



Praxis  
konkret

# VON HALTUNG ZU HANDLUNG

Rassismuskritisch arbeiten in der Jugendsozialarbeit

VON TUGBA TANYILMAZ

Die Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik (i-PÄD) des Migrationsrats Berlin e. V. arbeitet an der Schnittstelle von Jugendsozialarbeit, politischer Bildung und Organisationsentwicklung. Unser Ausgangspunkt ist eine praxisgeleitete, intersektionale Perspektive mit dem Ziel, u. a. Jugendsozialarbeitsteams darin zu stärken, ihre Arbeit konsequent rassismuskritisch auszurichten. Rassismuskritik ist dabei keine zusätzliche Aufgabe, sondern eine professionelle Mindestanforderung: Routinen, Verfahren und Lerninhalte werden systematisch auf Ausschlusswirkungen geprüft und verändert, sodass Teilhabe, Schutz und Handlungsmacht gesichert sind. Intersektionalität bedeutet in diesem Verständnis, dass Rassismus stets im Zusammenhang mit Klasse, Geschlecht, Befähigung, Religion, Migrationserfahrungen und anderen relevanten gesellschaftlichen Positionierungen betrachtet wird.

Jugendsozialarbeit findet niedrigschwellig, freiwillig und beziehungsorientiert statt, sei es in Einrichtungen, Jugendtreffs, Medien- und Werkstattprojekten, in Streetwork, in der Übergangsbegleitung oder in sozialräumlichen Netzwerken. Gerade die Nähe zu den Lebenswelten der Jugendlichen eröffnet Möglichkeiten für Vertrauen, deeskalierende Konfliktarbeit und sichtbare Veränderungen im Alltag. Zugleich kann Jugendsozialarbeit strukturelle Ausschlüsse benennen, ohne einzelne Personen zu skandalisieren, und in der Praxis alternative Handlungsmöglichkeiten erproben.

Der erste Prüfstein ist dabei die Sichtbarmachung. Wer ist in den Räumen der Jugendsozialarbeit präsent, wer bleibt unsichtbar, wer wird besonders häufig repräsentiert, und wen wünschen sich Jugendliche als Vorbilder? Eine punktuelle „Diversity-Woche“ reicht hier nicht aus. Vielmehr geht es darum, über das gesamte Jahr hinweg eine wiedererkennbare Präsenz von Autor\*innen, Handwerker\*innen, Wissenschaftler\*innen, Künstler\*innen, Sportler\*innen, Community-Akteur\*innen und anderen Vorbildern bewusst auszuwählen, die die Lebensrealitäten der Jugendlichen authentisch widerspiegeln. Entscheidend ist, realistische und zukunftsvorbereitende Narrative anzubieten, anstatt Aufstiegsmärchen (Erfolgsgeschichten vom Tellerwäscher zum Millionär) zu reproduzieren. Beispiele aus der Praxis zeigen dies: eine Mechatronikerin mit Hijab, die über Umwege in die Ausbildung kam und vermittelt, wie Bewerbungen auch ohne familiäres Netzwerk gelingen können; ein\*e Jurastudent\*in mit Fluchterfahrung, die anderen den Zugang zu Stipendienprogrammen eröffnet; eine Pflegefachkraft, die Schichtarbeit, Care-Verantwortung und Weiterbildung koordiniert; ein\*e Sozialarbeiter\*in, der\*die aus der Jugendsozialarbeit heraus in die kommunale Verwaltung gewechselt ist und dort diskriminierungskritische Verfahren anstößt; oder eine Stadtteil-Organizer\*in, der\*die Rechte im Amt durchsetzt und Widersprüche fristgerecht einlegt. Solche Beispiele ermöglichen Identifikation und vermitteln zugleich konkrete Strategien, die Jugendliche direkt anwenden können – etwa Terminpriorisie-

rung, Kommunikation mit Behörden, Schutz vor Diskriminierung im Praktikum oder kollektive Unterstützung im Kiez. Intersektional angelegte Arbeit zeigt sich sowohl in Gruppen als auch in Einzelfallsettings. Methoden wie biografisches Erzählen in einem geschützten Rahmen, Peer-Austausch, szenische Erprobungen, mediale Produktionen und die Übertragung in den Alltag machen Intersektionalität praktisch erfahrbar. Praxisnah bedeutet, Normalitätsbilder zu überprüfen und Lücken sichtbar zu machen sowie Räume zu schaffen, in denen Benennungen, Witze und Grenzüberschreitungen verhandelbar sind. In Lern- und Bewerbungsprozessen werden Sprache und Verfahren mitgedacht: Selbstbezeichnungen respektieren, Namen und Pronomen korrekt führen, abwertende Zuschreibungen entnormalisieren, Formulare verständlich gestalten und Entscheidungen transparent nachbereiten. Auch in der Einzelfallbegleitung ist Intersektionalität zentral: sozioökonomische Lage, Aufenthaltstitel, psychische Gesundheit, Diskriminierungserfahrungen, Peers, Care-Lasten und Freizeitressourcen werden zusammengedacht.

*„Rassismuskritik ist keine zusätzliche Aufgabe, sondern eine professionelle Mindestanforderung.“*

Rassismuskritik richtet sich jedoch nicht nur an die pädagogische Praxis, sondern immer auch an die Institution selbst. Jugendsozialarbeitsteams bauen nachvollziehbare und zugängliche Strukturen auf: sichtbare Zuständigkeiten an der Eingangstür, vertrauliche Sprechzeiten, Beschwerdewege mit Fristen und Rückmeldepflichten, klare Rollen in der Fallbearbeitung sowie Schutzkonzepte, die Betroffenen-, Kolleg\*innen- und Verfahrensschutz zusammendenken. Regeltexte öffnen so Zugänge, statt sie zu sanktionieren. In Streetwork gehören dokumentierte Absprachen zu Begleitungen bei Behörden- und Arzt\*innenterminen ebenso zum Standard wie interne Beschwerde- und Konfliktwege bei rassistischer Gewalt, Kooperationen mit Rechts- und Beratungsstellen sowie klar kommunizierte Grenzen dessen, was Streetwork leisten kann. In Übergangsbegleitung und Ausbildungsscoaching werden Betriebe nicht nur akquiriert, sondern zugleich auf ihren Umgang mit Diskriminierung angesprochen. Feedbackschleifen mit Jugendlichen werden verbindlich vereinbart, Abbrüche werden fachlich ausgewertet. Auf diese Weise verschiebt sich die Verantwortung weg von individuellen Haltungen hin zu belastbaren Verfahren.

Das Jugendalter ist eine Phase gesteigerter Wirksamkeit. In dieser Zeit werden Zugehörigkeit, Identität, Status, Anerkennung und



## „Jugendsozialarbeit kann strukturelle Ausschlüsse benennen, ohne einzelne Personen zu skandalisieren.“

Selbstpositionierung intensiv verhandelt, während sich gleichzeitig Entscheidungen mit langfristiger Wirkung verdichten: Übergänge in Ausbildung, Auswahl von Praktikumsbetrieben, Reaktionen auf Konflikte, Umgang mit polizeilichen Kontrollen, erste Miet- und Arbeitsverträge. Rassistische Routinen greifen hier oft subtil, aber mit weitreichenden Folgen. Eine rassismuskritische Jugendsozialarbeit setzt Routinen für Schutzfaktoren entgegen: stabile Beziehungen, verlässliche Ansprechpersonen, klare Verfahren, Strategiewissen und realistische Perspektivplanung. Die Wirkung zeigt sich in höherer Inanspruchnahme von Beratung, früherem Hilfesuchen, weniger Eskalationen in Einrichtungen, belastbareren Übergängen in Ausbildung und Arbeit sowie einer respektvolleren Kommunikationskultur. Auch Jugendliche ohne Rassismuserfahrungen profitieren: Sie erleben weniger widersprüchliche Normsignale, werden seltener Zeug\*innen von Abwertungen und haben Gelegenheiten, solidarische Kompetenzen zu entwickeln. Damit wird deutlich: Alle Jugendlichen haben Anspruch auf rassismuskritische Umfeld, die Sicherheit, Transparenz und Teilhabe garantieren.

### „Alle Jugendlichen haben Anspruch auf rassismuskritische Umfeld, die Sicherheit, Transparenz und Teilhabe garantieren.“

Um diese Ansprüche einzulösen, müssen die Spezifika von Rassismus benannt und verstanden werden. Antimuslimischer Rassismus, antischwarzer Rassismus, Antisemitismus, antiarabischer Rassismus, Gadge-Rassismus, antikurdischer Rassismus, antiasiatischer Rassismus sowie Geflüchtetenfeindlichkeit wirken jeweils unterschiedlich, verschränken sich mit weiteren Machtverhältnissen und erzeugen spezifische Gefährdungen, Abwertungen und Ausschlussmechanismen. Pädagog\*innen müssen diese Unterschiede zumindest in Grundzügen kennen, da Jugendliche aus den betroffenen Gruppen sehr unterschiedliche Erfahrungen machen – von Racial Profiling, entmenslichenden Zuschreibungen und sexualisierten Exotisierungen bis hin zu sozialräumlicher Stigmatisierung, Verschwörungsnarrativen oder institutioneller Benachteiligung. Rassismuskritische Jugendsozialarbeit übersetzt dieses Wissen in Schutzkonzepte, Sichtbarmachung und verlässliche Verfahren, nicht in Etikettierungen und Stereotypen.

Auch rechtliche Grundlagen sind wichtig. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) normiert Diskriminierungsverbote, greift in Bildungs- und Jugendsozialarbeitskontexten

jedoch nur begrenzt. Landesantidiskriminierungsgesetze wie das LADG Berlin schaffen für den öffentlichen Bereich weitergehende Ansprüche, etwa auf diskriminierungsfreie Amtsausübung, Beschwerde, Unterstützung und Schadensersatz. Für Jugendsozialarbeit und öffentliche Einrichtungen bedeutet dies: Beschwerdeverfahren mit klaren Zuständigkeiten, Fristen und dokumentierten Rückmeldungen festlegen, sprachliche und organisatorische Barrieren abbauen, Ansprech- und Ombudsstrukturen sichtbar machen, diskriminierungsrelevante Vorfälle DSGVO-konform dokumentieren, Kooperationsvereinbarungen mit spezialisierten Beratungsstellen schließen sowie Mitarbeitende fortbilden und Weisungswege klären. Auch freie Träger, die rechtlich nicht unmittelbar gebunden sind, können diese Standards als Qualitätsmaßstab implementieren, um Anschlussfähigkeit zu sichern und Jugendlichen verlässlichere Verfahren zu bieten.

Im fachlichen Diskurs ergänzen Begriffe wie Othering oder Critical Whiteness diese Arbeit. Othering beschreibt das alltägliche „Anders-Machen“. Critical Whiteness analysiert Weißsein als machtvoll, oft unsichtbare Position mit spezifischen Zugängen und Schonräumen. Für weiße Kolleg\*innen ergibt sich daraus eine Verantwortung: Namen und Pronomen korrekt führen, Sprechzeiten teilen, problematische Routinen benennen, Angriffe stoppen, Ressourcen fair verteilen, Fehler offenlegen und Nachsteuerungen organisieren. Leitfragen unterstützen diese Praxis: Welche Entscheidungen begünstigen wen? Wer fehlt? Wer wird regelmäßig für „Brückenarbeit“ herangezogen?

Für BIPOC-migrantisierte Pädagog\*innen und Fachkräfte gilt: Eure Expertise ist unverzichtbar, aber nicht unbegrenzt verfügbar. Setzt klare Grenzen, haltet Zuständigkeiten, Zeitbudgets und Honorare schriftlich fest und lasst euch nicht in die Rolle der „Erklär-Ressource“ oder in inoffizielle Konfliktfeuerwehrfunktionen drängen. Buddy-Systeme im Team, Stoppsignale für Microaggressionen, sachliche Dokumentation von Vorfällen, Supervision sowie klar definierte Beschwerdeverfahren sichern Handlungsfähigkeit. Verhandelt Arbeitslasten transparent, lehnt Zusatzaufgaben ohne Ressourcen ab, achtet auf Pausen, digitale Erreichbarkeit und Nachsorge nach belastenden Situationen. Self-Care ist hier kein Luxus, sondern Arbeitsschutz. Peer-Netzwerke, kollegiale Beratung und externe Fortbildungen stärken die eigene Handlungsfähigkeit, ohne dass dies zu einer individualisierten Selbstoptimierung verengt werden darf. Im pädagogischen Umgang mit BIPOC-Jugendlichen sowie Jugendlichen mit Flucht- oder Migrationserfahrung gilt: keine Instrumentalisierung, keine Exotisierung, keine Stellvertretung für „ihre Community“. Erzählen ist freiwillig und kontextgebunden, Zwangszeug\*innenschaften (unfreiwilliges Erfahrungs-Vorzeigen) sind ausgeschlossen. Sprache klären, Selbstbezeichnungen respektieren, Namen und Pronomen korrekt führen, Mehrsprachigkeit als Ressource nutzen und Schutz an erste Stelle setzen. Dazu gehören gemeinsam vereinbarte

Ground-Rules, antizipierte Trigger, Wahlmöglichkeiten und gesicherte Nachsorge.

Rassismuskritische Jugendsozialarbeit braucht mehr als punktuelle Projekte. Bewährt hat sich ein verbindlicher Prozess über mehrere Monate, der Sichtbarkeit, Methodenpraxis, Strukturarbeit und rechtliche Standards miteinander verbindet. Im Zentrum stehen Fragen nach Repräsentation, Sprache, Beschwerdewegen und der Anerkennung spezifischer Rassismuserfahrungen. Entscheidend ist, dass Ergebnisse gemeinsam mit Jugendlichen und Teams reflektiert und dauerhaft verankert werden. Da institutionelle Routinen oft festgefahren sind, ist es sinnvoll, externe Anti-diskriminierungsberater\*innen oder Organisationsentwickler\*innen einzubeziehen. Sie eröffnen neue Perspektiven und helfen, nachhaltige Veränderungen abzusichern.

### „Weniger Reproduktion von Ausschlüssen, mehr verlässliche Teilhabe – das ist professionelle Pflicht der Jugendsozialarbeit.“

Diese Ausrichtung stellt Jugendsozialarbeitsteams vor Herausforderungen, da sie veränderte Routinen, präzisere Sprache, geteilte Verantwortung und klare Grenzen erfordert. Sie braucht Leitungssupport, Zeitfenster für kollegiale Reflexion und die Anerkennung, dass die Expertise von Fachkräften mit Rassismuserfahrungen nicht als informelle Zusatzaufgabe ausgeschöpft werden darf. i-PÄD bringt in solche Prozesse Erfahrungen aus Fortbildung, Prozessbegleitung und Materialentwicklung ein. Entscheidend ist dabei weniger unser Name, sondern die übertragbare Logik: Sichtbarmachung konsequent kuratieren, intersektionale Methoden und Lerninhalte verlässlich einbauen, Verfahren belastbar machen, Netzwerke aktivieren und Wirkung als gemeinsames Lernen organisieren. Wer diese Linien zusammenführt, verändert Praxis spürbar: weniger Reproduktion von Ausschlüssen, mehr verlässliche Teilhabe, robustere Übergänge. Das ist keine Kür, sondern professionelle Pflicht der Jugendsozialarbeit.

Autorin:

TUĞBA TANYILMAZ

i-PÄD steht für „Initiative intersektionale Pädagogik“.

Tuğba Tanyilmaz ist Gründerin von i-PÄD und arbeitet dort als Projektleitung.

✉ info@i-paed-berlin.de