

# PFEIL



Nr. 2  
Dezember 2022

Das Infomagazin  
der djo – Deutsche Jugend in Europa



**DIVERSITÄTSENSIBLE JUGEND(VERBANDS)ARBEIT**

**Vielfalt gestalten und leben**

# Inhalt

3 Vorwort

## Bundesverband

4 „Gemeinsam erinnern – Zukunft gestalten“

6 Die beste aller Welten?

## Schwerpunktthema:

### Diversitätssensible Jugend(verbands)arbeit

8 Grußwort von Schahina Gambir

9 Diversitätssensible Jugend(verbands)arbeit

12 Was bedeutet eigentlich ..?

14 Ein Abschied und ein Neubeginn

16 „Es hilft, Ziele klar zu definieren und Etappen aufzuschreiben“ – Interview

18 Jugendverbandsarbeit queersensibel gestalten

20 Feedback- und Beschwerdesysteme in der Jugendverbandsarbeit

22 Herausforderungen der Kinder- und Jugendarbeit  
in einer gespaltenen Migrationsgesellschaft

24 Jung, vielfältig, postmigrantisch

26 „Wie kann ich mit Rassismuserfahrung umgehen,  
wie kann ich sie verarbeiten und dekonstruieren?“

28 „Abgestempelt“ – Ein Blick auf Rassismus als Lebensrealität

29 Amari Zor – Unsere Kraft

30 Inklusive Bildungswoche für Mütter und Kinder in Rodholz / Rhön

31 Integrationspreis für Engagement und interkulturelles Zusammenleben

32 Diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit

35 Broschüren, Handreichungen, Arbeitshilfen

## Mitgliedsorganisationen

36 Aufholen nach Corona 2022 – Vorstellung des Programmes

37 Bildungs- und Kreativplattform für Kinder aus der Ukraine – „Druzi“

## Meldungen

## Anzeigen

## Termine / Impressum

# Liebe Freundinnen und Freunde,



im ersten PFEIL dieses Jahres haben wir uns mit dem Thema Inklusion beschäftigt. Hier, in dieser Winterausgabe, wollen wir unseren Blick weiten und uns dem großen Feld diversitätssensibler Jugendverbandsarbeit annähern. Ein ambitioniertes Vorhaben, wie sich herausstellte.

Seit geraumer Zeit ist Diversität in aller Munde. Der Begriff hat in den letzten Jahren Konjunktur erlebt und wurde hierzulande zu einem gesellschaftspolitischen Leitkonzept – für Politik, Wissenschaft und Kultur. Die Auseinandersetzung mit Diversität hat natürlich auch Eingang in die Jugendverbandsarbeit gefunden. Mit dem Prozess der Interkulturellen Öffnung, gewissermaßen ein Vorläufer der Diversitätsdebatte, sollten zunächst Zugangsbarrieren abgebaut und die Teilhabechancen für Menschen mit Migrationsgeschichte erhöht werden. Innerhalb der djo – Deutsche Jugend in Europa mündete die Interkulturelle Öffnung des Verbands im Jahr 2000 in die Aufnahme der Migrant\_innenjugendselbstorganisationen (MJSO).

Diversitätsbewusste Jugend(verbands)arbeit möchte darauf aufbauend für unterschiedliche Diskriminierungsformen sensibilisieren und etablierte Machtstrukturen hinterfragen. Doch wie lässt sich das umsetzen? Was heißt es genau, diversitätssensibel zu sein? Wie können wir dafür sorgen, dass Verbandslogos wie „Jugendverband der Vielfalt“ keine leeren Worthülsen bleiben? Wer kann bei uns mitmachen und fühlt sich wohl und sicher? Wen haben wir nicht mitgedacht? Setzen wir uns auch kritisch mit uns selbst auseinander? Sind wir bereit, unsere eigenen Privilegien zu checken? Fragen über Fragen. Daran knüpft auch die vorliegende Ausgabe vom PFEIL an. Wir stellen viele Fragen und wollen schauen, wo sie uns hinführen, wie wir weiter lernen und schließlich auch handlungsfähig werden können. Gesprochen haben wir unter anderem mit dem Jugendnetzwerk Lambda e. V. zu queersensibler Jugendverbandsarbeit und gucken bei dem Verein Sozialheld\*innen sowie dem Projekt „Wir sind Gesprächsthema!“ der Neuen deutschen Medienmacher\*innen e. V.,

was wir im Bereich diversitätssensibler Öffentlichkeitsarbeit verbessern können.

Wenn wir über diversitätssensible Jugendverbandsarbeit sprechen, dann darf auch das große Feld der Rassismuskritik nicht fehlen. Karima Benbrahim, Leiterin von IDA-NRW, beschreibt die Herausforderungen der Kinder und Jugendarbeit in einer gespaltenen Migrationsgesellschaft. Ronas Karakaş von KOMCIWAN und der djoNRW berichtet wiederum aus der Praxis. Mit Arian von Ayande sprechen wir über Diversitätsbewusstsein, Konflikte im Zusammenhang mit Diversität und Utopien. Besonders freuen wir uns über das Vorwort von Schahina Gambir zum Themenschwerpunkt.

Natürlich beschäftigt uns auch weiterhin der Krieg in der Ukraine. Hier stellen wir das Bildungs- und Kreativplattform für Kinder aus der Ukraine „Druzi“ vor. Und auch die Jugendverbandsarbeit nach Corona ist ein Thema, das uns weiter begleitet.

Wir freuen uns über Anregungen und Rückmeldungen zu dieser PFEIL-Ausgabe.

Ich wünsche euch eine besinnliche und friedliche Weihnachtszeit und einen gesunden Übergang in das neue Jahr.

In diesem Sinne, ▶

**Hetav Tek**  
Bundesvorsitzende  
djo – Deutsche Jugend in Europa

# „Gemeinsam erinnern – Zukunft gestalten“

Eindrücke vom 66. Bundesjugendtag in Heidelberg



Der diesjährige Bundesjugendtag der djo – Deutsche Jugend in Europa fand nicht wie gewohnt im März, zwei Wochen vor Ostern statt, sondern vom 17. bis 19. Juni im wunderschönen Heidelberg. In voller Vorfreude auf spannende Gespräche, produktive Workshops und das gesellige abendliche Beisammensein, startete die djo-Bundesgeschäftsstelle ihre Reise nach Heidelberg vom Berliner Hauptbahnhof bereits am frühen Freitagmorgen. Angekommen in der „Jugendherberge Heidelberg International“ bereiteten wir bei sommerlichen Temperaturen alles für die Ankunft unserer Gäste vor. Jährlich werden zum Bundesjugendtag rund 72 Delegierte der Landesverbände,

Bundesgruppen und Sammelvertretungen als stimmberechtigte Mitglieder sowie Ehrenmitglieder und Gäste eingeladen. In diesem Jahr waren jedoch nur knapp die Hälfte anwesend: Der ungewohnt späte Termin und die weiterhin andauernde Pandemie sorgten im Vorfeld für einige Absagen. Davon ließen wir uns allerdings nicht unterkriegen und nutzten die Zeit des Zusammenkommens in kleinerer Runde.

## Ankommen und Kennenlernen

Gegen 16 Uhr trudelten auch schon die ersten Delegierten ein. Nach einem kur-

zen Check-In (Anmeldung, Schnelltest, Übergabe Infomappe usw.) wurden die Teilnehmenden auch schon in ein erstes Kennenlernspiel verwickelt, um schneller mit vielleicht noch unbekanntem Gesichtern in Kontakt zu kommen. Dazu wurden bei der Anmeldung Polaroid-Bilder der Teilnehmenden geschossen und kleine Steckbriefe mit verschiedenen persönlichen Fragen verteilt. Aus einem Topf der Polaroid-Bilder konnte jede\_r ein Bild ziehen und sich auf die Suche nach der abgebildeten Person machen, um die Fragen auf dem Steckbrief auszufüllen. Daraus ist eine bunte Pinnwand entstanden mit persönlichen Informationen unserer Teilnehmenden. ►►

den und der djo-Geschäftsstelle. Gegen 19 Uhr wurde der Bundesjugendtag 2022 auch schon feierlich eröffnet – mit einer kurzen und knackigen Rede unserer Vorstandsvorsitzenden Hetav Tek. Anschließend gab es eine kleine Spielerunde, Abendessen und ein gemeinschaftliches Beisammensein, draußen, bei lauen Temperaturen.

## Herzlich Willkommen ARI

Am nächsten Tag begann nach dem Frühstück der inhaltliche Teil des Bundesjugendtags, durch den wir wie immer souverän von Martin Papst geleitet wurden. Besonders freuten wir uns auf die Abstimmung über die Aufnahme von ARI – Jugendverband der Armenier\*innen in Deutschland e.V., der nun Mitglied unseres Verbands ist. Mit einer tollen Präsentation der ARI-Mitglieder über bereits stattgefundene Projekte, zeigten sie uns ihr leidenschaftliches Engagement für Kinder und Jugendliche.

## Ein Tag voller Sessions

Nach einer ausgiebigen und stärkenden Mittagspause ging es dann weiter mit unseren vier Workshops. In der Session 1, unter der Leitung unseres Bundesgeschäftsführers Robert Werner, wurde über verschiedene Aspekte der djo-Satzung gesprochen und einige Änderungen vorgenommen. Die Session 2 beschäftigte sich unter der Leitung von Sarah Hanke (Referentin für Integrationsarbeit) mit einem Positionspapier zum Thema Erinnerungskultur in der Migrationsgesellschaft. In einer kleinen Gruppe konnte intensiv diskutiert und verschiedene Aspekte von Erinnerungskultur besprochen und in das Positionspapier mit aufgenommen werden. In Session 3 „Mit Theater in die Zukunft“ war schauspielerisches Talent gefragt: Zusammen wurden szenische Bilder (Märchen) kreiert, die dann abends gezeigt und vom Publikum erraten wurden. In Session 4 „Tanzend Erinnern“ zeigten im ersten Teil die Delegierten von ARI und AJM ihre Tänze, die wir gemeinsam Hand in Hand tanzten und auch beim Abendprogramm vorführten. Später am Nachmittag bekamen wir eine kleine künstlerische Darbietung mit leuchtenden



Hula Hoop Reifen und sogenannten Poi – Kugeln an Bändern – uns wurde gezeigt, wie man sich dazu bewegen und Spaß haben kann. Neben den künstlerischen Darbietungen boten der Tag und Abend wieder viele Möglichkeiten zum Austausch und Beisammensein.

## Satzung und Positionspapier

Am Sonntag, unserem letzten Tag, fand der Bundesjugendtag 2022 schließlich auch schon sein Ende. Wir fanden uns nochmal in großer Runde zusammen, um über die Änderungen in der Satzung und das über-

arbeitete Positionspapier abzustimmen. Nach dem Mittagessen packten wir auch schon unsere sieben Sachen und machten uns auf den Weg zurück gen Heimat!

Wir danken allen herzlich, die beim Bundesjugendtag 2022 dabei waren und freuen uns schon auf das kommende Jahr! ▶

**Judith Sander**

Sachbearbeiterin im  
Bereich Öffentlichkeitsarbeit,  
djo-Bundesverband

Wenn ihr mehr über die Satzungsänderungen und das Positionspapier wissen wollt, dann schaut doch mal auf unserer Webseite vorbei, unter: [www.djo.de](http://www.djo.de).

# Die beste aller Welten?

Über das djo-Sommertreffen in Götzer Berg



Pandemie, Krieg, Klimakrise. Unsere Mitwelt scheint im Dauerkatastrophenzustand. Und doch gibt es sie – die kleinen Inseln der Hoffnung, die kleinen Orte der positiven Beispiele und Ideen. Fünf Tage begaben wir uns auf die Reise, um diese Räume und Ideen aufzusuchen und zu erforschen. „Was wäre wenn...?“ – Wir visualisierten konkrete Utopien filmisch und theatral, wir berappten sie, bespielten sie in Podcasts und produzierten utopische Texte.

Klingt nett. Doch all das war alles andere als leicht. Schnell waren wir dazu geneigt ins Negative, Pessimistische abzugleiten. Fragten uns, ob wir alles kleinreden, wenn wir versuchen positive Orte zu erfahren. Fragten uns, was wir kleinen, unbedeutenden Menschen denn tun können angesichts dieser Ungerechtigkeiten, Kriege, Katastrophen, sterbende Menschen und Tiere. Überall und immer. Und dann noch dieser fiese Alltag.

Dank der Selbstversorgerunterkunft konnten wir auch die Themen des schnöden Alltags hautnah erleben. Wer macht den Abwasch? Wer kocht? Wer macht sauber nachdem die Duschen überschwemmt sind? Und Schwups rutschten wir von den großen Themen Weltsterben und Weltretten zu diesen Trivialitäten. Oder doch nicht? Vielleicht ist das ja genau eins dieser großen Themen, die wir angehen müssen: Gender, Geschlecht und (vermeintlich) damit verbundene Rollen. Wie sehen hier eigentlich Utopien aus?

Im „Theater der Unterdrückten“, das von Christoph Leucht geleitet wurde, haben wir versucht, uns genau das anzuschauen. Wie sähe mein Alltag aus, wenn Gender, Geschlecht und damit einhergehende Rollenbilder keine Relevanz hätten? Interessant war für mich die Erkenntnis, dass Utopien sehr unterschiedlich sind, sehr von meinen Vorstellungen abweichen können und ich es gar nicht so einfach finde, das auszuhalten.

Apropos aushalten: Die Filmcrew um Mykola Ozerov (BG JunOst) hat sich damit auseinandergesetzt, wie ein Kleinkind auf die Welt schaut und sich diese wünscht – mit einem wahnsinnig schönen und witzigen Ergebnis. Doch auch hier steht am Ende wieder unsere Erkenntnis: Es fällt uns scheinbar so viel leichter, Dystopien als Utopien aufzuzeigen. Woher kommt das nur, dass das doch eigentlich Schöne nicht aushaltbar ist, wir es unangenehm, kitschig und naiv finden? (Den Film könnt ihr hier sehen:

<https://youtu.be/Q3Smb6Mz7p8>)

Ähnlich beim Rap-Workshop: Utopien waren gar nicht so einfach zu finden, dystopische Realitäten dafür en masse. Workshopleiter B.Art begleitete die Teilnehmenden dabei eng, Worte und Reime für das Unaushaltbare zu finden. Das Ergebnis ist so gut und berührend und kann hier (so ihr die Sprachen beherrscht) nachgelesen werden: ►►

► Nichts an der Ordnung verändern zu können bedeutet für mich Suizid  
 Und wenn es mein Leben kostet – ich nehme sie alle mit, ja ich bin Schahid  
 Kommt zu meinem Kontinent mit, schaut wie es dort aussieht  
 Das ist besser als alles, du fragst mich besser als das? INDEED

Auf dem Kontinent gäbe es alles nur eins nicht – den Krieg  
 Welt ohne Blutungen, Schmerzen, Schüsse und Tränen – der Sieg  
 Siegt auf deinem Unrecht und Verletzungen wartet nicht, flieht flieht  
 Regierungsgewalt – Parasit, hört was ich sage, hört nicht den Beat, flieht!

Иллюзия жизни – медвежий, капкан зачем объяснять ведь и так знаешь сам  
 Войны, тревоги, проблемы, агонии – всё ради денег, мусор в погоне  
 Зачем это всё, зачем эти грёзы? Зачем мы должны проливать чьи-то слезы?  
 Зачем нам всем жить в этом гребаном мире? Смотри за собой и не тони в тине.

من غير و لا كلمه  
 عيون مفتوحة و شايقة قبود الذل  
 من غير و لا عنوة  
 صوتنا مكتوم بس هيوصل للكل  
 في زماننا الزمن غدار  
 لازم تنكوي بالنار  
 اكيد محتار  
 ما بين الخير و الشر و لا قادر تختار  
 مخك و اقف قلبك عاطل و لا حاسس بالمكان  
 قلبك ميت شايل سيفك و ناسي انك انسان  
 سبحان الله من نجاك  
 وحمالك من نار الهلاك  
 رافض اي نصيحه  
 مقتنع ان عقلك فتاك  
 +2من غير و لا كلمه  
 من غير و لا عنوه

Im Podcastworkshop wurde das Aufsuchen von utopischen Räumen wörtlich genommen: Das Team um Arian Dariat besuchte und interviewte Kes Otter Liefte, die unter anderem zu Utopien über die Widerstandsbewegung nachdenkt, sprach mit Cristin Gießler über Nodoption und Visionen für gleichgeschlechtliche Paare, dachte mit Maria Krisinger darüber nach, wie Gefängnisse in utopischen Welten aussehen könnten und debattierten mit Sebastian Däschle über eine vollständig nachhaltige Welt. „Wir schreiben das Jahr 3522. Ich sitze hier ganz entspannt mit vier weiteren Wesen aus den Planeten Utopa, Utopika und Utopasien, die alle in unserer weiten Galaxie beheimatet sind. Sie sind heute hier auf unseren Planeten Erde teleportiert, um über die weitere Zukunftskooperation der Vereinigten Planeten von Galaxien zu sprechen. Welche Themen beschäftigen sie wohl heute? – Der Podcast „Lass reden!“ ist dazu geschaltet und berichtet Euch live und hautnah!“ Den Podcast findet ihr bald auf unserer Webseite.

Der hier zitierte Introtext zum Podcast stammt aus dem Workshop Kreatives Schreiben, angeleitet von Laser Behnsen, KOMCIWAN. Hier sind ganz wunderbare Texte entstanden, die im Theater, Film, Podcast und Rap aufgenommen wurden. So befruchtete also ein Workshop den anderen und am Ende floss alles ganz natürlich ineinander. Und trotz der riesengroßen Themen auf der einen und schnöden Alltagsszenen auf der anderen Seite, schafften wir es doch, eine inspirierende und stimmige Gesamtperformance zu zeigen, zu der tatsächlich vier externe Menschen aus dem Dorf kamen. Sie debattierten ganz herzlich mit uns mit und saßen noch lang am Lagerfeuer.

Hier könnt ihr einen kleinen Leseindruck von den kreativ Schreibenden bekommen:

„In meinem Kopf, da habe ich eine Vision.  
 Noch schwirrt sie hin und her, durcheinander als Fiktion  
 Stets sage ich mir ich muss mich trauen, darf's auch mal verhaun  
 Eine Idee wieder verbauen  
 Was dabei rauskommt wird neuartig, sicherlich ganz einzigartig  
 Und so folgt der Stift der Hand und die Hand den Gedanken  
 Mein Stift folgt meiner Hand, meine Hand meinen Gedanken ...

So will ich nicht leben,  
 in dieser Unsicherheit schweben,  
 So will ich nicht leben,  
 die Zukunft wird beben  
 So will ich nicht leben,  
 ich hab niemanden neben,  
 So will ich nicht leben,  
 Hoffnung soll sich erheben  
 So will ich nicht leben,  
 Positives in mir beleben  
 So will ich nicht leben,  
 In mir wachsen, vergeben  
 SO – will ich leben.“

Danke für die so schöne und erkenntnisreiche Zeit! ►

**Theres du Vinage**  
 Referentin für Kulturelle Bildung  
 djo-Bundesverband

# Liebe Leser\_innen,

Foto © Richard Westebbe



genau wie viele andere Menschen hierzulande mache ich seit meiner frühesten Kindheit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen. Ich hatte nie die Wahl mich aktiv für den Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung zu entscheiden, es gehörte schon immer zu meinem Alltag.

Auch als Jugendliche stieß ich auf strukturelle Hürden, die den Zugang oder Informationen zu Vereinen oder Organisationen erschwerten. Damals gab es aber viel weniger Sensibilität für dieses Thema. Im Vergleich zu meiner Jugendzeit sind wir inzwischen zwar schon einige Schritte vorangekommen, aber es gibt immer noch viel zu tun.

Ich bin auch deshalb in die Politik gegangen, weil ich aktiv an einer Gesellschaft mitarbeiten möchte, in der unterschiedliche Biographien und Lebensentwürfe nebeneinander ihren gleichwertigen Platz haben. Es wird Zeit, dass die Vielfalt, in der wir als Gesellschaft zusammen leben endlich auch politische Realität wird. Denn keinen oder nur eingeschränkten Zugang zu haben, ob nun zu Vereinen oder anderen Strukturen, bedeutet in der Regel auch von Teilhabe, Mitgestaltung und Mitbestimmung ausgeschlossen zu sein. Viele Bereiche unserer Gesellschaft bleiben daher ex-

klusiv für die Mehrheitsgesellschaft. Das gilt beispielsweise genauso für den Zugang zum Arbeitsmarkt und die fehlende Repräsentation von Vielfalt innerhalb von politischen Parteien, in der Verwaltung oder den Sicherheitsbehörden, aber auch in der Jugendarbeit.

Ich finde es ermutigend, dass sich in der Jugendarbeit und auch in weiteren Bereichen zunehmend ein Bewusstsein für Diversitätssensibilität entwickelt. Also dafür, dass es einen breiteren und inklusiven Ansatz braucht, um junge Menschen, zum Beispiel mit Rassismuserfahrungen oder einer Migrationsbiographie, anzusprechen.

Diskriminierung erfolgt auch anhand von Zuschreibungen und Vorurteilen unter anderem in Bezug auf das Geschlecht, die sexuelle Identität, den Bildungshintergrund einer Person sowie aufgrund von Alter, der Religion oder Behinderungen. Häufig spielen mehrere Formen von Diskriminierung und sozialer Ungleichheit ineinander. Das zeigt auch, wie breit und weit Zugangsbarrieren und gesellschaftliche Benachteiligung wirken können.

Für mich ist entscheidend, dass alle Menschen die hier leben, ein Recht darauf haben mit am Tisch zu sitzen, mitzureden und mitbestimmen zu können. Es geht also um Anerkennung und Wertschätzung, um Gleichberechtigung und Partizipation. Diversitätssensibilität bedeutet ebenso, sich aktiv mit Machtverhältnissen auseinanderzusetzen und Ungleichheiten zu erkennen. Dazu gehört das Hinterfragen von Praktiken und Strukturen, von denen ausschließlich die Mehrheitsgesellschaft profitiert. Wirkliche Veränderungen müssen angestoßen und alte Muster durchbrochen werden.

Es gibt bereits viele gute und hilfreiche Angebote für diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Arbeit und Organisationsentwicklung. Ich finde es toll,

dass auch die djo – Deutsche Jugend in Europa hier einhakt und diskriminierungskritische Trainings zum Thema Diversität anbietet. Insbesondere im Rahmen von Jugendarbeit können wichtige Impulse für den wertschätzenden Umgang, die Anerkennung und Förderung von Vielfalt sowie Gleichberechtigung gesetzt werden, die entscheidend prägen. Hier leistet die djo – Deutsche Jugend in Europa, die vorwiegend auch Selbstorganisationen junger Zuwanderer\_innen, Geflüchteter und Spätaussiedler\_innen vertritt, einen immens wichtigen Beitrag durch internationalen Jugendaustausch, kulturelle Jugendbildung und Integrationsarbeit.

Deshalb ist es wichtig, dass wir Politiker\_innen die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass solche Angebote ausgebaut und weiterentwickelt werden können. Damit zeigen wir, dass eine diversitätsorientierte Öffnung für viele Menschen einen positiven Unterschied macht und ermutigen insbesondere junge Menschen, diese Angebote wahrzunehmen. ▶

## Kurzbiographie

Shahina Gambir ist seit 2021 grüne Bundestagsabgeordnete für den Wahlkreis Minden-Lübbecke I. Sie ist ordentliches Mitglied im Familienausschuss, stellvertretendes Mitglied im Innenausschuss und im Auswärtigen Ausschuss. Außerdem ist sie grüne Obfrau der Enquete-Kommission Afghanistan.

Sie engagiert sich unter anderem für die Themen Antirassismus, Partizipation und Demokratieförderung.

# Diversitätssensible Jugend(verbands)arbeit

## Von der Interkulturellen Öffnung zum diskriminierungskritischen Diversity-Ansatz

„Diversität wird bei uns großgeschrieben! Wir sind bunt, vielfältig und jeder Mensch ist bei uns willkommen!“ So oder so ähnlich liest man es oft auf Webseiten von Jugendgruppen und -verbänden, in Mission Statements oder Positionspapieren. Aber was genau bedeutet das eigentlich? Verstehen wir unter Diversität und Vielfalt alle dasselbe?

Zunächst ist ein solches Bekenntnis ja etwas Positives. Es bietet eine starke Ausgangsbasis, auf der wir uns als ehrenamtlich Aktive, hauptamtlich Angestellte und Vorstandsmitglieder die Begriffe Diversität oder Vielfalt genauer ansehen können. Die Krux liegt jedoch auch hier im gar nicht so versteckten Detail. Oft alternativ verwendete Begriffe wie Toleranz und Offenheit suggerieren beispielsweise, dass wir (im Verband oder in der Gruppe) ja eigentlich doch recht homogen sind, zumindest aber über eine gemeinsame Norm- und Wertebasis verfügen. Toleranz können wir dann den „Anderen“ schenken, während Offenheit bedeutet, dass wir ihnen Zugang gewähren. Offenheit und Toleranz sind in der Regel an Bedingungen geknüpft, die mal mehr oder weniger deutlich kommuniziert werden. Die Gruppenbildung zwischen dem Eigenen und dem Fremden („Othering“) und einem oftmals damit verbundenen Deutungsanspruch bleibt dabei allerdings die Grundlage. Dieses Machtungleichgewicht wird besonders bei vulnerablen Zielgruppen deutlich, beispielsweise in der Projektarbeit mit jungen Geflüchteten.

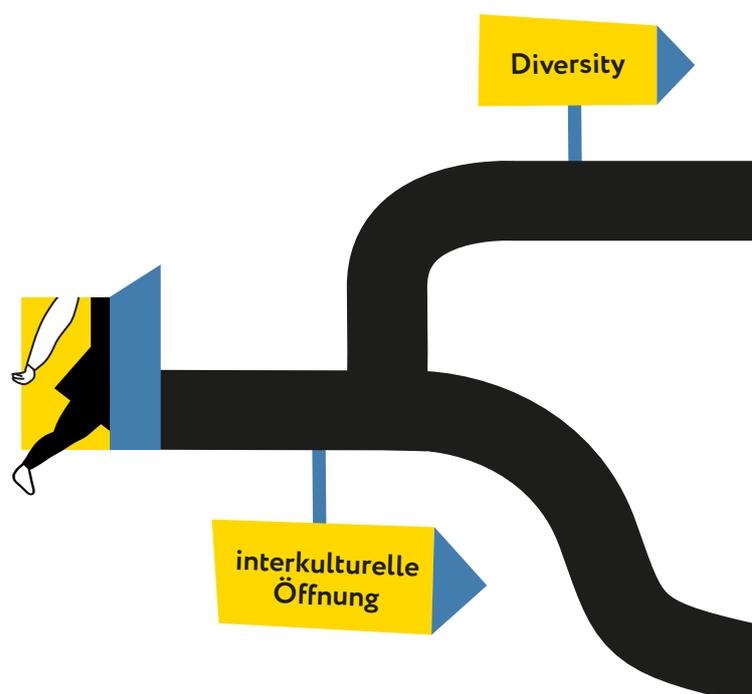
Was oft als Prozess einer „Interkulturellen Öffnung“ begonnen hat, wird heute deshalb in vielen Jugendverbänden unter dem neuen Schirm „Diversitätssensible Jugend(verbands)arbeit“ weiterdiskutiert und fortentwickelt. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass es eben nicht nur um „Kultur“ geht – ein sowieso sehr schwammiger und mehrdeutiger Begriff, der in diesem Kontext häufig die Herkunft von Eltern, Großeltern, Urgroßeltern etc. beschreiben soll. Identitäten sind komplex und unsere Lebensrealitäten sind es auch. In den meisten Diversitätskonzepten wird versucht, diese Komplexität schematisch darzustellen: Alter, Geschlecht/Gender, sexuelles Begehren, Aussehen, Sprache, gesellschaftliche Behinderung etc. gelten hier als Diversitäts- oder Vielfaltdimensionen. Diese Kategorien dienen nicht etwa dazu, neue Schubladen aufzumachen, sondern dem Verständnis, dass wir unsere Gesellschaft – also Kultur (im weiteren Sinne), Gesetzgebung, Institutionen, Traditionen, Werte etc. – nach Normvorstellungen ausgerichtet haben. Diese Vorstellungen sind historisch sehr tief verwurzelt, uns oftmals gar nicht bewusst und haben mit unseren heutigen Lebensrealitäten häufig wenig zu tun. Dennoch haben sie Einfluss darauf, ob Menschen an gesellschaftli-

chen Ressourcen teilhaben können (Zugang zu Bildung, Kultur, Gesundheitssystem, Arbeitsmarkt etc.) oder Ausgrenzung erfahren. Diese Ungleichverteilung von Ressourcen wurde gesellschaftlich lange nicht thematisiert.

Spätestens hier wird es in Diskussionen oft auch ungemütlich. „Wenn alle am Tisch sitzen und ein Stück vom Kuchen abhaben wollen, dann bedeutet das zumindest Debatte, wenn nicht sogar Streit. Diversität ist keineswegs bequem, denn Teilhabe bedeutet, dass geteilt werden muss“, sagt der Migrationswissenschaftler Aladin El-Mafaalani.

Wenn wir also darüber nachdenken wollen, wie wir unseren Verband diversitätssensibel aufstellen können, geht es um mehr als bunte Luftballons, Handabdrücke oder Regenbogenflaggen. Wir reden über Zugänge und Zugangshürden, darüber, wer bei uns (für wen) Entscheidungen trifft, für wen – bei aller verkündeten Offenheit und Toleranz – unsere Angebote eigentlich wirklich konzipiert sind. Diese Fragen lassen sich sicherlich nicht in einem verlängerten Teammeeting klären.

Eine gute Voraussetzung ist dann gegeben, wenn der Weg hin zum diversitätssensiblen Jugendverband als unabgeschlossener, kontinuierlicher Lernprozess verstanden wird – mit der Offenheit, nicht auf alle Fragen sofort eine Antwort haben zu müssen und einen eingeschlagenen Kurs auch wieder korrigieren zu dürfen. ▶▶



## ▶ Bausteine für eine diversitätssensible Jugendarbeit

Wer kann bei uns mitmachen, fühlt sich wohl und sicher? Wen sprechen wir mit unseren Angeboten und Social-Media-Posts an? Und wie gehen wir mit einem Diskriminierungsvorfall bei einer Veranstaltung um? Diversitätssensible und diskriminierungskritische Jugendverbandsarbeit sind zwei Seiten derselben Medaille. Wir können uns nicht mit Diversität im Verband auseinandersetzen ohne über Zugangshürden und Ungleichverteilung zu sprechen. Um einen Einstieg in diese Auseinandersetzung zu finden, können folgende Bausteine hilfreich sein, die verschiedene Ansatzpunkte und Reflexionsfragen aufgreifen. Ziel dabei ist nicht, die Bausteine und Fragen im Sinne einer Checkliste so schnell wie möglich abzuarbeiten oder sofort eine Antwort parat zu haben. Wenn wir Heterogenität und Vielfalt als Normalfall statt einer Ausnahme betrachten, geht es zunächst darum, eigene Gewissheiten und Normen aufzudecken und zu hinterfragen. Nur so können wir dann letztlich Strukturen ermöglichen, in denen sich alle einbringen können. Die Bausteine können in diesem Prozess eine erste Hilfe bieten, um miteinander ins Gespräch zu kommen und Handlungsoptionen zu entwickeln. Wichtig ist dabei: Auch kleine Schritte entfalten Wirkung!



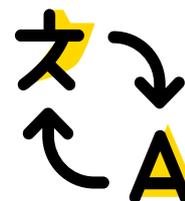
### Haltung

- Haben wir als Team, in der Gruppe oder im Verband eine gemeinsame Haltung zu Diversität, die wir offen kommunizieren? Wird sie von allen geteilt?
- Wird unser Mission Statement oder unser Leitbild regelmäßig überprüft und besprochen?
- Welche unausgesprochenen Normen und Werte gibt es bei uns? Sind diese von allen hinterfragbar und verhandelbar?
- Hängt die Thematisierung von Diversität und Diskriminierung an engagierten Einzelpersonen oder ist sie fester Bestandteil unserer Organisationskultur?

### Fehler- und Lernkultur

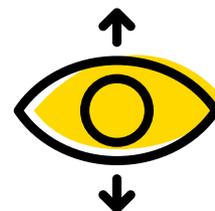


- Berichten wir auch über Misserfolge?
  - Dürfen Fehler gemacht werden?
- Sprechen wir uns gegenseitig auf Fehler an?
- Sind wir im Austausch darüber, wie wir Feedback äußern wollen und in welcher Form wir es annehmen können?
  - Wie wird neues Wissen ins Team oder den Verband getragen?



### (An)Sprache

- Wie benennen wir unsere Zielgruppe? Nutzen wir Selbstbezeichnungen?
- Stellen wir unsere Zielgruppe in der Öffentlichkeit, in Förderanträgen, Planungsprozessen o.ä. als homogene Gruppe dar?
- Setzen wir in unseren Projektbeschreibungen und Berichten Differenz und Defizite in den Fokus?
- Wer zeigt wen in unseren Flyern und Produkten? Wer bekommt von wem in Lehr- und Lernsituationen etwas beigebracht?
- Reproduzieren wir stereotype Rollenbilder (bspw. in Bezug auf Gender und Sexualität)?



### Perspektivenvielfalt

- Wie sind unsere (Stellen-)Ausschreibungen und Auswahlprozesse gestaltet? Was wird vorausgesetzt? Wem wird Kompetenz zugesprochen?
- Lässt sich die Mitarbeit auf allen Ebenen so gestalten, dass unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigt werden?
- Wird Vielfalt bei uns wahrgenommen und anerkannt (ohne sie zu werten, zu kategorisieren oder festzuschreiben)?
- Geben wir marginalisierten Perspektiven aktiv Raum, wenn sie uns selbst in der Gruppe oder im Team fehlen?



### Empowerment und Safer Spaces

- Gibt es Möglichkeiten für Betroffene von Diskriminierung sich innerhalb von Teams, Gruppen oder Verband selbstbestimmt zu organisieren und Räume selbst zu gestalten?
- Stehen finanzielle Mittel zur Verfügung und wer kann darüber entscheiden?
- Setzen wir uns bei Unterstützungsangeboten kritisch mit dem Konzept des „Helfens“ auseinander?



## Transparenz

- Kommunizieren wir unsere Werte, Ziele und Motivationen nach innen und außen?
- Kommunizieren wir Barrieren auf unseren Veranstaltungen?
- Gibt es ein offen kommuniziertes Vorgehen bei Diskriminierungsvorfällen?
- Haben wir ein Leitbild, auf das sich Menschen berufen können?
- Sind vorhandene Privilegien und Ressourcen für alle transparent?



## Partizipation

- Wird die Zielgruppe bei der Konzeption von Angeboten beteiligt? Zu welchem Zeitpunkt?
- Gibt es Auswahlprozesse zur Partizipation? Wenn ja, wie sind die gestaltet?
- Wer kann unsere Infrastruktur nutzen und hat Zugang zu finanziellen Mitteln?

Sensibilität

Vielfalt



## Institutionalisierung

- Gibt es Informationen und feste Kriterien zur diversitätssensiblen Seminar- und Veranstaltungsplanung?
- Gibt es Informationen und feste Regelungen zur diversitätssensiblen Sprache und Öffentlichkeitsarbeit?
- Gibt es Angebote und Schulungen (für alle) zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung?

Offenheit

interkulturelle  
Öffnung

Reflexion

Sarah Gräf

Projektleitung „Wissen. Macht. Divers.“  
djo-Bundesverband

# Was bedeutet eigentlich...?

## Diversität

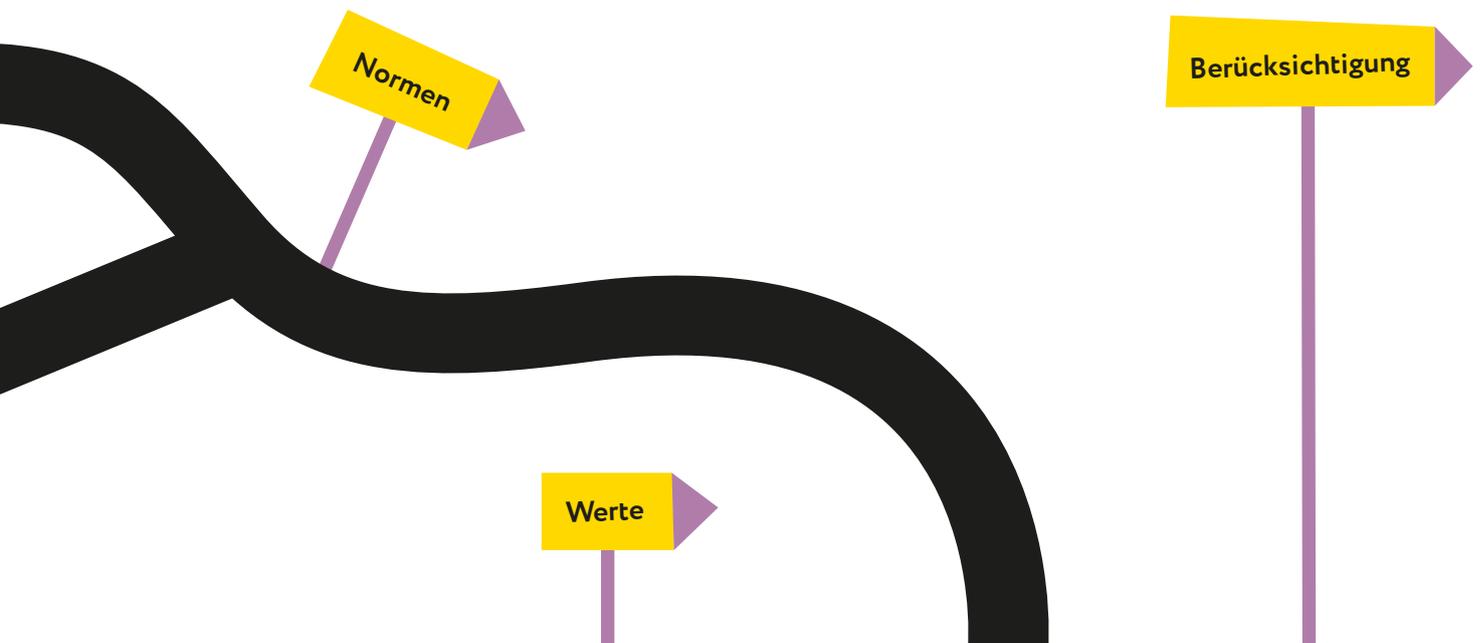
Diversität bedeutet Vielfalt, Heterogenität oder Unterschiedlichkeit und bezieht sich auf gesellschaftliche Kategorien, die Einfluss auf Anerkennung und die Verteilung von Ressourcen (Zugang zu Bildung, Kultur, Gesundheitssystem, Arbeitsmarkt etc.) haben. Normen und Macht spielen eine entscheidende Rolle, wenn Menschen von gesellschaftlichen Ressourcen ausgeschlossen werden oder einen privilegierten Zugang zu ihnen erhalten. Das Konzept Diversität umfasst also auch Diskriminierungskritik, Macht- und Normenkritik, Empowerment und Powersharing sowie eine intersektionale Perspektive (siehe Intersektionalität).

## Diversitäts-Dimensionen

Alter, Geschlecht / Gender, sexuelles Begehren, Aussehen, Sprache, gesellschaftliche Behinderung, soziale oder ökonomische Hintergründe etc. gelten als Diversitäts- oder Vielfaltsdimensionen. Die Aufzählung ist nicht als vollständig zu betrachten. Diese Kategorien dienen dem Verständnis, dass wir unsere Gesellschaft – also Kultur (im weiteren Sinne), Gesetzgebung, Institutionen, Traditionen, Werte etc. – nach Normvorstellungen ausgerichtet haben. Diese Vorstellungen sind historisch sehr tief verwurzelt, uns oftmals gar nicht bewusst und haben mit unseren heutigen Lebensrealitäten häufig wenig zu tun. Dennoch haben sie Einfluss darauf, ob Menschen an gesellschaftlichen Ressourcen teilhaben können oder von individuellen und strukturellen Diskriminierungen betroffen sind.

## Intersektionalität

Intersektionalität (aus dem Englischen „intersection“ – Kreuzung / Schnittstelle) ist ein Konzept, das die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw erstmals akademisch zugänglich gemacht hat. Es beschreibt, wie verschiedene Formen von Diskriminierung miteinander verschränkt sind, zusammen wirken, sich verstärken und stabilisieren. Zur Verdeutlichung wird oftmals das Bild einer Straßenkreuzung herangezogen: Menschen können in der Mitte stehen und von verschiedenen Diskriminierungsformen gleichzeitig getroffen sein. Diskriminierungsformen beeinflussen sich dabei gegenseitig und wirken durch ähnliche Mechanismen.



## Teilhabe

„Gleichberechtigte Teilhabe bedeutet [...], dass alle [Menschen] in gleichem Maße an gesellschaftlichen (Entscheidungs-) Prozessen berücksichtigt sind, Zugriff auf Ressourcen, soziale Absicherung und Bildungs- und Freizeitangebote haben.“ Faktoren wie sexuelles Begehren, Aussehen, Sprache, Religion, Geschlecht, Herkunft, Beeinträchtigungen und die persönliche Gesundheit dürfen das Recht der Teilhabe nicht einschränken. An dem Zugang zu verschiedenen Lebensbereichen muss von Gesellschaft und Politik stetig gearbeitet werden, um zu gewährleisten, dass niemand ausgeschlossen und / oder zurückgelassen wird. Eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen wäre am Ende das Ziel und der angestrebte Idealzustand. Um dies zu erreichen, muss der Fokus besonders auf den Menschen liegen, die verstärkt von Benachteiligungen betroffen sein könnten.

Quelle:

<https://www.bjr.de/themen/integration/wording-begriffe-im-kontext/gleichberechtigte-teilhabe-und-partizipation/>

## Othering

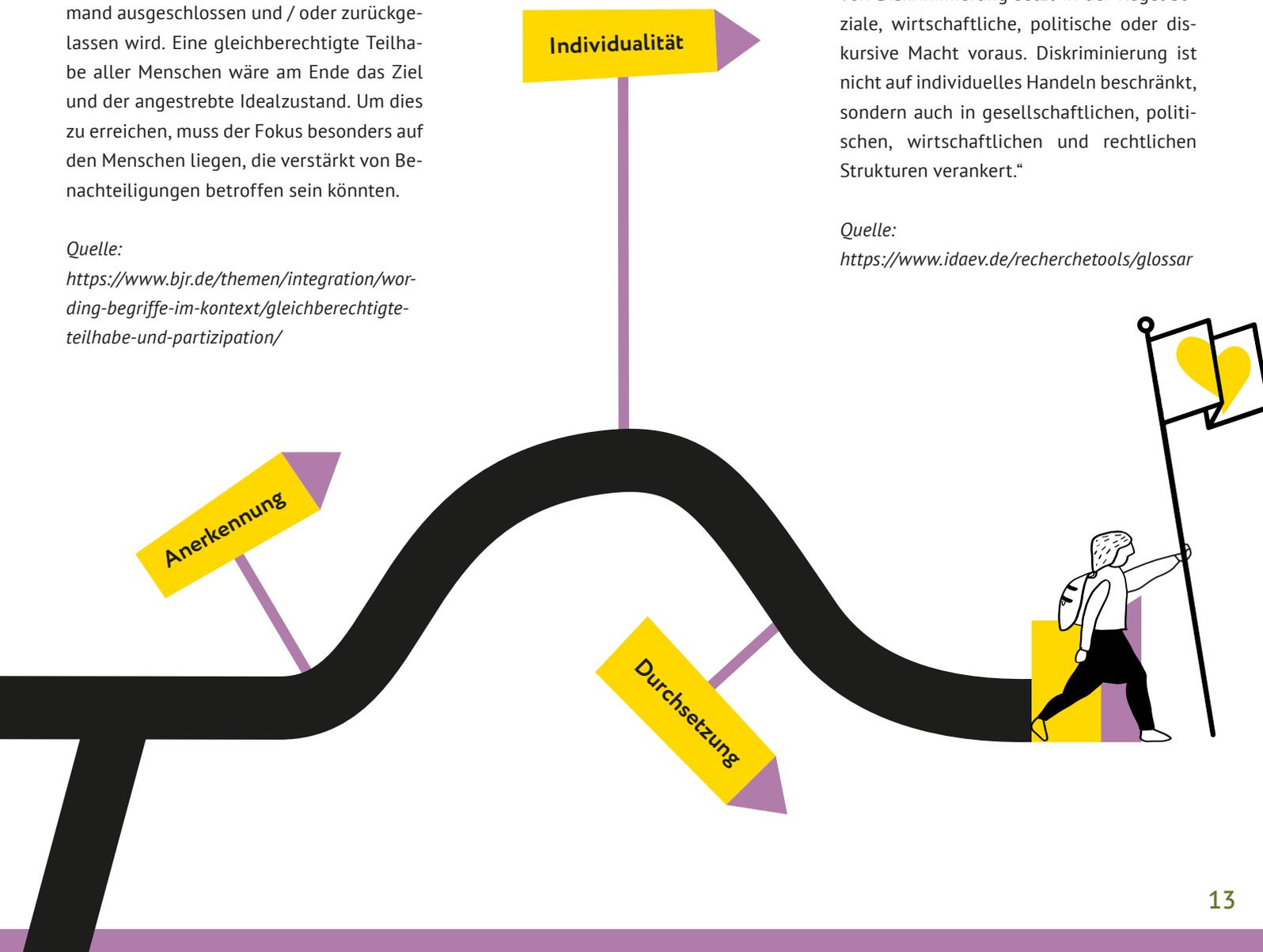
Othering bezeichnet die Dynamik, bei der Menschen über Stereotype zu Anderen gemacht werden. Sie werden damit zu einer Projektionsfläche von negativen Zuschreibungen und nicht mehr als eigenständig handelnde Individuen wahrgenommen. Die dominante soziale Gruppe festigt dadurch das Bild einer eigenen homogenen Wirkgruppe, die sich von den Anderen positiv abgrenzt.

## Diskriminierung

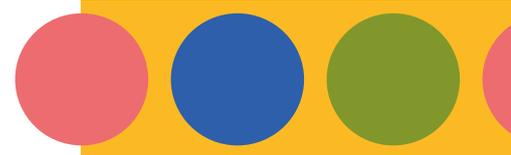
„Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus. Diskriminierung ist nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert.“

Quelle:

<https://www.idaev.de/researchetools/glossar>



# Ein Abschied und ein Neubeginn



**Die diskriminierungskritische Trainingsreihe Wissen. Macht. Divers. hat erste Absolvent\_innen! Ab Dezember 2022 ist eine Anmeldung für den dritten und letzten Durchlauf möglich.**

Eineinhalb Jahre hat die erste Gruppe der Trainingsreihe Wissen. Macht. Divers. zusammen gearbeitet, gelernt und diskutiert. Im Fokus standen dabei sieben Präsenz- / Digitalmodule, die von unterschiedlichen Referent\_innen geleitet wurden: Zu Adulthood, Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Diversitätssensible Kulturelle Jugendbildung, Klassismus, Allyship und Ableismus. Zwischen den Modulen konnten die Teilnehmer\_innen selbstorganisiert in Kleingruppen weiterarbeiten. Im September 2022 fand das letzte dieser Module in Berlin statt. Nun folgt das Praxismodul, also die Umsetzung des Gelernten in eine Form ihrer Wahl. Einige der Teilnehmer\_innen planen beispielsweise ihr eigenes Wochenendseminar: Eine Methodenschulung zu den Themen Diversität und Diskriminierung für Multiplikator\_innen aus der Jugend(verbands)arbeit!

Zeitgleich zum Abschluss der ersten Gruppe befinden sich die Teilnehmer\_innen des zweiten Trainingsdurchlaufs fast auf der Hälfte ihrer gemeinsamen Zeit. Ihr September-Modul fand ebenfalls in Berlin statt, sodass die Teilnehmer\_innen die Möglichkeit hatten, die diesjährigen Absolvent\_innen (noch besser) kennenzulernen und sich zu vernetzen. Zur Motivation, an der Trainingsreihe teilzunehmen und dem individuellen Prozess, über Diversität und Diskriminierung zu lernen, lassen wir hier zwei Teilnehmer\_innen aus dem ersten und zweiten Durchlauf der Trainingsreihe zu Wort kommen:

„Ich bin über meine Arbeit auf die Trainingsreihe aufmerksam geworden und hatte mich schon vorher mit der Idee, tiefer in die Themen Macht und Diskriminierung einzusteigen, auseinandergesetzt. Da hat Wissen. Macht. Divers. total was mit mir gemacht. Ich hab' den Flyer gelesen und mich sofort beworben.“

Die Unterschiedlichkeit der Module und deren Inhalte haben es mir ermöglicht, mich mit neuen, mir vorher unbekanntem Begriffen auseinanderzusetzen. Ich habe mich mit der Verschränkung von Unterdrückungssystemen sowie dem Begriff der Intersektionalität befasst und daneben Konzepte wie Allyship, Kompliz\*innenschaft und Empowerment kennengelernt. Ich habe neue Perspektiven kennengelernt und konnte dabei meinen Blick auf Strukturen von Diskriminierung schärfen. Ich glaube, dass wenn wir unsere eigene Verstricktheit darin erkennen und unsere Privilegien nutzen, wir Verbündete finden und eigene Einflussmöglichkeiten für Veränderung sehen können.

Die Erkenntnis, dass ich Teil der Struktur bin und Menschen auch unabsichtlich diskriminiere, ist hart und aber wohl im Lernen über Diversität und Diskriminierung sehr wichtig. Ungleichheiten innerhalb von Ungleichheiten anzugehen, und Minderheiten innerhalb von Minderheiten sichtbar zu machen und zu empowern, ist für mich in den vergangenen Jahren nicht nur in meiner Lohnarbeit sehr zentral geworden. Jede\*r kann zur Bewusstseinsbildung für unterschiedliche Formen von Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem beitragen.“

**Tordis**  
1. Zyklus

» „Warum habe ich mich angemeldet? Das Thema Diversität spielt in der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen eine zunehmende Rolle. Wir als Jugendverband sehen es in unserem Selbstverständnis als wichtig an, die „Themen“ unserer Zielgruppe zu kennen, uns als Jugendbildungsreferent\_innen selbst optimal zu qualifizieren, um gute und zielgerichtete Angebote der Kinder- und Jugendarbeit entwickeln zu können. Deshalb ist die Teilnahme unserer beiden Jugendbildungsreferenten an der Qualifizierungsreihe Wissen. Macht. Divers obligatorisch und entspricht außerdem dem Selbstverständnis unserer Arbeit.“

Die Begriffe Diversität und Diskriminierung spielten bereits vor der Teilnahme eine große Rolle in meiner Arbeit. Die Fortbildung schärft – vor allem durch den Austausch mit Referent\_innen und anderen Teilnehmenden – nochmal den Fokus und die Haltung, zeigt konkrete Handlungsmöglichkeiten auf und stärkt das Netzwerk von Menschen, die im Bereich Diversität und Diskriminierung arbeiten.

Die Erfahrung Teil einer Lernumgebung zu sein, in der die beteiligten Menschen selbst sehr sensibel und achtsam miteinander umgehen, ist für mich im Lernen über Diversität und Diskriminierung besonders wichtig. Dieses Erleben, gepaart mit dem gegenseitigen Austausch mit Expert\_innen und Teilnehmenden, führt zu einem nachhaltigen Lerneffekt und stößt neue Denkprozesse an, die die eigene Haltung positiv prägen“.

**Sebastian**  
djo-Landesverband Hessen,  
2. Zyklus

**Im März 2023 startet Wissen. Macht. Divers. in die letzte Runde!**

**Eine Anmeldung ist ab Dezember 2022 möglich unter:**  
[www.djo.de/wissen-macht-divers/](http://www.djo.de/wissen-macht-divers/)

Das Projekt wird von Aktion Mensch gefördert und in Kooperation mit der Akademie für Kulturelle Bildung des Bundes und des Landes NRW durchgeführt.



**WISSEN.  
MACHT.  
DIVERS.**

**Sarah Gräf**  
Projektleitung „Wissen. Macht. Divers.“  
djo-Bundesverband

# „Es hilft, Ziele klar zu definieren und Etappen aufzuschreiben“

Ein Interview mit Toni Marer, Referent\*in in der Fachstelle Perspektiven – Vielfalt in der Jugendverbandsarbeit vom Landesjugendring Brandenburg e. V., über eine vielfaltsbewusste Verbandsentwicklung

**Ihr schreibt auf eurer Webseite zu vielfaltsbewusster Verbandsentwicklung, dass ihr Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit und den sozialen Status mitdenken wollt. Wie gelingt euch das?**

Das Mitdenken all dieser Merkmale bei Aktivitäten und in Strukturen ist ein Zustand, den wir anstreben – das ist keine umfassende Realität. Das wissen wir. Es ist auch klar, dass ich als eine Person aus der Fachstelle nicht alle Perspektiven gleichermaßen mitdenken kann. Jedoch aus Angst vor Fehlern und Kritik nichts mehr zu versuchen, kann keine Lösung sein. Teil meiner Arbeit ist daher die Recherche von Referierenden für inhaltliche Einschätzungen, Seminaraufträge, Inputs und zum Weitervermitteln an unsere Mitglieder.

**Habt ihr als Team eine gemeinsame Haltung zu Diversität? Gibt es einen internen Auseinandersetzungsprozess mit fehlenden Perspektiven und der eigenen Diversität im Team? Wie sieht dieser aus?**

In der Geschäftsstelle haben wir gemeinsame große Linien im Team: Wir wollen Teilhabe von ganz verschiedenen jungen Menschen ermöglichen. Das ist schon per Satzung eine Kernaufgabe des Landesjugendrings. Ein Puzzleteil dafür ist, diverse Erfahrungshorizonte und Perspektiven im Team zu haben. Weil es mehr Erfahrungswelten als Stellen zu besetzen gibt, fragen wir für fehlende Perspektiven Unterstützung von außen an. So haben wir in 2022 unsere Webseite barriereärmer gestaltet und unsere Stellenanzeigen verbessern können. So werden wir auch stückweise umfassender fit, unsere Mitglieder zu beraten.

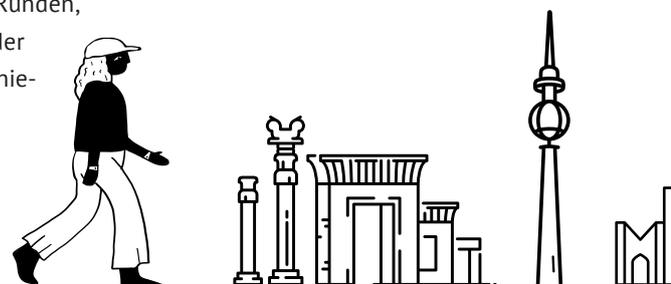
Bei der Umsetzung auf dem Weg zu inklusiveren Angeboten unterscheiden sich im Team die Ansätze und Strategien hier und da. Das finde ich auch richtig – denn wie seltsam wäre es denn, wenn wir für die so stark heterogene Gruppe „Jugend“ nur eine Schablone für alle hätten?

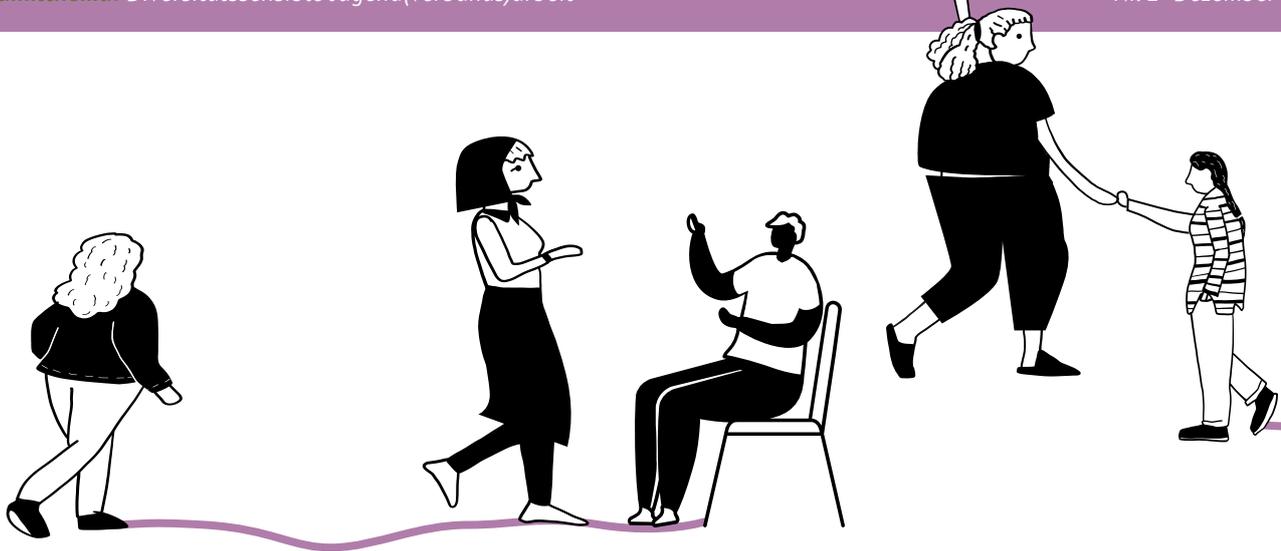
Hier ein aktuelles Beispiel zu Auseinandersetzungen: Auf unseren Toiletten im Büro steht jetzt ein Gummibaum im Pissoir, die zwei Toilettenräume sind nicht mehr geschlechtlich aufgeteilt und wir haben eine kurze Erläuterung aufgehängt. Das Ganze ist das Ergebnis eines Diskussionsprozesses in mehreren Mitarbeitenden-Runden, wo vorherige Lösungen für Schilder und Nutzung kontrovers aus verschiedenen Perspektiven diskutiert wurden.

**Wird die Zielgruppe bei der Konzeption von Angeboten beteiligt?**

Wir haben nicht die eine Zielgruppe. Die Angebote der Fachstelle sind eine Mischung aus Themen, mit denen sich unsere Mitglieder beschäftigen wollen und Themen, mit denen sie sich beschäftigen sollten, um noch inklusiver zu werden. Diese Themen ermittelte ich aus Besuchen und Gesprächen bei und mit den Mitgliedsverbänden und eigener fortlaufender Weiterbildung, um aktuell zu bleiben. Es fragen mich auch Verbandsmitglieder aktiv an, wenn sie zu diesem oder jenem Thema in der Gruppe unsicher sind. Dann überlegen wir gemeinsam passende Formate für die Wissensvermittlung. Ein lockeres Quiz-Format hatte bisher gute Erfolge.

Wir haben durch die Förderung der Stiftung Demokratische Jugend bisher noch die komfortable Situation, unseren Mitgliedern viele Möglichkeiten der Weiterbildung und Sensibilisierung, für wenig oder ►►





► gar kein Geld anbieten zu können. Dadurch können wir auf gewünschte Themen gut eingehen.

Bei der Entwicklung unseres Bildersets zu Vielfalt und Inklusion in Jugendgruppen hatten wir Testläufe mit allen Interessierten aus den Mitgliedsverbänden. Das hat uns bei der Überarbeitung geholfen.

## Habt ihr ein paar Tipps für vielfaltsbewusstes Handeln?

Sich selbst und im Team und im Verband die Frage stellen, was die Motivation ist, vielfaltsorientiert und inklusiv handeln zu wollen. „Hä, ist doch klar?!“ – erst versuchen, dann meckern. ;) Die ehrliche Antwort darauf ist der Motor, der euch zum Weitermachen und Ausprobieren antreibt.

Es macht auch Mut, bei Enttäuschungen nicht aufzugeben. Es hilft, Ziele klar zu definieren und Etappen aufzuschreiben, wie und bis wann ihr diese Ziele erreichen wollt und wer dabei unterstützen kann.

Auch wenn ich die Erfahrungswelten anderer Menschen nicht komplett nachempfinden kann, kann ich aber über ihr Erleben der Welt viel lernen. So kann ich immer selbstverständlicher verschiedene Bedarfe mitdenken bei Projekten, Aktivitäten, Strukturen. Dieses Weiterlernen und Wahrnehmen von Realität jenseits der eigenen erfordert aktives Handeln. Das ist für mich ein Eckpfeiler einer diversitäts-orientierten Lebenseinstellung. Ich schreibe mich zum Beispiel immer wieder in Newsletter

von Gruppen, Organisationen und Personen des öffentlichen Lebens ein, um mitzubekommen, was andere bewegt, was ich in meiner eigenen Blase nicht mitbekäme. Das Gleiche gilt für Instagram, usw...

Es ist ein Fass ohne Boden, aber trotzdem: Kleine Erfolge feiern! ►



# Jugendverbandsarbeit queersensibel gestalten

Ein Interview mit Katrin Ottensmann, Bildungs- und Ehrenamtsreferentin beim Jugendnetzwerk Lambda e. V.



## Wer seid ihr und was macht ihr?

Das Jugendnetzwerk Lambda ist ein Bundesverband von und für queere Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 26 Jahren. Wir setzen uns für die politischen Belange von jungen Queers ein. Zum Jugendnetzwerk gehören sieben Landesverbände, die in 13 Bundesländern aktiv sind. Wir unterstützen deren Vernetzung und Austausch. Die Verbandsarbeit wird maßgeblich durch das Engagement junger queerer Menschen getragen, die dabei von einem hauptamtlichen Team unterstützt werden.

Wir tragen durch Aufklärung, Sensibilisierung und Bildungsarbeit dazu bei, die Lebenssituation junger Queers zu verbessern und Diskriminierung abzubauen. Wir stehen jungen Queers durch Beratung bei Sorgen und Problemen zur Seite. Und wir machen Selbstwirksamkeit erfahrbar durch Bildungs- und Freizeitveranstaltungen und Engagement. Junge Queers können sich bei Lambda ausprobieren, weiterentwickeln und den Verband aktiv mitgestalten, z.B. als Teamer\*in, Peer-Berater\*in / Supporter\*in, Vorstand oder als out! Redakteur\*in. ►►



- » Die out! ist unsere Verbandszeitschrift, die etwa vier Mal im Jahr erscheint und von ehrenamtlichen Redakteur\*innen geschrieben wird. Die Verbandszeitschrift erscheint in einer Auflage von 2.000 Exemplaren und wird an unsere Mitglieder sowie queere Jugendzentren und Jugendgruppen verschickt.

## Wie lässt sich Jugend(verbands)arbeit queersensibel gestalten? Wie lassen sich Zugangsbarrieren für LGBTQI+ abbauen? Was müssen wir als Jugendverband da mitbedenken?

Jugend(verbands)arbeit queersensibel zu gestalten fängt bei der Haltung der Aktiven in der Jugendarbeit an. Queere Jugendliche gibt es überall, sie sind nur nicht immer (überall) out. Damit queere Jugendliche den Prozess des inneren und/oder äußeren Coming-outs gehen können, brauchen sie einen sicheren Raum. Um diesen zu gestalten, wären folgende Schritte ein wichtiger Anfang:

- Sich über LGBTQIA\* informieren und aufklären
- Diskriminierendes Verhalten und queerfeindliche Äußerungen nicht unkommentiert stehen lassen
- Auf queere Angebote für Jugendliche öffentlich aufmerksam machen
- Jugendliche nicht nur als Jungen und Mädchen ansprechen
- Spricht über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und weist darauf hin, dass es mehr als die heterosexuelle Paarbeziehung gibt und sich nicht alle mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.
- Unisex-Toiletten / Duschen ermöglichen und Jugendlichen die Möglichkeit geben, dass sie bei Übernachtungen mit den Teilnehmenden in einem Raum übernachten, mit denen sie sich wohl fühlen.
- Rückzugs- und Schutzräume anbieten und Ansprechperson(en) für queere Jugendliche benennen

## Was gilt es auch bei Jugendbildungsstätten zu beachten? Wo siehst du Stolpersteine?

Wenn wir Tagungs- und Seminarhäuser für unsere Veranstaltungen suchen, dann klären wir im Vorfeld ab, wie die Dusch- und Toilettensituation vor Ort ist. Wir machen darauf aufmerksam, dass wir Unisextoiletten benötigen und fragen, ob wir vorhandene Toiletten / Duschen „entbinarisieren“ können mit Schildern, auf denen „All Gender“ draufsteht oder z.B. „2 x Sitzen, 1 x Stehen“. Je mehr Menschen nach dieser Infrastruktur fragen, desto eher wird das Bewusstsein dafür geschärft, dass Jugendbildungsstätten oder Seminarhäuser die Aufteilung in Mann / Frau aufheben oder um Unisex erweitern. Leider machen wir immer wieder die Erfahrung, dass wir auf Unverständnis oder Unwillen stoßen, gute Rahmenbedingungen für queere Jugendliche zu schaffen. Oft mit dem Argument, dass die anderen Gäste ja die gleichen Räumlichkeiten nutzen müssen. Das ist ein klarer Fall von Diskriminierung. ▶



Zur Verbandszeitschrift von lambda out!  
und weiteren Materialien geht es hier:

<https://lambda-online.de/wissenswertes/#materialien>

### Broschüreempfehlung

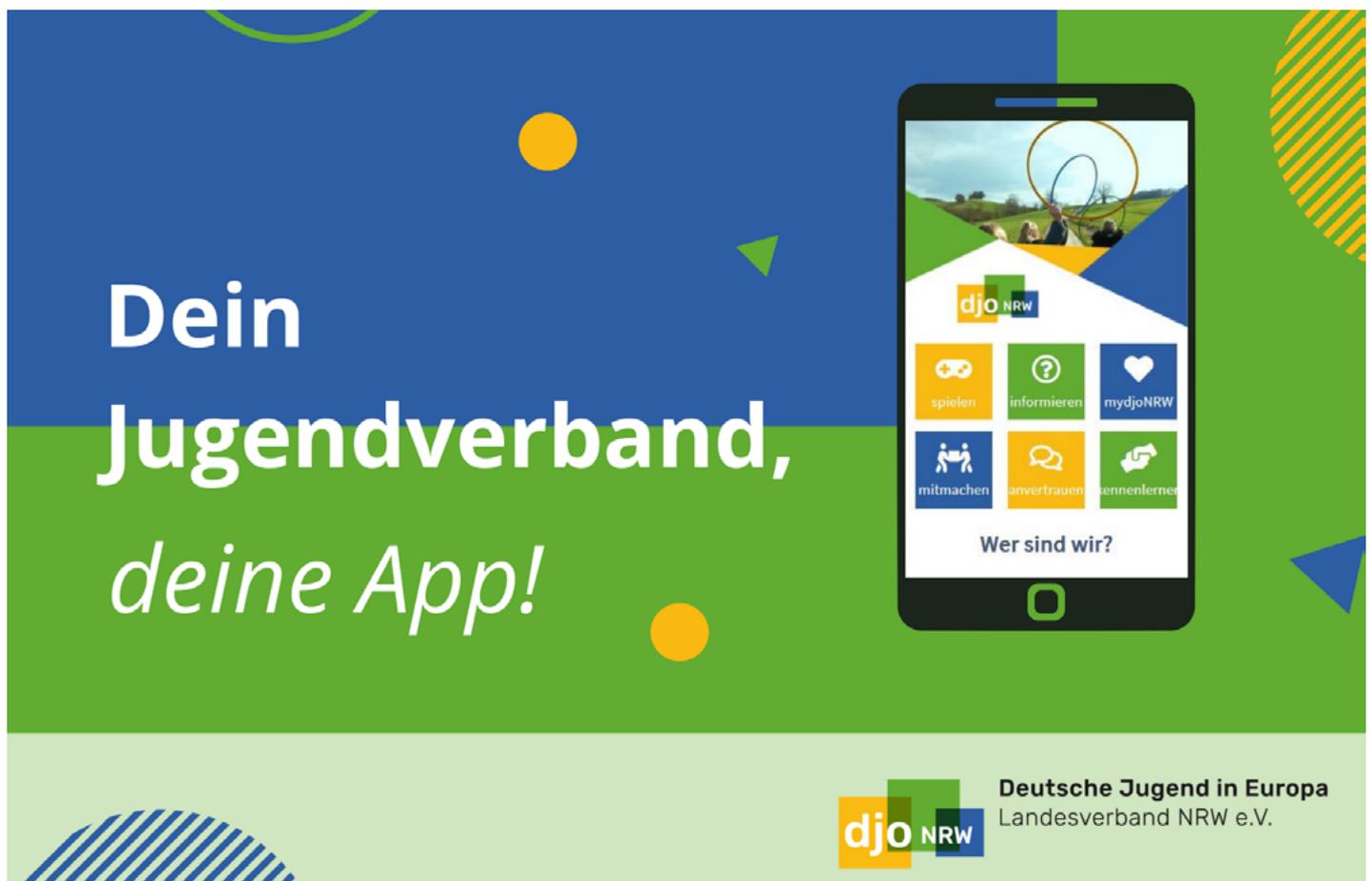


### Der wort·schatz von Queere Bildung e. V.

ist ein queeres Glossar, also eine Sammlung queerer Wörter. Außerdem finden sich in der Broschüre viele spannende Beiträge zu geschlechtlicher Vielfalt, Beziehungen, Liebe, Sexualität und vielem mehr.

# Feedback- und Beschwerdesysteme in der Jugendverbandsarbeit

Maya Yoken stellt die djoNRW-App vor



Ein Baustein der diversitätssensiblen Jugendarbeit ist es zu schauen: An wen können sich junge Menschen in Fällen von Diskriminierung- und Rassismuserfahrungen während eines Austauschs, einer Maßnahme, eines Workshops wenden? Haben wir ein Awareness-Konzept für Veranstaltungen oder auch ein Awareness-Team vor Ort? Haben wir ein Beschwerdesystem etabliert?

Es gibt übergeordnete Meldestellen, wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – eine fachlich unabhängige Anlaufstelle

beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Darüber hinaus gibt es spezifische Meldestellen für Antimuslimischen Rassismus, Antisemitismus und Rassismus gegen Sinti\_ze und Rom\_nja auf Landesebene und Antidiskriminierungsbüros. In Nordrheinwestfalen werden neben der Meldestelle Antisemitismus momentan vier weitere Meldestellen zu queerfeindlichen und rassistischen Vorfällen aufgebaut.

Susanne Koch vom djo-Landesverband

NRW kennt diese Entwicklungen, sagt aber: „Uns als Jugendverband ist es ja vor allem wichtig, einen Schutzraum für eigene Angebote zu geben und bei der Meldung eines Vorfalls von Rassismus, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt auch intervenieren zu können. Das ist da ja gar nicht gegeben.“ Sie hat eine Fortbildung zu Beschwerde- und Meldeverfahren belegt und daraufhin ein eigenes Konzept entwickelt. Ideen daraus sind in die djoNRW-App geflossen. Hierzu haben wir ein paar Fragen an Maya Yoken von der djoNRW gestellt, die die App mitentwickelt hat. ►►

## » Was ist die djoNRW-App und warum wurde sie ins Leben gerufen bzw. was ist die Idee dahinter?

Die djoNRW-App wurde geschaffen, um eine weitere helfende Anlaufstelle für verschiedene Bedürfnisse, Fragen und einen Austausch von Jugendverbänder\*innen anzubieten. Die djoNRW APP soll Ehrenamtlichen im Alltag ihrer Jugendverbandsarbeit – stets griffbereit auf dem Smartphone – zur Seite stehen, wenn Warm-Ups, Kennenlernspiele, Büchertipps, schnelle Absprachen, Vernetzung oder eine Möglichkeit des Mitteilens gebraucht werden. Wir wollten eine interaktive Plattform für alle Menschen aus der Jugendarbeit – allen voran djoler\*innen schaffen, die multifunktional, digital und nah an der Lebensrealität von jungen Menschen ist. Sie soll die Zusammenarbeit erleichtern, optimieren und relativ hürdenlos greifbar machen. Mit ihren sechs Hauptkacheln bietet sie verschiedene Optionen und Funktionen an. So beispielsweise die spielerische Auseinandersetzung mit Themen wie der djoNRW, Kinderrechten, oder Rassismus. Auch ermöglicht sie einen schnellen Zugriff auf verschiedene spielerische Methoden für Gruppen – oder die Option solche selbst anzubieten!

Das ist auch das Besondere an der App. Hier können Jugendverbänder\*innen selbst aktiv werden und diese App mit Leben füllen. Die App der djoNRW ist das interaktive Element, das alle gemeinsam mitgestalten können. Durch die „informieren“- Kachel sollen User\*innen auch auf dem neuesten Stand der djoNRW-Arbeit gebracht und gehalten werden. Unter der Kachel „mydjoNRW“ findet man verschiedene Optionen des aktiven Austausches der registrierten Mitglieder untereinander.

Wir wollen durch die App eine neue Variante der Greifbarkeit der djoNRW schaffen, indem wir Mitglieder, App-User\*innen und Teilnehmende aus der Jugendverbandsarbeit miteinander vernetzen und die djoNRW vorstellen.

Für Teilnehmende von Angeboten und Mitglieder soll die App jedoch auch eine Option der Beschwerde oder Mitteilung – des „Anvertrauens“ anbieten, wenn gewünscht auch anonym. Wenn Menschen sich bei Veranstaltungen oder Gruppen der djoNRW – unabhängig davon ob Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene – nicht wohl fühlen, so wollen wir denen ein offenes Ohr anbieten. Ziel ist es hier, dass alle Menschen sich in der djoNRW wohl und sicher fühlen.

## Wieso habt ihr die Funktion „offenes-Ohr-Team“ eingerichtet?

Diese Funktion wurde bei der Schaffung der App mitgedacht, da Themen wie die Prävention sexualisierter Gewalt, Rassismus, Diskriminierung und machtkritische Jugendarbeit die djoNRW stark beschäftigen. Auch die Jugendverbandsarbeit ist von Vorfällen dieser Art nicht befreit, was uns bewusst ist. Deshalb wollten wir einen Raum schaffen, um über Vorfälle mit Betroffenen in ein Gespräch kommen zu können und im Idealfall präventiv oder auch intervenierend nach Bedarf und Mitteilung der Betroffenen handeln zu können. Es ist uns wichtig, zu vermitteln, dass wir Zuhören, dass wir die jungen Menschen und ihre Sorgen ernst nehmen und nicht wegschauen.

## Wer verbirgt sich hinter dem „offenen-Ohr-Team“?

Hinter dem „offenen-Ohr-Team“ befindet sich zuerst einmal das Präventionsteam der djoNRW. Das sind drei Bildungsreferent\*innen, die alle insbesondere im Bereich der sexualisierten Gewalt fortgebildet sind. Je nach Anliegen werden jedoch weitere Menschen – zuerst aus den verbandseigenen Reihen – hinzugeschaltet. Dies wäre zum Beispiel bei rassistischen Vorfällen unsere rassismuskritische Koordinierungsperson. In Fällen von Diskriminierung die Kollegin, die die Fortbildung zur diversitätssensiblen Jugendarbeit absolviert hat. Zusätzlich steht uns ein Netzwerk von externen Fachexpert\*innen, z.B.

zu den Bereichen Diskriminierung, Sexuelle Gewalt oder Ableismus zur Verfügung. Bei Bedarf arbeiten wir auch mit Fachstellen in NRW zusammen.

## Hast du das Gefühl es gibt ausreichend solcher Formate für Kinder und Jugendliche, wo diese die Möglichkeit haben, sich anzuvertrauen zu können?

Es gibt von verschiedenen Akteur\*innen und Träger\*innen verschiedenste Angebote, wo ein Anvertrauen auf verschiedensten Wegen möglich ist. Die Frage ist jedoch, wie hürdenlos, attraktiv und ausgebildet diese Stellen sind und inwiefern diese Betroffene wirklich erreichen und ansprechen. Neben der Anonymität ist jedoch auch die Identifikation mit den Ansprechpartner\*innen von großer Relevanz. Vielen Betroffenen sind mögliche Adressen und Möglichkeiten der Meldung von grenzüberschreitendem Verhalten jedoch nicht mal bekannt. Deswegen habe ich nicht nur das Gefühl, dass es quantitativ mehr Beschwerdestellen geben sollte, sondern auch bedarfs- und lebensweltorientierte Stellen – gerade für junge Menschen.

Wir laden euch herzlichst dazu ein, einen Blick in unsere djoNRW App zu werfen, die kostenlos im AppStore und Google Playstore erhältlich ist. Wir würden uns sehr über weitere Beiträge und ein Feedback freuen!

Hier geht's zur App:



# Herausforderungen der Kinder- und Jugendarbeit in einer gespaltenen Migrationsgesellschaft

Wir erleben derzeit extreme Polarisierungen rassistischer und rechter Stimmungsmache. Die Debatten kreisen um das Thema Migration, Flucht und Islam und die damit einhergehende Frage bzw. Herausforderung ist, wie mit gesellschaftlicher Heterogenität angemessen umzugehen sei.

Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass die Konfliktlinie nicht immer an der Kategorie Migration, sondern zwischen Befürworter\*innen und Gegner\*innen von Pluralität verläuft, wie es die Sozialwissenschaftlerin Naika Foroutan treffend beschreibt:

„Migration ist nur die Chiffre, hinter der sich vielfältige Konflikte im Umgang mit Pluralität verstecken: Umgang mit Gender-Fragen, Religion, sexueller Selbstbestimmung, Rassismus, Schicht und Klasse, zunehmende Ambiguität und Übersichtlichkeit usw.“ (Naika Foroutan, 2019)

Das Problem dieses „Migrationsschleiers“, der diese Komplexität verdeckt, liegt darin, dass in den letzten Jahren die o. g. Themen mit Migration verknüpft wurden und nicht als Themenfelder wahrgenommen wurden, die auch ohne Migrationsbezug von höchster Relevanz sind. So stürzen sich Rechtspopulist\*innen auch hier auf die Chiffre „Migration“ und schotten sich gegen jegliche Form von einem pluralen Verständnis einer postmigrantischen Gesellschaft ab. Rassistische und rechte Einstellungen, Ablehnung und offene Feindseligkeit bzw. Enthemmungen gegenüber Black, Indigenous und People of Color (BIPOCs) als sog. Migrationsandere sind nicht nur weit verbreitet, sondern sie haben in den letzten Jahren zugenommen. Laut den Opferberatungsstellen ist Rassismus das häufigste Tatmotiv.

Hassbotschaften in den sozialen Netzwerken und verbale sowie tätliche Angriffe besonders auf sog. Migrationsandere, geflüchtete, jüdische und muslimische (oder als solche markierte) Menschen haben in einem Ausmaß zugenommen, dass sie als Teil unserer gesellschaftlichen Realität nicht mehr ignoriert werden können. Allerspätestens diese Entwicklungen haben deutlich gemacht, dass Rassismus weder ein Phänomen der Vergangenheit ist, noch sich auf den rechten ‚Rand‘ der Gesellschaft beschränkt, sondern fest in der Mitte verankert ist. Das postnationalistische Rassismusver-

ständnis stellt für rassismuskritische Ansätze immer noch eine große Herausforderung dar, denn es verknüpft Rassismus mit dem Nationalsozialismus und beruft sich auf lediglich individuelle Einstellungen bzw. Verhaltensmuster von Menschen am sogenannten Rand der Gesellschaft. Bei einer Analyse dessen sind besonders die historischen, sozial-strukturellen und gesetzlichen Kontexte zu durchleuchten. Begriffe wie „Rasse“, die ihre Hochkonjunktur im Nationalsozialismus hatten, werden heute zwar vermieden, sie werden jedoch durch andere Begriffe wie „Kultur“ oder „Identität“ oder „Ethnie“ ersetzt. „Das vornehme Wort Kultur tritt anstelle des verpönten Ausdrucks Rasse, bleibt aber ein bloßes Deckbild für den brutalen Herrschaftsanspruch.“ (Theodor W. Adorno: Schuld und Abwehr 1955, S. 277)

(...) Laut der Politikwissenschaftlerin Dr. Liya Yu führen Krisenzeiten wie die Corona-Pandemie dazu, dass marginalisierte Gruppen noch stärker ausgegrenzt und entmenschlicht werden. Man könne in der Gesellschaft oft zwei Reaktionen beobachten: „Entweder verhalten sich Menschen so, als gäbe es die Pandemie nicht, oder sie suchen eine Personifizierung der Gefahr, die vom Virus ausgeht“. Die rassistische Logik dahinter ermögliche es, dass Asiat\*innen für die Krise verantwortlich gemacht würden – es trifft aber auch andere marginalisierte Gruppen wie Geflüchtete, Rom\*nja oder Schwarze Menschen / Menschen of Color, wie vielerorts schon geschehen. Die Vermischung von diffuser Angst mit rassistischen Stereotypen lässt sich auch in den Medien beobach-



► ten. Dies sind nur einige Aspekte – die zeigen, dass die Folgen der Corona-Krise uns noch lange in der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigen werden.

Seit der Aufdeckung der NSU Morde gewinnt institutioneller und struktureller Rassismus im gesellschaftlichen Diskurs der Bundesrepublik Deutschland an Bedeutung. Im Mittelpunkt der Diskussion steht häufig das behördliche Versagen von Polizei und Verfassungsschutzämtern bei der Verhinderung von rechter und rassistischer Gewalt und Terror. Doch auch in der Bildungsarbeit muss sich der Blick auf die Strukturen und Rahmenbedingungen in den eigenen Institutionen und Organisationen richten, in denen immer noch eine nahezu prä migrantische Realität herrscht, die von Weißen, christlichen und heterosexuellen Männern geprägt ist, wie es Birgit Rommelspacher in ihrem Werk *Dominanzkultur* beschreibt.

Durch die immer stärker in allen gesellschaftlichen Bereichen sichtbar gewordene Realität einer Migrationsgesellschaft und der Zuwanderung geflüchteter Menschen insbesondere in den Jahren 2014/2015 ist in vielen Kommunen, Verbänden und Organisationen ein neuer Bedarf sichtbar geworden, sich mit Rassismuskritik und Migrationspädagogik nicht nur auf individueller, sondern auch auf institutioneller Ebene auseinanderzusetzen und die eigenen Angebote auf eine rassismuskritischen bzw. migrationsgesellschaftliche Öffnung der eigenen Institutionen hin zu überprüfen. Insbesondere rassismuskritische Öffnungsprozesse werden angefragt, die nicht nur individuelle, sondern institutionelle und strukturelle Praktiken von Rassismus reflektieren, d. h. über das Bildungsangebot für eine Sensibilisierung für Rassismus hinausgehend ausgerichtet sind, da es kaum rassismuskritische Angebote auf organisationaler Ebene gibt und dieser Bedarf in vielen Fällen nicht bedient werden kann.

Rassismuskritik ist herausfordernd und anspruchsvoll zugleich, da man in einem ständigen Prozess ist, die eigene Haltung aufs Neue zu reflektieren. Annita Kalpaka und Nora Räthzel (2017) haben dieses Dilemma als „Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“ beschrieben. Das Sich-Einlassen auf den Prozess einer kritischen Selbstreflexion bedeutet, sich aus dem Gewohnten herauszubewegen, sich von dem eigenen hegemonialen Selbstbild,

den Weltbildern und unhinterfragten Selbstverständlichkeiten in eine Distanz zu begeben, um eigene Routinen im Denken und Handeln zu hinterfragen. Diese Privilegienreflexion setzt jedoch voraus, dass weiße Menschen, die von Rassismus profitieren, erkennen, dass sie per se Privilegien besitzen, die Menschen mit Rassismuserfahrungen nicht besitzen. Diese Erkenntnis führt zu Irritationen und Unsicherheiten, die schwer auszuhalten, aber notwendig sind für einen rassismuskritischen Lernprozess. Auch wenn wir bisweilen trotz erhöhter Aufmerksamkeit und Sensibilität problematisch handeln, indem wir in schwer durchschaubaren Situationen, bspw. in einem pädagogischen Setting oder Beratungskontext auf Stereotype zurückgreifen, um die Perspektive der ratsuchenden Person zu erklären, ist es wichtig, die Konstellation erneut zu überdenken. Dies bietet die Möglichkeit, das Gesagte zu überdenken, es reflexiv einzuholen und noch einmal das Gespräch mit Teilnehmer\*innen, Beratungsnehmer\*innen, Gesprächspartner\*innen, Adressat\*innen zu suchen oder den Vorgang mit Kolleg\*innen zu besprechen – bestenfalls in Form einer kollegialen Fallberatung oder Supervision mit rassismuskritischer Perspektive.

Für die Kinder- und Jugendarbeit, die der Migrationsgesellschaft gerecht werden will, besteht die Aufgabe darin, Rassismuskritik zu institutionalisieren und Powersharing auf allen Ebenen zu praktizieren. Dabei geht es darum, bspw. die Personalauswahl, die Arbeitsbereiche, die Zielgruppen und Angebote rassismuskritisch und migrationspädagogisch zu überprüfen und zu gestalten.

Ich glaube, es ist enorm wichtig zu verstehen, dass gerade für weiß dominierte Institutionen die Thematisierung und Selbstreflexion von Rassismus und Powersharing ein zentraler Bestandteil für eine rassismuskritische Öffnung ist, da es darum geht, Machtungleichheiten in Form der Umverteilung von Ressourcen und Zugängen auszugleichen. Empowerment sollte somit als eine Konsequenz aus einer rassismuskritischen Handlung gegenüber Menschen mit Rassismuserfahrung verstanden werden, da Rassismus den Lebens- und Arbeitsalltag strukturiert und durch empowermentorientierte Angebote und Räume thematisiert und überwunden werden kann. Empowerment schafft für Menschen mit Rassismuserfahrungen Orte des Krafttankens und des Widerstandes, welche besonders in weiß-dominierten Strukturen notwendig und unabdingbar sind, um Rassismus benennen, verstehen und überwinden zu können. ▶

**Karima Benbrahim**

Leiterin von IDA-NRW – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in NRW  
[www.ida-nrw.de](http://www.ida-nrw.de)

Aus: PJW-info 03.2020  
(Mitglieder-Zeitschrift des Paritätischen Jugendwerks NRW), gekürzte Fassung



# Jung, vielfältig, postmigrantisch

Ein Gespräch mit Arian von Ayande über Diversitätsbewusstsein, Konflikte und Utopien

## Kannst du dich kurz vorstellen und sagen, was du machst?

Ich bin Arian, ich bin 29 und engagiere mich bei Ayande. Ich habe in Marburg Politik und Wirtschaft des Nahen und Mittleren Ostens studiert und bin dann durch mein diverses Engagement auf die Iranische Gemeinde gestoßen. Nach mehreren Projekt- und Hilfskraftstellen arbeite ich dort nun hauptamtlich.

Ich hatte schon länger bemängelt, dass bei iranischen Vereinen die ich kannte, jungendliches Engagement vollständig fehlt. Da kam der Vorstandssprecher der Iranischen Gemeinde auf mich zu und meinte: Lass uns das in Angriff nehmen. Ayande ist entstanden. Wie gerufen kam dann das JEM-Projekt der djo mit Mentoring- und Coachingangeboten zu der Frage, wie man einen Jugendverband gründet.

Unser Team ist relativ schnell gewachsen und diverser geworden – mit Menschen aus der persischsprachigen Community, Menschen ohne migrantischen Background oder aus der türkisch- und arabischsprachigen Community. Das Spannende bei uns, was uns ein bisschen von anderen Jugendorganisationen und migrantischen Verbänden unterscheidet, ist, dass wir der iranischen Community entstammen, die sehr vielfältig ist. Das Selbstverständnis dieser Community ist aus diesem Vielvölkerstaat und dem Verständnis von Mehrsprachigkeit, mehrerer Ethnien, Religionskonfessionen und mehrerer Volksgruppen gewachsen. Uns vereint vor allem die Erfahrung von Unterdrückung durch den aktuellen iranischen Staat. Aus diesem Diversitätsbewusstsein entwickelt auch die Iranische Gemeinde seine Ideale für ein Zusammenleben in Deutschland, was uns als Kinder der zweiten Generation natürlich prägte. Bei Ayande sind wir einen

Schritt weitergegangen und sagen: Wir verstehen uns nicht nur als deutsch-iranische Jugendorganisation, sondern sind offen für Menschen beispielsweise syrischer, afghanischer, tadschikischer, türkischer Abstammung. Wir wollen alle ansprechen, die sich als postmigrantisch sehen und gewisse Erfahrungen und Erlebnisse, die sie hier machen, teilen.

## Gibt es da Schnittstellen zu anderen postmigrantischen Jugendverbänden?

Da sind wir total dankbar für JEM. Aus dem Projekt ist schnell ein Netzwerk mit anderen Jugendorganisationen entstanden. Gleich zu Beginn ist uns schon aufgefallen, dass beispielweise die Yezidische oder Pontosgriechische Jugend eine ganz bestimmte Zielgruppe haben und bestimmte Themen platzieren. Wir haben es uns da etwas schwerer gemacht.

Wir pflegen den Kontakt mit den anderen

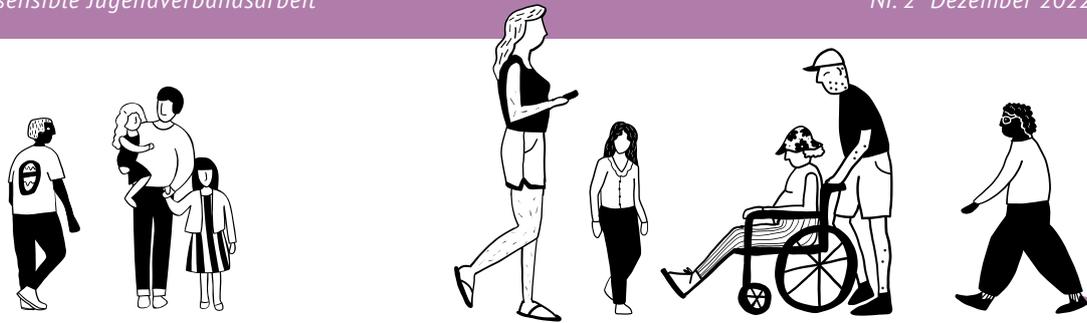
Verbänden. Wir versuchen, deren Themen wahrzunehmen und in unsere Programmatik mit aufzunehmen. Beispielsweise hat sich kürzlich der Genozid im ehemaligen Osmanischen Reich geäuert. Wir haben an einer Veranstaltung der Pontosgriechische Jugend teilgenommen. Das war sehr prägend und daraufhin war klar: Wir müssen in der Satzung von Ayande verankern, wie wir mit der Verleugnung von Genoziden umgehen. Das ist gerade deswegen so wichtig, weil wir so breit aufgestellt sind und die Gefahr natürlich groß sein kann, dass Konflikte entstehen.

## Wenn du, wie ihr sagt, eine breite Zielgruppe habt, was ist da der gemeinsame Nenner?

Die Antwort auf diese Frage entwickelt sich momentan sehr dynamisch in unserer Mitte. Es ist ein spannender Identitätsprozess. Wir wollen das offen verhandeln und fragen: Anhand welcher Faktoren lässt sich Identität ►►



Foto © Nihad Nino Pusića



► bestimmen? Ist Identität fluide? Ist sie für uns als postmigrantische Jugendliche greifbar? Was ist unsere Identität als Postmigras? Unser gemeinsamer Nenner ist das postmigrantisch sein. Jung, vielfältig, postmigrantisch – so lautet unser Slogan. Wir machen Erfahrungen, die Menschen aus der weißen Mehrheitsgesellschaft in Deutschland nicht machen. Wir bringen Perspektiven und kulturelle Werte mit, die einen Mehrwert für die Gesamtgesellschaft haben. Mit diesem Bewusstsein möchten wir andere junge Menschen aus der postmigrantischen Gesellschaft empowern und wollen gezielte politische, gesellschaftliche und kulturelle Partizipation in den Fokus stellen. ►

## Je mehr Perspektiven, Erinnerungen und Erfahrungen zusammenkommen, desto mehr Konfliktpotential, oder?

Bisher hatten wir noch keine Konflikte. Fraktionen haben sich bei der Frage gebil-

det, wie wir uns positionieren. Grenzen wir uns ein oder nicht? Definieren wir unsere Zielgruppe oder nicht? Was verbindet uns? Da haben wir unterschiedliche Auffassungen. Das war schwierig.

Aktuell arbeiten wir viel zu Erinnerungskultur. Wir schauen uns an, was es mit uns als Kinder der Diaspora macht, wenn unsere Elterngeneration als politische Geflüchtete oder Kriegsgeflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Auch das hat Konfliktpotential. Das sind große Fragen, die gerade aufkommen und wo wir auch eine Verantwortung sehen, uns damit auseinanderzusetzen – nicht nur mit Konflikten aus den Herkunftsländern unserer Eltern, auch mit dem Holocaust. Wir beobachten Antisemitismus und Juden Hass auch in der migrantischen Community.

## Wie politisch seid ihr?

Sehr politisch, wenn es um die Gesellschaft hier in Deutschland geht. Nicht politisch, wenn es um außenpolitische Fragen geht.

Das ist der Konsens bei uns. Das hat auch damit zu tun, dass viele junge Menschen mit iranischen Hintergründen Angst haben, nicht mehr in den Iran reisen zu können, wenn sie sich zu Themen, die den Iran betreffen, kritisch äußern.

## Habt ihr eine Utopie?

Wir sehen, dass sich die postmigrantische Gesellschaft politisiert hat aufgrund verschiedener Ereignisse, wie beispielsweise Hanau oder Halle. Es gab Zusammenschlüsse, die die Antirassismusarbeit in weite Teile der Gesellschaft getragen haben. Wir beobachten auch, dass eine Dualität entstanden ist zwischen der Postmigrationsgesellschaft und der weißen Mehrheitsgesellschaft – ohne dass dabei reflektiert wird, wie Diskriminierungsmechanismen und Rassismus auch innerhalb migrantischer Communities existieren.

Eine Utopie ist es, dass wir auch in unseren eigenen Communities diversitätssensibler interagieren und historische Aufarbeitung machen. Wir glauben, dass dadurch Asymmetrien zwischen verschiedenen Volks- und Religionsgruppen aufgearbeitet werden können.

Auch Queerfeindlichkeit können wir nicht auf die weiße Mehrheitsgesellschaft abwälzen. Auch da kann uns die Geschichte helfen, denn Queerness war auch in unseren Herkunftsregionen in verschiedenen Epochen und bis zu Beginn der Moderne nachweisbar. ►



Foto © Nihad Nino Pušija



# „Wie kann ich mit Rassismuserfahrung umgehen, wie kann ich sie verarbeiten und dekonstruieren?“

Ein Interview zu Rassismuskritischer Jugend(verbands)arbeit mit Ronas Karakaş von KOMCIWAN / djoNRW



gelesene Personen Rassismus erfahren haben und erleben, mich eingeschlossen. Hier gucken wir vor allem: Wie kann ich mit dieser Erfahrung umgehen, wie kann ich sie verarbeiten und wie kann ich sie auch dekonstruieren? Wir wollen das Bewusstsein schaffen, dass Rassismus sozial konstruiert und strukturell tief verankert ist. Das sind Themen, die für uns im Vordergrund stehen, was uns vielleicht auch von vielen klassischen Jugendverbänden unterscheidet.

Die djoNRW geht da in eine ähnliche Richtung. Wir haben relativ viele Mitgliedsverbände, unter denen auch viele MJSOs sind. Als Landesverband verstehen wir uns als Schnittstelle, die die Expertise hineinbringt, Veranstaltungen zu diesem Format anregt und diese Expertise auch wirkmächtig auf politischer Ebene mit- und weiterträgt. Demnächst wird z.B. der Fachtag „Leave it all behind“ in Kooperation mit dem Landesjugendring NRW zu dem Thema „Rassismuskritische Jugend(verbands)arbeit“ stattfinden. Ich würde sagen, wir haben auf diesem Gebiet einen Expert\_innen-Status und werden auch so wahrgenommen. Dadurch haben wir die Möglichkeit, unsere Themen und die unserer Mitgliedsorganisationen wirkungsmächtiger zu platzieren. Weil eben auch direkte Verbindungen zur Politik da sind, z.B. über den Landesjugendring NRW.

## Wer bist du und was machst du?

Ich bin Ronas, 27 Jahre alt. Mein Verband ist KOMCIWAN e. V., wo ich im Bundesvorstand die Position des Schatzmeisters bekleide. Beim djo-Landesverband NRW bin ich ebenso aktiv, seit 2017 im Landesvorstand und seit November bin ich Co-Landesvorsitzender (es gibt erstmals eine Doppelspitze).

## Was macht euch im Hinblick auf rassismuskritische Jugendverbandsarbeit besonders?

KOMCIWAN zeichnet aus, dass es eine Mitgrant\_innenjugendselbstorganisation ist. Das heißt unsere Mitglieder sind überwiegend Jugendliche, die rassifiziert werden und als migrantisch

## Was waren eure Stolpersteine, die ihr in Angriff nehmen musstet? Und wie seid ihr dabei konkret vorgegangen?

Was ich generell sehr oft beobachten konnte ist, dass das Thema emotional sehr belastend sein kann. Es gibt dieses Dilemma, wenn man Rassismuserfahrungen bewältigen und dekonstruieren will, dann muss man sie auch zu einem gewissen Maß offenlegen und thematisieren. Dort ist eine gewisse Vulnerabilität gegeben. Für die Person, die das dann offenlegt, kann es sehr verletzend sein. Ebenso ist es ein schmaler Grat, sich zu bestärken und seine Erfahrungen zu thematisieren, aber gleichzeitig nicht in dieser Negativspirale hängen zu bleiben. Wobei es wirklich sehr hilfreich sein kann, sich einmal richtig auszukotzen. ►►

► Das ganze Thema ist auch nicht gerade niedrigschwellig, wenn man sich auf der theoretischen Ebene Knowhow aneignen möchte. Das fängt schon mit Begriffsdefinitionen und den vielen Definitionsansätzen an. Der Sprachgebrauch ändert sich permanent, weil dort immer wieder neue Erkenntnisse einfließen. Das können erst einmal Barrieren sein. Man muss sich dessen bewusst sein und sie in der Planung berücksichtigen.

Konkret haben wir beispielsweise versucht, die Sprache leichter zu machen. Viele Begriffe lassen sich viel leichter erklären, wenn man von der theoretischen Ebene wekommt und Beispiele verwendet. So kann man theoretische Aspekte leichter verständlich machen. Motivation spielt bei der Umsetzung auch immer eine große Rolle. Wir versuchen viel interaktiv zu machen, die Leute mit ins Boot zu holen und ihre eigenen Erfahrungen in den Mittelpunkt zu rücken. Es ist einfach was ganz Anderes, wenn man etwas persönlich mit sich assoziieren kann und sich damit auseinandersetzt. Das macht an der Qualität einer Veranstaltung dann sehr viel aus.

### **Kommt es vor, dass Themen im Vorfeld problematisiert werden, die dann im Endeffekt in der praktischen Umsetzung gar keine Rolle spielen?**

Also ein konkretes Beispiel gab es bisher nicht, soweit ich mich erinnern kann. Ich finde es jedoch generell sehr wichtig, dem Thema Rassismus mit großer Sensibilität zu begegnen. Gerade wenn sich privilegierte und nicht privilegierte Leute gegenüber sitzen. Es muss ein Rahmen gegeben sein, der es ermöglicht, das Thema schlussendlich auch konstruktiv bearbeiten zu können. Meiner Meinung nach war unser Vorgehen bislang nicht „zu viel“. Das Thema ist einfach hochsensibel und für viele Menschen auch emotional belastend, weswegen ich die These vertrete: Lieber zu viel (bzw. für mich gibt es dieses „zu viel“ gar nicht), als dass man am Ende Menschen verletzt hat, die dann mit emotionalen Verletzungen aus einer Veranstaltung gehen. Ich glaube, man kann bei diesem Thema nicht vorsichtig genug vorgehen.

### **Was war bislang für dich ein großer Lerneffekt aus der Rassismuskritischen Jugend(verbands)arbeit?**

Für mich war ein echter „Aha-Effekt“, dass Power-Sharing nicht nur von privilegierten Menschen zu weniger privilegierten Menschen ausgehen kann, sondern auch von den Personen ausgehen kann, die ebenso von dieser Thematik direkt betroffen sind und sich gegenseitig unterstützen.

### **Welche Tipps würdest du an andere Kinder- und Jugendverbände weitergeben?**

Zunächst würde ich gucken: Wer nimmt eigentlich an meinen Ver-

anstaltungen teil? Sind es Mitglieder, die Rassismuserfahrungen erlebt haben? Sind Menschen dabei, für die es emotional sehr belastend sein kann? Es gibt ja beispielsweise auch Teilnehmende, die nach Deutschland geflüchtet sind und dabei Traumata erlitten haben. Gibt es da Sachen, die ich speziell beachten sollte? Und wenn ja, welche sind das? Feingefühl ist dabei in jedem Fall von großer Bedeutung. Ebenso sind „Safer-Spaces“ sehr wichtig, um für Teilnehmende einen Ort zur Verfügung zu stellen, an dem sie sich zurückziehen können. Dieser Raum muss aktiv bereitgestellt werden, idealerweise auch mit Menschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. So können sich die Teilnehmenden in positiver Hinsicht gegenseitig bestärken.

Des Weiteren kann ich aus meiner eigenen Jugendverbandsarbeit sagen, dass es sehr wertvoll ist, dass die Jugendlichen, die an einer Maßnahme teilnehmen, diese auch selbst mitorganisieren. Der Partizipationsaspekt ist meiner Meinung nach für die Entwicklung auch sehr wichtig und gibt der ganzen Veranstaltung mehr Authentizität, weil die Teilnehmenden selbst darin involviert sind und die Inhalte selbst mitbestimmen können. ▶



# „Abgestempelt“ – Ein Blick auf Rassismus als Lebensrealität

Die neue Broschüre der djoNRW zu rassismussensibler Jugendverbandsarbeit



Viele glauben, dass eine tiefgründige Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus nicht nötig ist, da sie selbst davon ausgehen kein\*e Rassist\*in zu sein. Doch es sind oftmals unbewusste und strukturelle Muster, die ungewollt Rassismus reproduzieren. Für viele scheint Rassismus kein Problem zu sein, weil sie in ihrem eigenen Umfeld damit nicht konfrontiert sind. Dies ist jedoch für Betroffene nicht der Fall, da sie leider täglich in ihrer Lebensrealität von Rassismus eingeschränkt, beeinflusst und verletzt oder gar getötet werden. Es ist also ein Privileg sich entscheiden zu können, ob man sich mit Rassismus beschäftigt

oder nicht – ein Luxus, den Betroffene sich nicht leisten können.

Die djoNRW möchte mit der Broschüre „Abgestempelt“ dazu einladen, genauer auf verschiedene Lebensrealitäten zuzuschauen und den Blick zu schärfen, denn Rassismus ist überall, auch wenn wir es nicht immer wahrhaben wollen. Er befindet sich in unserem Alltag, in unseren Strukturen und in unseren zwischenmenschlichen Beziehungen. Die Broschüre lenkt den Blick genau auf die Perspektive, die uns oftmals nicht offensichtlich entgegenschlagen. Sie teilt Erfahrungen, gibt ihnen Raum und hilft uns

dabei, den eigenen Blick zu weiten. Dabei wird auch auf die verschiedenen Ebenen und Formen von Rassismus eingegangen, wie Rassismus in unserer Sprache wirkt und wie sich verschiedene Diskriminierungsebenen intersektional überlagern können. Ebenso hat das Thema Empowerment seinen Raum und welche Bedeutung „safer spaces“ und insbesondere Migrant\*innenjugendselfstorganisationen (MJSOs), wie wir sie in der djoNRW haben, für Betroffene haben können.

Rassismus betrifft uns alle – wenn auch auf unterschiedlichen Ebenen. Auch die individuellen Auswirkungen sind verschieden, jedoch fast immer belastend. Mit dieser Broschüre lädt die djoNRW dazu ein, gemeinsam Rassismus und die daraus resultierende Diskriminierung zu beleuchten, den Blick zu schärfen und Ansätze für ein rassismuskritisches Handeln, auch in der Jugendverbandsarbeit, zu geben.

Die Broschüre kann unter [djonrw.de/publikationen](https://djonrw.de/publikationen) heruntergeladen werden. ▶

## Triggerwarnung

Die Broschüre enthält Beschreibungen von rassistischem Handeln und kann bei Menschen die täglich Rassismus erleben negative Gefühle auslösen, retraumatisierend und verletzend sein.

**Katharina Mannel**  
Referentin für Presse-  
und Öffentlichkeitsarbeit  
djo-Deutsche Jugend in Europa  
Landesverband NRW

# Amari Zor – Unsere Kraft

**Amaro Drom e. V. im Rahmen des durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderten Projekts „Kompetenznetzwerk Antiziganismus“ – Multiplikator\*innen-Ausbildung-AMARI ZOR**



Die Multiplikator\*innen-Ausbildung von Amaro Drom e. V. bietet jungen Rom\*nja-Aktivist\*innen die einmalige Gelegenheit, auf ihren bisherigen Erfahrungen aufbauend Fähigkeiten zu entwickeln und zu erweitern, die es ihnen ermöglichen, aktiv und dauerhaft an der Empowerment- und Sensibilisierungsarbeit von Amaro Drom e. V. mitzuwirken. So erlernen die Teilnehmer\*innen u.a. didaktische und pädagogische Fähigkeiten, mit denen sie ihre praktischen Erfahrungen und ihr Wissen anderen Menschen zur Verfügung stellen können, um somit sowohl zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Teilhabechancen junger Rom\*nja als auch zur Bekämpfung antiziganistischer Vorurteile und Verhaltensstrukturen in der Mehrheitsgesellschaft beizutragen.

Im Rahmen unserer Beteiligung am Kompetenznetzwerk Antiziganismus unterstützt und fördert Amaro Drom e. V. den Aufbau und die Etablierung neuer Multiplikator\*innen von Rom\*nja und Sinti\*zze sowie Nicht-Rom\*nja und Nicht-Sinti\*zze.

In vier verschiedenen Wochenend-Workshops mit Fachleuten / Referent\*innen aus der Community der Rom\*nja werden sich

die Teilnehmer\*innen mit den folgenden Themen beschäftigen:

- Der Verfolgung und Ermordung von Rom\*nja und Sinti\*zze während des Nationalsozialismus und des Zweiten Weltkrieges, um dadurch allgemeine und bis heute fortbestehende Wirkungsweisen und Mechanismen von Rassismus und Antiziganismus zu verstehen
- Social Media und Hate Speech
- Wie geht man als von Rassismus betroffene bzw. nicht-betroffene Person mit verschiedenen Situationen der Diskriminierung und Ausgrenzung um. Welche didaktischen und rhetorischen Fähigkeiten sind notwendig, um angemessen und wirkungsvoll auf rassistische und antiziganistische Verhaltensweisen zu reagieren sowie mittel- und langfristige zu einem Abbau von Vorurteilen beizutragen?
- Praxis-Phase: Anwendung der bereits vorhandenen sowie neuerlernten Wissensbestände und Methoden in einer professionell betreuten Workshopreihe zu selbstgewählten thematischen Schwerpunkten und Fragestellungen

Die Ausbildungsworkshops finden im Abstand von zwei Monaten in Berlin und in Frankfurt statt. Die ersten zwei Workshops haben im ersten Halbjahr stattgefunden und die anderen zwei Module nach unserem jährlichen Bundesjugendtreffen, also ab Oktober.

Nach der vierten Projektphase haben die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, basierend auf dem Wissen, das während der Workshops erworben wurde, lokale Aktivitäten mit der Unterstützung von Mitarbeiter\*innen von Amaro Drom e. V. zu organisieren.

Die Teilnehmer\*innen, die die gesamte Qualifizierung absolvieren, erhalten ein Zertifikat und werden Teil des Amaro Drom-Referent\*innen-Pools, über das sie zukünftig für weitere Workshops angefragt werden können.

Im Anschluss an den Multiplikator\*innen-Ausbildung haben die Teilnehmer\*innen zudem die Möglichkeit, im Jahr 2023 an einer Ausbildung zu offiziell anerkannten Jugendleiter\*innen teilzunehmen. Dabei erwerben sie nach erfolgreicher Teilnahme die Jugendleiter/In-Card (Juleica), die als bundesweit einheitlicher Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen in der Jugendarbeit dient und ihre Inhaber\*innen gegenüber öffentlichen Stellen wie Informations- und Beratungsstellen, Jugendeinrichtungen oder der Polizei als qualifizierte, ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen der Jugendbildung legitimiert sowie darüber hinaus mit einer gesellschaftlichen Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit verbunden ist. ▶

*Éva Ádám*

*Pädagogische Referentin  
Amaro Drom*

# Inklusive Bildungswoche für Mütter und Kinder in Rodholz / Rhön



„Endlich Zeit in der Natur für meine Kinder und mich“ war der Titel einer Bildungswoche für Mütter und Kinder mit und ohne Beeinträchtigung in der Jugendbildungsstätte der djo-Hessen in Rodholz in der Rhön vom 01.–05. August 2022.

Das DGB-Bildungswerk Hessen-Thüringen, die Lebenshilfe Frankfurt und die djo-Hessen in Rodholz gingen für dieses neue Projekt erstmalig eine Kooperation ein. Und so reisten 16 Mütter mit 21 Kindern zwischen 1 und 27 Jahren mit und ohne Beeinträchtigung, meist aus dem Großraum Rhein-Main in das Biosphärenreservat Rhön, sehr gespannt, welche Erfahrungen sie mit diesem neuen Bildungsangebot erwartete.

Unterschiedlicher hätte die Gruppe nicht sein können und bildete damit auch die Vielfalt unserer Gesellschaft ab. Frauen allen Alters, mit und ohne Migrationshintergrund, unterschiedlichsten Berufen und Lebenserfahrungen und einer ebenso vielfältigen Kindergruppe verbrachten Zeit miteinander und erlebten sich gemeinsam in der Natur, bei Ausflügen und vielen persönlichen Gesprächen.

Die Großzügigkeit des Geländes – ohne größere Gefahrenquellen – mit vielfältigen Sport- und Spielmöglichkeiten, sowie die Weite der Rhön-Landschaft ermöglichte allen Teilnehmer\*innen meist selten erfahrbare Freiräume. Nach der Pandemie eine großartige Erfahrung! Ausflüge in den Tierpark Gersfeld, ins Tipidorf Genster und ins Dorfmuseum in Fladungen waren besondere Höhepunkte,

zum Glück alle Transfers mit einem Bus. So organisierte das Museum in Fladungen ein spezielles Programm für diese heterogene Gruppe mit besonderen Bedarfen: Die Kinder konnten Wäsche waschen wie in früheren Zeiten mit allen authentischen notwendigen Handlungsabläufen. Apfelkuchlein backen, mit Tischdecken und Spülen, sowie die Erfahrung einer historischen Schulstunde mit Disziplin, Rohrstock und „Ja, Fräulein Lehrerin“, aber auch Chor-Gesang beeindruckten ebenso.

Trotz großer Hitze, ließ sich niemand diese Erfahrung entgehen und besonders die Kinder „arbeiteten sehr fleißig mit“. Für die Mütter waren der Vortrag zum Biosphärenreservat spannend und löste viele Diskussionen zu aktuellen Themen und den persönlichen Lebenssituationen aus. Der Sternenhimmel im Sternepark war ein besonderes Erlebnis und der „große Wagen“ ist nun kein Unbekannter mehr.

Für die Teamerinnen war die große Solidarität unter den Müttern, mit viel persönlichem Austausch, gegenseitiger Unterstützung und Wertschätzung ein wesentlicher Grund für die sehr gute durchgängige Grundstimmung in der Gruppe. Ähnliche Erfahrung konnte auch in der Kindergruppe gemacht werden: Die Großen halfen den Kleinen, Freundschaften und kleine Gruppen entstanden und so gab es dann beim Abschied auch Tränen. Gerne wäre man länger geblieben. Die Gruppe verabschiedete sich gemeinsam mit dem Kanon: „Froh zu sein bedarf es wenig ...“; das gelungene Motto einer inklusiven Bildungswoche in der herrlichen Rhön, einem tollen Freizeithaus und guter Kooperation aller Beteiligten. ▀

**Brunhilde Riemer**

Sozialarbeiterin und Projektinitiatorin

## Wie lief die Teilnehmendenakquise?

Die Akquise erfolgte zum einen über die Lebenshilfe Frankfurt durch direkte Ansprache von in Betreuung stehenden Familien. Und zum anderen über eine freie Ausschreibung des DGB Bildungswerkes und der djo-Hessen. Durch eine Kontingentierung – eine bestimmte Anzahl an reservierten Plätzen pro Kooperationspartner – haben wir eine gute Durchmischung der Gruppe erreicht.

# Integrationspreis für Engagement und interkulturelles Zusammenleben



Im Juli 2022 hat die Landesregierung Sachsen-Anhalt zum 12. Mal den Integrationspreis für Engagement und interkulturelles Zusammenleben verliehen. Auch wir, der djo-Landesverband Sachsen-Anhalt e. V., hatten uns auf den Integrationspreis für 2021 beworben und nahmen daher mit 150 weiteren Gästen an der Festveranstaltung in Magdeburg teil. Dazu eingeladen hatten Sozialministerin Petra Grimm-Benne und Staatssekretärin Susi Möbbeck, die ebenfalls Integrationsbeauftragte von Sachsen-Anhalt ist. Über 60 Vereine, Begegnungsorte und Einzelpersonen wurden für einen der Integrationspreise vorgeschlagen. Verliehen wurde er in den Kategorien: „Dauerhaftes und nachhaltiges Engagement für Vielfalt“, „Innovative und digitale Formate in der Integrationsarbeit“ und „In Vielfalt groß werden: Integration von Kindern und Jugendlichen“ sowie Individuelles Engagement. Eine Fachjury, die vom Landesintegrationsbeirat berufen wurde, hat die Preisträger\*innen ausgewählt.

Mit der Verleihung des Integrationspreises möchte die Landesregierung das Engagement von Vereinen, Initiativen, Kommunen, Unternehmen und ehrenamtlich Aktiven für Integration würdigen und die vielen positiven Beispiele für ein gelingendes Zusammenleben in die Öffentlichkeit tragen.

In den drei Kategorien wurden insgesamt sechs Preise, je ein erster

und ein zweiter Platz, verliehen. Wir hatten uns mit unserem Sommerferienprogramm „Summer Forever!“ bei dem sich gut 150 Kinder und Jugendliche im Sommer vergangenen Jahres in einer breiten Palette – Graffiti, Hip-Hop, Impro-Theater, Siebdruck, Comic-, Hörspiel-, Filmproduktion, Selbstverteidigung, Skateboarden – ausprobieren und dabei ungeahnte Stärken an sich selbst kennenlernen konnten, beworben.

Daumen drückend saßen wir im Publikum und freuten uns sehr, als Susi Möbbeck unseren Namen verlas und uns auf die Bühne bat. Überglücklich nahmen wir den zweiten Preis – einen Check in Höhe von 500 Euro entgegen. In einer kleinen Rede betonte die Integrationsbeauftragte, dass wir mit unseren vielfältigen Angeboten dazu beitragen, sprachliche und kulturelle Barrieren spielerisch zu überwinden und somit wichtige Integrations- und Begegnungsarbeit leisten. Für die Würdigung unserer Arbeit sind wir sehr dankbar. Zudem freut es uns sehr zu wissen, dass es neben uns noch zahlreiche andere Engagierte gibt, die sich für Integration in Sachsen-Anhalt einsetzen. ▶

**Tanja Rußack**

Geschäftsführende Jugendbildungsreferentin,  
djo-Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.

# Diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit

Ein Interview mit Anne Gersdorff und Lilian Masuhr aus dem Verein Sozialheld\*innen

## Wer seid ihr und was macht ihr?

Wir sind Anne Gersdorff und Lilian Masuhr aus dem Verein Sozialheld\*innen. Anne ist Referentin und Workshopgeberin im Projekt JOBinklusive.org, das die Arbeitssituation für Menschen mit Behinderungen verbessern möchte. Lilian ist Leiterin der Akademie des Vereins, die Fortbildungen und Workshops rund um inklusive und barrierefreie Kommunikation für Unternehmen und Organisationen anbietet.

Im gemeinnützigen Verein Sozialhelden e. V. setzt sich ein interdisziplinäres und diverses Team mit und ohne Behinderung seit über 17 Jahren für die Belange von Menschen mit Behinderungen sowie für mehr Teilhabe und Inklusion ein. Als Expert\*innen in eigener Sache arbeiten sie in politischer Kampagnenarbeit und Entwicklung barrierefreier Anwendungen und verbinden das Know-how der Technologie- und Medienbranche mit sozialen Themen. Innovative Ideen und eine gute Portion Humor haben sich dabei als erfolgreich

erwiesen: Das Team wurde unter anderem mit dem Deutschen Engagementpreis, dem Deutschen Bürgerpreis, dem World Summit Award, Smart Accessibility Award und dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet.

## Euer Fokus liegt auf Menschen mit Behinderungen. Wie stark denkt und arbeitet ihr intersektional?

Wir haben viele Projekte, die in erster Linie an den Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen gerichtet sind. Viele Barrieren betreffen aber auch andere Menschen. Unser Projekt Wheelmap zeigt rollstuhlgerechte Orte auf einer Landkarte an – von rollstuhlgerechten Orten profitieren auch Familien mit Kinderwagen, ältere Menschen und Reisende mit schweren Koffern. Unser Projekt Gesellschaftsbilder zeigt in der Mehrzahl Fotos von Menschen mit Behinderungen auf Augenhöhe. Aber es heißt ja "Gesellschaftsbilder" und so kommen ständig neue Bilder von Menschen mit anderen Vielfaltmerkmalen hinzu. Wir

bieten auch Fotografie-Workshops an, in denen geübt wird, Menschen diskriminierungssensibel und klischeefrei zu fotografieren, beispielsweise Menschen mit Migrationsgeschichte und aus der LSBTQI+-Community. In unserem Team arbeiten Menschen mit verschiedensten Hintergründen und jene aus Gruppen, die oft diskriminiert werden, in Leitungspositionen (CEO, Projektleiter\*innen). Wir wissen jedoch, dass auch wir noch viel dazulernen können.

## Welche Angebote habt ihr im Bereich Öffentlichkeitsarbeit?

Wir geben Workshops zur Medienkompetenz: Wie schreibe ich eine Pressemitteilung, wie einen Newsletter? Wie bespiele ich meine Social Media Kanäle, z.B. Instagram und Facebook? Wie nutze ich Online-Werkzeuge, um mit meinem Team einen Projektplan zu erstellen und auch remote wirkungsvoll zu kommunizieren?

Dabei ist uns die Perspektive wichtig, Barrieren abzubauen und Menschen mit Behinderungen immer einzubeziehen. Wir bieten Workshops zu "Barrierefreier Kommunikation" an, in denen die Teilnehmer\*innen lernen, wie sie Bilder für blinde und sehbehinderte Menschen zugänglich machen, Texte in einfacher Sprache verfassen und Videos für schwerhörige und gehörlose Menschen übersetzen. Letztlich profitieren viele Menschen von barrierefreier Kommunikation.

## Habt ihr ein paar Tipps zum Abschluss, wie Jugendverbände wirkungsvoll kommunizieren können?

Es macht Sinn, sich zu fragen: Was möchte ►►

### Broschürenempfehlung

Wie lassen sich Kampagnen auf- und umsetzen? Worauf muss ich bei inklusiver Sprache, Bildern und Inhalten achten? Wie kann ich barriereärmer kommunizieren? Darum geht es in dieser informativen Broschüre von Campaign Boostcamp Deutschland in Kooperation mit der Aktion Mensch.

<http://www.kampagne20.de/wp-content/uploads/CBD-Leitfaden-Kampagnen-fuer-alle-barrierefrei.pdf>



►► Ich mit einer Kommunikation erreichen? Und wer kann die verschiedenen Kanäle regelmäßig bespielen. Projekte brauchen starke Bilder, eine Kampagne braucht einen wirkungsvollen Slogan. Die Texte sollten verständlich und die Bilder erkennbar sein. Dabei helfen Tipps aus der barrierefreien Kommunikation.



## Wird der Leitfaden für inklusives Campaigning noch fortgeführt?

Der Leitfaden ist erstmal abgeschlossen. Der Wissenstransfer darüber wie Barrieren

in der Kampagnenarbeit abgebaut werden können, läuft jedoch weiter. Wir geben mit der Sozialheld\*innen Akademie fortlaufend Workshops für Vereine und organisieren Beratung für Unternehmen. Außerdem ist es auch ein dynamisches Thema: Wir lernen selbst ständig dazu, wo wir noch mehr Barrieren abbauen können, um mehr Menschen mit unterschiedlichsten Merkmalen und Ausgangssituationen einzubinden und zu erreichen. ►

## Ein Interview mit Jutta Brennauer, Projektleiterin „Wir sind Gesprächsthema!“ der Neuen deutschen Medienmacher\*innen e.V.

### Wer seid ihr und was macht ihr?

Wir sind die Neuen deutschen Medienmacher\*innen, ein Netzwerk von Journalist\*innen mit und ohne Migrationsgeschichte. Wir setzen uns für mehr Vielfalt in den Medien ein. In unserem Projekt „Wir sind Gesprächsthema!“ helfen wir NGOs und Vereinen der Einwanderungsgesellschaft dabei, selbstbewusst und professionell mit Medien und Öffentlichkeit umzugehen.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge fördert mit dem „Bundesprogramm Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ Projekte, die sich für ein vielfältiges und solidarisches Miteinander vor Ort einsetzen. Unsere Trainings richten sich genau an diese Projekte. Mit dabei waren auch schon Projekte aus euren Mitgliedsorganisationen – von Amaro Drom bis JunOst. Zwischen 2019 und 2023 schulen wir rund 200 Projekte mit 50 Trainings. Um das zu schaffen, arbeiten wir mit 15 Medienprofs aus unserem Netzwerk zusammen.

### Wie wichtig ist diskriminierungssensible Kommunikation? Und wie kann diese aussehen?

Sprache hat Macht: Es ist nicht egal, ob ich von „Flüchtlingsströmen“ spreche oder Rechtsextreme als „besorgte Bürger“ bezeichne. Bei gendergerechter, rassismuskritischer und inklusiver Kommunikation geht es aber nicht in erster Linie darum: Was darf ich noch sagen? Sondern vielmehr darum: Wie kann ich durch meine Sprache Räume mit weniger Diskriminierung schaffen? Wie kann ich alle – oder möglichst viele – einschließen?

### Habt ihr ein paar konkrete Tipps?

Mit dem Glossar der Neuen deutschen Medienmacher\*innen haben wir ein Wörterverzeichnis entwickelt, das Formulierungshilfen, Erläuterungen und Alternativen für Begriffe der Einwanderungsgesellschaft bietet – nicht nur für Journalist\*innen. Sich hier durchzublättern ist ein guter Anfang. Und dann: Mit und nicht über Menschen reden! Das ist der erste Tipp aus unserer Checkliste für diskriminierungssensible Sprache, die wir im Training nutzen. Die Checkliste findet ihr im Handbuch „Wir sind Gesprächsthema!“ – zusammen mit allen anderen Tipps und Anleitungen von uns für eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit. ►



**NdM-Glossar** Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher\*innen (NdM) mit **Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der →★ Einwanderungsgesellschaft.**

Stand 1. Januar 2022

[glossar.neuemedienmacher.de](http://glossar.neuemedienmacher.de)

## NdM-Glossar

NdM-Glossar ist das Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher\*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft.

[www.neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/Glossar\\_Webversion.pdf](http://www.neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/Glossar_Webversion.pdf)

Das Glossar gibt es hier: <https://glossar.neuemedienmacher.de/>



## Wir bleiben im Gespräch

Das Projekt „Wir bleiben im Gespräch“ bietet Medientrainings für NGOs, Migrant\*innenorganisationen, Flüchtlingsinitiativen und andere integrativ wirkende Organisationen. Daraus ist die Broschüre mit wertvollen Tipps entstanden:

[www.neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF\\_Borschueren-Infomaterial-Flyer/NdM\\_Handbuch\\_Medientraining\\_Screen\\_r1.pdf](http://www.neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF_Borschueren-Infomaterial-Flyer/NdM_Handbuch_Medientraining_Screen_r1.pdf)

Die beiden Checklisten stammen aus der Broschüre „Wir bleiben im Gespräch“.

### CHECKLISTE BILD

- **Hinterfragen!** Prüft eure Bilder auf Klischees und fordert die Sehgewohnheiten eurer Zielgruppe ruhig mal heraus.
- **Ernst nehmen!** Zeigt Protagonist\*innen in ihrer Lebensrealität und nutzt Bildperspektiven auf Augenhöhe. Reflektiert, welche Machtverhältnisse durch die Bildsprache ausgedrückt werden, etwa bei Sitzordnungen.
- **Fair sein!** Zeigt Menschen als handelnde Subjekte, nicht passive Objekte. Am besten lasst ihr sie selbst entscheiden, wie sie dargestellt werden. Achtet bei Bildbenennungen darauf, dass alle Menschen Namen haben.
- **Gesellschaftliche Vielfalt repräsentieren!** Themen wie Arbeitsplatz, Bildung oder Rente können mit Regenbogenfamilien, Menschen aus Einwander\*innenfamilien oder mit Behinderung bebildert werden.
- **Mehrfachzugehörigkeit zeigen!** Die Frau mit Kopftuch kann Mechatronikerin und alleinerziehende Mutter sein, der Mann im Rollstuhl kann Anwalt und trans\* sein.
- **Lieber sein lassen!** Vermeidet Bilder, die Klischees reproduzieren oder Vorurteile bekräftigen. Verzichtet bewusst auf Personenabbildungen, wenn rassistische oder stereotype Darstellungen nicht vermieden werden können.

### CHECKLISTE WORT

- **Mit und nicht über Menschen reden!** Bildet vielfältige Meinungen ab und lasst Betroffene selbst zu Wort kommen.
- **Selbstbezeichnungen nutzen!** Vertreter\*innen von strukturell benachteiligten Gruppen wissen am besten, wie sie bezeichnet werden wollen.
- **Differenzieren!** Nur weil eine Gruppe von außen als homogen wahrgenommen wird, heißt das nicht, dass sie es auch ist.
- **Konkret werden!** Bei kontroversen Themen ist es wichtig, präzise zu formulieren. Statt diffuser Mengen zum Beispiel lieber exakte Zahlen nennen.
- **„Das hieß schon immer so“ zählt nicht!** Unsere Gesellschaft wandelt sich – und mit ihr unsere Sprache.
- **Keine Begriffe aus dem Nationalsozialismus und der Kolonialzeit!**
- **Nicht nur mitmeinen!** Gendert eure Sprache konsistent, zum Beispiel mit \*innen.
- **Hinterfragen!** Welche sprachlichen Bilder verwendet ihr und welche Stereotype sind damit verknüpft? Formuliert möglichst vorurteilsfrei.

# Broschüren, Handreichungen, Arbeitshilfen – eine Auswahl



1

## Lernen in der Begegnung – Theorie und Praxis von Social-Justice-Trainings von Leah Carola Czollek und Heike Weinbach

Das von IDA veröffentlichte Handbuch gibt Einblicke in die theoretischen Grundlagen des Social-Justice-Trainings, gibt wichtige Hintergrundinformationen und hat zudem einen Praxisteil:

[www.idaev.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/publikationen/Reader/2018\\_IDA\\_Lernen\\_in\\_der\\_Begegnung.pdf](http://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2018_IDA_Lernen_in_der_Begegnung.pdf)

2

## Im Garten der Vielfalt: Bunt wächst gut! Diversity in der Kinder- und Jugendarbeit

Die Broschüre vom Kreisjugendring München-Land des Bayerischen Jugendrings möchte spielerisch die Komplexität des Themas Diversität aufbrechen, liefert Input und Anregungen zur Selbstreflexion.

[https://kjr-ml.de/wp-content/uploads/2017/12/KJR-München-Land\\_Handbuch-Diversity-in-der-Kinder-und-Jugendarbeit\\_web.pdf](https://kjr-ml.de/wp-content/uploads/2017/12/KJR-München-Land_Handbuch-Diversity-in-der-Kinder-und-Jugendarbeit_web.pdf)

3

## Diversity-Verbands-Check – Trainer\_innen-Handbuch für diversitätssensibles Arbeiten in Jugendverbänden

Der Diversity-Verbands-Check möchte Haupt- und Ehrenamtliche in Jugendverbänden dabei unterstützen, die Strukturen im eigenen Jugendverband hinsichtlich von Vielfalt zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

[www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe\\_Verbands-Check\\_web.pdf](http://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe_Verbands-Check_web.pdf)

4

## „Hier bist Du richtig, wie Du bist!“

In dieser sehr umfangreichen Broschüre geht es um den Umgang mit Diskriminierung in ihren verschiedenen Formen sowohl in schulischen als auch außerschulischen Bildungseinrichtungen der Jugend- und Erwachsenenbildung.

[https://www.idaev.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/publikationen/Buch\\_Ant-Bias\\_komplett\\_Endfassung.pdf](https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Buch_Ant-Bias_komplett_Endfassung.pdf)

5

## Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen ... Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen

Diese Broschüre legt den Fokus auf Empowermentarbeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

[www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/08/empowerment-internet-1.pdf](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/08/empowerment-internet-1.pdf)

Eine Zusammenfassung der wichtigsten 10 Punkte von Empowerment und weitere Bildungsmaterialien für Demokratie, Anerkennung und Vielfalt gibt es auch in dem Reader „Haltung zeigen! – jetzt erst recht“:

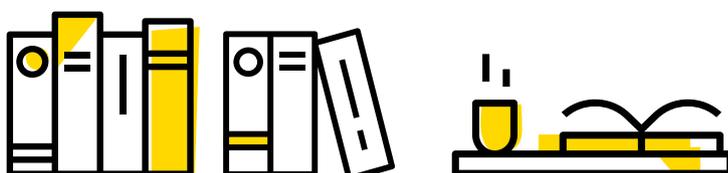
[www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/vielfalt\\_mediathek\\_haltung\\_zeigen\\_jetzt\\_erst\\_recht\\_vielfalt\\_mediathek\\_1.pdf](http://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/vielfalt_mediathek_haltung_zeigen_jetzt_erst_recht_vielfalt_mediathek_1.pdf)

6

## Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit – Eine Handreichung

Die Broschüre von IDA e. V. und transfer e. V. versammelt Methoden, Inhalte und theoretische Hintergründe aus dem Bereich der diversitätsbewussten (internationalen) Jugendarbeit.

[https://www.idaev.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/publikationen/Reader/2015\\_IDA\\_Diversitaetsbewusste\\_internationale\\_Jugendarbeit.pdf](https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2015_IDA_Diversitaetsbewusste_internationale_Jugendarbeit.pdf)



# Aufholen nach Corona 2022 — Vorstellung des Programms

Speak Up! Es geht in die dritte Runde



In Kooperation mit dem AJM hat der Landesverband NRW das Projekt „Speak Up! – Assyrisches Geschlechterforum“ mit dem Seminarschwerpunkt „Selbstbestimmung“ durchgeführt. Hierbei handelt es sich um ein Projekt, welches sich durch die verschiedenen geschlechtsspezifischen Machtstrukturen der hiesigen Gesellschaft und assyrischen Community hindurcharbeiten möchte. Viele trauen sich nicht, ihr Leben selbstbestimmt zu führen, oder ihnen fehlen die Ressourcen hierzu. Selbstbestimmt zu entscheiden bedeutet jedoch, sich zunächst einmal seiner eigenen Person bewusst zu werden. Dies kann zu Identitätskrisen oder –konflikten führen. Eben diese wollten wir thematisieren und auch über tabuisierte Themen mit jungen Menschen ins Gespräch kommen und aufzeigen: Du bist nicht allein!

Bei dem Seminar sollten nach und nach die verschiedenen Ebenen von einem selbstbestimmten Leben thematisiert werden und dies in verschiedenen Kontexten wie bspw. den elterlichen, sozialen oder gesellschaftlichen Erwartungen in Bezug auf Lebensentwürfe, geschlechtsdefinierte Rollenbilder, Geschlechter, Normen und Werten etc. betrachtet werden. Gemeinsam mit einer Referentin mit eigener internationaler Biografie und Ausbildung im Bereich Kinderentwicklung und interkulturellem FemPowerments wurden insbesondere die Auswirkungen und Umgangsstrategien mit selbstbestimmten Entscheidungen im assyrischen Kontext in den Mittelpunkt gerückt.

Es waren 23 junge Menschen bei dem dreitägigen Seminar in Köln anwesend und beschäftigten sich in verschiedenen Phasen der Einzel- und Zusammenarbeit mit ihrem eigenen Leben und dem Grad der Selbstbestimmtheit, welche sie in den verschiedensten Phasen ausüben. Insbesondere wurden Ohnmachtsgefüge analysiert und bis hin zu sexuellen Grenzüberschreitungen thematisiert. Dies wur-

de – wie bisher immer in diesem Projekt – gemischtgeschlechtlich, bedarfsorientiert und gemeinsam getan. Eben dieser offene und direkte Austausch wurde von Teilnehmenden als sehr gewinnbringend empfunden, da viele individuelle und kollektive Tabus angesprochen wurden, jedoch auch verschiedene und teilweise gleiche Ansichten transparent wurden und den Teilnehmenden mehr Handlungssicherheit gaben. Auch wurden durch dieses Seminar wieder neue junge Menschen erreicht und miteinander verbunden, welches den Dialog über solch wichtige Themen im Großen und Ganzen fördert und weitere Seminare wahrscheinlicher macht. Junge Menschen aus der assyrischen Community konnten sich in einem Safer Space (z.d.t. „geschützteren Raum“) austauschen und sich gegenseitig bestärken. Ebenso wurden neue Gedankengänge und Handlungsoptionen aufgezeigt. Umgangsstrategien wurden entwickelt und miteinander geteilt.

Das Wochenende wurde als sehr empowernd und bestärkend beschrieben und weitere solche Formate gewünscht.

Wir freuen uns schon auf das nächste Seminar, wo das „Speak UP!“ – das Aussprechen und Benennen von bedrückenden, belastenden und unwürdigen Umständen – angesprochen und thematisiert werden kann.

Dieses Projekt wurde über die djoNRW und die djo-Bundesgeschäftsstelle durch das Corona-Aufholpaket finanziert und gefördert. ▀

*Maya Yoken*

1. Vorsitzende

Assyrischer Jugendverband Mitteleuropa, Landesverband NRW e. V.

# Bildungs- und Kreativplattform für Kinder aus der Ukraine – „Druzi“



„Druzi“ ist das ukrainische Wort für „Freunde“. Unter diesem Motto startete JunOst Bayern bereits im März 2022 sein Unterstützungsangebot für ukrainische Flüchtlinge. Gestartet haben sie in München, weil es dort ein großes Organisationsteam und viele Menschen mit Erfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit gab.

Binnen kürzester Zeit wurde eine Art Schule für Kinder zwischen 4 und 18 Jahren, eingeteilt in verschiedene Altersgruppen, auf die Beine gestellt. Mit der Unterstützung von vielen Freiwilligen konnten von Montag bis Donnerstag bis zu 200 Schüler\_innen unterrichtet werden. Freitag war gemeinsamer Ausflugstag in die Umgebung von München.

Kurz nach dem Start in Bayerns Landeshauptstadt wurden „Druzi“-Anlaufstellen in Nürnberg, Passau, Berlin und Zürich und später auch in Landshut und Dingolfing eröffnet. Organisiert haben sich diese neuen Stellen jeweils lokal. Beratung und Austausch gab es vorab – meist über Zoom mit dem „Druzi“-Team von JunOst Bayern in München.

Nachdem ein Großteil der Kinder einen Schulplatz hatte oder in Willkommensklassen untergebracht war, ändert sich das Konzept von „Druzi“: Ab Mitte Juni gab es statt Unterricht am Morgen nun Workshops und Angebote wie Basteln, Spielen, Tanzen und Bewegung am Nachmittag.

Auch in den Sommerferien musste niemand auf „Druzi“ verzichten: Von Mitte August bis Mitte September fanden acht Sommercamps, organisiert von JunOst Bayern in Kooperation mit dem Deutschen Jugendherbergswerk und mit Unterstützung der Stiftung „Jugendaustausch Bayern“, statt. Neben zwei Teamer\_innen von JunOst war jeweils ein\_e Sprachanimateur\_in von der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch mit dabei. Kinder und Jugendliche zwischen 11 und 18 Jahren konnten hier Bekanntschaften schließen, gemeinsam Deutsch lernen, an kreativen Workshops oder an Ausflügen in die Natur teilnehmen.

Ab Oktober bis Ende des Jahres startet erneut das Nachmittagsangebot. „Wie es danach weitergeht, wissen wir noch nicht“, sagt Olga Khudoshina vom „Druzi“-Team bei JunOst Bayern. „Die Nachfrage ist nach wie vor sehr groß.“ Das ist nachvollziehbar, denn „Druzi“ ist ein Raum, der ein Gefühl von Zuhause geben soll, psychologische Unterstützung bereitstellt und die Möglichkeit gibt, sich nicht allein zu fühlen, neue Freunde zu finden und gemeinsam zu lernen.

Warum das Projekt so bedeutsam ist, fasst Olga Khudoshina zusammen:

„Für uns als „Druzi“-Team ist unsere Arbeit selbstverständlich. Wir haben gerade die Situation, dass so viele Kinder und Jugendliche, die aus der Ukraine geflohen sind, Unterstützung benötigen. Und genau das bieten wir an. Das Projekt ist aber auch enorm wichtig für das Gemeinschaftsgefühl, denn gerade das ist sehr stark in der Community. „Druzi“ bietet eine Plattform, um über die gemeinsamen Erfahrungen zusammenzukommen und gemeinsam neue Ideen zu entwickeln. Nicht zuletzt ist es ein Projekt der Integration, denn viele der Freiwilligen leben schon lange in Deutschland und können über ihren Alltag hier berichten. Zudem haben die Freiwilligen ihre Wurzeln oftmals in Russland und Belarus. Wir können uns hier – jenseits politischer Ressentiments – neu begegnen. Unser gemeinsamer Nenner ist dabei die russische Sprache. Und das leben wir auch bei JunOst.“ Hoffen wir also, dass es auch im nächsten Jahr mit „Druzi“ weitergeht. ▶



## Gut Pfad! Scout Spirit aus Halle stellt sich vor.

Hallo, wir sind Scout Spirit aus Halle (Saale) und seit dem Frühjahr neues Mitglied des djo-Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.

Wir sind eine moderne Pfadfinder\*innengruppe und alles Freiwillige, die noch zur Schule gehen. Wir haben uns im September 2021 gegründet, weil wir gerne eigene Projekte machen wollten. Wir machen allerdings nicht nur Pfadfinder\*innen Aktivitäten, sondern auch andere Sachen wie z.B. Computerkurse für Kinder. Wir lernen gemeinsam Lieder, spielen Instrumente und treten als Gruppe auch bei Veranstaltungen auf. Außerdem haben wir auch schon Bastel- und Fotokurse für Kinder organisiert. Gemeinsam mit dem djo-Landesverband Sachsen-Anhalt veranstalten wir in den Sommerferien auch unser erstes Camp, wo wir mit allen Pfadfinder\*innen aus unserer Gruppe, neuen und alten, eine ganze Woche mit tollen Aktionen erleben werden.

Wir freuen uns, uns in den kommenden Jahren noch weiterzuentwickeln und noch mehr Mitglieder in unsere Gruppe aufzunehmen. Dabei ist es egal woher man kommt oder welche Religion man hat. Wichtig ist uns gemeinsam aktiv zu sein und Spaß zu haben. Wir heißen jeden und jede Willkommen.

Wir sind dem djo-Landesverband Sachsen-Anhalt e. V. beigetreten, weil wir wissen, dass sie uns und unsere Ideen unterstützen und uns helfen, unsere Ziele zu verwirklichen.

Wir wollen zukünftig noch mehr Projekte machen und Scout Spirit in Halle (Saale) aber auch darüber hinaus bekannt machen. Unser Hauptziel ist es, noch ganz lange Kinder und Jugendliche zusammenzubringen und ihnen neue Dinge mit ganz viel Freude beizubringen.



## Zeitstrahl: djo-Geschichte auf der Website nachlesbar

Während des Jubiläumsjahres ist eine djo-Geschichts-AG entstanden, die über ein Jahr an der Entstehung eines djo-Zeitstrahls mitgewirkt hat.

Über die Geschichte – von den Gründungsjahren der Deutschen Jugend des Ostens (DJO), über den Wandel zur djo – Deutsche Jugend in Europa hin zur „Interkulturellen Öffnung“ in den 2000er Jahren – kann auf der Webseite: [www.djo.de/djo-zeitstrahl/](http://www.djo.de/djo-zeitstrahl/) nachgelesen werden.

Wir danken Anne-Christine Hamel, Antonia Goldhammer, Frank Winkler, Jenny Neuberger und Julia Kovacs für die wichtigen Impulse und die Mitarbeit in der AG-Geschichte!





## Bundesjugendtag 2023 – Save the Date

24.–26.03.2023 in Duderstadt

Der Bundesjugendtag ist die Mitgliederversammlung der djo – Deutsche Jugend in Europa. Der Bundesjugendtag berät den Vorstand, fasst Beschlüsse (über bspw. die Jahresrechnung und Entlastung des Bundesvorstandes, die Neuaufnahme von Mitgliedern oder über Satzungsänderungen) und wählt unter anderem den Geschäftsführenden Bundesvorstand, Beisitzende, Kassenprüfer\_innen und das Schiedsgericht. Zum Bundesjugendtag werden die Delegierten der Landesverbände, Bundesgruppen und Sammelvertretungen als stimmberechtigte Mitglieder sowie Ehrenmitglieder und Gäste eingeladen. Er findet in Duderstadt statt.

Beim Bundesjugendtag 2023 wird es Wahlen geben. Der Bundesvorstand wird neu besetzt. Er ist für die Führung des Verbandes nach der Satzung und den Beschlüssen verantwortlich und vertritt den Bundesverband nach Innen und Außen. Wir freuen uns über Bewerbungen.

*Mehr Informationen gibt es bei:*

**Robert Werner**

djo-Bundesgeschäftsführer  
Mail: robert-werner@djo.de  
Tel.: 030 / 446778-15

[www.djo.de](http://www.djo.de)



## Wissen.Macht.Divers.

*Diskriminierungskritische Trainingsreihe zum Thema  
Diversität von März 2023 bis Oktober 2024*

Als Jugendverband der Vielfalt ist uns das Thema Diversität besonders wichtig. Wir verstehen darunter die partizipative Anerkennung von Verschiedenheit und Vielfalt von Menschen. Verschiedenste Kategorien werden hierbei als Diversity-Dimensionen aufgefasst – bspw. Alter, Geschlecht/Gender, sexuelles Begehren, Aussehen, Sprache, Beeinträchtigung etc. – Diese Kategorien haben Einfluss darauf, ob Menschen an gesellschaftlichen Ressourcen teilnehmen können oder Ausgrenzung erfahren.

In einer eineinhalbjährigen Trainingsreihe widmen wir uns dem Konzept Diversität sowie der Frage, wie wir verschiedenen Formen von Diskriminierung in unserem Umfeld und Arbeitskontext begegnen können. Die Reihe richtet sich an Multiplikator\_innen der Kinder- und Jugendarbeit mit und ohne Vorerfahrungen.

*Daten der Module:* 10.–12.03.2023, 15.–18.06.2023, 15.–17.09.2023, 17.–19.11.2023, 29.02.–03.03.2024, 10.–12.05.2024, 05.–07.07.2024

*Mehr Informationen gibt es bei:*

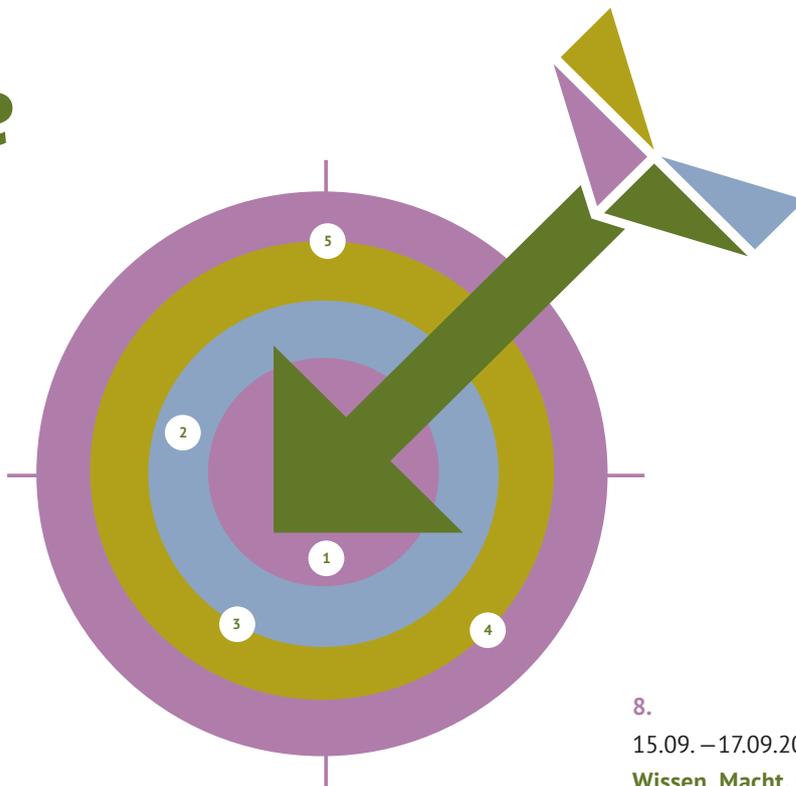
[www.djo.de/wissen-macht-divers](http://www.djo.de/wissen-macht-divers)

**Theres du Vinage**

Referentin für Kulturelle Jugendbildung  
Mail: theres-duvinage@djo.de  
Tel.: 030 / 446778-18

[www.djo.de](http://www.djo.de)

# Termine



1.  
02.12.–04.12.2022  
**Wissen. Macht. Divers. /  
Zyklus 2 Modul 3  
Kulturelle Jugendbildung**  
in Remscheid
2.  
02.12.–04.12.2022  
**Intersektionale Jungen\*arbeit**  
in Dessau
3.  
25.02.2023  
**djo-Bundesbeirat**
4.  
10.03.–12.03.2023  
**Wissen. Macht. Divers. /  
Zyklus 2 Modul 5 Sexismus  
& Zyklus 3 Modul 1 Klassismus**  
in Duderstadt
5.  
24.03.–26.03.2023  
**djo-Bundesjugendtag 2023**  
in Duderstadt

6.  
05.05.–07.05.2023  
**JEM-Vernetzungstreffen**  
in Berlin
7.  
15.06.–18.06.2023  
**Wissen. Macht. Divers. / Zyklus 2  
Modul 6 Allyship & Zyklus 3 Modul 2  
Rassismus**  
in Duderstadt

8.  
15.09.–17.09.2023  
**Wissen. Macht. Divers. / Zyklus 2 Modul 6  
Allyship & Zyklus 3 Modul 2 Rassismus**  
in Remscheid
9.  
12.10.–15.10.2023  
**JEM-Abschlussveranstaltung**  
in Berlin
10.  
17.11.–19.11.2023  
**Wissen. Macht. Divers. / Zyklus 3  
Modul 4 Sexismus**  
in Berlin

*Hinweis zu gendersensibler Schreibweise in diesem Magazin: Wir achten auf gendersensible Sprache. Sowohl durch die Nutzung des Sterns („Gender-Star“), als auch des Unterstrichs („Gender-Gap“) soll ausgedrückt werden, dass alle Geschlechter mitgedacht und mitgemeint werden. Die Schreibweise obliegt den Autor\_innen und variiert entsprechend.*

Der PFEIL sowie auch unsere nationale und internationale Jugendarbeit werden gefördert vom:



Artikel, die mit Namen des Verfassers versehen oder gekennzeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Für unverlangt eingesendete Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden, eine Rücksendung ist nur bei ausreichendem Rückporto möglich. Kürzungen aus redaktionellen Gründen sind vorbehalten.

Die nächste PFEIL-Ausgabe erscheint voraussichtlich im Mai 2023.

Nachdruck mit Quellenangaben und Zusendungen von Belegexemplaren gestattet.

Wir danken für die treue Leserschaft und für die journalistischen Beiträge.



## Impressum

Das djo-Infomagazin „PFEIL“ erscheint im 71. Jahrgang

Herausgeber  
djo - Deutsche Jugend in Europa, Bundesverband e. V.  
Kuglerstraße 5, 10439 Berlin  
Tel.: 030 – 446 778-0  
Fax: 030 – 446 778-11  
E-mail: info@djo.de  
www.djo.de

Verantwortlich: Robert Werner  
Redaktion: Catherine Knauf und Judith Sander  
Grafische Umsetzung: Lina Khesina

Erscheint im Eigenverlag  
der djo - Deutsche Jugend in Europa,  
Bundesverband e. V.