	20
08	Herausforderungen	24
09	Anhang: Wirkungsziele, Handlungsziele und Indikatoren Tabellen mit Wirkungszielen, Handlungszielen und Indikatoren	26
10	Literaturverzeichnis	50

Bildquellen: freepik.com, istock.com

Konzeption & Realisierung:
GELBE GARAGE Werbeagentur

01

01 Einleitung

Die Kinder- und Jugendarbeit ist als Handlungsfeld der Sozialen Arbeit von ihrer Grundintention her immer schon auf gesellschaftliche Vielfalt und das Handeln in Verschiedenheiten zugeschnitten¹: kulturelle Übersetzung und Vermittlung sind demnach genuine Bestandteile dieses Handlungsfeldes und darum auch keine Herausforderung im eigentlichen Sinne – so könnte man denken.

Aus dem Blickwinkel der Diversität und Intersektionalität mit ihren Ursprüngen in den sozialen Bewegungen des 19./20. Jahrhunderts sieht das allerdings anders aus: hier geht es nämlich nicht allein um den Blick auf die Vielfalt, sondern zusätzlich darum, dass macht- und herrschaftsbezogene Strukturen das Entstehen von Vielfalt beschränken und verhindern. Der strukturelle Blickwinkel ist in der Sozialen Arbeit zwar nicht ausgeschlossen, jedoch ist die kritische Betrachtung des eigenen Arbeitsfeldes unter Berücksichtigung der Möglichkeit, selbst Teil dieser Ausgrenzungsstrukturen zu sein, nicht unbedingt verbreitet. Das liegt vor allem auch daran, dass die oben erwähnte Grundintention auf der Basis menschenrechtlicher Werte zunächst einmal ausschließlich positiv bewertet wird. Das wiederum kann dazu führen, sich selbst in der Rolle einer durchweg menschenrechtsbezogenen Profession als „diversitätsfähiger“ einzuordnen. Die Wirklichkeit der sozialpädagogischen Praxis zeigt aber, dass dies immer der Fall ist.

Ohne dass es zahlreiche ausformulierte Konzepte zur Diversität und Intersektionalität innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit gäbe, wird mit der vorliegenden Broschüre bestenfalls ein Rahmen entwickelt, der sich als Orientierung für die Praxis nutzen lässt. Dabei kann sich die Kinder- und Jugendarbeit auf ihren grundsätzlichen Auftrag, nämlich die Schaffung von Erfahrungsgelegenheiten zur Selbstermächtigung und zur Selbstwirksamkeit von jungen Menschen auf ihrem Weg der Identitätsbildung besinnen und diesen um die Aspekte der Vielfalt ergänzen. Indem sie das tut, ist sie gezwungen, sich macht- und herrschaftskritisch für ihre Adressat:innen einzusetzen, und danach zu fragen, wer und was konkret die Identitätsbildung junger Menschen fördert bzw. bremst und welche Mechanismen diesen Prozessen und Strukturen zugrunde liegen. Die Ausrichtung an Diversität und das Wissen um Intersektionalität ist deswegen ein eigenständiges Programm, das sowohl selbstreflexiv auf Mitarbeitende in der Organisation als auch mit Blick auf die Adressat:innen in ihren Lebenswelten

innerhalb der Gesellschaft hin umgesetzt werden muss. Im Ergebnis wird es dann kein einheitliches und finales Handlungskonzept für die sozialpädagogische Praxis der Kinder- und Jugendarbeit geben können, sondern allenthalben nur einen fortzuschreibenden Katalog mit Fragen und Aspekten rund um die Themen Vielfalt, Verschiedenheiten und Gemeinsamkeiten, deren Berücksichtigung in der sozialpädagogischen Praxis der Einrichtungen und Teams wiederkehrend diskutiert werden müssen.

Es ist also notwendig – wie bei allen Themen der Qualitätsentwicklung – auch das Thema Diversität und Intersektionalität zyklisch neu zu diskutieren; hier allerdings mit dem Unterschied, dass Mitarbeitende sich kritisch analysieren und hinterfragen, inwieweit sie selbst Teil eines gesellschaftlichen Herrschaftsapparates sind, der dazu beiträgt, Diskriminierungen und Differenzen zu begünstigen, zu institutionalisieren oder zu verstärken.

Natürlich wäre es dafür notwendig, wesentlich tiefer auf die Themen Diversität und Intersektionalität einzugehen. Dies ist im Rahmen einer Broschüre aber nicht möglich.² Deswegen bleiben einige Aspekte im Ansatz deskriptiv oder unzureichend ausgeführt. Allerdings ist das zentrale Anliegen dieser Broschüre auch eher, den inhaltlichen Kontext zur Kinder- und Jugendarbeit erst einmal herzustellen und auszuführen, welche Bedeutung Diversität und Intersektionalität in der alltäglichen Praxis haben (könnten). Wie meistens bei den Prozessen in der Qualitätsentwicklung erkennt man im Laufe der Analysen, dass es bereits Strukturen gibt, die sich gut mit dem Thema verbinden lassen. Inwieweit diese jedoch dann das Ergebnis bewusster Auseinandersetzungen sind, kann erst im reflexiven Prozess selbst herausgefunden werden. Insofern zieht die Qualitätsentwicklung immer auch eine Sensibilisierung und Fokussierung bestimmter Teilaspekte der täglichen Arbeit nach sich, um sie themenbezogen neu zu interpretieren. Das ist wiederum der Vorteil, den eine an inhaltlichen Themen ausgerichtete Qualitätsentwicklung mit sich bringt.

Abschließend geht noch ein herzlicher Dank an alle Kolleg:innen der freien Träger der Jugendhilfe sowie des Fachdienstes Jugend im Fachbereich für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Osnabrück, die immer wieder mit großem Engagement und hoher Bereitschaft zur Reflexion der eigenen Arbeit wesentlich zum Gelingen des Prozesses der Qualitätsentwicklung beitragen.

¹ Vgl. von Langsdorff, Nicole: Jugendhilfe und Intersektionalität.

² Aus diesem Grund wird hier auch auf die Bereitschaft zur Fortbildung und/oder das individuelle Studium der Fachliteratur sowie die kontinuierliche Reflexion verwiesen. Letztere muss als Interesse an der persönlichen Weiterentwicklung der eigenen Berufsfähigkeit vorausgesetzt werden.



03

03 Definition der Begriffe „Diversität“ und „Intersektionalität“

02 Der Qualitätsentwicklungsprozess/Methodik

Analog zu den ersten vier Broschüren im Qualitätsentwicklungsprozess wird mit dem hier explizierten Thema „Diversität und Intersektionalität in der Kinder- und Jugendarbeit“ der Bericht zum fünften qualitätsrelevanten Vertiefungsthema aus der Jugendarbeit vorgelegt.

Im Unterschied zu den ersten vier Broschüren ist dieses Thema nicht nur vertiefend im Qualitätsentwicklungsprozess erarbeitet worden, sondern es ist zeitgleich auch als Bestandteil der derzeit laufenden Jugendhilfeplanung in der lokalen Kinder- und Jugendarbeit enthalten. Bedingt durch die Corona-Pandemie musste die für 2020 geplante Verschriftlichung zeitlich zurückgestellt werden.

Die Wahl des Themas selbst wurde wie üblich in größerer Runde von Teamleitungen und Mitarbeiter:innen in der lokalen Kinder- und Jugendarbeit getroffen. Der Prozess wurde in Analogie zu den bisherigen Vertiefungsthemen wieder mit den Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendarbeit der Stadt Osnabrück sowie den freien Trägern der Jugendhilfe durchgeführt. Da es eine zeitliche Verknüpfung des Qualitätsentwicklungsprozesses mit der Jugendhilfeplanung gab und zudem die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität und Vielfalt aus verschiedenen Gründen eine hohe aktuelle Relevanz hat, wurden Qualitätsentwicklung und Jugendhilfeplanung an dieser Stelle verzahnt.

Das Thema wurde einsteigend in insgesamt drei Qualitätszirkeln erarbeitet, an denen alle Einrichtungen der kommunalen Kinder- und Jugendarbeit sowie verschiedene Träger der

freien Jugendhilfe teilnahmen. Im Rahmen von Workshops in den einzelnen Teams der Kinder- und Jugendarbeit ging es im nächsten Schritt dann darum, den Ist-Stand der Umsetzung von Diversität³ und Vielfalt im Kontext der Angebote im Hinblick auf Ziele, Zielgruppen, Zeitpunkte, Zugänge, Art der Angebote und Ressourceneinsatz zu analysieren. Die Ergebnisse dieser Analysen bildeten im Anschluss daran die Grundlage, um mit dem konkreten Blick auf den eigenen Arbeitsbereich Handlungs- oder Optimierungsbedarfe zu erkennen. Diese wurden letztlich in Handlungsziele transformiert, für die entsprechend auch Indikatoren festgelegt wurden, anhand derer der Umsetzungsgrad der Handlungsziele zukünftig identifiziert werden soll. Ebenfalls wurden angestrebte Wirkungsziele hypothetisch formuliert, um zu verdeutlichen, dass Handlungsziele immer einer übergeordneten Intention folgen, die an sich den Anspruch stellt, bestimmte Wirkungen bei Adressat:innen zu erzielen.

Für die Abbildung der Ziele und Indikatoren wurde ebenfalls analog zu den vorherigen Vertiefungsthemen dieselbe Matrix verwendet. Die Ziele und Indikatoren der einzelnen Teams bzw. Einrichtungen können im letzten Kapitel detailliert betrachtet werden. Im Gegensatz zu den ersten vier Broschüren wurde die Matrix insofern überarbeitet, als die Reihenfolgen der Spalten innerhalb der Tabelle geändert wurden. Die Tabelle beginnt nun mit der Spalte „Handlungsziele“ und setzt sich fort über die Spalten „Indikatoren“ und „Messinstrumente“ hin zu den angestrebten Wirkungszielen, die sich wiederum in „individuelle“, „sozialräumliche und institutionelle“ und „gesellschaftliche“ Wirkungen splitten.

Nachfolgend werden die Begriffe Diversität und Intersektionalität erklärt und richtungsweisend auf die Kinder- und Jugendarbeit bezogen. Die Begriffe erscheinen von ihrem Ursprung erst einmal abstrakt, weswegen der direkte Bezug zur Praxis für das Verstehen hilfreich sein kann.

a. Diversität

Diversität (engl. diversity; lat. diversitas) bedeutet Vielfalt. Das klingt erst einmal unspektakulär, ist aber als Ziel sozialpädagogischen Handelns sowie als angestrebte Wirkung desselben durchaus anspruchsvoll:

- Diversitätsbewusstes Handeln anerkennt Vielfalt und die Verschiedenheit der Individuen und strebt die Gleichberechtigung der Verschiedenheiten an.
- Das geschieht auf einer universellen menschenrechtlichen Grundlage: Partikularinteressen einzelner Gruppen oder Personen treten in den Hintergrund, während die Gemeinsamkeit des Menschlichen in den Vordergrund gerückt wird. Das an Diversität ausgerichtete Handeln ist somit zutiefst gerechtigkeitsorientiert.
- Gleichheiten und Unterschiede (Verschiedenheiten) zu erkennen, ist eine Grundfertigkeit menschlichen Denkens. Letzteres steht aber nicht für sich allein, sondern ist immer gekoppelt an und beeinflusst von gesellschaftlichen (Sub)Systemen, Normen, Ideologien, Bildungshintergründen, Sozialisationen und vielem mehr. Das führt aber auch dazu, dass einzelne Menschen niemals (wert-)frei urteilen können, sondern letztlich sich selbst und ihre Erfahrungen im Wahrnehmen (und Wahrgenommen-Werden), Unterscheiden (und Unterschieden-Werden) und Urteilen (Beurteilt-Werden) konstruieren und reproduzieren. Das bedeutet auch, dass Menschen nicht vorurteilsfrei sein können, sondern lernen müssen, ihr Handeln vorurteilsbewusst zu steuern.
- Daraus können im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit unmittelbar Aufgaben für die tägliche Arbeit mit jungen Menschen abgeleitet werden, wenn man z.B. an bestehende Ungleichheitsverhältnisse (soziale Disparitäten, Armut, Bildungsvoraussetzungen u.a.) denkt.

Historisch gesehen wurde der Diversitätsbegriff zunächst in den 1980er Jahren in den USA vermehrt verwendet. Inhaltlich bezog sich die Bezeichnung auf Unterschiedlichkeiten bei Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf deren Merkmale Geschlecht, Alter und Ethnizität. Die vermehrte Verwendung des Begriffs geschah vor allem deswegen, weil sich im Laufe der Jahre die inhaltliche Zuordnung von Diversität weg von der emanzipatorischen Bewegung der 1950er Jahre hin zu einer verstärkt ökonomischen Zuschreibung entwickelte. Das heißt, Diversität wurde plötzlich organisational „nutzbar“ gemacht, indem danach gefragt wurde, inwieweit Vielfalt (oder in diesem Sinne auch Unterschiedlichkeiten, Differenzen oder Ungleichheiten) auf Seiten der Mitarbeiter:innen für eine betriebswirtschaftliche Entwicklung verwertungslogisch förderlich (oder auch hinderlich) sind. So wurde nach und nach aus einem Begriff, der politisch ursprünglich einer Gerechtigkeits- oder Verteilungsdiskussion zugeordnet wurde, ein managerialer Kontext, der nunmehr gesteuert werden sollte. Damit wurde Diversität organisational betrachtet zu einer Ressource und nach außen gerichtet zu einer wichtigen Kennziffer im Marketing und in den Public Relations von Organisationen oder Unternehmen.⁴

Für (sozial-)pädagogische Kontexte wird von einer anderen Sichtweise ausgegangen: hier wird berücksichtigt, dass Diversität ebenso wie deren Ablehnung aufgrund vorgelagerter konstruktivistischer Prozesse geschieht. Das heißt, als Menschen kategorisieren wir uns aufgrund bestimmter Merkmale (Unterschiede, Differenzen). Wir nehmen dabei nicht die Komplexität einzelner Menschen wahr, sondern vereinfachen (selektieren) diese in der Wahrnehmung. Diese Vereinfachungen sind informationstechnisch notwendig, da wir uns sonst in der Fülle der auf uns einströmenden Informationen nicht orientieren könnten. Solange man sich dieser Prozesse bewusst ist und die Reduktion von Komplexität entsprechend einordnen kann und reflektiert, entstehen eher keine Probleme. Schwierig wird es dort, wo die Vereinfachung zu Stereotypisierungen und Hierarchisierungen der Differenzen führt. Dann nämlich ist es wahrscheinlich, dass Vorurteile und Diskriminierung entstehen.

³ Dabei erscheint es vor allem schwierig, graduell gesehen eine richtige terminologische Abstufung zu finden. Die Kinder- und Jugendarbeit (oder auch andere Felder) diversitätsbewusst umzusetzen, unterliegt ja gewissermaßen einer binären Logik, denn entweder ist die Ausrichtung nun bewusst oder sie ist es (noch) nicht. Um Annäherungen oder Intensitäten auszudrücken, wird adjektivisch mit Anhängen gearbeitet; wohl wissend, dass dies inhaltlich letztlich auch nicht zufriedenstellend ist. Nichtsdestotrotz werden im Verlauf des Textes an verschiedenen Stellen die Adjektive diversitätssensibel, diversitätsorientiert oder diversitätsbewusst verwendet, um im jeweiligen Kontext Abstufungen nuanciert auszudrücken.

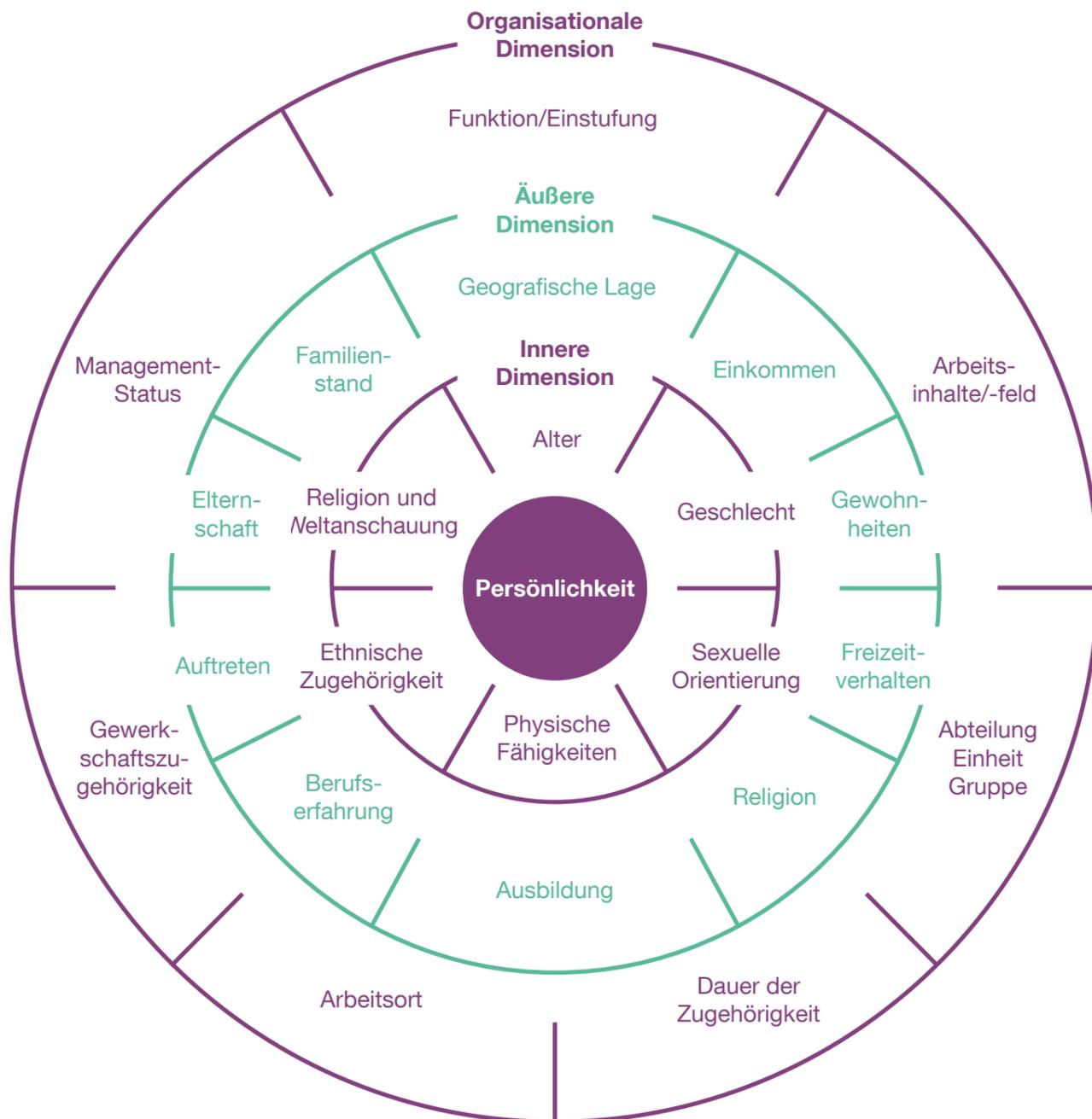
⁴ Vgl.: Hofmann, Roswitha: Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. In: Bendl, Regine; Hanappi-Eggert, Edeltraut; Hofmann, Roswitha (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement. S. 30.

b. Das Modell der „Four layers of Diversity“ von Gaardenswartz und Rowe

Der Ursprung des Vier-Ebenen-Modells liegt in Bethel (Maine, USA). Das 1947 dort gegründete NTL Institute for Applied Behavioral Sciences begründete die Gruppendynamik und die Organisationsentwicklung. Lee Gaardenswartz und Anita Rowe haben das Modell der „Four layers of Diversity“ final entwickelt.

Es geht bei dem Modell quasi um eine Matrix zur Organisationsentwicklung mittels des „Diversity Managements“, das

heißt um den Weg, Vielfalt innerhalb von Unternehmen und Organisation als bewussten Prozess zu managen (= zu steuern), um aus den verschiedenen Faktoren und Dimensionen eine Ressource zu generieren. Die Matrix macht dabei die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Personen in einer Organisation deutlich, und zeigt vielfältige Merkmale und Differenzen aus verschiedenen Lebensbereichen. Die vier Ebenen „Persönlichkeit, Innere Dimension, Äußere Dimension und Organisationale Dimension“ sind von innen nach außen zunehmend gut zu



beeinflussen. Das heißt aber im Umkehrschluss auch, dass die der Persönlichkeit am nächsten liegenden Merkmale eher nicht beeinflusst werden können. Genau diese Merkmale sind es aber, die immer wieder Gegenstand von Vorurteilen und Diskriminierungen werden und ihrerseits ganz unterschiedliche Inklusions- und Exklusionsprozesse hervorrufen.

Das Modell ist organisationstheoretisch gut geeignet, um Interdependenzen in Systemen aufgrund verschiedener Merkmale deutlich zu machen oder zu antizipieren, d.h. organisationale Prozesse können im Vorfeld schon auf ihre mögliche Dynamik hin eingeschätzt werden bzw. laufende Prozesse können entsprechend analysiert werden. Dabei geht es immer um die multidimensionale und multiperspektivische Betrachtung möglichst aller Faktoren.

Für die Kinder- und Jugendarbeit ist das Modell der Four Layers Of Diversity insoweit anschaulich, als es zeigt, welche gemeinsamen und unterschiedlichen Dimensionen es auf verschiedenen individuellen und gesellschaftlichen Ebenen gibt.

c. Diversitätsdimensionen⁵

Nachfolgend werden die Diversitätskategorien erklärt, die im Modell der „Four Layers of Diversity“ die innere Dimension bilden. Dabei ist es wichtig nachzuvollziehen, warum gerade diese Merkmale und Kategorien eine besondere Bedeutung im Hinblick auf Diversität haben.

1. Alter

Als gesellschaftliche Konstruktion ist der Altersbegriff bzw. der Begriff des Alterns inzwischen Gegenstand zahlreicher und vor allem interdisziplinärer Forschungen. Alter ist eine relationale Kategorie, weil sie sich kontextuell einer Eindeutigkeit verschließt (z.B. wenn es um die Frage geht, wann jemand als jung, jünger, älter oder alt eingestuft wird). Das bedeutet gleichzeitig auch, dass aus dieser Relationalität immer eine Bewertung entsteht. Wo es einerseits möglich ist, das Alter als eine eindeutige Zahl zu nennen, werden andererseits daraus Differenzlinien konstruiert (z.B. wenn es um personelle Neueinstellungen geht und dabei eine Altersgrenze von 50 als kritisch bewertet wird).⁶ Es werden also Alterszuschreibungen als soziokulturelle Bewertungen vorgenommen und somit das Alter(n) selbst stereotypisiert. In genau diesem Prozess kann es dann zu Diskriminierungserfahrungen kommen. Das gilt

⁵ Diese Diversitätsdimensionen sind in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien (per Beschluss in den Jahren 2000-2004) und deren nationale Ausformulierungen (in deutsches Recht umgesetzt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz [AGG] und am 18.08.2006 in Kraft getreten) festgelegt.

⁶ Ein anderes Beispiel ist, dass bezogen auf das Feld der Kinder- und Jugendarbeit seit vielen Jahren auch Fragen diskutiert werden, die das Älterwerden in diesem Arbeitsfeld betreffen. Dabei werden sowohl fachliche Aspekte (z.B. Authentizität, Rollenbilder) als auch gesundheitsrelevante Fragen (z.B. Leistungsfähigkeit, Stress) diskutiert.

⁷ Deswegen werden Menschen mit Behinderungen teilweise auch als Menschen mit besonderen Bedürfnissen bezeichnet. Was allerdings sofort erkennbar ist, ist die Unschärfe dieses Begriffs, weil „besondere Bedürfnisse“ natürlich nicht exklusiv bei Menschen mit Behinderungen vorkommen, sondern auch bei anderen Gruppen in Erscheinung treten: z.B. bei arbeitslosen Personen, Alleinerziehenden oder Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

⁸ Vgl. Bendl, Regine; Eberherr, Helga; Mensi-Klarbach, Heike: Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen. In: Bendl, Regine; Hanappi-Eggert, Edeltraut; Hofmann, Roswitha (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien. 2012. S.92.

im Übrigen umgekehrt ebenso für junge Menschen, wenn diese beispielsweise von Erwachsenen aufgrund ihres noch jungen Alters als unverständig, unwissend oder unerfahren eingeordnet werden.

2. Behinderung

Der Begriff der Behinderung ist als solcher schwierig, weil er als soziale Konstruktion ausschließlich negativ konnotiert ist.⁷ Es gibt zwar eine große Heterogenität sowie eine genauso große Bandbreite im Hinblick auf die Schweregrade und die Qualität der Behinderung; dennoch werden hier auf der Grundlage einer Definition (oder besser: einer Normsetzung) von Behinderung Personen mit Unterschieden oder Eigenheiten definiert und separiert (d.h. abgetrennt von der Mehrheit nicht behinderter Personen, die wiederum die Norm gesetzt haben). Hier könnten Beispiele aus dem Bereich der Personalentwicklung angeführt werden, warum eine Organisation die Einstellung von Menschen mit Behinderungen unterstützt oder als kritisch bewertet. Interessant ist bei deren Motiven immer wieder die Stereotypisierung: Während bei der positiven Haltung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen z.B. soziale Kompetenzen und eine hohe Motivation im Vordergrund stehen und nicht etwa der dadurch entstehende Image- und Unternehmensgewinn, kehrt sich das bei den Kritiker:innen insofern um, als hier organisationale Gründe, wie z.B. der Kündigungsschutz, eher genannt wird als potenzielle Ängste auf Seiten von Mitarbeiter:innen oder potenziell eingeschränkte Leistungsfähigkeit.⁸ Zukünftig kann dieses Thema für die Kinder- und Jugendarbeit besonders wichtig sein, wenn es um konkrete Angebote geht. Das neue Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) schreibt hier explizit im § 11 vor, dass die Zugänge und Teilnahmemöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderungen sicherzustellen sind. Und darüber hinaus ist sogar hinsichtlich der Qualitätsentwicklung gemäß § 79a formuliert, Merkmale für die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderungen zu entwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen. Insbesondere im Hinblick auf die im Gesetz explizit hervorgehobene Dimension der Selbstbestimmung (§§ 1;11) entsteht hier eine neue Herausforderung im Arbeitsfeld.

3. Ethnizität/race

Vergleichbar mit den vorhergegangenen Dimensionen handelt es sich auch hier um eine soziale Konstruktion. Diese ist allerdings schwerer zu definieren. Um die Komplexität von Ethnizität inhaltlich zu fassen, ist es deswegen sinnvoll, sich dem Begriff aus verschiedenen Richtungen anzunähern:

Ethnizität setzt als dynamisches Merkmal eine kulturelle, sprachliche oder auch spirituelle Identität einer Gruppe von Menschen voraus, auf deren Grundlage diese abgegrenzt werden kann. Ebenso ist es aber möglich, dass Unterscheidungen aufgrund biologischer Merkmale (z.B. Hautfarbe) vorgenommen werden. In diesem Fall wird anstelle von Ethnizität auch von „race“⁹ gesprochen.

Eine weitere Annäherung an die Ethnizität kann über das westliche Verhältnis zum Kolonialismus stattfinden. Hier stehen sich neokoloniale und postkoloniale Betrachtungen diskursiv gegenüber. Während die neokoloniale Richtung die Auffassung vertritt, dass trotz einer Dekolonialisierung die westlichen Kolonialmächte ihre ehemaligen Kolonien nach wie vor kontrollieren, wird diese Haltung sowie der Kolonialismus insgesamt aus der postkolonialen Richtung radikal kritisiert. Das resultierende Problem neokolonialer Sichtweisen besteht darin, dass aus deren Sicht die Kolonien schlichtweg aus nicht weißen Personen bestehen, die als unterlegen konstruiert werden. Eine solche Hierarchisierung ist eine Diskriminierung.

Auch über den Begriff der Nationalität könnte eine Annäherung versucht werden, jedoch bezieht sich die Nationalität auf ein abgegrenztes Gebiet: den Nationalstaat. Ethnizität geht darüber aber hinaus bzw. ist gar nicht notwendig an nationale Grenzen gebunden.

Ferner wird der Kulturbegriff teilweise zur Erklärung von Ethnizität eingebracht. In der Tat ist die Kultur auch ein größerer Bestandteil der Ethnizität – aber sie ist eben kein Synonym, sondern kontextabhängig und letztlich strukturfunktional, weil es sich beim Kulturbegriff um eine auf die gesamte Gesellschaft bezogene Kategorie handelt.

In der lokalen Kinder- und Jugendarbeit ist das Merkmal Ethnizität (oder besser: ethnische Vielfalt) auf Seiten der hauptamtlich Mitarbeitenden noch immer sehr schwach ausgeprägt, während im Gegensatz dazu die Adressat:innen in dieser Hinsicht äußerst heterogen sind. Qualitativ bedeutet das für die Praxis deswegen auch, dass mit unzureichender ethnischer Diversität auf ein multiethnisches Feld von Adressat:innen reagiert wird, was zumindest aus der Sicht der Diversitätsforschung und

Intersektionalität grundlegend problematisch ist, weil so die gesamte Aktivität der Kinder- und Jugendarbeit wieder nur für die Position der Dominanzgesellschaft/Mehrheitsgesellschaft steht. Diesem Umstand wird zwar seit etlichen Jahren mit der sogenannten Anforderung an die „interkulturelle Kompetenz“ begegnet, die organisational und darüber hinaus als eine zu erlernende soziale und gleichermaßen professionelle Kompetenz formuliert wird. Aus der Sicht des Verfassers dieser Broschüre ist die interkulturelle Kompetenz aber kein Instrument der Analyse von Benachteiligungsmechanismen, sondern lediglich ein Rahmen, der die Integration¹⁰ von zugewanderten und geflüchteten Menschen erleichtern soll.

4. Geschlecht

„Geschlecht ist eine zentrale Ressource, um die Komplexität innerhalb der Gesellschaft zu reduzieren. Die Zweigeschlechtlichkeit dient dabei als Ordnung und Praxis. Menschen, die dieser Zweigeschlechtlichkeit jedoch nicht entsprechen können oder wollen, sind in der bestehenden Geschlechterordnung marginalisiert.“
(Sabine Hark, Hanna Meißner, 2018)¹¹

Das Merkmal Geschlecht kann in verschiedene theoretische Kategorien eingeordnet werden:

4.1 Geschlecht als biologische/psychosoziale Kategorie (sex)

Über das Geschlecht werden gesellschaftlich betrachtet Zuteilungen und Zuordnungen vorgenommen, die Individuen etwas ermöglichen oder verschließen. Seit 2019 gibt es zumindest die Möglichkeit, sich im Hinblick auf offizielle Dokumente bzw. Personenstandsdokumente einem dritten Geschlecht zuzuordnen: der Kategorie „divers“. Die Bezeichnung divers steht dabei für Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit den körperlichen Geschlechtsmerkmalen übereinstimmen, oder auch für Menschen, die mit nicht eindeutigen Geschlechtsorganen auf die Welt gekommen sind. Darüber hinaus gibt es nicht binäre oder genderqueere Menschen, die sich mit keinem oder einem Geschlecht außerhalb des Systems Mann-Frau identifizieren. Geschlecht ist in diesem Sinne also ein sehr komplexer Begriff, der sich eben nicht allein auf augenscheinliche Merkmale zurückführen lässt. Das *quix - kollektiv für kritische bildungsarbeit*¹² hat eine Liste für Gender- bzw. Geschlechtsidentitäten zusammen-

gestellt, die verdeutlicht, wie vielfältig Geschlechter sind. Vor diesem Hintergrund wirkt es schon fast irritierend, dass über weite Strecken noch immer traditionelle, binäre Betrachtungsweisen dominieren.

4.2 Geschlecht als sozial erlernte Kategorie (gender)

Dass die Kategorie Geschlecht auch Ergebnis konstruktivistischer und sozialpraktischer Prozesse ist, ist dank feministischer Forschungen und Debatten inzwischen nicht mehr wirklich strittig. Der wesentliche Erfolg dieser Forschungen liegt in ihren Möglichkeiten, die Kategorie Geschlecht im Fokus von Macht- und Herrschaftsverhältnissen zu analysieren, um dadurch auch Notwendigkeiten der Veränderung zu begründen – und dies sowohl im Bezug zu binären Identitätsentscheidungen als auch hinsichtlich sozialstruktureller Disparitäten. Dennoch ist bei genauerem Hinsehen nicht immer klar, was genau mit diesen konstruktivistischen Prozessen gemeint ist, denn die Kategorisierung in Mann und Frau ist aus heutiger Sicht natürlich ebenso willkürlich und damit konstruiert (Frau ist nicht gleich Frau / Mann ist nicht gleich Mann). Bei weitergehender Betrachtung von Geschlechtern über die traditionelle Einordnung der Zweigeschlechtlichkeit hinaus wird es dann entsprechend komplexer und es stellt sich die Frage nach dem Sinn der Kategorisierungen zumindest dann, wenn sie über den empirischen Aspekt der reinen Darstellung von Vielfalt und Diversität hinausgehen. Ansatzweise hilfreich ist die im angelsächsischen Raum verbreitete Unterscheidung in sex (als biologisches Geschlecht) und gender (als sozial konstruierte Geschlechtsidentität oder Geschlechtsrolle) in ihrem kontingenten, also zufälligem Charakter. Genau diese Zufälligkeit ist es, wonach individuelle geschlechtliche Verhaltensweisen eben nicht kausal der biologischen Natur, sondern den gesellschaftlich-kulturellen Bedingungen unterworfen und damit konstruiert werden.¹³

4.3 Geschlecht als sprachlich-diskursives Phänomen

Letztlich kann die Kategorie Geschlecht auch unter sprachlichen Aspekten diskutiert werden. Diese Diskurse sind seit einiger Zeit sehr präsent in den sozialen Medien. Hier geht es immer wieder um die Frage, wie über die (Schrift-)Sprache erreicht werden kann, dass alle Geschlechter angesprochen werden. Der Diskurs, der hier geführt wird, ist aber äußerst emotionalisiert und oszilliert zwischen den Extremen Gleichheit, Sprachverfall, identitäre Ideologie, Politi-



cal Correctness, Tradition und Innovation, und vielen anderen. Er wird dominiert von Meinungen, Normen und Stilfragen und fachkundig eigentlich nur im universitären Sektor oder höchstens dort geführt, wo die Auseinandersetzung mit Sprache wichtiger Arbeitsinhalt ist (Journalismus, Medien insgesamt, Werbung, Verwaltung). Letztlich generiert Sprache auch Wirklichkeit und wenn es als grammatische Form z.B. nur ein generisches Maskulinum gibt, welches neben dem männlichen alle anderen Geschlechter mit meint, dann stellt sich sofort auch die Frage, inwieweit das tatsächlich so ist: Denn Sprache ist einerseits historisch entstanden, das heißt viele Begriffe, die als generisch maskulin in Erscheinung treten, stammen noch aus den Zeiten, in denen diese Bezeichnungen ausschließlich Männern vorbehalten waren (z.B. bei Berufen). Damit wird die primär männliche Zuschreibung über das generische Maskulinum fortgesetzt.

⁹ Ganz bewusst wird hier der offenere englische Begriff verwendet. Die deutsche Übersetzung „Rasse“ ist mit Bezug zum Nationalsozialismus und zum Antisemitismus dauerhaft negativ konnotiert; zudem lässt sich rein biologisch betrachtet menschliches Erbgut gar nicht in „Rassen“ aufteilen. Der Begriff „Rasse“ ist also fehlerhaft. Aktuell wurde der Rassebegriff im Kontext des Grundgesetzes diskutiert: er sollte aufgrund der historischen Zuordnung gestrichen werden zugunsten eines weniger ideologisierten Begriffs. Hier konnte aber seitens der Bundesregierung bislang keine parteipolitisch akzeptierte Formulierung gefunden werden. Vgl. u.a. zeit.de/gesellschaft/2021-06/geschlechte-grundgesetzänderungen-rasse-begriff-kinderrechte-faq (zuletzt aufgerufen 25.06.2021). Wo innerhalb dieser Broschüre der Begriff „Rasse“ verwendet wird, wird er in Anführungszeichen gesetzt.

¹⁰ Ganz bewusst wird im Gegensatz zur Inklusion hier der schwächere Begriff der Integration verwendet, der eben auf die Anpassung an das bestehende System fokussiert und nicht die Vermischung von Systemen als Ziel hat.

¹¹ Hark, Sabine; Meißner, Hanna: Geschlechterverhältnisse und die (Un-)Möglichkeit geschlechtlicher Vielfalt. 2018. bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtlichevielfalt-trans/245179/geschlechterverhaeltnisse-und-die-un-moeglichkeit-geschlechtlicher-vielfalt?p=all (zuletzt aufgerufen: 01.07.2021)

¹² Vgl. quixkollektiv.org/glossar/genderidentitaeten/ (zuletzt aufgerufen 23.06.2021)

¹³ Vgl. Hanna Meißner: Die soziale Konstruktion von Geschlecht – Erkenntnisperspektiven und gesellschaftstheoretische Fragen. 2008. www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_soziale_Konstruktion_von_Geschlecht_Erkennisperspektiven_und_gesellschaftstheoretische_Fragen/hanna-meissner.pdf (zuletzt aufgerufen 01.07.2021) Dass diese Sichtweise deutlich komplexer ist, als es auf den ersten Blick erscheint, zeigt der Konstruktionsbegriff, über den eine Trennung von Natur und Kultur sowie von Körper und Geist vorgenommen wird. Damit werden aber wieder die biologischen Aspekte konstruktiv „mitgeführt“, woraus eine Parallelisierung von biologischem und sozialem Geschlecht entsteht.

Zudem verursacht ein generisches Maskulinum ggf. auch Rezeptionsprobleme, das heißt will man eine Sprache, die in jeder Hinsicht (also bezogen auf alle Geschlechter) verständigungsorientiert sein soll, dann reicht es möglicherweise nicht mehr, sich an der Tradition zu orientieren, auf sprachökonomische Aspekte hinzuweisen oder den persönlichen Geschmack als Argument anzuführen; vielmehr bewegt man sich dann insofern auf dem Gebiet der Hermeneutik, als es eindeutige Symbole und Zeichen geben muss, die ein einheitliches Verstehen überhaupt erst ermöglichen. Genau das ist ja beim generischen Maskulinum nicht verlässlich gegeben. Die gesamte Diskussion, die derzeit geführt wird, scheint deswegen eher als eine Diskussion über das Verstehen als solches. Dass Sprache eben mehr ist als ein System von Zeichen, wird bei diesen Diskussionen oftmals außer Acht gelassen.¹⁴

Für die Kinder- und Jugendarbeit ist es wichtig zu berücksichtigen, dass Sprache sich unmittelbar auf das Handeln auswirkt. Deswegen ist es entscheidend, dass marginalisierte Gruppen und Menschen auch sprachlich geschützt und befähigt sowie auf eine beteiligende Art und Weise angesprochen werden.¹⁵ Nur so kann auch dazu angeregt werden, dass Menschen sich in ihrem Umfeld aktiv einbringen und dieses mitgestalten.

5. Religion / Weltanschauung

Religion ist eine Kategorie, über die Normen und Wertesysteme vorgegeben werden. Sie nimmt großen Einfluss auf zentrale Themen (wie z.B. Familie, Sexualität Fortpflanzung und Bildung) und bietet Menschen einen spirituellen Handlungsrahmen an. Die gegenwärtige Verteilung von Religionen in Deutschland ist überwiegend christlich geprägt (ca. 50%). Circa 5,5% gehören dem Islam an und rund 36% sind mittlerweile konfessionslos. Der Säkularisierungsprozess zeigt auch an, dass insbesondere die christlichen Kirchen weniger brauchbare Antworten auf zentral aktuelle Fragen geben können, und zudem viele Menschen mit der „Politik“ der Kirche nicht einverstanden sind. Das Grundgesetz aber sichert die freie Ausübung der Religion zu; die Entscheidung dazu ist eine persönliche.

Bedeutend ist von daher insbesondere im Kontext der sozialpädagogischen Arbeit die Berücksichtigung von religionsbedingten Vorgaben im Alltag (Teilnahme von Mädchen an gemischtgeschlechtlichen Angeboten, Ernährungsweisen, Fastenzeiten, Gebetszeiten, Berücksichtigung religiöser Feiertage). Mit den Zuwanderungs- und fluchtbedingten Veränderungen in der Bevölkerung sind gerade auch in der Kinder- und Jugendarbeit immer religionsinkludierende Ansätze zu prüfen.

6. Sexuelle Orientierung

Der Begriff der Sexuellen Orientierung beinhaltet grundsätzlich alle Formen sexuellen Begehrens zwischen Menschen. Allerdings wird es immer dort zumindest im Ansatz schwierig, wo nicht heterosexuelle Orientierungen explizit hervorgehoben werden, denn damit wird die Heterosexualität zu einer Heteronormativität, das heißt heterosexuelle Orientierungen werden als gesellschaftliche Norm vorausgesetzt, womit alle anderen Orientierungen in der Folge als normabweichend dargestellt werden. Selbst der Gebrauch der Begriffskombination „Sexuelle Orientierung“ impliziert bereits die normative Beschränkung und zielt weniger auf die Vielfalt.

In der sozialpädagogischen Praxis ist es besonders entscheidend, wie mit sexueller Vielfalt umgegangen wird, da z.B. gerade im Hinblick auf Outing-Praktiken relevant ist, ob und inwieweit Adressat:innen und Mitarbeitende ihre sexuelle Orientierung sichtbar machen können oder ob sie abwägen müssen, ggf. Nachteile durch ein Outing zu erfahren. In jedem Fall wird es entscheidend sein, den Umgang mit Sexualität und sexuellen Orientierungen ganzheitlich bezogen auf die eigene Organisation zu betrachten (Ausschließen von organisationsbedingter Homophobie zugunsten der Schaffung einer angstfreien Umgebung) und auf den Ebenen der Struktur- und Prozessqualität genau zu prüfen, ob hier problematische Komplexitätsreduzierungen stattfinden.

d. Intersektionalität

Der Begriff der Intersektionalität (intersection = Straßenkreuzung) ist auf die amerikanische Juristin und Professorin Kimberlé Crenshaw zurückzuführen. Der Begriff bezeichnet die Verknüpfung bzw. Verschränkung verschiedener Formen von Diskriminierung.¹⁶ Crenshaw begründete diesen Begriff, als sie als junge Rechtsprofessorin darüber forschte, dass Diskriminierungen aufgrund der Kategorien „race“ und „gender“ insbesondere bei schwarzen Frauen gleichzeitig und sich verschränkend erkennbar waren.¹⁷

Kimberlé Crenshaw differenzierte ihren Ansatz der Intersektionalität auf verschiedene Felder aus:

- strukturelle Intersektionalität – die spezielle Form häuslicher Gewalt und Vergewaltigung von Women of Color in Abgrenzung zu weißen Frauen bedeutet, dass erstere aufgrund struktureller Diskriminierungen im Hinblick auf race, class und gender besonders verletzbar sind, was wiederum auch so interpretiert werden kann, dass weiße Frauen gegenüber Women of Color selbst im Fall der Gewaltanwendungen ihnen gegenüber noch privilegiert sind, weil sie seltener mehrfach diskriminiert werden.
- politische Intersektionalität – mit diesem Begriff thematisiert Crenshaw die Tatsache, dass emanzipatorische Bewegungen sich gegenseitig instrumentalisieren. Im Fall der Women of Color bedeutete das wiederum, dass sie als in mehreren Bereichen diskriminierte Personen nicht angemessen diskutiert werden. Denn nicht-weiße Frauen werden im weißen Feminismus aus Gründen der Aufmerksamkeitspolitik marginalisiert. Und die Gewalterfahrungen nicht-weißer Frauen wiederum werden in einem antirassistischen Kontext weniger betrachtet, weil es dort primär um die solidarische Beziehung von weiblichen und männlichen People of Color untereinander geht.
- repräsentationsbezogene Intersektionalität – hier erkennt Crenshaw den Umstand, dass die besondere Diskriminierung von Women of Color im Kontext kultureller Repräsentation bzw. Produktion gerade in Kontroverse über Sexismus und Rassismus überhaupt nicht vorkommen.

Außerhalb der Vereinigten Staaten hat das Konzept der Intersektionalität gerade durch seine Menschenrechtsverankerung eine große Bedeutung erlangt, nämlich im Jahr 2000 in der Vorbereitung für UN-Weltkonferenz in 2001, an der Kimberlé Crenshaw ihr Konzept vorstellte, sowie in den Antidiskriminierungsvorlagen der EU (2000), aus denen heraus auf nationalen Ebenen neue Gesetze entstanden (z.B. in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, vgl. S. 8 in dieser Broschüre).

Es gibt kein einheitliches Konzept der Intersektionalität – das ist aber gleichzeitig als Stärke anzusehen, denn durch die Auseinandersetzung mit dem Thema Intersektionalität wird dieses als generelles Sensibilisierungsinstrument und als Analyse-rahmen für sich verschränkende Diskriminierungskategorien umfassend brauchbar und anpassungsfähig. Mit Hilfe intersektionaler Betrachtung wird zum einen schnell deutlich, dass Diskriminierungen so gut wie nie nur aus einer Kategorie heraus geschehen, sondern ihre Komplexität erst erkennbar wird durch eine Mehrebenen-Betrachtung, die auch die potenzielle Wechselwirkung zwischen einzelnen Diskriminierungskategorien deutlich macht. Zum anderen macht eine intersektionale Analyse über die Diskriminierung hinaus die zugrundeliegenden Machtstrukturen deutlich. Das heißt, es geht nicht nur darum zu erkennen, aufgrund welcher Kategorien diskriminiert wird, sondern auch darum, welche (macht-)politischen Strukturen genau diese Diskriminierung erst begünstigen. So hat Intersektionalität letztlich nicht nur das Ziel, Diskriminierungen aufzudecken, sondern vielmehr auf gesellschaftliche Ungleichheitsprozesse und politische Machtstrukturen hinzuweisen und diese deutlich zu kritisieren.

¹⁴ Nicht ohne Grund gehört zur den einzelnen Säulen innerhalb der Linguistik neben der Semantik auch die Pragmatik, der es um die Beziehung zwischen den Zeichen und den Zeichenbenutzer:innen geht. Sie berücksichtigt verschiedene Faktoren, die eine Äußerung umgeben, wie die beabsichtigte Bedeutung des Sprechers, die Kontextfaktoren und die Schlussfolgerungen des Hörers, um die Äußerung zu interpretieren. In einfachen Worten geht es bei der Pragmatik um das, was in einer Äußerung impliziert ist oder auch nicht. Vgl.: Austin, John L.: Zur Theorie der Sprechakte (How to do things with Words). Stuttgart. 1979. Searle, John R.: Sprechakte: Ein sprachphilosophischer Essay. 1983. Searle, John R.: Ausdruck und Bedeutung: Untersuchungen zur Sprechakttheorie. 1982. Watzlawick, P.; Beavin, J.H.; Jackson, D.D.: Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern. 1990.

¹⁵ Für die kommunale Kinder- und Jugendarbeit gilt dabei der Leitfaden für die gendergerechte Sprache. Es ist davon auszugehen, dass Träger der freien Jugendhilfe ebenfalls sprachliche Abstimmungen getroffen haben. Es ist darüber hinaus aber wichtig zu erwähnen, dass es weder einen gesellschaftlichen noch einen wissenschaftlichen Konsens darüber gibt, wie sprachlich gesehen auf gemischtgeschlechtliche Personengruppen Bezug genommen werden soll. Die Diskussionen polarisieren und werden hoch emotional geführt. (Anmerkung des Verfassers: Vermutlich wäre eine „Übergangslösung“ als Orientierung sinnvoll, die weder Zwang noch Verbot zur gendersensiblen Sprache ausspricht.). Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass die in der Arbeit angewendete Sprache von den Adressat:innen verstanden wird.

¹⁶ Im deutschsprachigen Raum wird seit einigen Jahren eher der Begriff der Interdependenz als gegenseitige Abhängigkeit von sozialen Kategorien und Diskriminierungsdimensionen verwendet, der deutlicher die innere Verwobenheit im Kontext von Dominanzverhältnissen widerspiegelt. Vgl. Walgenbach, Katharina (2017, S. 64ff).

¹⁷ Die Wahl des Begriffs bezieht sich rückblickend auf einen Gerichtsprozess aus den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts, den Prozess DeGraffenreid vs. General Motors. Bei der Klage gegen General Motors ging es darum, dass diese gleichzeitig nach race und gender segregierten. Die Jobs bei General Motors waren aufgeteilt zwischen Weißen und Schwarzen. Vermischt wurden die Tätigkeiten nicht. Gleichzeitig wurden bestimmte Jobs nur an Frauen vergeben und andere wiederum nur an Männer. An dieser Stelle verschränkten sich die Segregationen mit Blick auf schwarze Frauen, denn die Jobs für Schwarze waren ausschließlich Jobs für Männer; die Jobs für Frauen waren ausschließlich Jobs für weiße Frauen. Man erkennt deutlich die Kreuzung der beiden Kategorien, die sich als Diskriminierung für schwarze Frauen ergab. Crenshaw fragt im Rückblick entsprechend "Wasn't this clearly discrimination, even if some blacks and some women were hired?" (Opinion: Why intersectionality can't wait, Washington Post 2015-09-24). Das Gericht lehnte die Klage ab, weil nicht bewiesen werden konnte, dass die sich überlagernde Diskriminierung aufgrund mehrerer Kategorien (= Intersektionalität) etwas anderes sei, als die „einfache“ Diskriminierung, die weiße Frauen wegen ihres Frau-Seins oder schwarze Männer wegen ihres Schwarz-Seins erfuhren. Mit der Abweisung dieser Klage wurde die besondere Diskriminierung schwarzer Frauen unsichtbar gemacht, obwohl es in den Vereinigten Staaten seinerzeit bereits Anti-Diskriminierungs-Gesetze gab. Crenshaw forschte zu diesem Thema und entwickelte ihre Theorie der Intersektionalität als Versuch, um Feminismus, Antirassismus und Antidiskriminierung dafür zu sensibilisieren, in ihren Kontexten die vielfältigen „Straßenkreuzungen“ aufzuzeigen, in denen Unterdrückungen aufgrund der Kategorien race und gender vorkamen. So musste Intersektionalität eben nicht nur auf einzelne Individuen bezogen werden, sondern diente fortan als Analyseinstrument im Geflecht von Individualität und Machtstrukturen mit entsprechender Ausweitung auf alle Diskriminierungsdimensionen.

Die nachfolgende Tabelle soll darstellen, an welchen Stellen für die Kinder- und Jugendarbeit Möglichkeiten bzw. Ansätze bestehen, verschiedene Aspekte von Intersektionalität (1. Spalte) in den Arbeitsalltag zu integrieren. Dabei wird im Wesentlichen auf die von Meyer (2017) dargestellten möglichen Elemente innerhalb von verschiedenen Intersektionalitätstheorien (2. Spalte) zurückgegriffen und diese auf den Alltag der Kinder- und Jugendarbeit bezogen und transferiert (3. Spalte); es werden ausschließlich solche Elemente aufgeführt, die eine unmittelbare Konsequenz für die Praxis der Kinder- und Jugendarbeit haben. Zweck der Tabelle ist es dementsprechend nicht zu verdeutlichen, welches Element gerade in welcher Theorie der Intersektionalität vorkommt, sondern das Aufzeigen von Handlungsoptionen, die sich bei Berücksichtigung bestimmter einzelner Elemente für die Praxis der Kinder- und Jugendarbeit ergeben.

	Ausgewählte Elemente aus Theorien der Intersektionalität (nach Meyer, 2017)	Erklärung oder Transferierung in die Kinder- und Jugendarbeit
Soziale Gerechtigkeit	Ungerechte Effekte von Macht: <ul style="list-style-type: none"> • Ungleichheit (durch Diskriminierung und Privilegierung) • Ausschluss (vertikal als Hierarchie, horizontal über Zugehörigkeit) • Missachtung (Negieren von Individualität oder kultureller Leistungen) • Gewalt (insbesondere bei marginalisierten Menschen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzliche Orientierung an den Prinzipien der Kinder- und Jugendarbeit: Freiwilligkeit, Offenheit, Lebensweltorientierung, Selbstbestimmung, Mitbestimmung • Übergeordneter Auftrag zur weitest gehenden Beteiligung der Adressat:innen • Intersektionalität als Teil von Schutzkonzepten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit
	Prinzipien der Gerechtigkeit	<p>Gleichheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UN-Kinderrechtskonvention • Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) • Allg. Gleichbehandlungsgesetz <p>Differenz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von Individualität • Emanzipatorischer Ansatz • Respekt/Wertschätzung • Politische Bildung
	Diskriminierung und Privilegierung	Diskriminierung wird immer an einem Maßstab bemessen, der einer Position der Privilegierung entspricht. Aus diesem Grund ist die Fähigkeit zur Kritik im Kontext politischer/ demokratischer Bildung wichtig.
Kritik an Ausschlüssen und Gegensätzen	Unsichtbarkeit, Markierung und Othering	<ul style="list-style-type: none"> • Mehrfachdiskriminierung sichtbar machen und kritisieren. • Nicht den anderen „anders“ machen oder als anders markieren, sondern an der Herstellung gleicher Rechte und Chancen arbeiten. • Zielgruppen identifizieren: Welche Adressat:innen besuchen die Einrichtung und welche nicht? Warum ist das so?
	Generalisierung und Homogenisierung	Innerhalb der Gruppen „Kinder“ und „Jugendliche“ gibt es Unterschiede. Generalisierungen wie „die Jugend“ verwischen Unterschiede und homogenisieren damit eine Gruppe bzw. diskriminieren die ihr zugehörigen Menschen in ihrer spezifischen Lebenswelt.
	Künstliche Gegensätze und Konfliktlinien zwischen sozialen Gruppen	Unterschiedlich marginalisierte Gruppen treten in Konkurrenz zueinander und streiten um Ressourcen, anstatt gemeinsam gegen die politischen Mechanismen von Ausgrenzung/Marginalisierung anzugehen. Adressat:innen sollen nicht ausgeschlossen werden oder gegeneinander ausgespielt werden!

	Ausgewählte Elemente aus Theorien der Intersektionalität (nach Meyer, 2017)	Erklärung oder Transferierung in die Kinder- und Jugendarbeit
Macht der Intersektion	Abgrenzung von einem additiven Ansatz	Intersektionale Kritik nimmt immer das Ganze in den Blick und nie nur einzelne Diskriminierungskategorien. Sie fragt nach den grundsätzlichen Machtstrukturen. Deswegen werden gerade im deutschsprachigen Raum auch die Begriffe Interdependenz, Mehrdimensionalität oder Simultaneität verwendet, weil diese über den Kreuzungsbegriff „intersection“ hinausgehen. Diskriminierungskategorien sind immer miteinander verwoben.
	Verbindung von Raster und Assemblage	Diskriminierungskategorien sind nicht entlang einer Differenzlinie zu betrachten, wie sich auch die zugrundeliegenden Machtstrukturen nicht statisch darstellen. Vielmehr verschieben sich die jeweiligen Machtgefüge: bestimmte Positionen werden gestärkt, die wiederum die Kräfteverhältnisse bestätigen.
	Hegemoniale Matrix	Mit Hilfe von Normen wird eine gesellschaftliche Rasterung ermöglicht, die wiederum als Matrix der Macht fungiert. Dadurch wird gesellschaftliche Wirklichkeit lesbar und analysierbar.
	Artikulation	Gemeint ist die Gefahr der Hervorhebung bestimmter gesellschaftlich erwünschter (und damit Macht stützender) Einstellungen und Verhaltensweisen. Die Kinder- und Jugendarbeit orientiert sich hier am § 1 i.V.m. § 11 SGB VIII.
Kategorien als Analysegerahmen	Identität und Herrschaftskategorien	Kategorien dienen immer als Analysegerahmen und sind aber gleichzeitig Ausdruck für Identität und Herrschaft (z.B. die Kategorien männlich/weiblich oder mit/ohne Migrationshintergrund stehen unmittelbar auch für Differenz und Ungleichheitslinien). Entscheidend ist dabei, dass Identitäten immer auch das Ergebnis von Herrschaftsstrukturen sind. In der Kinder- und Jugendarbeit ist die Parteilichkeit als umzusetzendes Prinzip der Kritik an Machtstrukturen zu nennen.
Methodische Vielfalt	Vielfältige Ebenen der Intersektionalitätsanalyse: Subjekte, Praktiken, Institutionen und Diskurse	Für die Kinder- und Jugendarbeit besteht hier der grundsätzliche Auftrag, Differenzlinien, die eine Ungleichheit erzeugen, zu erkennen, zu analysieren und wenn möglich, aufzulösen. Ein Großteil davon wird sich auf der individuellen Ebene mit den Adressat:innen der Arbeit beschäftigen. Diese sind in jedem Fall hinzuzuziehen und einzubinden. Intersektionalität bedeutet für die Kinder- und Jugendarbeit eher die Sensibilisierung im Hinblick auf potenzielle Mehrfachdiskriminierungen und –benachteiligungen. Sowohl präventiv-schützende Methoden der Einzel- und Gruppenarbeit als auch fachliche Instrumentarien der Mehrebenenanalyse und Reflexion sind hier einzusetzen.



04 Diversität und Qualitätsentwicklung

Aus qualitativer Sicht muss es der Kinder- und Jugendarbeit in diesem Kontext darum gehen, Vielfalt und Verschiedenheit zu erzeugen (zuzulassen, zu fördern, zu entwickeln) und jegliche Art von Diskriminierung zu vermeiden. Dies kann sie sowohl als eine präventive Aufgabe verstehen, um potenziellen Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenzuwirken, oder als einen Auftrag zur Intervention, wo sie aktiv gegen Diskriminierungen, Benachteiligungen und soziale Ungerechtigkeiten einschreitet. Inhaltlich gesehen muss deswegen die Kinder- und Jugendarbeit auf unterschiedlichen Ebenen tätig werden: Die Ebenen der Adressat:innen und der jeweiligen Teams sind dabei die nächstliegenden. Weitergehend wären die Arbeitsstrukturen im Hinblick auf verschiedene Teilaufgaben zu analysieren, wobei hier zwischen dem organisationalen Blick nach außen und dem nach innen zu unterscheiden ist. Die noch nicht aufgeführte individuelle Ebene einzelner Mitarbeiter:innen spiegelt zum einen die eigene Haltung und zum anderen die Professionalität wider. Letztere kann Gegenstand der Qualitätsentwicklung sein; die eigene Haltung entzieht sich dem Prozess.

Das heißt also, die Qualitätsentwicklung kann beim Thema Diversität und Intersektionalität an verschiedenen Punkten ansetzen:

- Ebene der Adressat:innen / Zielgruppen
- Personal inkl. Freiwillige
- Organisation
- Strukturelle Aufgaben, z.B.:
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Teamsitzungen
 - Vernetzungspartner:innen/
Kooperationspartner:innen

Über den Weg der Qualitätsentwicklung kann es der Kinder- und Jugendarbeit gelingen, dass Diversität nicht nur ein Zufallsprodukt ist. Es wäre sogar möglich, dass sich über eine produktive Erarbeitung von Diversität eine Grundlage für Entscheidungsprozesse etablieren könnte. Das würde auch zusätzlich die Idee stützen, dass Intersektionalität als Analyseraster dienen könnte, welches für Anzeichen von Diskriminierung, Benachteiligung und Exklusion sensibilisieren dürfte. Diversitätskategorien könnten dann miteinander in Beziehung gesetzt und auf ihre soziale Dimension hin untersucht werden. Dies sollte im Idealfall zu einer differenzsensiblen wie dominanzkritischen Haltung auf Seiten aller Akteur:innen führen. Gleichzeitig erinnert die Beschäftigung mit dem Thema Diversität natürlich auch daran, dass Vielfalt und Verschiedenheit in der Kinder- und Jugendarbeit optimalerweise schon immer Bestandteile von Aushandlungsprozessen waren; es stellt sich nur die Frage, inwieweit diese gerade in traditionell hierarchisch organisierten Dialogen berücksichtigt oder gar beabsichtigt angestrebt wurden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt an, welche Diskriminierungsformen aus den einzelnen Diversitätskategorien (siehe oben) heraus entstehen können. Diese sind auch innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit zu beobachten.

Merkmal	Diskriminierungsformen
Alter	Adultismus, Ageismus
Behinderung	Ableismus / Disablismus
Ethnizität	Rassismus, Xenophobie, Antiziganismus
Religion, Weltanschauung	Islamophobismus, Antisemitismus
Sexuelle Orientierung	Heteronormativismus, Sexismus, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Homophobie, Transphobie
Geschlecht	Sexismus

Es kann davon ausgegangen werden, dass sämtliche Diskriminierungsformen – auch als verschränkte Diskriminierungen – in der Kinder- und Jugendarbeit vorkommen. Die Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen richtet sich demnach darauf, sensibel zu analysieren, inwieweit es auf Seiten der Einrichtungen, der Mitarbeitenden oder der Adressat:innen bereits Diskriminierungsphänomene gibt oder aber Strukturen und Rahmenbedingungen erkennbar sind, die Diskriminierungen und Exklusionen begünstigen. Das bedeutet auch, dass das Thema Diversität und Intersektionalität hinsichtlich aller Qualitätsdimensionen (Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität) auch strukturell vor Ort betrachtet werden muss, da insbesondere Ungleichheitsprozesse und Diskriminierungen nicht nur aus der unmittelbaren Interaktion heraus geschehen, sondern oftmals auch Ergebnis routinierter Prozesse oder gewachsener Strukturen sind.

05 Diversität als teamorientierte Aufgabe

Ein Team ist eine arbeitsorganisatorische Ausformung, deren Art zu kooperieren im Wesentlichen durch große Handlungsspielräume, selbstbestimmtes Arbeiten, Partizipation und gemeinsame Ziele gekennzeichnet ist. Innerhalb von Teams sind die einzelnen Teammitglieder durch ihre jeweilige Aufgabe an einander gekoppelt; kontinuierliche Interaktion, Kooperation und bewusster Umgang mit Konflikten sind stetige Prozesse, die in Teams ablaufen. Jedes Teammitglied bringt über seine fachlichen Kompetenzen hinaus kulturelle¹⁸ und soziale Eigenschaften und Kompetenzen ein, die darauf Einfluss haben, das übergeordnete Ziel des Arbeitsauftrags zu erreichen. Innerhalb von Teamarbeit ist der Grad der Abhängigkeit untereinander vergleichsweise hoch, so dass davon auszugehen ist, dass auch das Wissen um die individuellen Stärken der einzelnen Mitglieder bekannt ist, denn diese bilden die Grundlage bzw. den Anlass zur Teambildung. Teams verkörpern eine Haltung, durch die sie von Nichtmitgliedern als soziale Gruppe wahrgenommen werden. Sie sind eine formale Ausgestaltung von Arbeitsprozessen.¹⁹

Da die vorliegende Broschüre sich mit den sozialpädagogischen Dimensionen von Diversität befasst, beschränken sich auch die Ausführungen hinsichtlich der Teams auf deren mögliche „Einstellungen, Denkweisen, Wahrnehmungen oder Werte“ und nur am Rande auf organisationale Strukturen.

Wenn innerhalb von Teams die Diversität als eine Bereicherung interpretiert wird, ergeben sich daraus aber Chancen für den berufspraktischen Alltag, wie einige nachfolgend genannte Beispiele verdeutlichen sollen:

- Diversität kann eine Verbesserung von Arbeitsergebnissen zur Folge haben, z.B. aufgrund eines gesteigerten WIR-Gefühls oder einer stärkeren Teamidentität
- Diverse Teams haben eine vielfältigere Ausgangslage, wenn es um Ziele und Lösungen von Problemen geht
- Diversität im Team erhöht die Kreativität; das heißt es entstehen potenziell mehr Vorschläge / Ideen, weniger Gruppenblindheit und differenziertere Perspektiven
- Diversität erhöht die Aufmerksamkeit / Sensibilität; daraus kann sich ein besseres Verständnis für Ideen, Argumente und Meinungen ergeben
- Diversität ermöglicht differenzierte Problemwahrnehmungen; dadurch entstehen mehr Alternativen, bessere Entscheidungsfindung und tragfähige Kompromisse
- Visionäre sind im Bereich Diversität wichtig, um (strukturelle) Innovationen hervorzubringen

Natürlich bedeutet ein diverses Team nicht automatisch, dass es nur Vorteile gibt. Es entstehen möglicherweise auch höhere Anforderungen, weil der Teambildungsprozess dadurch erschwert werden könnte, dass Vielfalt und die damit verbundenen Unterschiede trotz aller formaler Gleichheit im Team zunächst einmal ungewohnt sind und gelernt werden müssen:

- Es können Kommunikationsschwierigkeiten, Belastungssituationen, Misstrauen, Stress oder auch Konkurrenzen entstehen, solange Rollen ungeklärt und die Abstimmungsprozesse nicht klar definiert sind; oder es muss „intensiver“ kommuniziert werden, weil es mehrere Sichtweisen / Auffassungen / Meinungen gibt und das gegenseitige Verstehen noch nicht vorausgesetzt werden kann.
- Das wiederum kann sich zu vorübergehend fehlender Konsensfähigkeit entwickeln; es gibt dann mehr Reibungen, mehr unbrauchbare Ideen und wahrscheinlich kein zügiges Fokussieren der Fachkräfte auf ein gemeinsames Ziel.
- Deswegen muss unbedingt darauf geachtet werden, wie diversitätsfähig ein Team überhaupt ist. Hier kann frühzeitig mit externen Development-Trainern das an Diversität orientierte Handeln eingeübt werden. Es wäre z.B. problematisch, wenn es dominante Personen im Team gäbe, die Diversität ablehnten. Ebenso komplex wäre die Arbeit, wenn zwar viele über Diversität nachdächten, aber keiner danach handelte.

¹⁸ Hier sind eigenkulturelle (auf das Eigene, das Gewöhnliche, das Selbstverständliche bezogen), fremdkulturelle und optimalerweise auch interkulturelle Orientierungssysteme gemeint.

¹⁹ Da bestehende Teams, wie z.B. die der Kinder- und Jugendarbeit, in der Regel nicht neu zusammengestellt werden und - zumindest im kommunalen Sektor - aufgrund geringer Fluktuation eher selten freie Stellen zur Verfügung stehen, wird auf das Thema Personalentwicklung im Kontext organisationaler und auch zielgruppenspezifischer Anforderungen hier nicht eingegangen. [Anmerkung des Verfassers: Es ist dennoch durchaus auffällig, dass in der lokalen KJA z.B. die Diversitätsdimension „Ethnizität/race“ extrem unterrepräsentiert ist. Die Zielgruppen hingegen stammen zu einem sehr großen Teil aus Familien mit Zuwanderungshintergrund oder sind selbst Geflüchtete. Fachlich gesehen könnte man vermuten, dass ethnisch diverse Teams hier besonders geeignet wären, die Arbeit zu verrichten, da aus ihnen heraus nicht nur der eingeschränkte Blick der Dominanzgesellschaft kommt, sondern eine höhere Sensibilität für die spezifischen Umstände besteht. Aber die Personalsituation erscheint ganz anders. An genau diesem Punkt würden sich zahlreiche Fragen anschließen lassen: nach Bewerbungsverhalten; nach den Einstellungskriterien nicht diverser Organisationen; nach Attraktivität des Arbeitsfeldes, nach Qualifikationen auf Seiten von Bewerber:innen, nach Interessenlagen von Absolvent:innen; nach Arbeitsplatzbeschreibungen und viele mehr.]





06 Diversität als adressat:innenorientierte Aufgabe

Die Aufgaben, die sich aus der Diversitätsorientierung ergeben, sind im Wesentlichen in den nachfolgenden Kapiteln beschrieben. Zusätzlich kann sich die Praxis der Kinder- und Jugendarbeit dabei bereits auf die oben erwähnten²⁰ Grundlagen im Achten Sozialgesetzbuch beziehen.

Gesetzlich und ideell sind das diversitätsorientierte Handeln und der intersektionale Blick Konstanten der Kinder- und Jugendarbeit. Dies gibt allerdings noch keinen Aufschluss über die tatsächliche Praxis. Der Qualitätsentwicklungsprozess ist daher eine gute Gelegenheit gewesen, das Thema Diversität neu zu vergegenwärtigen und inhaltliche Grundlagen in die Praxis zu transportieren, um Mitarbeitende zu sensibilisieren. Die anschließende Umsetzung wird wie bei allen Querschnittsthemen Zeit in Anspruch nehmen. Der ab 2022 praktizierte Qualitätsdialog²¹ im Anschluss an die Jahresberichte 2021 kann hierfür eine gute Unterstützung sein, da in diesen Dialogen die von den Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit angestrebten qualitätsrelevanten Ziele den Schwerpunkt bilden.

Kinder- und Jugendarbeit ist ebenso Raum der Ermöglichung wie auch Schutzraum. Der Schutz als besondere Kategorie wird in dieser Broschüre noch nicht explizit ausgeführt, da derzeit noch an dezidierten Schutzkonzepten für alle Einrichtungen gearbeitet wird. Der Fokus in dieser Broschüre liegt daher in der Darstellung des analytischen Rahmens und des Zugewinns, den eine diversitätsorientierte Arbeit mit sich bringt. Das Erkennen von Differenzlinien und Diskriminierungsverschränkungen sowie die gleichzeitige Anerkennung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden sind die zentralen Aufgaben, die sich im Hinblick auf die Adressat:innen stellt. Dabei wird sich besonders dort Diversität als Gewinn erkennen lassen, wo die oftmals als Selbstverständlichkeit bezeichnete Offenheit der Kinder- und Jugendarbeit kritisch hinterfragt und reflektiert wird.

Um der Gruppe der Adressat:innen zu zeigen, dass die Kinder- und Jugendarbeit vor sowohl Raum zur Ermöglichung als auch Schutzraum gleichermaßen ist, müssen Mitarbeitende ihre Einrichtung bzw. ihre Arbeitsumgebung auch entsprechend gestalten, das heißt, sie müssen Umgangsformen, Sprache, Programme und Angebote, Gestaltung, Raumzugänge, -plan und -bezeichnung (z.B. Unisex-WC anstelle von D/H-WC), Materialien, Literatur, u.a. kritisch auf mögliche Diskriminierungen hin untersuchen und darüber hinaus auch durch Symbole, Reaktionen und eigenes Verhalten darauf aufmerksam machen, dass alle Gruppen willkommen sind²². Hierfür ist es notwendig, die gewohnte normgeprägte Sicht auf Geschlechter, Sexualität, Behinderung, Kultur, Religion etc. durch eine neue „Brille“ zu korrigieren, indem man sich in die jeweilige Sichtweise versetzt. Und ebenso wichtig ist es, zu wissen, dass man davon ausgehen kann, dass es in ausnahmslos allen Einrichtungen Personen gibt, die ihre tatsächlichen Einstellungen, Orientierungen, Zugehörigkeiten, Einschränkungen aus Angst heraus nicht zeigen wollen. Wenn also z.B. in einem Team die Auffassung besteht, es gäbe keine queeren Jugendlichen in ihrer Einrichtung, dann ist das eine sehr fragwürdige Behauptung – denn die Wahrscheinlichkeit, dass es anders ist, ist immer gegeben. Der Fokus der Diversität darf sich also nicht nur nach außen und auf die Gruppen richten, die (scheinbar) nicht kommen; vielmehr wird es wichtig sein, allen bereits erscheinenden Besucher:innen zu signalisieren, dass die Einrichtung und ihr Team inhaltlich auf die Dimensionen von Diskriminierung vorbereitet sind und sich auskennen.

²⁰ Siehe hierzu insbesondere das erste Kapitel sowie den ersten Abschnitt des zweiten Kapitels im Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) und zusätzlich die Tabelle S. 22ff in dieser Broschüre.

²¹ Der Qualitätsdialog ist eine Methode, die für die Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit ab 2022 eingesetzt wird. Dabei wird im Anschluss an den Jahresbericht (des vorhergegangenen Geschäftsjahres) ein kriteriengeleiteter Dialog zwischen dem Team der Einrichtung und der Organisationseinheit Qualitätsentwicklung geführt, der Zielerreichungen analysiert und im Ergebnis neue Zielabsprachen formuliert.

²² Insbesondere Symbole und Reaktionen können eine immense Wirkung haben, z.B. werden Regenbogenfahnen oder -aufkleber, Poster, Bilder insofern als Codierungen wahrgenommen, weil z.B. queere Jugendliche dann sehen, dass die Einrichtung sich mit diesem Thema auseinandersetzt. Auch kann ein Jugendzentrum z.B. durch das Liken einer queeren Seite auf Facebook oder Instagram seine Position sichtbar machen. Junge Menschen nehmen das wahr, weil sie sich sehr über das Internet informieren und austauschen. Was Reaktionen angeht, so ist damit gemeint, dass die Mitarbeitenden grundsätzlich und unmittelbar auf Fehlverhalten, Diskriminierungen jeglicher Abstufung, vermeintliche Witze, das Sich-Lustig-machen, othering oder ähnliche Phänomene reagieren und deutliche machen, dass das in ihrer Einrichtung keinen Raum hat.

07 Übergeordnete Handlungsziele: Diversität als Thema in der Jugendhilfeplanung

Als Teilprozess der Jugendhilfeplanung wurde das Vertiefungsthema Diversität mit der bereits laufenden Qualitätsentwicklung gekoppelt und analog zur bisherigen Arbeit wieder in Qualitätszirkeln erarbeitet. Der Unterschied bestand hier allerdings in der breiteren Teilnahme, so dass nicht nur die Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit teilgenommen haben, sondern auch ein erweiterter Kreis von in der Kinder- und Jugendarbeit Tätigen. Im Laufe dieser Qualitätszirkel kristallisierten sich einige allgemeine Maximen zur Diversität heraus, die nachfolgend dargestellt und erklärt werden sollen. Diese Maximen sind Ergebnisse von Gruppenarbeiten und stellen als Momentaufnahme einen Minimalkonsens in puncto Diversitätsorientierung dar. Sie erheben keinen Anspruch auf inhaltliche Vollständigkeit, sondern sind als allgemeine Aspekte erste Eindrücke eines an Diversität orientierten Handelns in der Kinder- und Jugendarbeit zu betrachten. Die Maximen selbst sind Ergebnis des Clusters von verschiedenen Aspekten; an ihrer Abstimmung waren insbesondere alle Teams und Einrichtungen der lokalen Kinder- und Jugendarbeit aktiv beteiligt.



Handlungsziel I

Bei allen sozialpädagogischen Programmen (Methodenumsetzungen, Planungen und Organisation) wird das Prinzip der Diversität / Ausrichtung an Vielfalt ausnahmslos mitgedacht.

Diversität ist ein Querschnittsthema, das nicht beliebig umgesetzt werden kann, sondern fallunabhängig und strukturell zu berücksichtigen und damit grundsätzlich mitzudenken ist. Dem vorausgehen muss eine intensive Auseinandersetzung mit der Thematik sowohl aus der Sicht der einzelnen sozialpädagogischen Mitarbeiter:innen selbst (individuelle Haltung, professionelle Haltung, informelle Kultur), als auch aus der Position des Teams bzw. der Organisation, der dieses Team angehört. Diversitätsbewusstes Handeln zielt auf die Grundlagen und Bedingungen des menschlichen Zusammenlebens unter Berücksichtigung der Menschenrechte ab.

Für die Kinder- und Jugendarbeit ist diversitätsorientiertes Handeln, also das Handeln, welches sich an der Vielfalt der Adressat:innen orientiert, zunächst einmal nichts Ungewöhnliches, denn die Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendarbeit sind gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Offenheit, durch Freiwilligkeit, Niederschwelligkeit, Anerkennung und Berücksichtigung der lebensweltlichen Kontexte der Adressat:innen. Dies setzt deswegen im eigentlichen Sinne eine auf Vielfalt ausgerichtete Haltung in den Einrichtungen voraus. Gleichzeitig verkörpern Teams aber ihre Vorstellungen über ihre Adressat:innen und deren Lebenswelt, wie auch einen gemeinsamen Begriff von „Normalität“:

Durch die Art, wie Angebote beschrieben, durchgeführt und adressiert und ausgewertet werden, entsteht eine Vorstellung über die anzusprechenden Zielgruppen. Dadurch wird möglicherweise ein Stereotyp produziert, der wiederum dazu führen kann, dass neue Differenzlinien entstehen, die entsprechend zu neuen Ausgrenzungen führen. Oder bestimmte Gruppen werden einfach nicht berücksichtigt, weil sie nicht in der unmittelbaren Wahrnehmung der Mitarbeitenden stehen (z.B. LGBTQIA+, junge Menschen mit Behinderungen, geflüchtete junge Menschen). Dies berücksichtigend stellt sich also immer die Frage, inwieweit das sozialpädagogische Handeln über die Diversitätsorientierung hinaus auch als wirklich diversitätsbewusst eingestuft werden kann. Daran würde sich die Qualität der Umsetzung von Diversität anzeigen lassen: Der bewusste Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit ist ein Gradmesser für die Umsetzungsqualität von Diversität.



Handlungsziel II

Reflexion ist das Instrument, um sozialpädagogisches Wissen auszubauen und Professionalität weiterzuentwickeln. Die Reflexion der Programme in der Kinder- und Jugendarbeit auch mit Blick auf die Dimensionen der Diversität ist allgemeiner Standard.

Zur Erreichung des Ziels I ist es von entscheidender Bedeutung, dass das diversitätsorientierte Handeln kontinuierlich reflektiert wird. Das heißt, es ist wichtig, sich über die Positionierung (als Individuen, als Team und als Teil einer größeren Organisation) und deren fachlichen Herausforderungen und Chancen im Hinblick auf die strukturelle und inhaltliche Umsetzung von Diversität umfassend zu verständigen. Dies ist im Rahmen einer konventionellen Dienstbesprechung nicht möglich, sondern muss Gegenstand einer vertieften methodischen Analyse, der Reflexion, sein. Diese ist wiederkehrend durchzuführen. Die vorliegende Broschüre als Ergebnis einer Auseinandersetzung mit den Teams und Einrichtungen kann dabei als formaler Auftakt gewertet werden, der im Kontext der jährlichen durchzuführenden Qualitätsdialoge fortgesetzt wird.



Handlungsziel III

Alle Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit sind sich über die Wirkung der Sprache als wichtigstes Instrument ihrer Arbeit bewusst. Über einen diversitätssensiblen Sprachgebrauch gelingt den Mitarbeitenden die Ansprache von und der Dialog mit Personen und Zielgruppen.

Sprache erzeugt Wirklichkeit. Das heißt, wenn Vielfalt erzeugt werden soll, darf Sprache nicht reduzieren oder ausgrenzen, sondern muss berücksichtigen, dass unterschiedliche Adressat:innen ggf. auch unterschiedlich angesprochen werden müssen. Dabei ist es wichtig, dass Sprache nicht selbstreferentiell operiert, sondern offen bleibt für Zugänge von außen; soll im übertragenen Sinn auch heißen, die Art und Weise und auch der Weg (das Medium), wie junge Menschen mit sozialpädagogischen Fachkräften kommunizieren, wird eben von jungen Menschen vorgegeben und nicht von den Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit. Dies stellt sich auch dar in den Grundprinzipien „Niedrigschwelligkeit“ und „Offenheit“ und steht für Beteiligung und Befähigung. Es ist deswegen wichtig, die Sprache auf mögliche Ausgrenzungsmechanismen hin zu überprüfen. Dies gilt sowohl für die Schriftsprache sämtlicher analoger und digitaler Publikationen, als auch für die gesprochene Sprache.²³



Handlungsziel IV

In den Teams der Einrichtungen findet ein vorbehaltlos wertschätzender Umgang untereinander statt. Gegenseitige Wertschätzung wird sowohl intern als auch extern wahrgenommen und dient als Beispiel des Umgangs von Menschen untereinander.

Mitarbeitende und Teams werden durch die Besucher:innen der Einrichtungen als solche wahrgenommen und auch beobachtet; ebenso wie auch ihre Interaktion und Kommunikation untereinander. Die Teamebene bietet also eine gute Projektionsfläche, um respektvollen und wertschätzenden Umgang von Personen untereinander sichtbar und transparent zu machen. Das gegenseitige Respektieren der Personen als Menschen und das Wertschätzen des Engagements, der Mitwirkung und der einzelnen Beiträge im Gesamtspektrum der Arbeit schaffen Anerkennung und Motivation, die über Einzelleistungen hinausgehen. Dies überträgt sich auch auf Besuchende und Adressat:innen.

²³ Eine zusätzliche Herausforderung über die OKJA erfährt dieses Thema dort, wo in Gemeinschaftszentren oder Stadtteiltreffs ganz verschiedene Alterskohorten bzw. Generationen die Einrichtung besuchen. Unterschiedliche Altersgruppen müssen auf unterschiedliche Weise angesprochen werden. Verfügt die Einrichtung z.B. über einen einheitlichen Programmflyer für alle Altersgruppen, so kann sich hier neben den anderen Diversitätskategorien auch die Frage nach der altersangemessenen Sprache stellen bzw. danach, wie kann eine einheitliche Sprache verschiedene Adressat:innen inkludieren.



07



Handlungsziel V

Die Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit nehmen die Interessen und Anliegen der Adressat:innen ernst. Sie sind sich ihrer doppelten Vorbildfunktion als Menschen und Mitarbeitende ihren Adressat:innen gegenüber bewusst.

Den Anliegen, Bedarfen und Wünschen vorbehaltlos zu begegnen, ist, soweit diese mit den Menschenrechten konform sind, ein unbedingtes Grundprinzip der Kinder- und Jugendarbeit. Deswegen bedeutet diversitätssensibles Handeln in der Kinder- und Jugendarbeit, zu erkennen, dass mit der Vielfalt der Individualitäten auch eine Vielfalt der Interessen und Anliegen einhergeht. An diesen muss angeknüpft werden, um breite Möglichkeiten der Beteiligung zu erzeugen. Junge Menschen haben ein feines Gespür dafür, den Grad an Ernsthaftigkeit und das Engagement zu erkennen, mit denen professionelle Fachkräfte auf ihre Anliegen reagieren. Im optimalen Fall führt dies genau zu den wichtigen Selbstwirksamkeitserfahrungen, die Adressat:innen im Kontext der Kinder- und Jugendarbeit erleben sollen, denn dadurch erkennen sie, dass ihre Anliegen eine Bedeutung erfahren und ernst genommen werden. Das Verhalten der Mitarbeitenden ist dabei beispielhaft.



Handlungsziel VI

Die Mitarbeitenden erzeugen durch ihre respektvolle Arbeit ein Klima der Offenheit, das auf der Diversitätsebene Gemeinsamkeiten ebenso wie Unterschiede zulässt und somit Gelegenheiten zur Selbstwirksamkeit fördert.

Je grundsätzlicher und häufiger die Adressat:innen der Kinder- und Jugendarbeit an der Umsetzung von Programmen und Angeboten beteiligt werden, umso routinierter und selbstverständlicher werden sich diese einbringen. Sie erfahren eine wiederkehrende Resonanz auf ihr Handeln, was ihnen signalisiert, dass ihre Handlungen als wichtig angenommen werden. Beteiligung und Diversität sind dabei ein untrennbares Begriffspaar.

Besonders wichtig ist es, dass in den Dialogen sowohl mit jungen Menschen als auch unter den professionellen Akteuren deutlich wird, dass Unterschiede und Gemeinsamkeiten nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern oftmals nur zwei Seiten der Betrachtung sind.



Handlungsziel VII

Die Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit in Osnabrück verfügen über das für einen diversitätssensiblen und -bewussten Umgang mit Kolleg:innen und Besucher:innen erforderliche Wissen.

Damit diversitätsbewusstes Handeln überhaupt möglich wird, ist es zwingend erforderlich, dass sich alle Mitarbeitenden mit den eigenen Differenzlinien auseinandersetzen. Das heißt, alle müssen sich bewusst sein, dass sie Grenzen setzen, indem sie Differenzen formulieren. Grenzsetzungen müssen nicht per se problematisch sein. Entscheidend ist jedoch, dass Grenzen reflektiert und bewusst gesetzt werden. Das kann auch bedeuten, dass bestimmte Kontexte ebenso wie Erfahrungen, Entscheidungen aus der Routine heraus zunächst analysiert werden müssen und auf potenzielle Ausgrenzungen hin zu prüfen sind. Letztlich wird es darauf ankommen müssen, in der jeweiligen Arbeit zu verkörpern, dass Menschen verschieden, aber gleichwertig sind. Damit einher muss die Einsicht gehen, dass die eigenen rollen- und kulturgebundenen Maßstäbe weder a priori gegeben noch als übergreifend angesehen werden können. Damit das gelingt, sind sowohl Reflexionen als auch Fortbildungsangebote von Bedeutung. Beides wird im Kontext der Qualitätsentwicklung umgesetzt.



Handlungsziel VIII

Die Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit kennen die UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK) und vermitteln diese an ihre Adressat:innen.

Die UN-KRK bildet die menschenrechtsorientierte Grundlage, der auch die Kinder- und Jugendarbeit folgt. Sie ist der Gradmesser dafür, inwieweit das Handeln auch an Diversität ausgerichtet ist. Es ist wichtig, dass Kinder und Jugendliche die Kinderrechtskonvention kennen (lernen).



Handlungsziel IX

Die Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit stehen allen Kindern und Jugendlichen offen; die Mitarbeitenden arbeiten und planen diversitätssensibel und die Angebote sind grundsätzlich an Beteiligung und Teilhabe ausgerichtet.

Diversitätsbewusstes Handeln lässt sich nicht ohne Adressat:innen machen. Aus diesem Grund versteht die Kinder- und Jugendarbeit ihre Aufgabe auch als Ermöglichung zur Schaffung von Rahmenbedingungen und Inhalten, in denen junge Menschen sich in der Interaktion mit anderen als selbstwirksam erfahren können. Die Fachkräfte werten die Angebote dabei auch diversitätsbezogen aus.

Ebenso wichtig ist es aber, dass die Kinder- und Jugendarbeit einen geschützten Raum bietet, der Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit gibt, freiwillig, das heißt ohne Zwang, ohne Verpflichtung und ohne Leistungsanforderung, zu agieren. Sie können sich einfach nur treffen. Junge Menschen sollen aber ebenso erfahren, dass ihre Stimme wichtig ist und gehört wird, als auch die Möglichkeit erhalten, mit anderen etwas zu gestalten, mitzuentcheiden oder einfach nur teilzunehmen – egal, wer sie sind und welche Merkmale sie mitbringen, solange sie anerkennen, dass das für alle jungen Menschen gilt.



Handlungsziel X

Die Einrichtungen kommunizieren ihre Ausrichtung an Vielfalt nach außen.

Es ist wichtig, dass die an Vielfalt orientierten Prinzipien der Kinder- und Jugendarbeit nicht nur als handlungsleitend innerhalb der Einrichtung verstanden werden. Kinder- und Jugendarbeit ist gleichzeitig auch ein politisches Arbeitsfeld, das heißt die in der Arbeit vertretenen Inhalte, zu denen insbesondere die Befähigung und der Schutz von marginalisierten Gruppen und Personen gehört, müssen auch nach außen kommuniziert werden. In dieser Hinsicht kann es keine politische Neutralität geben, denn Parteinahme für die Adressat:innen ist niemals neutral.

08 Herausforderungen

Aus der Sicht der Qualitätsentwicklung ergeben sich darüber hinaus noch einige zentrale Herausforderungen für das Arbeitsfeld Diversität / Intersektionalität. Es handelt sich dabei um Aspekte, die im Kontext der täglichen Arbeit in den Einrichtungen und Teams diskutiert werden sollen.

Reflexion des Arbeitsfeldes und der funktionalen Berufsrolle

Hinsichtlich Diversität und Intersektionalität ist auch die Kinder- und Jugendarbeit dazu aufgefordert, ihre eigene Rolle im Hinblick auf mögliche Ungleichheitsprozesse zu hinterfragen. Damit ist gemeint, dass sie trotz ihrer „Offenheit“ Gefahr laufen kann zu kategorisieren und damit einhergehend Ungleichheit erzeugende Prozesse initiiert werden. Das meint aber auch, dass die Mitarbeitenden regelmäßig „für einen Moment“ an ihren eigenen Annahmen im Hinblick auf Adressat:innen zweifeln dürfen, um beispielsweise zu hinterfragen, ob vielleicht Kategorien nicht bedacht (bzw. übersehen oder verdrängt) wurden oder ob verschiedene Adressat:innen als Gruppe homogenisiert wurden (also über Merkmale hinaus zusammengefasst wurden) oder ob Ungleichheitsverhältnisse durch die Angebote reproduziert werden. Diese Bewertungen sind nur im Team als kollegiale Beratungen mit entsprechender zeitlicher Ausgestaltung möglich.

Kritisches Bewusstsein als bewusstes Kritisich-Sein

Von sich aus ist der Begriff der Diversität meistens positiv eingeordnet, denn Vielfalt oder Verschiedenheit sind in der sozialpädagogischen Praxis ja überwiegend Begriffe, die als Chancen oder als erwünschte Zustände verstanden werden. Soll heißen: Mit dem Erreichen eines diversen Zustands kann auch ein sozialpädagogischer Mehrwert unterstellt werden. Diversität könnte darüber hinaus aber noch anders eingeordnet werden, indem der primäre Impuls eines diversitätsorientierten Handelns die Kritik an bestehenden Machtverhältnissen wäre (intersektionale Perspektive). Gerade die Kinder- und Jugendarbeit nimmt deutlich wahr, wie viele junge Menschen durch die in der Gesellschaft bestehenden Kategorisierungen und / oder Klassifizierungssysteme marginalisiert werden. Aus dieser Wahrnehmung heraus sollte als Konsequenz eine Handlungsbegründung erfolgen: entweder eine Pädagogisierung der jeweils

vorzufindenden Ungleichheit als reaktive Position oder aber ein bewusstes struktur- und machtkritisches Handeln, das die Kinder- und Jugendarbeit in eine aktive Rolle versetzen würde. Letzteres würde eine Re-Politisierung der Kinder- und Jugendarbeit bedeuten, die teilweise auch erkennbar ist. Hierfür steht insbesondere auch der 16. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung.

Emanzipatorische Ausrichtung

Der Fokus in der Arbeit mit jungen Menschen muss in deren Emanzipation liegen, sofern die Kinder- und Jugendarbeit ihr anwaltschaftliches Handeln bzw. subjektorientierte Interessenvertretung für junge Menschen ernst nimmt. Das bedeutet, der Kinder- und Jugendarbeit muss es gelingen, „subjektive Möglichkeitsräume“²⁴ [zu eröffnen], in [denen] das Wirken der Vielfalt der körperlichen, sozialen und kulturellen Selbst- wie Fremdbestimmungen, aber auch ihre in sich konflikt-haften wechselseitigen Bezüge sichtbar und für sozialpädagogisches Handeln bestimmbar gemacht werden können.²⁵ Das macht deutlich, dass die Adressat:innen der Arbeit in ihrer Individualität darin unterstützt werden sollen, sich zu einer gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu entwickeln. Dies wird nur dann möglich, wenn sie sich als selbstwirksam erfahren können. Und genau dieser Prozess der Verselbstständigung, der Selbstermächtigung und der Selbstwirksamkeitserfahrung stellt den Kern der Kinder- und Jugendarbeit dar. Jeder Mensch hat das Recht, verschieden zu sein – das bedeutet in den Kontexten organisierter Angebote für Jugendliche eben auch, dass es nicht ausreicht, ein Programm zum Konsum vorzuhalten. Vielmehr ist es unerlässlich, alle Adressat:innen im weitestmöglichen Rahmen zu beteiligen, um die Jugendarbeit zu einem subjektiven Möglichkeitsraum (siehe oben) werden zu lassen. Und indem dies geschieht, lernt die Kinder- und Jugendarbeit etwas über sich selbst und ihre Adressat:innen, woraus folgt, dass sich die Mitarbeitenden in diesem Prozess insoweit professionalisieren, wie es gelingt, die Adressat:innen zu beteiligen.

Diversität fordert auch diversitätsbewusstes Denken und Handeln!

Wenn Vielfalt das angestrebte Ziel ist, dann erfordert das auch, dass bisherige Denkmodelle auf dieses Ziel hin hinterfragt werden. Insbesondere die Versäulungen in der täglichen Arbeit müssen dann um diversitätsorientierte Perspektiven ergänzt werden. (Beispiel: Migrationsarbeit, Behindertenarbeit, Mädchen- und Jungenarbeit wären dann eben nicht mehr nur abgegrenzte Spezialgebiete, sondern interdependente Bereiche im Gesamtfeld von Vielfalt mit dem Ziel der Emanzipation und Inklusion dieser Gruppen/Personen). Eine solche Sichtweise wird natürlich nicht nur begrüßt werden, sondern erzeugt Widerstände, weil damit Interessen angetastet werden. Hier sind im Einzelfall pragmatische und integrierte Lösungen zu suchen.

Mit der Ausrichtung an Diversität geht eine Veränderung des Denkens insoweit einher, als nicht mehr nur das separierende Denken, welches sich auf immer kleinschrittigere Unterteilungen (und damit potenziell auf Exklusionen) fokussiert, im Vordergrund steht, sondern vielmehr die verbindenden Gemeinsamkeiten, die zwischen Menschen gesehen werden können. Dies ist ein sehr voraussetzungsvoller, aber gleichermaßen sich lohnender Ansatz, der gut zur Kinder- und Jugendarbeit passt.

Entscheidend ist es ferner, dass es nicht beim normativen Bekenntnis zur Diversität bleibt, weil alle theoretischen Ansätze damit trivialisiert würden. Es geht darum, zu erkennen und auszusprechen, dass die soziale Integration junger Menschen nach wie vor keine Selbstverständlichkeit ist. Das ist auch Aufgabe der Kinder- und Jugendarbeit: nämlich die sozialen Disparitäten aufzudecken und das Unsoziale am Sozialen zu benennen, indem z.B. konkret gefragt wird, wer sich seine Verschiedenheit denn überhaupt leisten kann, wer eher unselbstständig und in Zwang lebt oder wer keine andere Möglichkeit hat, als sich anzupassen. Die Antworten darauf werden mehr oder weniger direkt auf einzelne oder verschränkte Diskriminierungskategorien zurückgeführt werden können.



Professionalisierung

Diversität anzustreben ist kein Programm für einzelne Spezialist:innen, sondern ein grundsätzlicher menschenrechtsbezogener Auftrag für alle Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendarbeit.

Daraus soll natürlich nicht folgen, dass es nicht auch themenbezogene Spezialist:innen geben kann, die sich einzelner Diversitätskategorien oder der intersektionalen / interdependenten Analyse annehmen. Es wird immer wieder wichtig sein, die Wahrnehmung im Alltag zu schärfen, um zu verhindern, dass Diversitätskategorien aus dem Blick geraten, oder zu verstehen, dass sich irgendwo gerade neue Differenzlinien entwickeln. Dies muss Bestandteil von Analysen der täglichen Arbeit sein: Wo also Räume durch bestimmte Kategorien dominiert werden oder Kategorien gar nicht vorkommen, dort lohnt es sich zumindest herauszufinden, warum das so ist. Möglicherweise ergeben sich daraus neue Erkenntnisse und Perspektiven für die Praxis.²⁶

08

²⁴ Vgl. Leiprecht, R. (2011): S. 39f

²⁵ Schröder, W.; Wolff, M.: Interkulturalität und Diversität in Organisationen. In: Kamper, M.; Rusack, T.; Schröder, W.; Wolff, M. (Hrsg.) Schutzkonzepte und Diversität in Organisationen gestalten. Weinheim. 2020. S. 133.

²⁶ Oft stellt sich im Alltag eine gewisse „Betriebsblindheit“ ein. Beispiel: Eine Einrichtung ist gut besucht; die Angebote werden wahrgenommen. Der Jugendtreff ist ausgelastet. Alles ist scheinbar in Ordnung. Wenn man aber genauer hinsieht, würde man erkennen, dass unter den Besuchenden bestimmte Kategorien gar nicht vorkommen, z.B. zugewanderte junge Menschen, Mädchen und junge Frauen, die Kinder der unmittelbar benachbarten Schule, Menschen mit Behinderungen, bestimmte Altersgruppen o.Ä. Hier würde sich eine Analyse lohnen, die explizit die verschiedenen Diversitätskategorien in den Mittelpunkt stellte. Möglicherweise käme man dann auf unterschiedlichen Ebenen (z.B. Angebotsstruktur, Sprache, Gestaltung der Räume, personelle Besetzung, peer-Verhalten etc.) zu interessanten Aspekten.

09 Anhang: Wirkungsziele, Handlungsziele und Indikatoren

Als Ergebnis der Auseinandersetzungen in den Workshops wurden Wirkungsziele, Handlungsziele und Indikatoren bezogen auf die Einrichtung bzw. den Dienst formuliert.

Dabei waren die Wirkungsziele solche, die als intendierte und erwünschte Ziele gelten können. Aufgrund der nur begrenzt feststellbaren Rückführbarkeit der Arbeitsergebnisse auf die sich verändernden Haltungen und Verhaltensweisen etc. der Adressat:innen wurde im Verlauf des Prozesses nur von Wirkungshypothesen gesprochen. Dies war wichtig, um den Wirkungsbegriff der Qualität nicht mit dem Wirkungsbegriff aus dem Controlling zu verwechseln. Beide haben völlig verschiedene Ausgangslagen: während das Controlling gerade vor dem Hintergrund des steigenden Ausgabendrucks Effektivität und Effizienz als Ausdruck eines Kosten-Nutzen-Kalküls zu erfassen versucht, um so dem Legitimationsdruck gerecht zu werden, versteht sich die Qualitätsentwicklung zunächst einmal unabhängig vom Parameter der Effizienz. Joachim Merchel drückt es sehr strikt aus, wenn er postuliert, dass

„[d]ie Kategorie „Effizienz“ aus dem Qualitätsmanagement herausgehalten werden [muss], sie ist mit der Logik des Qualitätsmanagements nicht vereinbar.“

(Merkel, 2013)

Dieser Auffassung folgend ist es darüber hinaus noch wichtig zu erkennen, dass die Betrachtung der Effektivität anhand von Zielen und erreichten Wirkungen gerade innerhalb der personenbezogenen (sozialen) Dienstleistung aufgrund der eingeschränkten Steuerbarkeit von „uno-actu-Ereignissen“ nur sehr begrenzt möglich ist, während sich ritualisierte (Produktions-)Prozesse oder statische Größen in Diensten/Einrichtungen durchaus als Kennzahlen abbilden lassen würden. Letztere geben allerdings nur marginal Auskunft über die tatsächliche Qualität Sozialer Arbeit und sind insbesondere für die offene Kinder- und Jugendarbeit nur bedingt aussagekräftig. Was darüber hinaus den Wirkungsbegriff angeht, so bleibt zwar festzuhalten, dass auch die Kinder- und Jugendarbeit sich dem Diskurs um Wirkungsorientierung nicht entziehen kann; dennoch gilt hier umso mehr die Einschränkung, dass es sich bei der Wirkung um eine steuerungsoptimistische Kategorie der Effizienz handelt. Dies lag den Formulierungen von Wirkungszielen zugrunde.

Als Handlungsziele wurden solche Ziele formuliert, die – bezogen auf das Vertiefungsthema Diversität und Intersektionalität – eine unmittelbare Relevanz für das sozialpädagogische Handeln der Mitarbeiter:innen hatte. Hier wurden Ziele erarbeitet, die nicht etwa als übergreifende Standards oder gar Standardisierungen einzuordnen sind, sondern

eher dem konkreten Arbeitsbereich der Handelnden. Insofern wird zwar in den nachfolgenden Tabellen manchmal erkennbar sein, dass sich Ziele einrichtungs- und dienstübergreifend ähneln; die Indikatoren unterscheiden sich jedoch zum Teil deutlich, da die Einrichtungen und Dienste nicht deckungsgleich aufgestellt sind bzw. aufgrund sich unterscheidender Strukturqualitäten nicht identisch arbeiten (können).

Ein Großteil der Handlungsziele kann dem Bereich der Prozessqualität zugeordnet werden. Ein erster Grund dafür liegt darin, dass die Strukturqualitäten der (offenen) Kinder- und Jugendarbeit überwiegend festgeschrieben sind, das heißt über Rahmenbedingungen, wie z.B. Personal, Finanzen, Räumlichkeiten, wird i.e.S. nicht mehr wirklich diskutiert, weil sich das dem Einfluss der Einrichtungen weitestgehend entzieht. Diese sind in der Regel Ergebnisse fiskalpolitischer Aushandlungen, bei denen inhaltliche Aspekte nur als Randerscheinungen auftauchen. Ein zweiter Grund liegt – mit Blick auf die Ergebnisqualität – in der nur unzureichenden Planungsmöglichkeit personenbezogener Dienstleistungen in der Kinder- und Jugendarbeit. Aufgrund des Primats der Freiwilligkeit wird niemand verpflichtet, an den Angeboten der Einrichtungen oder Teams teilzunehmen. Dies wurde oben bereits erläutert. So bleibt am Ende die Prozessqualität übrig, was aber auch der Arbeit als solcher sehr gerecht wird: Denn Soziale Arbeit bzw. Kinder- und Jugendarbeit im Besonderen bezieht primär ihre Legitimation aus erfolgreichen Prozessen und muss erst in zweiter Linie am Ergebnis gemessen werden. Das macht es sehr komplex, wenn z.B. das Wesen der Arbeit Außenstehenden ohne eine grundständige Ausbildung in diesem Feld präsentiert werden soll. Das macht aber auch sehr deutlich, worin im eigentlichen Sinne die Stärke der Kinder- und Jugendarbeit liegt, nämlich in den kontinuierlichen kommunikativen Aushandlungsprozessen mit den Adressat:innen.



Die nachfolgenden Tabellen sind wie folgt zu lesen:

- In der ersten Spalte stehen die Handlungsziele aus dem Bereich der Diversität. Diese Ziele sind bindend für die jeweiligen Einrichtungen, die sie formuliert haben. Sie werden Teil des Qualitätsdialogs zwischen der Einrichtung und der Organisationseinheit Qualitätsentwicklung, der einmal jährlich durchgeführt wird, um die inhaltliche Zielerreichung zu analysieren und ggf. Zielveränderungen oder –fortschreibungen vorzunehmen.
- Es folgen in der zweiten Spalte die Indikatoren (also die Merkmale), anhand derer der Erreichungsgrad des Handlungsziels gemessen werden soll.
- In der dritten Spalte werden dann Messinstrumente genannt, das heißt es werden die Instrumente angeführt, mit deren Hilfe die Daten gesammelt werden, die Aufschluss über die Indikatoren geben.
- Mit den folgenden Spalten 4-6 werden Wirkungshypothesen auf unterschiedlichen Ebenen formuliert, das heißt, es werden erwünschte bzw. angestrebte oder auch vermutlich eintretende Wirkungen aufgezeigt, die sich aus dem jeweiligen Handlungsziel ergeben sollen. Diese können nie kausal legitimiert werden, weil nicht eindeutig belegt werden kann, dass sich bestimmte Wirkungen allein aus den Impulsen der Kinder- und Jugendarbeit heraus eingestellt haben.

09

Haus der Jugend (51-141)

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die Mitarbeitenden praktizieren einen diversitätsbewussten Sprachgebrauch.	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung von gender- und diversitätssensibler Sprache in Schrift und Wort (Korrespondenz, Öffentlichkeitsarbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion des Sprachgebrauches der Mitarbeitenden durch kollegiale Beratung und Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung • Sensibilität für die Diversität von Mitarbeitenden, Gruppen und Einzelpersonen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung des HdJ als Einrichtung, in der Verschiedenheit von Menschen als selbstverständlich gilt 	<ul style="list-style-type: none"> • keine
Handlungsziel 2: Die MA:innen kommunizieren die Offenheit gegenüber Einzelpersonen und Gruppen im Hinblick auf Partizipations-, Kooperations- und Nutzungsmöglichkeiten des Hauses.	<ul style="list-style-type: none"> • Niedrigschwellige, barrierearme Teilhabemöglichkeiten • Darstellung der verschiedenen Interessensgruppen innerhalb und außerhalb des Hauses • Unterstützungsangebote seitens der MA:innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Raumauslastung • Projektanzahl • Anzahl der Anfragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Akquise neuer Gruppen • Wahrnehmen von Gestaltungsmöglichkeiten • Anerkennung • Selbstwirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Nachfrage bzgl. Räumlichkeiten für Beleggruppen und Partizipations- und Kooperationsprojekten 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilhabe
Handlungsziel 3: Das Haus der Jugend kommuniziert das an Vielfalt ausgerichtete Selbstverständnis nach außen.	<ul style="list-style-type: none"> • Initiierung von Veranstaltungen • Unterstützung von und Mitwirkung bei öffentlichkeitswirksamen Aktionen (z.B. Wochen gegen Rassismus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Broschüren und Plakate in öffentlich zugänglichen Räumen des Hauses (z.B. Pink Stinks) 	<ul style="list-style-type: none"> • keine 	<ul style="list-style-type: none"> • Positives Marketing • Akquise neuer Gruppen von Besuchenden • Netzwerk 	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz • Toleranz • Respekt

Jugendzentrum Westwerk (51-143), inkl. Kindertreff (Diakonie Osnabrück Stadt und Land)

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die MA:innen wenden einen bewussten Umgang mit diversitätssensibler Sprache gegenüber der Zielgruppe und in der Außendarstellung an (Wort und Schrift).	<ul style="list-style-type: none"> • Außendarstellung hinsichtlich diversitätssensiblen Sprachgebrauchs und überarbeiten diese ggf. entsprechend (Monatsprogramme, Elternbriefe Homepage etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Monatsprogramme • Elternbriefe • Homepage 	<ul style="list-style-type: none"> • Adressat:innen fühlen sich in ihrer Individualität wahrgenommen und angesprochen 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung • Verbesserte Außendarstellung • Profilbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • keine
Handlungsziel 2: Alle MA:innen des Westwerks nehmen die Interessen und Anliegen der Adressat:innen ernst und sind sich ihrer permanenten Vorbildfunktion bewusst.	<ul style="list-style-type: none"> • Die MA:innen des Westwerks greifen bewusst bereits bei Vorstellungsgesprächen das Thema Vorbildfunktion in der offenen Kinder- und Jugendarbeit auf • Reflexion im Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsprotokolle 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensivierung der Beziehung zu den Adressat:innen in ihrer Rolle als Vorbildfunktion 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung • Verbesserte Außendarstellung • Profilbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • keine

Gemeinschaftszentrum Lerchenstraße (51-144)

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die MA:innen gestalten öffentlichkeitsrelevante Dokumente diversitätssensibel.	<ul style="list-style-type: none"> • Sprache • Motivik • Nutzung vorhandener Materialien (z.B. Werkstattbuch) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wegweiser Räume • Beteiligung von Muttersprachler:innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Willkommenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von Vielfalt 	<ul style="list-style-type: none"> • keine
Handlungsziel 2: Der Umsetzungsstand des Aufgabenfeldes Diversität wird einmal jährlich im Team reflektiert.	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Vorbereitungstermine • Ganztägiger Bildungstag mit externer Moderation 	<ul style="list-style-type: none"> • Honorarvertrag Moderator:in • Teilnahme-Liste 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversitätssensibilität 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von Vielfalt 	<ul style="list-style-type: none"> • keine
Handlungsziel 3: Die MA:innen informieren sich halbjährlich über die Sozialstrukturdaten des Sozialraums im Hinblick auf Diversität.	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Termine • Beteiligung Quartiersmanagerin 	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisprotokoll 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz des Berufsbildes
Handlungsziel 4: Die MA:innen informieren sich über die UN-KRK.	<ul style="list-style-type: none"> • Ritualisiertes Vorlesen eines Paragraphen der UN-KRK in der Teamsitzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Protokoll 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung Die MA:innen kennen die UN-KRK 	<ul style="list-style-type: none"> • keine 	<ul style="list-style-type: none"> • keine

Gemeinschaftszentrum Ziegenbrink (51-145)

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die Anerkennung von Diversität und ihren Dimensionen ist Bestandteil der täglichen Arbeit im GZZ.	<ul style="list-style-type: none"> Erläuterung von Diversität als Grundsatz im Konzept der Einrichtung Teamsitzungen mit Reflexion in Hinblick auf Diversität haben stattgefunden und wurden inhaltlich dokumentiert 	<ul style="list-style-type: none"> Teamsitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> Professionalisierung Haltung 	<ul style="list-style-type: none"> Image/Außendarstellung 	<ul style="list-style-type: none"> Soziale Teilhabe
Handlungsziel 2: Die MA:innen berücksichtigen bei Planung, Organisation und Durchführungen von Angeboten die Diversität der Zielgruppen.	<ul style="list-style-type: none"> Diversitätssensibles Programm herausgeben Regelmäßige Reflexion mit inhaltlicher Dokumentation Feedback von Zielgruppen Fortbildungen für Mitarbeiter:innen 	<ul style="list-style-type: none"> Persönlicher Austausch mit Zielgruppen Fragebogen 	<ul style="list-style-type: none"> Diversitätskompetenz Professionalisierung Entstehung neuer Erfahrungsräume 	<ul style="list-style-type: none"> Soziale Teilhabe Beteiligung Vielfältiges Angebotsstruktur Qualitativer Ausbau von Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> keine
Handlungsziel 3: Die MA:innen berücksichtigen bei der Öffentlichkeitsarbeit diversitätssensible Sprache.	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Reflexion der Diversitätsorientierung mit Blick auf Sprache Feedback von Zielgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> Soziale Medien Werbematerialien 	<ul style="list-style-type: none"> Gegenseitige Akzeptanz Befähigung/ Empowerment 	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Identity Positive Außenwahrnehmung Teilnahme 	<ul style="list-style-type: none"> keine

Heinz-Fitschen-Haus (51-146) mit Kinder- und Jugendtreff Kompass (AWO - Kreisverband für die Region Osnabrück e.V.)

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
<p>Handlungsziel 1: Die MA:innen verwenden einfache Sprache bei der Gestaltung von Flyer, Prospekten, Plakaten und bei der Online-Präsenz, um alle Menschen zu erreichen. Des Weiteren sollen wichtige Passagen auch in die am meisten vertretenen Sprachen der im Stadtteil lebenden Ethnien übersetzt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Werbemittel auf Sprachanpassungen prüfen • Erfassung der ethnischen Gruppierungen im Stadtteil • Gestaltung und Veröffentlichung von Flyern, Plakaten und Internetseiten in einfacher Sprache bzw. inklusive Übersetzungen • Professionelle Übersetzung wichtiger Inhalte 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Änderungen • Online- Klickzahlen, Anzahl der Besuchenden etc. • Übersetzte Wörter 	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung • Bedürfnisgerechte Arbeit • gesteigerter Informationsaustausch • Selbstwirksamkeit fördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Geänderte Außenwirkung • Neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Anwohner:innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung • Kulturelle Öffnung
<p>Handlungsziel 2: Die MA:innen praktizieren eine Kultur der Achtsamkeit, der Flexibilität und der Offenheit in Bezug auf die Diversität der Besucher:innen.</p> <p>Handlungsziel 2a Die MA:innen reflektieren stets ihr Handeln und nehmen an Supervisionsterminen teil.</p> <p>Handlungsziel 2b Die MA:innen verfügen über das für einen diversitätssensiblen und bewussten Umgang erforderliche Wissen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung von Alltag und Programm unter Berücksichtigung individueller, kultureller und religiöser Aspekte • Persönliche Haltung (Selbstreflexion, Supervision, Intervision, Selbsterfahrung...) • Teilnahme an Fort- und Weiterbildung etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistik/Jahresbericht • Nachfrage bei Angeboten • Anzahl besuchter Workshops/ Fort- und Weiterbildungen • Anzahl gelesener Bücher 	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit bei Adressat:innen und dem Team • Anerkennung • Zugehörigkeitsgefühl • Beziehungsqualität • Vertrauen • Professionalität • Bedürfnisgerechte Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> • diversitätssensible Außenwirkung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung • Kulturelle Öffnung • Integration /Inklusion • Professionalität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die MA:innen reflektieren die Haltung und ihr Wissen zur Diversität.	<ul style="list-style-type: none"> Die MA:innen sind auf einem aktuellen Wissensstand Die MA:innen haben eine gemeinsame Teamhaltung 	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßiger Austausch unter den Kolleg:innen Aktualisierung des Wissensstandes (Fachaustausch, Fachliteratur, Fortbildungen etc.) Situative Gesprächsanlässe mit den Kindern und Jugendlichen 	<ul style="list-style-type: none"> Veränderung der Verhaltens- und Kommunikationsmuster der Adressat:innen im Hinblick auf Toleranz, Akzeptanz, Sensibilität 	<ul style="list-style-type: none"> Schutzraum Treffpunkt Moderierter Diskussionsraum 	<ul style="list-style-type: none"> keine
Handlungsziel 2: Die Positionen und Grenzen der Einrichtung / des Teams im Hinblick auf Extremismus, Sexismus, Rassismus sind klar definiert.	<ul style="list-style-type: none"> Die MA:innen beziehen eindeutig Stellung gemäß ihrer Teamhaltung Die MA:innen handeln diversitätssensibel Die MA:innen setzen klare Grenzen gemäß ihrer Teamhaltung 	<ul style="list-style-type: none"> Personen und Gruppen tauschen sich über (alle) Themen und Positionen aus Kurzprotokolle zu Gesprächen 	<ul style="list-style-type: none"> Wissen Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden Anerkennung des Gegenübers Anerkennung von Vielfalt Sensibilität Identitätsbildung Kritikfähigkeit Identitätsbildung 	<ul style="list-style-type: none"> Treffpunkt Moderierter Diskussionsraum 	<ul style="list-style-type: none"> keine
Handlungsziel 3: Die MA:innen ermöglichen die Begegnung unterschiedlichster Gruppen.	<ul style="list-style-type: none"> Unterschiedlichste Gruppen kommen ins Haus Unterschiedlichste Gruppen gehen miteinander um 	<ul style="list-style-type: none"> Absolute Zahlen der Besuchenden Vielfältigkeit der Besucher:innen 	<ul style="list-style-type: none"> Veränderung der Verhaltens- und Kommunikationsmuster der Adressat:innen im Hinblick auf Toleranz, Akzeptanz und Sensibilität Bereitschaft, dem anderen gegenüber zu treten Neugierde und Interesse an der Andersartigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Raum zum aktiven Gestalten von Vielfalt 	<ul style="list-style-type: none"> keine
Handlungsziel 2: Die MA:innen lösen Sprachbarrieren auf.	<ul style="list-style-type: none"> Die MA:innen nutzen einfache Sprache Informationen werden möglichst niedrigschwellig in verschiedenen Herkunftssprachen weitergegeben Beziehungsintensität 	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen Beobachtung der Gespräche Dokumentation von Reflexionen zum Thema diversitätssensible Sprache Nutzung von unterschiedlich sprachlichem Informationsmaterial aus dem Internet 	<ul style="list-style-type: none"> Wertschätzender Umgang mit unterschiedlichen Herkunftssprachen Offenheit im Sprachgebrauch Kommunikationsbereitschaft Kommunikationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Treffpunkt Begegnungsort Schutzraum Die Einrichtung als einen Ort wahrnehmen, im dem diversitätssensible Aufklärungsarbeit und niedrigschwellige Beratungsangebote geleistet werden 	<ul style="list-style-type: none"> Integration Anerkennung Sensibilisierung

Mädchenzentrum, Haus Neuer Kamp e.V.

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die Mitarbeitenden verwenden im Kontakt mit den Klientinnen eine diversitätssensible Sprache.	<ul style="list-style-type: none"> • Anstieg der Beziehungsintensität • Erhöhung von Diversität in der Gruppe der Klientinnen • Fortbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung • Gespräche • Reflexion mit der Zielgruppe zum Thema Diversität 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogfähigkeit / Kommunikationsfähigkeit • Wertschätzung • Diversitätsbewusstsein 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung der Einrichtung als diversitätssensibler Ort • Wahrnehmung der Einrichtung als Schutzraum 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung • Integration • Sensibilisierung
Handlungsziel 2: Die Mitarbeitenden reflektieren ihre Programme, Angebote und individuellen pädagogischen Vorgehensweisen in Bezug auf Diversität.	<ul style="list-style-type: none"> • Anstieg der Beziehungsintensität • Passgenaue Angebote und diversitätsgerechte pädagogische Interventionen • Anstieg der Besucherinnenzahlen 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervision zum Thema Diversität • Reflexion im Team • Erhebung von Besucherinnenzahlen 	<ul style="list-style-type: none"> • Höhere Bereitschaft zur Selbstreflexion 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung 	
Handlungsziel 3: Die Mitarbeitenden kennen die UN-Kinderrechtskonvention und vermitteln diese weiter.	<ul style="list-style-type: none"> • Transfer in die Praxis • konkrete Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit Klientinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgeklärte Klientinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungskompetenz • Professionalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Demokratiekompetenz

Stadtteiltreff „Alte Kasse“, IB West gGmbH

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die MA:innen reagieren sensibel auf aktuelle Entwicklungen im Stadtteil.	<ul style="list-style-type: none"> • Bevölkerungsentwicklung • Veränderung der Sozialstrukturdaten – Zuzug / Wegzug • Diversitätsdimensionen einbeziehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kosmos • Beobachtung 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Adressat:innen fühlen sich ernst genommen und beachtet • Selbstwirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation mit der Einrichtung • Die Einrichtung wird im Bild des Stadtteils als wirksam und offen angesehen und anerkannt 	<ul style="list-style-type: none"> • keine
Handlungsziel 2: Die MA:innen der Einrichtung pflegen eine Willkommenskultur.	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung durch verschiedene Gruppen • Möglichkeiten zur Beteiligung 	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung 	<ul style="list-style-type: none"> • keine 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Einrichtung gilt als offenes Haus im Stadtteil • Die MA:innen werden als fachlich kompetente Ansprechpartner:innen wahrgenommen 	<ul style="list-style-type: none"> • keine
Handlungsziel 3: Die MA:innen gestalten eine strukturierte Möglichkeit zur Reflexion des eigenen Umgangs sowie des Verhaltens im Arbeitskontext gegenüber Diversität.	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalität • Verständnis von Gemeinsamkeit / Unterschieden • Umgang mit verschiedenen Zielgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch im Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Weltoffenheit • Akzeptanz 	<ul style="list-style-type: none"> • (Durch den respekt- und verständnisvollen Umgang miteinander wird dieser Tenor auch in der Außenwirkung transportiert) -> „anders sein“ ist willkommen 	<ul style="list-style-type: none"> • keine

Kindertreff Kreuzhügel, AWO – Kreisverband für die Region Osnabrück e.V.

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die Mitarbeitenden kennen und informieren die Besucher:innen und deren Eltern über die Rechte von Kindern (UN-Kinderrechtskonvention).	<ul style="list-style-type: none"> Die Rechte von Kindern hängen kindgerecht in Bild und Sprache sowie mehrsprachig im Treff aus Im Rahmen des Weltkindertags finden Angebote zu den Rechten von Kindern statt 	<ul style="list-style-type: none"> Beobachtungen: Anzahl themenbezogener Rückfragen, Rückmeldungen und Gespräche 	<ul style="list-style-type: none"> Aneignung von Wissen Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstwertgefühls Bewusstsein für Grund- und Menschenrechte 	<ul style="list-style-type: none"> Orientierung an den Grund- und Menschenrechten 	<ul style="list-style-type: none"> Demokratieverständnis Orientierung an den Grund- und Menschenrechten
Handlungsziel 2: Diversitätsbewusstes Handeln kennzeichnet die Angebotsstruktur des Kindertreffs.	<ul style="list-style-type: none"> Angebote in der Einrichtung werden gemäß diversitätsrelevanter Dimensionen wie z.B. Bildungshintergrund, Lebenssituation, geschlechtliche Identität, Weltanschauung, Religion, körperliche und geistige Fähigkeiten umgesetzt Einrichtungseigene Formulare, Programme, Aushänge, etc. werden diversitätssensibel erstellt 	<ul style="list-style-type: none"> Formulare, Programme, Aushänge wurden überarbeitet und sprachlich angepasst 	<ul style="list-style-type: none"> Ermöglichung von Teilhabe Offenheit/Willkommenskultur Inklusion 	<ul style="list-style-type: none"> Lebensweltorientierung Inklusion (keine Zugangsbarrieren) Partizipation/Teilhabe 	<ul style="list-style-type: none"> Vielfalt Chancengleichheit Partizipation/Teilhabe
Handlungsziel 3: Im Treff gehen alle Anwesenden unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht, sozialem Umfeld, politischer Einstellung etc. respektvoll und offen miteinander um.	<ul style="list-style-type: none"> Multikulturalismus konfliktfreie Atmosphäre im Treff 	<ul style="list-style-type: none"> Besucher:innenstatistik Beobachtungen: Anzahl der Konflikte unter Besucher:innen 	<ul style="list-style-type: none"> Wertschätzung Akzeptanz, Respekt und Anerkennung Sozialkompetenzen Interkulturelles Verständnis 	<ul style="list-style-type: none"> hohe Akzeptanz der Einrichtung im Sozialraum (positives Image) Willkommenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennung verschiedener kultureller Einflüsse/ Vielfalt Willkommenskultur

Jugendbildung (51-12)

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Die MA:innen gestalten die Printprodukte und die Onlinepräsenz des Ferienpasses in einfacher Sprache und verwenden ggf. Übersetzungen, um möglichst viele Menschen zu erreichen.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Printprodukte und Onlinepräsenz überprüfen • Mehrsprachigkeit in Printprodukte und Onlinemedien einbauen (Professionelle Übersetzungen!) • Leichte Sprache/ Piktogramme verwenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Online Anmeldungen steigen (Statistik Ferienpass) 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen werden verstanden • Wertschätzung • Zufriedenheitssteigerung 	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung in der Öffentlichkeit wird positiv wahrgenommen • Viele Familien fühlen sich angesprochen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integration / Inklusion

Mobile Jugendarbeit, Streetwork, Quartiersarbeit (51-11)

Handlungsfeld/Handlungsprinzip: Diversität

Handlungsebene	Indikatoren Ebene	Messebene	Wirkungsebene (angestrebte Wirkungen, intendiert qua Konzept)		
Leitfragestellung: Welche Ziele streben die MA:innen an?	Leitfragestellung: Woran messe ich das Erreichen der Handlungsziele?	Leitfragestellung: Welche Instrumente stehen mir zur Verfügung?	Leitfragestellung: Was soll bewirkt werden?		
Handlungsziele	Indikatoren	Messinstrumente	Individuelle Ebene der Adressat:innen oder MA:innen	Sozialräumliche-institutionelle Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Handlungsziel 1: Ein Raster zur diversitätsgerechten Überprüfung der Produkte der Öffentlichkeitsarbeit von 51-11 ist verfasst.	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung des Diversitätsleitfadens der Stadt Osnabrück definiert 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise (Zielgruppe) Literatur methodische Hilfsmittel wie Piktogramme, leichte Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> Die Ansprache und die Weitergabe von Informationen wird niederschwelliger und gelingt besser Der Arbeitsauftrag wird transparenter und zielgruppengerechter umgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> keine 	<ul style="list-style-type: none"> keine

10 Literaturverzeichnis

Arndt, Susan; Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.):

Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster. 2019

Bauer, Thomas: Die Vereindeutigung der Welt. Über den Verlust an Mehrdeutigkeit und Vielfalt. 2018.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 15. Kinder- und Jugendbericht. 2017.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 16. Kinder- und Jugendbericht. 2020.

Bendl, Regine; Hanappi-Eggert, Edeltraut; Hofmann, Roswitha (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien. 2012.

Castro Varela, María do Mar; Dhawan, Nikita: Demokratie als Erziehung. 1916



Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. The University of Chicago Legal Forum 139 (1989). chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/ (zuletzt aufgerufen 10.06.2021)



Crenshaw, Kimberlé: Race, Reform, and Retrenchment: Transformation and Legitimation in Antidiscrimination Law. In: Harvard Law Review, No. 7, May 1988. harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2020/09/Crenshaw-Race-Reform-and-Retrenchment-pdf.pdf (zuletzt aufgerufen 11.06.2021)



Crenshaw, Kimberlé: Opinion: Why intersectionality can't wait. In: Washington Post. Issue 2015-09-24. washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/?postshare=7221484008066786 (zuletzt aufgerufen 13.07.2021)

Effinger, Herbert; Borrmann, Stefan; Gahleitner, Silke Birgitta; et. al. (Hrsg.): Diversität und Soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Theorie, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit, Band 6. Opladen 2012.

Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung

(Hrsg.): „Reach everyone on the planet ...“ Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität. Berlin. 2019.



Hark, Sabine; Meißner, Hanna: Geschlechterverhältnisse und die (Un-)Möglichkeit geschlechtlicher Vielfalt. 2018. bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/245179/geschlechterverhaeltnisse-und-die-un-moeglichkeit-geschlechtlicher-vielfalt?p=all (zuletzt aufgerufen: 01.07.2021)

Kampert, M.; Rusack, T.; Schröer, W.; Wolff, M. (Hrsg.): Schutzkonzepte und Diversität in Organisationen gestalten. Weinheim. 2020.

Leiprecht, Rudolf (Hrsg.): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach/Ts. 2011.



Meißner, Hanna: Die soziale Konstruktion von Geschlecht – Erkenntnisperspektiven und gesellschaftstheoretische Fragen. 2008. fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_soziale_Konstruktion_von_Geschlecht____Erkenntnisperspektiven_und_gesellschaftstheoretische_Fragen/hanna_meissner.pdf (zuletzt aufgerufen 01.07.2021)

Meyer, Katrin: Theorien der Intersektionalität. Hamburg. 2017.

Nussbaum, Martha. C.: Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Gender Studies. Frankfurt am Main. 1999.

Prengel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. 4. Auflage. Wiesbaden. 2019.

Schrader, Kathrin; von Langsdorff, Nicole: Im Dickicht der Intersektionalität. Münster. 2014

von Langsdorff, Nicole (Hrsg.): Intersektionalitätsanalytischer Ansatz im Kontext von Jugendhilfe. In: Widersprüche – Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich. 32. Jahrgang. Dezember 2012. S. 71-90.

von Langsdorff, Nicole (Hrsg.): Jugendhilfe und Intersektionalität. Opladen. 2014.

Walgenbach, Katharina: Heterogenität-Intersektionalität-Diversität in der Erziehungswissenschaft. Opladen. 2017.

Winkler, Gabriele: Intersektionalität als Gesellschaftskritik. In: Widersprüche – Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich. 32. Jahrgang. Dezember 2012. S. 13-26.



Herausgeberin

Stadt Osnabrück
Der Oberbürgermeister
Fachbereich Kinder, Jugendliche und Familien
Fachdienst Jugend, Qualitätsentwicklung

Niedersachsenstraße 7
49074 Osnabrück

Oktober 2021