

Diskriminierungskritische Verantwortungsübernahme und diskriminierungssensible Haltung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Handreichung für die Abteilung Jugendarbeit, Amt für Soziale Arbeit Wiesbaden

Stand: 21. November 2025

1 Einleitung

Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen und macht auch vor Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) nicht halt. Aufgrund von sozialen Identitäten, Machtverhältnissen und Privilegien erleben Menschen Diskriminierung auf unterschiedliche Weise. Besonders in der OKJA, in der Beziehungsgestaltung das zentrale pädagogische Werkzeug ist, wirkt sich Diskriminierung unmittelbar auf Vertrauen, Teilhabe, psychische Gesundheit und Entwicklungsmöglichkeiten aus.

Diese Handreichung soll Fachkräfte dafür sensibilisieren, diskriminierende Dynamiken zu erkennen, verantwortungsvoll zu handeln und Räume bewusst diskriminierungssensibler zu gestalten.

Einrichtungen der OKJA bieten somit einen zentralen Raum für Begegnung, Beziehungsarbeit und demokratische Aushandlung. Gerade weil Offenheit und Niedrigschwelligkeit zentrale Prinzipien sind, besteht gleichzeitig das Risiko, dass Diskriminierung bewusst oder unbewusst (re-)produziert und somit verfestigt, legitimiert und normalisiert wird.

Machtverhältnisse, soziale Normen und ungleiche Zugänge wirken auch innerhalb pädagogischer Räume. Fachkräfte nehmen aufgrund ihrer Rolle eine Position mit Einfluss und Verantwortung ein – Kinder und Jugendliche sind auf eine diskriminierungssensible Haltung seitens der Fachkräfte angewiesen, um Vertrauen aufzubauen und ihre Entwicklungspotenziale entfalten zu können. Die Haltung ist hierbei keine individuelle Frage, sondern ein fachlicher Standard, der sich aus den normativen Grundlagen und Rahmen der Praxis Sozialer Arbeit, aber vor allem der rechtlichen Rahmungen ableitet.

Dieses Antidiskriminierungskonzept versteht sich als Handlungsrahmen für Einrichtungen der OKJA in Wiesbaden. Es orientiert sich an:

- dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG),
- dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz),
- den Leitlinien der Stadt Wiesbaden für Vielfalt und Demokratiestärkung,
- der Rahmenkonzeption der OKJA Wiesbaden, insbesondere dem Querschnittsauftrag „Vielfalt & Diversität“,
- die UN-Menschenrechtskonvention
- sowie der UN-Kinderrechtskonvention.¹

¹ Die Auflistung der Gesetzestexte und Leitlinien erfolgt keiner Hierarchisierung und ist nicht abschließend.

2 Begriffserklärung und Verständnis von Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet jede Form von Ungleichbehandlung, Abwertung oder Ausschließung, die aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale erfolgt – etwa Herkunft, Sprache, Geschlecht, sexuelle Identität, Hautfarbe, Religion, soziale Lage, Behinderung, Aussehen, Klasse, politischer und weltanschaulicher Überzeugungen und vielem mehr. Sie kann bewusst oder unbewusst, offen oder subtil wirken – sowohl im direkten Kontakt als auch über Regeln, Strukturen oder räumliche Bedingungen.

Für die Offene Kinder- und Jugendarbeit Wiesbaden gilt ein erweitertes Verständnis von Diskriminierung:

- Diskriminierung ist nicht nur ein individuelles Fehlverhalten, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Normen, die bestimmen, wer oder was als „normal“ gilt und wessen Erfahrungen und Bedürfnisse unsichtbar bleiben.
- Viele Jugendliche erleben Diskriminierung nicht nur in einer Dimension, sondern oft in Form von Mehrfachdiskriminierungen wie etwa als muslimisches Mädchen, als queerer Jugendlicher of Color oder als junger Mensch mit Fluchterfahrung und Behinderung. Diese Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) prägt ihre Erfahrungen in besonderer Weise und erfordert eine differenzierte pädagogische Haltung und eventuell traumasensible Beratung. Gleichzeitig dürfen Jugendliche jedoch niemals auf eine ihnen zugeschriebene oder zugewiesene Identität oder gesellschaftliche Positionierung festgelegt werden. Das Erleben von Identität und Differenz ist von Person zu Person unterschiedlich. Pädagogisches Handeln sollte daher an den Selbstdeutungen von Jugendlichen anknüpfen, um ihre Subjektivität zu stärken.
- Nicht nur Worte verletzen – auch Strukturen können ausschließen: Einseitige Ansprache, unflexible Regeln, fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten oder die Abwesenheit bestimmter Perspektiven wirken ebenso diskriminierend wie offen verletzende Aussagen.

Gleichzeitig werden Kinder und Jugendliche nicht ausschließlich als Betroffene verstanden – sie sind aktive Akteur*innen, die eigene Strategien entwickeln, Missstände artikulieren oder solidarisch handeln. Ihre Erfahrungen und Sichtweisen sind nicht „Problemfälle“, sondern zentrale Expertise für diskriminierungssensible Praxis.

Diskriminierungskritische Jugendarbeit bedeutet daher:

- Zuschriebene Ungleichwertigkeit nicht zu tabuisieren, sondern gemeinsam zu thematisieren.
- Betroffene nicht zu belehren, sondern zu stärken.
- Gegebenenfalls Menschen irritieren, die stereotype Mehrheitspositionen vertreten, ohne einzelne Personen bloßzustellen.
- Verantwortung nicht abzuschieben, sondern gemeinsam zu übernehmen.
- Die eigene Rolle als Fachkraft sowie durch Sozialisierung verinnerlichte Stereotype zu erkennen und zu hinterfragen.

Dies bildet die Grundlage aller weiteren Schritte dieses Konzepts.

3 Ziele und Grundsätze

Die Offene Kinder- und Jugendarbeit in Wiesbaden erreicht in besonderem Maße junge Menschen mit unterschiedlichen sozialen, kulturellen und familiären Lebenswelten. Damit verfügt sie über ein großes Potenzial für Inklusion, Teilhabe und demokratische Bildung – trägt jedoch gleichzeitig Verantwortung, Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken.

Sie hat den Auftrag, Räume zu schaffen, in denen Jugendliche lernen können, für ihr Erleben eine Sprache zu finden und so politische Forderungen lernen zu artikulieren. Allen voran ist hier die Forderung nach einem „gerechten Aufwachsen“ (vgl. Kinder- und Jugendbericht der BRD, 2024)².

In Anlehnung an die Rahmenkonzeption der OKJA Wiesbaden und den dort verankerten Querschnittsauftrag „Vielfalt und Diversität“ verpflichtet sich die OKJA Wiesbaden zu einer diskriminierungskritischen und diversitätsbewussten Praxis, die gesellschaftliche Machtverhältnisse nicht reproduziert, sondern reflektiert und bearbeitbar macht.

3.1 Gesetzliche und professionelle Grundlagen diskriminierungssensibler Praxis

Die Pflicht zu diskriminierungskritischem Handeln in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ist rechtlich verankert und fachlich geboten. Sie ergibt sich aus folgenden zentralen Grundlagen:

Grundgesetz (GG)

Art. 1 GG verpflichtet dazu, die Menschenwürde zu achten und zu schützen.

- ➔ Dies gilt besonders für vulnerable Gruppen wie Jugendliche mit Diskriminierungserfahrungen.

Art. 3 GG verbietet Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder anderen Merkmalen.

- ➔ Die OKJA hat somit einen gesetzlichen Auftrag, für Chancengleichheit zu sorgen

UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK)

Art. 2 UN-KRK: Kein Kind darf aufgrund seiner Herkunft, Sprache, Religion, seines Geschlechts oder sozialen Status benachteiligt werden.

Art. 12 UN-KRK: Kinder haben das Recht, in allen sie betreffenden Angelegenheiten gehört zu werden. Beteiligung setzt diskriminierungsfreie, sichere Räume voraus.

Art. 31 UN-KRK: Kinder haben das Recht auf Freizeit, Spiel und kulturelle Teilhabe – ein Recht, das nur eingelöst werden kann, wenn Zugänge barrierefrei und vorurteilsfrei gestaltet sind.

² <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/17-kinder-und-jugendbericht-244628>

SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfegesetz

§ 1 Abs. 1 SGB VIII betont das Recht auf Förderung für alle jungen Menschen – unabhängig von Herkunft oder Lebenslage.

§ 9 SGB VIII fordert ausdrücklich, die individuellen Lebenslagen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung zu fördern.

§ 8 SGB VIII: Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Beteiligung – auch dies erfordert diskriminierungssensible Kommunikations- und Entscheidungsprozesse.

§ 11 SGB VIII: Angebote der Jugendarbeit sollen an den Interessen der jungen Menschen anknüpfen, zur Selbstbestimmung befähigen und gesellschaftliche Mitverantwortung fördern. Das ist nur möglich, wenn Machtverhältnisse reflektiert und diskriminierende Strukturen aktiv adressiert werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Öffentliche Einrichtungen sind nach dem AGG verpflichtet, Menschen vor Benachteiligung zu schützen – strukturell wie interpersonal.

- ➔ Dies gilt auch in den Bereichen Bildung, Freizeit und soziale Teilhabe. Die Prinzipien des AGG gelten daher auch für Angebote der OKJA.

Rahmenkonzeption der OKJA Wiesbaden

Der Querschnittsbereich Vielfalt & Diversität der Rahmenkonzeption der OKJA Wiesbaden formuliert ausdrücklich den Auftrag, diversitätsbewusst und diskriminierungskritisch zu arbeiten.

Damit gilt: Diskriminierung wahrzunehmen, zu benennen und ihr entgegenzuwirken ist keine individuelle oder gar private Haltung, sondern Ausdruck professioneller Verantwortung in der OKJA. Fachkräfte gestalten pädagogische Räume – und damit auch Zugänge zu Schutz, Anerkennung und Teilhabe.

3.2 Ziele

Die Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Wiesbaden verfolgen das Ziel, diskriminierungssensible und empowernde Räume für alle jungen Menschen zu schaffen. Dabei orientieren wir uns an folgenden handlungsleitenden Zielsetzungen:

- **Gleichberechtigter Zugang für alle Jugendlichen:** Angebote, Räume und Entscheidungsprozesse werden so gestaltet, dass keine Zugangsbarrieren durch Sprache, Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Klassismus, Religion oder andere Zuschreibungen entstehen.
- **Anerkennung und Förderung von Vielfalt:** Unterschiedliche Lebensrealitäten, kulturelle Ausdrucksformen sowie individuelle Identitäten werden nicht nur toleriert,

sondern bewusst sichtbar gemacht, wertgeschätzt und als Ressource in die pädagogische Praxis eingebunden.

- **Schaffung sicherer Räume („Safer Spaces“³):** Kinder und Jugendliche werden in unseren Einrichtungen geschützt – frei von Herabwürdigungen, Beschämungen oder Ausschlüssen. Wo nötig, werden geschützte Settings für spezifisch betroffene Gruppen bereitgestellt oder auf Safer Spaces außerhalb unserer Räumlichkeiten wie bspw. beim Queeren Zentrum hingewiesen.
- **Schaffung demokratischer Räume („Braver Spaces“):** Kinder und Jugendliche sollen in unseren Einrichtungen ebenfalls Räume finden, in denen Konflikt und Aushandlung unterschiedlichster Positionen in Wahrung des Gegenübers möglich werden
- **Stärkung und Empowerment marginalisierter Gruppen:** Jugendliche, die von gesellschaftlicher Abwertung oder Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, werden gezielt unterstützt – durch Anerkennung ihrer Perspektiven, durch solidarisches Handeln im Team und durch Zugang zu Mitgestaltungsmöglichkeiten.
- **Beteiligung und Mitgestaltung:** Jugendliche werden aktiv in Entscheidungen einbezogen, die ihren Alltag in der Einrichtung betreffen. Beteiligung verstehen wir nicht als punktuelle Befragung, sondern als kontinuierlichen Aushandlungsprozess auf Augenhöhe.

3.3 Grundsätze

Unsere diskriminierungssensible Praxis basiert auf klaren Haltungsprinzipien, die für alle Fachkräfte und Mitarbeitenden verbindlich gelten:

- **Unantastbarkeit der Würde jedes Menschen:** In Anlehnung an Artikel 1 Grundgesetz und die UN-Kinderrechtskonvention gilt: Jeder Mensch – jedes Kind, jede*r Jugendliche, jede Fachkraft – hat Anspruch auf respektvollen Umgang.
- **Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung:** Abwertungen, Ausschlüsse oder verletzende Sprache werden nicht relativiert („war nicht so gemeint“), sondern konsequent benannt und bearbeitet – pädagogisch angemessen und parteilich für die Betroffenen.
- **Parteilichkeit mit Betroffenen:** In Situationen von Diskriminierung steht der Schutz der betroffenen Person im Vordergrund – nicht die Komfortzone derjenigen, die diskriminieren oder zuschauen.
- **Alle Positionen im Blick:** Gleichzeitig ist die OKJA herausgefordert alle Positionen im Blick zu behalten und auch Auseinandersetzungsmöglichkeiten für jugendliche Verursachende von Diskriminierung anzubieten. Es braucht unterschiedliche Räume für unterschiedliche Auseinandersetzungen.
- **Reflexion eigener Machtpositionen:** Fachkräfte agieren nie neutral. Wir erkennen an, dass wir durch Sprache, Entscheidungen und Strukturen Einfluss nehmen – und tragen Verantwortung, diesen Einfluss diskriminierungssensibel zu gestalten.

³ „Safe Spaces“ zielen auf vollkommen geschützte Räume ab, gelten jedoch als pädagogisch kaum vollständig herstellbar. Deshalb wird von „Safer Spaces“ gesprochen: bewusst gestalteten Räumen, in denen Diskriminierungsrisiken durch klare Regeln, reflektierte Machtverhältnisse und solidarisches Handeln reduziert werden, ohne absolute Sicherheit zu behaupten.

- **Transparenz und offene Kommunikation:** Diskriminierungsschutz wird nicht stillschweigend vorausgesetzt, sondern aktiv kommuniziert – gegenüber Jugendlichen, Eltern, Kooperationspartner*innen und innerhalb des Teams.
- **Gemeinsame Verantwortung:** Diskriminierungskritische Praxis ist keine Einzelaufgabe und kein Zusatzprojekt. Sie ist Querschnittsaufgabe und Grundlage professionellen Handelns in der OKJA Wiesbaden.

4 Spezifika der OKJA als Handlungsfeld

- Asymmetrische Machtverhältnisse zwischen Fachkräften und Jugendlichen.
- Aushandlungsprozesse erfolgen primär über Beziehung, nicht über Regeln.
- Intervention erfordert situatives Abwägen – zwischen Schutz, Dialog und Selbstwirksamkeit.
- Diskriminierung kann auftreten zwischen:
 - Fachkräften untereinander
 - Fachkräften und Jugendlichen
 - Jugendlichen untereinander
 - Leitung und Fachkräften
 - Dritte und Jugendlichen bzw. Fachkräfte
- Diskriminierung kann wirken auf drei Ebenen:
 - im offenen Bereich (sichtbare Interaktionen)
 - im Team (z. B. in Sprache über Abwesende)
 - in Strukturen (Zugang, Sprache, Barrieren, Öffnungszeiten)

5 Voraussetzungen für diskriminierungssensible Praxis

Damit diskriminierungskritisches Arbeiten nicht bei Einzelpersonen verbleibt, sondern strukturell verankert wird, benötigen die Einrichtungen der OKJA Wiesbaden verbindliche Rahmenbedingungen:

- **Verlässliche Feedback-Kultur im Team:** Rückmeldungen zu Sprache, Verhalten oder Entscheidungsprozessen werden nicht als Angriff verstanden, sondern als Bestandteil professioneller Zusammenarbeit.
- **Regelmäßige Reflexionsräume:** Teams nehmen sich Zeit für Fallbesprechungen mit explizitem Blick auf Diskriminierungsdimensionen, Machtverhältnisse und eigene Positionierungen.
- **Verbindliche Einbindung neuer Fachkräfte:** Neue Mitarbeitende werden von Beginn an in diese Reflexions- und Qualitätsprozesse eingeführt – diskriminierungssensible Praxis gilt nicht als „Zusatzelement“, sondern als Standard.
- **Klare Haltung bereits im Bewerbungsverfahren:** Erwartungen an Menschenbild, Umgang mit Vielfalt und Bereitschaft zur Selbstreflexion werden transparent im Einstellungsgespräch angesprochen.
- **Verschriftlichte Leitlinien und Standards:** Grundsätze diskriminierungskritischer Arbeit werden schriftlich fixiert und sind für alle Mitarbeitenden verbindlich – sie dienen

zugleich als Orientierung für Vertretungen, Praktikantinnen und Kooperationspartnerinnen.

6 Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz in der OKJA Wiesbaden

Ein wirksamer Diskriminierungsschutz entsteht nicht durch Einzelmaßnahmen, sondern durch verlässliche Strukturen. Die folgenden Bausteine bilden den verbindlichen Rahmen für diskriminierungssensible Praxis in allen Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Wiesbaden.

Baustein I: Sensibilisierung, Qualifizierung und Selbstreflexion

- Regelmäßige Fortbildungen für alle Fachkräfte zu Diskriminierungsformen, Machtverhältnissen, Intersektionalität, Sprachhandeln und Handlungssicherheit in Konfliktsituationen.
- Einführungstage oder -module für neue Mitarbeitende, in denen diskriminierungskritische Haltung und Praxis als verbindlicher Bestandteil der pädagogischen Arbeit vermittelt werden.
- Teaminterne Reflexionsformate (z. B. Fallbesprechungen, kollegiale Beratung mit Diskriminierungsfokus), ggf. begleitet durch externe Prozessbegleitung.
- Einbezug von Jugendlichen als Expert*innen ihrer Perspektive – z. B. durch Jugendinterviews, Workshop-Gestaltung oder Peer-Projekte („Jugendliche erklären Diskriminierung“).

Baustein II: Schutz- und Beschwerdestrukturen

- Niedrigschwellige Beschwerdewege für Jugendliche und Fachkräfte, mündlich wie schriftlich, anonym wie persönlich.
- Klare Zuständigkeiten: Im Team sind alle gleichermaßen verantwortlich für die Thematik. Die Leitung sorgt dafür, dass das Thema in Teamsitzungen oder Fallbesprechungen Raum findet (zum Beispiel als festes Top in den Team-Meetings), damit Reflektion stattfinden kann und eine Feedbackkultur im Team entwickelt und etabliert wird. Grundsatz: Parteilichkeit mit Betroffenen. Eingehende Beschwerden werden sensibel aufgenommen und dokumentiert, ohne Relativierung oder Schuldumkehr.
- Verbindliche Interventionsschritte, abgestuft nach Situation (z. B. Klärungsgespräch, Mediation, Einbezug von Leitung oder externen Stellen).
- Transparenz gegenüber Jugendlichen: Beschwerdemöglichkeiten werden aktiv kommuniziert – z. B. über Aushänge, Workshops, Jugendversammlung.

Baustein III: Kommunikation, Haltung und Positionierung nach außen

- Klare öffentliche Haltung gegen Diskriminierung – sichtbar in Sprache, Ausschreibungen, Social Media, Beschilderung in den Einrichtungen.

- Kooperation mit lokalen Netzwerken (z. B. Antidiskriminierungsstelle Wiesbaden, Stadtteilprojekte, Beratungsstellen).
- Einrichtungsspezifische Auseinandersetzung mit vorliegender Konzeption und Thematisierung in Bewerbungsverfahren, bei Anleitung und Einstellungen.

Baustein IV: Empowerment, Beteiligung und Mitgestaltung

- Schaffung von Formaten, in denen Jugendliche ihre Perspektiven einbringen und Forderungen formulieren können – z. B. Jugendforen, Feedback-Sprechstunden, Kreativ- oder Medienprojekte.
- Stärkung marginalisierter Gruppen durch gezielte Angebote (z. B. Mädchen*-Nachmittage, Räume für queere Jugendliche, safer space Workshops).
- Selbstwirksame Projekte gegen Diskriminierung, z. B. Kampagnen, Plakataktionen, Audio-/Videoprojekte oder Beteiligung an Stadtteilstesten mit politischer Botschaft.
- „Betroffene zu Verbündeten machen“ – Jugendliche, die Diskriminierung erleben oder sich gegen Ungerechtigkeit engagieren, werden als Akteur*innen anerkannt und nicht als Störfaktor wahrgenommen.