

FREIZEIT IST FÜR ALLE KINDER



Save the Children



**Ein Leitfaden für inklusive Freizeitangebote
für Kinder mit und ohne Fluchterfahrung**

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung und Zielsetzung	4
01 Diskriminierungskritische Haltung	8
02 Zielgruppen verstehen und erreichen	12
03 Diskriminierung verstehen und erkennen	25
04 Diskriminierung begegnen	30
Weiterführende Literatur und Materialien	42

EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG



Diese Handreichung zeigt, wie Freizeitangebote so gestaltet werden können, dass alle Kinder – mit und ohne Fluchterfahrung – Sicherheit, Teilhabe und Respekt erfahren. Sie bündelt praxisnahe Impulse dazu, wie Kinder erreicht, begleitet und in diskriminierenden Situationen geschützt werden können. Diskriminierende Vorfälle führen häufig zu Überforderung, Handlungsstarre oder Angst.

Das liegt auch daran, dass wir gesellschaftlich gelernt haben, diskriminierendes Verhalten fast ausschließlich mit „bösen Absichten“ zu verbinden. Und ja, es gibt Menschen, die bewusst verletzen oder ausschließen wollen. Gleichzeitig existieren viele Situationen, in denen unreflektiertes Wissen reproduziert wird – Wissen, das sich über Jahrhunderte verfestigt hat und tief in Sprache, Bildern, Liedern und Geschichten eingeschrieben ist.¹

Da Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Räumen wirken kann, sind auch Freizeit- und Bildungsangebote davon nicht ausgenommen.

Auch das, was lange als „pädagogisches Wissen“ galt, war selten neutral. Es war, und ist oft noch, geprägt von machtvollen und diskriminierenden Perspektiven.

Diese Handreichung folgt daher einem diskriminierungskritischen Wissensverständnis. Sie stellt Erfahrungswissen, Praxiswissen, kollektives Lernen und Selbstreflexion gleichberechtigt neben institutionelles und akademisches Wissen. Eine diskriminierungssensible Praxis fragt: Wie erkenne und begegne ich Diskriminierung? Wer gilt hier als Expert*in? Wessen Erfahrung wird gehört? Wie können Freiwillige und Fachkräfte Kinder und Jugendliche in ihrer Diversität erreichen? Wie lassen sich gemeinsame Spiel-, Lern- und Freizeitkontexte gestalten, die Sicherheit und Teilhabe ermöglichen?

Auch in der Freiwilligenarbeit entstehen Hierarchien des Wissens. Eine diskriminierungskritische Praxis erkennt diese Dynamiken und schafft Räume, in denen vielfältige Wissensformen sichtbar und handlungsleitend werden dürfen.

Diskriminierungssensible Kinder- und Jugendarbeit meint eine Haltung, in der alle Kinder – unabhängig von Herkunft, Sprache, Geschlecht, Körper, Religion, sozialem Status, gesundheitlichen Voraussetzungen oder anderen individuellen Lebenslagen – als aktiv gestaltende Subjekte gesehen werden. Sie beruht auf Anerkennung, Schutz und Partizipation und zielt darauf ab, Räume zu schaffen, in denen Kinder sich sicher, gesehen und wirksam fühlen können.

1 Episteme nach Foucault.

Um diese Haltung in der Praxis zu verankern, richtet sich die Handreichung an Haupt- und Ehrenamtliche, Vereine und Träger, die mit heterogenen Kinder- und Jugendgruppen arbeiten – oft unter begrenzten zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen. Gerade in solchen Kontexten, in denen Engagement und Verantwortung auf wenigen Schultern ruhen, braucht es einfache, alltagstaugliche Ansätze, die Orientierung und Handlungssicherheit geben.

UN-Kinderrechtskonvention:

Recht auf Spiel, Freizeit und kulturelle Teilhabe (inhaltlich angelehnt an Artikel 31 der UN-Kinderrechtskonvention)
Die UN-Kinderrechtskonvention betont, dass jedes Kind ein Recht auf:

- Ruhe und Freizeit,
- Spiel und altersgemäße Erholung,
- sowie freie Teilnahme am kulturellen und künstlerischen Leben

Gleichzeitig verpflichten sich die Vertragsstaaten,

- die volle Beteiligung von Kindern am kulturellen und künstlerischen Leben zu fördern, und
- dafür geeignete, zugängliche und gleiche Möglichkeiten bereitzustellen – insbesondere für kreative Tätigkeiten, spielerische Aktivitäten und Erholungsangebote.

Rechtlich gründet sich die Arbeit auf der UN-Kinderrechtskonvention, insbesondere auf Artikel 31, der das Recht jedes Kindes auf Spiel, Freizeit und kulturelle Teilhabe festhält. Freizeitangebote sind damit kein freiwilliger Zusatz, sondern ein zentraler Ort gesellschaftlicher Teilhabe – Räume, in denen Kinder Selbstwirksamkeit, Gemeinschaft und Freude erfahren sollen.

Zugleich findet die Arbeit mit Kindern in einem zunehmend feindlichen gesellschaftlichen Klima statt. Ein erstarkender Rechtsruck, wachsende

soziale Ungleichheiten und Polarisierung prägen die Gegenwart. Viele Fachkräfte und Freiwillige erleben Spannungen zwischen ihrem pädagogischen Anspruch und gesellschaftlichen Realitäten.

Gerade deshalb wächst die Bedeutung diskriminierungssensibler Kinder- und Jugendarbeit: Sie ist keine Zusatzaufgabe, sondern Ausdruck einer demokratischen, menschenrechtsorientierten Haltung.

Diese Handreichung eröffnet Impulse, Reflexionsräume und Praxisbeispiele aus der Arbeit mit geflüchteten und nicht-geflüchteten Kindern und Jugendlichen. Sie versteht sich nicht als abschließendes Werk, sondern als Orientierungshilfe und Einladung.



DISKRIMINIERUNGS- KRITISCHE HALTUNG

01

Oft fragen sich Menschen, warum es eine diskriminierungskritische Haltung braucht, wenn doch „alle Menschen gleich sind“. Zwar sind alle Menschen gesetzlich gleichberechtigt – aber sie werden nicht gleichbehandelt.

Darum braucht es eine Haltung, die Ungleichheiten erkennt und sensibel für unterschiedliche Lebensrealitäten ist. Eine diskriminierungskritische Haltung schützt nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern wahrt auch die Professionalität und Sicherheit des Teams.

Die Grundlage für eine diskriminierungskritische Haltung ist eine ehrliche, kontinuierliche Selbstreflexion – und ein Bewusstsein über die eigene Positionierung:

Was ist eine Positionierung?

Gemeint ist die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen sozialen Lage gemeint – also damit, wie Merkmale wie Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sozialer Status, Sprache, Gesundheit, Religion, Alter oder Bildungszugänge Einfluss darauf haben, welche Erfahrungen man macht, welche Privilegien man hat und welchen Diskriminierungen man ausgesetzt ist. Positionierung beschreibt nicht eine Meinung, sondern die Verortung der eigenen Person innerhalb gesellschaftlicher Macht- und Ungleichheitsverhältnisse.

Von welchen Diskriminierungsformen bin ich betroffen?

- Welche Prägungen und Machtpositionen bringe ich mit?
- Welche Aussagen oder Situationen triggern mich?

Von welchen Diskriminierungsformen bin ich nicht betroffen?

- Welche Vorteile (Privilegien) ergeben sich daraus?

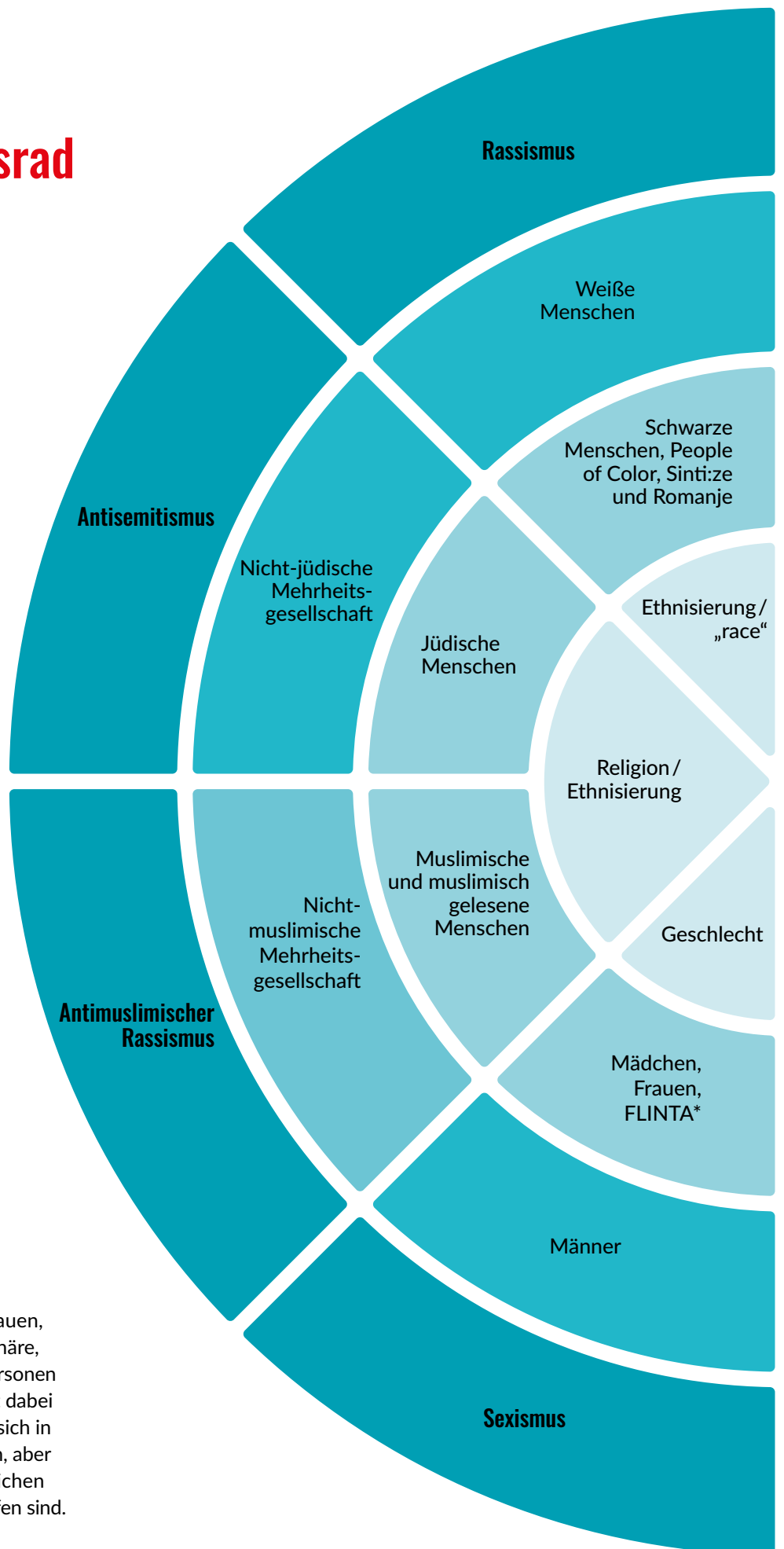
Diese Reflexionen prägen unser Handeln: wie wir anderen begegnen, sprechen, zuhören, Verantwortung übernehmen und Grenzen setzen – auch dann, wenn Situationen herausfordernd oder unangenehm werden. Eine diskriminierungskritische Haltung ist nicht neutral: Sie benennt Ungerechtigkeit klar und schützt insbesondere diejenigen, die verletzlicher sind.

Haltung zeigt sich im Alltag oft in kleinen Momenten:

- Wenn Kinder konstruktive Kritik äußern, nehme ich sie ernst, statt meine Deutungshoheit als erwachsene Person vorzuschieben.
- Im Dialog bleibe ich offen für Erfahrungen und Sichtweisen, die meine eigenen Annahmen in Frage stellen.
- Ich begreife die unterschiedlichen Hintergründe und Lebensrealitäten der Kinder nicht als Hindernis, sondern als Chance.
- Auch persönliche Sympathie darf nicht bestimmen, wie ich ein Kind behandle. Professionalität heißt, allen Kindern mit Fairness und Respekt zu begegnen.
- Wenn ich beobachte, wie Kinder ein anderes immer wieder ausschließen, greife ich ein – zum Beispiel mit den Worten: „Hier ist ein Ort, an dem wir respektvoll miteinander umgehen. Ich dulde keine Form von Ausgrenzung.“

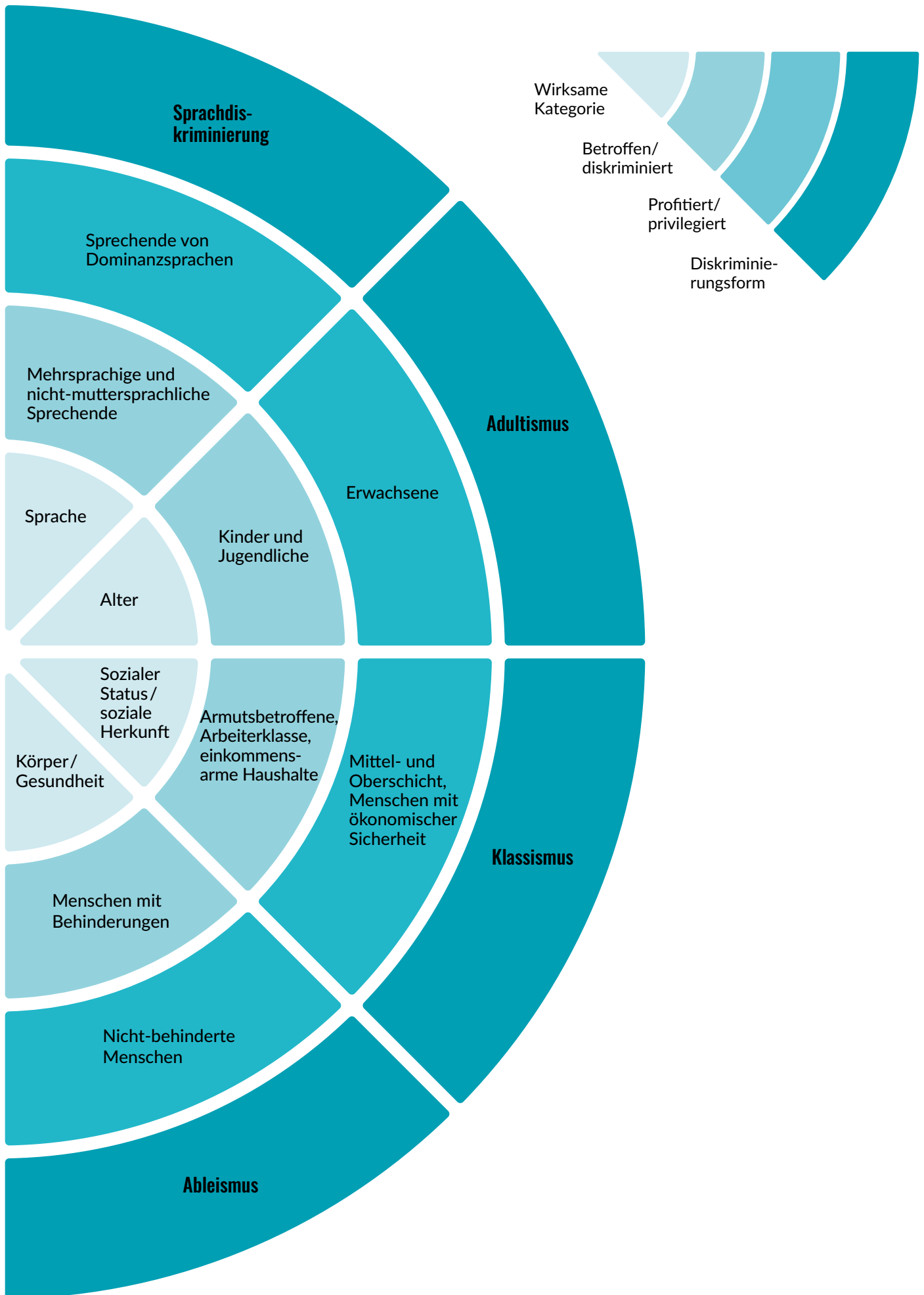
Haltung ist nichts Abstraktes. Sie wird konkret, wenn wir bewusst handeln – im Wissen darum, dass jede Entscheidung, jedes Wort und jede Reaktion Wirkung hat. Sie bedeutet, zu hinterfragen, warum wir etwas tun, und bereit zu sein, dies zu verändern, wenn es nötig ist.

Infografik: Diskriminierungsrad



Anmerkung:

FLINTA* ist ein Akronym, das für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, transgeschlechtliche und agender Personen steht. Der angehängte Asterisk dient dabei als Platzhalter für alle Personen, die sich in keinem der Buchstaben wiederfinden, aber dennoch aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität von Marginalisierung betroffen sind.



ZIELGRUPPEN VERSTEHEN UND ERREICHEN

02



Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen Hintergründen zu erreichen, bedeutet mehr als nur ein Angebot zu planen. Es bedeutet, Begegnungen bewusst und gerecht zu gestalten. Es heißt, Räume zu schaffen, in denen sie sich sicher, gesehen und selbstwirksam fühlen.

Eine diskriminierungssensible Praxis beginnt daher lange vor dem eigentlichen Angebot. Sie bedeutet, proaktiv auf verschiedene Gruppen zuzugehen – indem unterschiedliche Lebensrealitäten bereits in der Konzeption mitgedacht, Kinder und Familien in der Bewerbung gezielt eingeladen und während der Durchführung durch verlässliche Strukturen und sichere Räume unterstützt werden.

Damit Teilhabe nicht dem Zufall überlassen bleibt, lohnt es sich, den gesamten Prozess eines Angebots in drei Phasen zu denken: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung.

Phase 1: Vor dem Angebot Konzeption

Bevor Angebote umgesetzt werden, hilft es, sich Gedanken über die Lebenssituationen der Kinder zu machen, die erreicht werden sollen.

Lebensrealitäten

Lebensrealitäten von geflüchteten und nicht-geflüchteten Kindern und Jugendlichen unterscheiden sich oft deutlich – in Sprache, Familie, Wohnsituation, emotionalen und mentalen Kapazitäten oder Zugang zu Freizeitangeboten.

Ein Verständnis dieser Unterschiede hilft, Ungleichheiten zu erkennen, ohne sie zu bewerten. Viele geflüchtete Kinder und Jugendliche übernehmen im Alltag früh Verantwortung, etwa indem sie für ihre Familien übersetzen, Termine koordinieren oder bei organisatorischen Aufgaben helfen. Diese Rollen erfordern Reife und Belastbarkeit, lassen jedoch oft wenig Raum, einfach Kind zu sein.

Barrieren

Viele geflüchtete Kinder möchten teilnehmen, können es aber nicht – aus Gründen, die oft übersehen werden.

Mögliche Barrieren:

- sprachliche Hürden (keine Übersetzungen, komplizierte Begriffe)
- strukturelle Hürden (Anmeldeverfahren, Fahrwege, Kosten)
- emotionale Hürden (Angst vor Ablehnung, Scham, Unsicherheit)
- soziale Hürden (fehlende Begleitpersonen, Geschlechterrollen, religiöse Regeln, Mangel an Informationen, neue soziale Umfeldler, familiäre Trennungen)

Barrieren

Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen Hintergründen zu erreichen, bedeutet mehr nur Angebote zu gestalten. Es heißt, Begegnungen im Sinne der Chancen und Bildungsgerechtigkeit bewusst zu ermöglichen. Diskriminierungssensible Arbeit bedeutet, proaktiv auf verschiedene Gruppen zuzugehen – indem sie bereits bei der Konzeption mitgedacht, in der Bewerbung der Angebote gezielt eingeladen und während der Durchführung durch einen sicheren Raum unterstützt werden.

Lebensrealitäten von Kindern und Jugendlichen können stark variieren – auch innerhalb derselben Unterkunft, Klasse oder Gruppe. Gerade deshalb ist es sinnvoll, dass sich Teams im Vorfeld einige Leitfragen stellen. Sie dienen der eigenen Orientierung und Vorbereitung, nicht als Interview für die Kinder. Das Wissen kann zum Beispiel durch den Austausch mit Kooperationspartner*innen, Sozialarbeiter*innen, Familienzentren, Unterkunftsbetreuungen und durch Literatur oder Erfahrungsberichte vertieft werden. Diese Informationen schaffen eine Grundlage, ersetzen jedoch nicht den achtsamen Dialog vor Ort, in dem Kinder selbst entscheiden, was sie teilen möchten.

Um diese Barrieren frühzeitig zu erkennen und Angebote entsprechend auszurichten, hilft es, sich als Team mit einigen Leitfragen auseinanderzusetzen.

Selbstbestimmtes Erzählen

Manche Kinder möchten über ihre Erfahrungen sprechen – andere nicht. Wird ein Gespräch von den Kindern selbst initiiert, kann daraus Vertrauen entstehen. Wird es jedoch durch Erwachsene angestoßen, besteht die Gefahr, unbeabsichtigt schmerzhaftere Erinnerungen oder Unsicherheiten zu aktivieren. Diskriminierungssensible Arbeit mit Kindern bedeutet daher auch, Raum zu lassen: für das, was Kinder teilen wollen – und für das, was sie bewusst nicht erzählen möchten.

Fragen zur Orientierung:

- Wo halten sich Kinder auf – Unterkunft, Schule, Familie, Betreuung?
- Welche Sprachen sprechen sie zu Hause und im Alltag?
- Welche Bedarfe oder Belastungen sind erkennbar?
- Welche Verantwortungen tragen die Kinder möglicherweise zu Hause?
- Welche Erfahrungen prägen ihr Vertrauen in Erwachsene oder Institutionen?
- Wer im Team eignet sich besonders für die Durchführung oder Begleitung des Angebots?

Fallbeispiel: Familie im Wohnheim

In einem abgelegenen Wohnheim leben Familien mit Fluchterfahrung ohne regelmäßige Busverbindung, mit wenig Geld und ohne stabiles soziales Netzwerk.

Aufgrund ihrer Aufenthaltserlaubnis dürfen manche Eltern nicht arbeiten; andere Eltern in Schichtarbeit können ihre Kinder kaum zu Angeboten bringen. So entstehen Mehrfachbelastungen – durch Herkunft, Sprache, rechtlichen Status und Armut. Diese Faktoren greifen ineinander und führen dazu, dass Teilhabe nicht an der Motivation, sondern an strukturellen Grenzen scheitert.

Für die Praxis heißt das:

- Nicht nur Sprache oder Herkunft im Blick behalten, sondern auch materielle Bedingungen: Haben Kinder Zugang zu Transport, Kleidung, Essen, Ruhe?
- kostenlose oder geförderte Angebote schaffen, ohne Stigmatisierung

Orientierung zur Planung

Dieses Beispiel macht sichtbar, wie vielfältig und komplex Lebensrealitäten sein können. Damit Angebote trotz dieser Unterschiede erreichbar bleiben, ist eine partizipative und flexible Planung besonders wichtig. Im Rahmen offener Angebote – etwa in Jugendclubs oder Familienzentren – lohnt es sich, Angebote nicht nur aus der eigenen Perspektive heraus zu planen, sondern Kinder aktiv einzubeziehen. Fragen Sie sie, worauf sie Lust haben, was ihnen fehlt oder was sie besonders begeistert hat. Das kann auf unterschiedliche Weise geschehen:

durch Aushänge in Schulen, Jugendzentren oder Unterkünften,

- durch kleine Abstimmungen mit Symbolen oder Karten nach einer Veranstaltung,
- digital – etwa über QR-Codes und einfache Online-Formulare.

Beteiligung muss nicht auf einen bestimmten Zeitpunkt begrenzt sein. Sie kann das ganze Jahr über stattfinden – vor, während oder nach Angeboten. So entsteht ein fortlaufender Austausch, der kontinuierlich neue Ideen, Themen und Impulse hervorbringt.

Geflüchtete Kinder erreichen – Strategien für niedrigschwellige Zugänge

Nicht alle Kinder kommen von selbst – manche müssen wir gezielt einladen.

Outreach, also die aufsuchende Arbeit, heißt: Wir gehen persönlich hin, statt zu warten, dass die Kinder zu uns kommen. Wir stellen uns vor und stellen leicht und verständlich das Angebot vor.

Damit Outreach gelingt, helfen vier Strategien:

01 Beziehungsorientierte Strategien

- Kinder und Jugendliche persönlich einladen – direkte Ansprache, statt nur zu informieren
- Eltern und andere Bezugspersonen aktiv einbeziehen

- Kontakte über Schulen, Familienzentren, Unterkünfte, Kirchengemeinden oder Moscheen aufbauen (siehe auch kooperative Strategien)
- Wiederkehrende Begegnungen schaffen – zum Beispiel durch Kennenlern-Treffen oder kleine Veranstaltungen (Sommerfest) statt einmalige Aktionen

02 Kommunikative Strategien

- klare, einfache Sprache in allen Kommunikationssituationen – vom Flyer bis zum Elterngespräch, auf Fachbegriffe verzichten
- mehrsprachige Informationen bereitstellen (Flyer, Aushänge, Website, mündlich)
- verschiedene Kommunikationswege kombinieren: persönliche Ansprache, Aushänge, Messenger-Dienste, Social Media
- Sichtbarkeit erhöhen durch Social Media, lokale Netzwerke und Multiplikator*innen

03 Kooperative Strategien

Kooperative Strategien helfen, Familien dort zu erreichen, wo sie tatsächlich sind. Sichtbarkeit schafft Zugang.

→ Orte, an denen Familien ohnehin regelmäßig sind

Hier geht es um Aushänge, Flyer, kurze Informationsgespräche:

- Supermärkte (schwarzes Brett, Infotafeln)
- Banken (Wartebereiche, Servicepunkte)
- Nachbarschaftszentren
- Familienzentren
- Ärzt*innenpraxen (Kinderärzt*innen, Hausärzt*innen)
- Apotheken
- Bibliotheken
- Cafés mit Community-Bezug
- Moscheen, Kirchen

→ Orte mit direktem Bezug zu Kindern und Familien

- Schulen und Kitas
- Unterkünfte für geflüchtete Menschen (Wohlfahrtsverbände, Betreiber, Sozialdienste)
- Willkommenscenter / Integrationsbeauftragte
- Jugendämter und Kinder- und Jugendbeauftragte
- Beratungsstellen für Familien, Migration oder Flucht

→ Partner*innen für Expertise und Unterstützung

- Sozialarbeiter*innen in Unterkünften
- Initiativen und Vereine
- Beratungsstellen für geflüchtete Menschen
- Frauen- und Familienberatungsstellen
- Diakonie, Caritas, DRK, AWO
- Gewaltschutzkoordinator*innen
- Ehrenamtliche mit relevanten Sprach- und Community-Erfahrungen

04 Räumliche Strategien

Es kann sinnvoll sein, erste Kennenlern-Angebote direkt in Unterkünften oder vertrauten Räumen durchzuführen – und Kinder von dort aus schrittweise in weitere Orte einzuladen, wie Jugendclubs, Sportvereine etc.

- Räume so gestalten, dass sie Wärme, Offenheit und Sicherheit ausstrahlen
- Rückzugsorte schaffen



Phase 2: Während des Angebots Durchführung

Strategien zur Begegnung

Um Begegnungen zwischen Kindern mit und ohne Fluchterfahrung zu ermöglichen, braucht es keine komplexen Konzepte – sondern Sensibilität, Beziehungsarbeit, flexible Abläufe, Zeit und Vertrauen. Diskriminierungssensible Arbeit heißt deshalb auch, Räume zu gestalten, in denen Kinder entlastet werden, spielen dürfen, Leichtigkeit erleben und ihre Erfahrungen durch Freude und kreative Ausdrucksformen gemeinsam verarbeiten können.

Spiel und Spaß

Kinder brauchen Spielräume, Zugehörigkeit, Anerkennung, Sicherheit und Verlässlichkeit. Spielräume stehen bewusst an erster Stelle – denn sie sind der Ort, an dem Kinder ausprobieren, gestalten und Vertrauen aufbauen können.

Sicherheit

Was Sicherheit bedeutet, kann sehr unterschiedlich sein. Sie hängt eng mit Erfahrungen, Biografien und momentanen Lebensumständen zusammen. Oft werden geflüchtete Kinder mit einer „Andersartigkeit“ versehen. Dabei sind sie vor allem eines: Kinder mit Bedürfnissen nach Spiel, Sicherheit, Anerkennung und Verlässlichkeit – so wie alle Kinder.

Die Aufgabe ist nicht, sie gesondert zu behandeln, sondern Räume zu gestalten, die verschiedene Bedürfnisse im Blick haben.

Bedürfnisse

Bedürfnisse von Kindern, die in der Gestaltung eines Freizeitangebots mitgedacht werden sollen, sind unter anderem:

- keine Angst vor Ausgrenzung oder Kontrolle zu haben,
- vertraute Personen, Sprachen und verständliche Abläufe zu erleben,
- Flexibilität in der Durchführung des Angebots zu spüren,
- das Wissen, hier einfach Kind sein zu dürfen,
- klare Strukturen und nachvollziehbare Regeln,
- nicht ausschließlich deutsch zu sprechen,
- die Verlässlichkeit von Bezugspersonen,
- und die Gewissheit, dass Konflikte ausgehandelt werden, ohne Angst vor Strafe oder Ausschluss haben zu müssen.



Achtung:

Die unterschiedlichen Bedürfnisse von Kindern mit und ohne Fluchterfahrung stehen nicht im Widerspruch – sie bilden vielmehr das pädagogische Spannungsfeld, in dem Freizeitangebote stattfinden.

Das kann bedeuten, **feste Rituale** (Begrüßung, gemeinsame Regeln, vertraute Abläufe) mit **offenen Elementen** (freie Spielphasen, kreative Wahlmöglichkeiten, Sprachenvielfalt) zu kombinieren. Um die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kinder sichtbar zu machen, können folgende Strategien helfen:

- wiederkehrende Bezugspersonen einplanen,
- mehrsprachige oder symbolische Materialien bereitstellen,
- Gruppeneinteilungen anbieten nach Interesse oder Energielevel („Bewegung“, „kreativ“, „Ruhig“),
- wo möglich: Peer-Begleitungen oder Gäste einbinden.

Beispiel: Bedürfnisse balancieren – Ruhe ermöglichen im laufenden Programm

Ein Mädchen ist überfordert von der Lautstärke.

1. Im Raum existiert ein klar benannter „Ruhepunkt“

Ein kleiner Bereich im Raum kann als Ruheplatz markiert werden, zum Beispiel mit einer Matte oder Kissen, einem kleinen Schild („Pausenplatz“) oder einem Vorhang. Zusätzlich können dort Materialien zum Malen ausliegen.

2. Sprachen und Symbole werden genutzt

Symbolkarten wie „Pause“, „Weiter“, „Zu laut“, „Brauche Hilfe“ ermöglichen Kindern – besonders jenen mit Fluchterfahrung – Bedürfnisse auszudrücken, ohne viel sprechen zu müssen.

3. Eine flexible Teilnahme ist möglich

Rückzug heißt oft nicht „weggehen“, sondern „kurz nicht aktiv mitmachen“.

- Botschaft: „Wenn du eine Pause brauchst, sag Bescheid oder geh kurz zum Ruhepunkt.“
- Kinder dürfen im Raum bleiben, ohne aktiv mitmachen zu müssen.

Phase 3: Nach dem Angebot

Auch nach der Durchführung von Angeboten bleibt diskriminierungs-sensible Arbeit ein fortlaufender Prozess. Was Kinder wirklich brauchen, lässt sich nicht von außen festlegen, sondern nur im Austausch verstehen. Regelmäßige Rückmeldungen – etwa auf Fragen wie „Was hat dir besonders gefallen?“ oder „Was wünschst du dir fürs nächste Mal?“ – helfen, Programme lebendig, relevant und wirklich teilhabeorientiert zu gestalten. Beteiligung ist dabei keine Zugabe, sondern Ausdruck von Vertrauen: Sie zeigt Kindern, dass ihre Stimme zählt. Ohne Mitgestaltung bleibt jedes pädagogische Handeln ein Stück weit Vermutung. Erst wenn Kinder aktiv einbezogen werden, wird sichtbar, was sie tatsächlich brauchen – Ruhe oder Bewegung, Nähe oder Abstand, Struktur oder Freiraum.

Rückmeldungen können mündlich, schriftlich oder symbolgestützt erfolgen, etwa durch:

- Smileys, Karten oder kurze Abstimmungen
- ein Abschlussritual („Was nehme ich heute mit?“)
- kleine Wimpelkarten („Mehr davon“, „Weniger davon“)
- die Form entscheidet das Kind – nicht das Erwachsenen-Team

Aus den Rückmeldungen entstehen konkrete Schritte für die nächste Planung, die im Team besprochen werden. Regelmäßige Präsenz sendet Signale wie: „Wir sind wieder da“, „Du kannst wiederkommen“ und „Du wirst gesehen“ und dadurch wird die Beziehung in die Zukunft weitergetragen.

Handlungsempfehlung: klare, realistische Impulse setzen

- **Einladen:** Sagen Sie klar, was passiert, wann und wo – in einfacher Sprache.
- **Begegnung schaffen:** Planen Sie Spiele und Aktivitäten.
- **Verlässlichkeit zeigen:** Wiederkehrende Angebote, feste Bezugspersonen
- **Hindernisse abbauen:** Wege, Geld, Sprache, Regeln – was können Sie vereinfachen?
- **Kooperationen suchen:** Schulen, Eltern, Initiativen, Dolmetscher*innen
- **Freude ermöglichen:** Angebote mit Spaß, Musik, Bewegung, Kreativität

Reflexionsfragen

- Wen erreicht unser Angebot aktuell – und wen nicht?
- Welche Kinder brauchen noch eine Einladung?
- Welche Barrieren sehe ich – und was kann ich selbst verändern?
- Vermitteln unsere Angebote auch Leichtigkeit, Spiel und Freude?



Checkliste: Zugänge und vertrauensbildende Ansätze

- Unsere Einladung ist verständlich und mehrsprachig formuliert.
- Wir wissen, wo Kinder sich aufhalten – und gehen dorthin.
- Wir schaffen vertraute, wiederkehrende Abläufe.
- Wir sprechen mit Eltern oder Bezugspersonen.
- Wir kooperieren mit Vereinen, Ärzt*innen, Schulen, Beratungsstellen.
- Wir gestalten Räume hell, offen und sicher.
- Wir planen Aktivitäten, die Spaß machen und Begegnung fördern.
- Wir prüfen regelmäßig: Fühlt sich hier wirklich jeder willkommen?

DISKRIMINIERUNG VERSTEHEN UND ERKENNEN

03



Jeder Lebensbereich, in dem Menschen einander begegnen, birgt das Potenzial für Diskriminierung. Kein Ort, kein Kontext und kein Tag ist vollständig davon ausgenommen. Diskriminierung kann im Jugendclub auftreten, in der Schule, im Supermarkt, im Sportverein, in unseren Beziehungen – sogar in der eigenen Familie.

Diskriminierung zu erkennen, bedeutet, aufmerksam für Ungleichbehandlungen zu werden – im Ton, in Handlungen, in Abläufen, in Grupsituationen oder in Entscheidungen. Sie zeigt sich nicht immer laut. Oft sind es kleine Momente, in denen jemand übergangen, abgewertet oder ausgeschlossen wird.

Das Ziel ist, ein diskriminierungskritisches Bewusstsein zu entwickeln: *Was sehe, höre oder spüre ich – und was bedeutet das für die Beteiligten?*

Diskriminierung verstehen

Unter Diskriminierung verstehen wir **bewusste und unbewusste Handlungen oder Aussagen**, die zu **Ungleichbehandlung oder Herabwürdigung** führen (siehe Diskriminierungsrad, S. 10). Diskriminierung wirkt durch Othering.

Othering, also „Ver-Anderung“, beschreibt die Markierung von Menschen als „anders“ oder „nicht zugehörig“. Dabei wird eine „normale“ Wir-Gruppe konstruiert und eine „abweichende“ Andere-Gruppe. Diese Trennung führt zu Distanz, Ungleichbehandlung und oft unbewusster Abwertung. Othering kann sich in Sprache, Verhalten, Routinen oder institutionellen Entscheidungen zeigen – offen oder subtil –, wirkt aber immer real und prägt Beziehungen wie Strukturen.

Mehr Informationen zum Thema Diskriminierung finden Sie in der Arbeitshilfe des hessischen Landesjugendrings „Vielfalt sehen – Vielfalt leben: Diversität in der Jugendarbeit. Handbuch für Juleica-Trainer_innen“ auf Seite 15-29.

Wahrnehmen

Wahrnehmen heißt: beobachten, zuhören, aufmerksam sein. Es geht darum, Situationen im Alltag mit offenen Augen und Ohren wahrzunehmen und Zeichen von Ungleichbehandlung zu erkennen.

Worauf kann ich achten?

- Wer wird übersehen oder nicht angesprochen?
- Wer wird unterbrochen oder belächelt?
- Wer bekommt mehr oder weniger Raum in Gesprächen oder Aktivitäten?
 - Bevorzugung bestimmter Kinder („die sind ruhiger, die dürfen zuerst“)
 - Manche Kinder übernehmen immer Verantwortung („Führungsrolle“), andere schweigen.

- Werden Aussagen über Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religion oder Behinderung gemacht – auch scherzhaft?
 - Annahmen über Fähigkeiten oder Verhalten („die sind halt laut“)
- Wie reagieren andere – wird gelacht, geschwiegen, Platz oder Spielpartner*in gewechselt?
- Wer wird häufiger getadelt – und wem wird mit mehr Geduld begegnet?
 - Erwartungen („die machen eh nicht mit“, „die brauchen mehr Disziplin“)

Manchmal ist Diskriminierung direkt sichtbar, zum Beispiel durch Beleidigung oder weil jemand ausgeschlossen wird. Manchmal ist sie indirekt, etwa weil Personen nicht eingeladen werden, durch stereotype Sprache („*bei uns sind alle willkommen, auch Ausländer*“) oder ungleiche Erwartungen (Jungen mit Migrationshintergrund werden als häufiger störend gesehen).



Wichtig:

Auch Unsicherheit ist Wahrnehmung. Wenn etwas „komisch“ wirkt, lohnt es sich, hinzuschauen und nachzufragen.

Einordnen

Einordnen bedeutet zu verstehen, was passiert ist. Nicht jeder Konflikt ist diskriminierend – doch Diskriminierung ist immer eine Frage von Macht, Ausschluss und Ungleichbehandlung. Einordnen heißt also, aufmerksam zu bleiben, ohne vorschnell zu urteilen.

Hilfsfragen zur Einordnung:

- Was ist passiert?
(*Beispiel: Ein Kind wird wegen seiner Sprache ausgelacht.*)
- Wen betrifft es?
(*Beispiel: Das Kind ist zugewandert.*)

- Warum ist es passiert?
(*Beispiel: Andere Kinder empfinden Anderssein als „komisch“.*)
- Welche Wirkung hatte es?
(*Beispiel: Das Kind zieht sich zurück.*)
- Gab es eine Ungleichbehandlung?
(*Ja, das Kind wurde herabgesetzt.*)

Wenn mindestens eine Person benachteiligt, verletzt oder ausgegrenzt wurde, liegt eine Form von Diskriminierung vor. Gleichzeitig gilt: Nicht immer ist die Situation sofort eindeutig. Manchmal braucht es dazu eine Rücksprache im Team oder eine zweite Perspektive. Unsicherheit ist kein Zeichen von Schwäche oder Einbildung – sie ist Teil einer professionellen Haltung.

Einordnung entsteht durch Übung.

Je häufiger wir Situationen bewusst beobachten und im Team reflektieren, desto leichter werden auch subtile Dynamiken erkennbar. Mit wachsendem Wissen und steigender Erfahrung zeigt sich: **Diskriminierung folgt wiederkehrenden Mustern und basiert auf ungleichen Machtverhältnissen.**

Diese Muster zu verstehen, braucht Zeit, Aufmerksamkeit und Austausch – es ist ein Lernprozess, kein Zustand.

Merksatz: Erkennen = Wahrnehmen + Einordnen

Reflexionsfragen für Sie

- Wann habe ich zuletzt eine Situation erlebt, die unfair war?
- Habe ich reagiert – oder gezögert? Warum?
- Welche Rolle hatte ich selbst – Beobachter*in, Beteiligte?
- Was kann ich nächstes Mal klarer benennen?

Checkliste

- Ich habe die Situation beobachtet und reflektiert.
- Ich habe erkannt, dass jemand benachteiligt wurde.
- Ich habe ruhig angesprochen, was passiert ist.
- Ich habe das Gespräch geöffnet und nachgefragt
- Ich habe Betroffene gestärkt oder Unterstützung vermittelt.
- Ich habe überlegt: Was können wir strukturell ändern, damit das nicht wieder passiert?



DISKRIMINIERUNG BEGEGNEN

04



Diskriminierung zu begegnen heißt, Verantwortung zu übernehmen – für das eigene Handeln, für die Zusammenarbeit im Team und für die Kinder und Jugendlichen, die wir begleiten. Diskriminierung zu begegnen, beginnt nicht erst, wenn sie vorkommt, sondern viel früher: im Aufbau von Wissen, in Haltungen, in Strukturen.

Wenn wir Diskriminierung als Wissen begreifen – also als etwas, das man verstehen, reflektieren und verlernen kann – dann können wir uns gezielt weiterbilden. So entsteht eine Kultur, in der Diskriminierung nicht nur erkannt, sondern auch bewusst bearbeitet wird.

Diskriminierungskritische Strukturen

Diskriminierungskritische Strukturen beziehen sich nicht auf einzelne Maßnahmen, sondern auf die Rahmenbedingungen, die eine Organisation schafft, um diskriminierungssensibel zu handeln.

Sie sorgen dafür, dass Schutz, Klarheit und Verantwortung nicht von einzelnen Personen abhängen, sondern im Team und in den Abläufen verbindlich verankert sind.

Diese Strukturen lassen sich in drei Bereiche gliedern:

- Prävention: strukturelle Vorbereitung (z. B. Wissensaufbau, klare Leitlinien, Rollenklärung)
- Intervention: strukturiertes Handeln im Vorfall (z. B. Schritte zum Wahrnehmen, Benennen und Schützen)
- Nachbereitung: strukturelle Verankerung von Lernen (z. B. Reflexion, Mustererkennung, Anpassung von Abläufen)

Prävention: Vorbereiten

Vorbereitung bedeutet: sich Wissen aneignen, Strukturen schaffen und Verantwortungen klären, bevor Vorfälle auftreten.

Lernen und Bewusstmachen

- Das Team bildet sich regelmäßig fort: durch Workshops, Podcasts, Filme, Lesekreise oder Austauschrunden.
- Inhalte können Themen wie Alltagsrassismus, Sprache, Behinderung, Religion, Geschlecht, soziale Herkunft oder Flucht sein.
- Ziel ist, zu verstehen, wie Diskriminierung funktioniert – und wie sie sich im Alltag, bei der Arbeit und in Beziehungen zeigen kann.
- ➔ *Strukturbildung: Lern- und Weiterbildungsprozesse sind fest verankert, nicht optional.*

Leitlinien und Verbindlichkeit schaffen

- Jede Organisation braucht klare Regeln, wie miteinander gesprochen, gearbeitet und reagiert wird.
- Leitlinien helfen, Haltung sichtbar zu machen:
 - *Wie sprechen wir über Unterschiede?*
 - *Wie gehen wir mit Konflikten um?*
 - *Wann ist eine Grenze überschritten?*
 - *was passiert bei Verstößen gegen unsere Leitlinien?*
- ➔ *Strukturbildung: Es gibt schriftlich fixierte Orientierung – nicht nur individuelle Haltungen.*

Kooperation und Expertise

- Kein Team kann alles wissen. Deshalb ist es sinnvoll, Fachkräfte hinzuzuziehen, zum Beispiel aus Beratungsstellen, Vereinen oder Personen, die von eigenen Erfahrungen berichten können.
- Der Austausch mit Kooperationspartner*innen stärkt die Handlungssicherheit und erweitert die Perspektiven.

Ziel der Prävention:

Eine gemeinsame Sprache, eine klare Haltung und die Bereitschaft, voneinander zu lernen.

Intervention: Begegnen und Benennen

Wenn Diskriminierung passiert, ist es entscheidend, nicht zu schweigen. Intervention bedeutet: sehen, benennen, begleiten.

01 Erkennen (siehe S. 25)

02 Wahrnehmen und benennen

- Beschreibe ruhig, was du beobachtet hast: „Ich habe gehört, dass ...“ oder „Mir ist aufgefallen, dass ...“
- Sag' klar, warum die Situation verletzend war, ohne anzugreifen, zum Beispiel:
„Das war diskriminierend, weil es eine Person aufgrund ihrer Hautfarbe ausgeschlossen hat.“
- Bleib bei den Fakten und bei der betroffenen Person.

03 Betroffene Person stärken

- Frag' direkt: „Wie geht es dir damit?“ oder „Was brauchst du jetzt?“
- Signalisiere: „Ich nehme das ernst.“
- Biete an, das Gespräch später fortzusetzen, wenn die Situation zu emotional ist oder dafür mehr Ruhe gebraucht wird.

04 Das Gespräch führen

Es gibt zwei Wege:

- sofortiges Gespräch in der Situation, wenn alle ansprechbar sind;
- nachträgliches Gespräch, wenn Ruhe nötig ist. Vereinbare einen Zeitpunkt, zum Beispiel: „Wir sprechen morgen darüber – mir ist wichtig, dass das nicht einfach stehen bleibt.“

05 Dokumentieren und nachbereiten

Notiere den Vorfall: Datum, Ort, Beteiligte, Verlauf, Wirkung
Denn dadurch lassen sich Muster erkennen und Nachweise sichern.

Beziehe externe Fachkräfte ein (z. B. Personen aus Beratungsstellen).

Ziel der Intervention:

Klarheit im Ablauf und Schutz für Betroffene. Diskriminierung bleibt nicht unbenannt oder unbeachtet.

Nachbereitung: Begleiten

Nach einer Intervention ist die Nachbereitung zentral: Es geht darum, den Vorfall nicht als abgeschlossen anzusehen, sondern die Wirkung zu sichern, Erfahrungen sichtbar zu machen und gegebenenfalls strukturelle Maßnahmen anzustoßen. Nachbereitung umfasst zum Beispiel:

01 Wirkung sichtbar machen

- Was hat der Vorfall mit der Gruppe gemacht?
- Wie geht es den Beteiligten?
- Welche Spannungen oder Gefühle bleiben im Raum?

02 Lernen und anpassen

- Sprechen Sie im Team darüber: Was war hilfreich, was nicht?
- Gibt es wiederkehrende Muster (zum Beispiel bestimmte Räume, Situationen oder Themen)?
- Müssen Regeln oder Abläufe angepasst werden?
- Überlegen Sie gemeinsam: Wie können wir verhindern, dass es erneut passiert?

03 Stärkung und Begleitung

- Bieten Sie der betroffenen Person Unterstützung an, etwa ein Gespräch, Beratung oder die Begleitung zu externen Stellen.
- Geben Sie Raum für Heilung: manchmal braucht es dafür Zeit, manchmal konkrete Schutzmaßnahmen (Raumwechsel, Pausen, Rückzugsort).

Ziel der Nachbereitung:

Nachbereitung sorgt dafür, dass ein Vorfall Konsequenzen hat – nicht nur für die betroffene Person, sondern für die gesamte Organisation und ihr weiteres Handeln.

Emotionale Belastung und Selbstschutz

Diskriminierende Vorfälle wirken nicht nur auf die Betroffenen, sondern auch auf das Team – auf Fachkräfte und Freiwillige. Emotionale Belastung kann auftreten durch Ärger, Scham, Hilflosigkeit oder Überforderung. Damit verbundene Risiken sind Burn-out, Erschöpfung oder Rückzug von Verantwortung. Selbstschutz heißt hier:

- Gefühle benennen dürfen: Wut, Traurigkeit, Scham oder Ohnmacht sind normale Reaktionen.
- eigene Grenzen erkennen und wahrnehmen (z. B. „ich brauche eine Pause“),
- kollegiale Reflexion und Supervision nutzen,
- Räume zur Entlastung und Weiterverarbeitung schaffen (z. B. Teamsitzung mit Fokus auf Erfahrungsaustausch), Verantwortung im Team teilen.

Fallbeispiel I aus der Praxis

Unter Kindern: Sprache, Herkunft und Zuschreibungen

Im Rahmen einer offenen Freizeitgruppe äußert ein Jugendlicher gegenüber einem geflüchteten Kind: „Bei euch zu Hause macht man doch so was anders“. Eine Freiwillige greift den Satz behutsam auf: „Ich habe gehört, wie gesagt wurde, 'bei euch macht man ... anders'. Was meinstest du damit?“ Anschließend wird offen darüber diskutiert, wie Herkunft sichtbar gemacht wird und ob Unterschiede immer Abwertungen bedeuten. Gemeinsam wird anschließend vereinbart: „Wir fragen nach, statt zu bewerten.“ Anschließend wird mit der Gruppe ein kleiner Workshop zum Thema „Was bedeutet anders/gleich?“ durchgeführt und im Team nachbereitet: Wo kamen abwertende Aussagen vor? Welche Rolle spielen Macht und Sprache im Setting?



Fallbeispiel II aus der Praxis

Unter Kindern: Die Grenze zwischen Interesse und Übergriff

In einer Bastelgruppe sagt ein Junge zu einem Mädchen mit Kopftuch: „Warum ziehst du das Ding überhaupt an?“ Das Mädchen reagiert nicht darauf und bleibt still. Eine Betreuerin nimmt die Situation wahr und sagt ruhig: „Ich habe gehört, dass du gefragt hast, warum das Kopftuch getragen wird. Vielleicht war das neugierig gemeint, aber es kann auch verletzend sein.“ Zu dem Mädchen sagt sie „Komm, wir holen kurz Wasser“ und führt es behutsam aus der Situation heraus. Wasser zu holen ist eine Möglichkeit, es kann aber auch einfach in einen ruhigen Raum gewechselt werden. Dort fragt sie zugewandt: „Ich wollte wissen, wie es dir gerade geht – und ob du möchtest, dass wir über das Geschehene sprechen. Du entscheidest, ob und wann. Ich werde später auch mit dem Jungen sprechen, möchtest du dann dabei sein?“ Damit signalisiert sie Respekt und gibt dem Kind Kontrolle über das eigene Erleben zurück. Wenn das Mädchen verneint, bietet die Betreuerin an: „Das ist völlig in Ordnung. Ich werde ihm trotzdem erklären, warum seine Worte verletzend waren. Gibt es etwas, das dir wichtig ist und dass ich ihm mitgeben soll?“ So bleibt das Kind handlungsfähig und spürt, dass es weder übergangen noch gedrängt wird. Die Betreuerin wahrt das Vertrauen und übernimmt gleichzeitig Verantwortung, die Situation später pädagogisch zu klären.

Nach der Aktivität sucht die Betreuerin das Gespräch mit dem Jungen und erklärt ruhig, weshalb seine Aussage verletzend war, ohne ihn zu beschämen. Emotionale Reaktionen wie Schweigen, Wut, Scham oder Ablenkung – etwa durch Lachen oder Wegdrehen – sind in solchen Momenten häufig und dienen oft als Schutzstrategien. Für Fachkräfte bedeutet das, aufmerksam zu bleiben, nicht zu drängen und Emotionen zunächst wahrzunehmen („Ich merke, das Thema bewegt dich.“). Im Anschluss reflektiert das Team, wie das Gespräch weitergeführt werden kann, mit Klarheit und ohne Schuldzuweisungen. Am Ende des Tages kann die Betreuerin das betroffene Mädchen noch einmal kurz ansprechen, um zu fragen, wie es ihm jetzt geht, und um zu signalisieren, dass es jederzeit erneut das Gespräch suchen kann. So entsteht aus einer irritierenden Situation ein Lernmoment über Respekt, Zuhören und das Recht, unterschiedlich zu sein.

Fallbeispiel III aus der Praxis

Zwischen Fachkraft und Kind: Wenn Zuschreibungen Verhalten bestimmen

Intersektionalität bedeutet, dass Menschen mehreren Diskriminierungsformen gleichzeitig ausgesetzt sein können – und dass diese sich gegenseitig verstärken oder überlagern. Ein weibliches Schwarzes Kind² wird nicht nur „als Kind“ sondern als „Schwarz“, „Kind“ und „Mädchen“ wahrgenommen und von seiner Umgebung unterschiedlich bewertet. Manchmal ist schwer zu unterscheiden, ob eine Situation von Rassismus, Adultismus, Sexismus oder Klassismus geprägt ist – oft wirken mehrere Mechanismen gleichzeitig. In diesem Beispiel wird ein Schwarzes Mädchen in einer Freizeitgruppe von einer Betreuerin häufig ermahnt: „Sprich bitte leiser, du störst die anderen.“ Das Mädchen zieht sich daraufhin zunehmend zurück. Ein Betreuer bemerkt, dass andere Kinder – meist weiße Jungen – in derselben Lautstärke sprechen, ohne zurechtgewiesen zu werden. Später sagt die Betreuerin im Teamgespräch: „Ich wollte sie nicht verletzen, aber sie ist manchmal einfach so ... wild.“

Was passiert hier?

- **Adultismus:** Die Betreuerin bewertet das Verhalten des Kindes aus einer Erwachsenenperspektive und korrigiert es, statt nach den Gründen zu fragen.
- **Rassismus:** Ihre Wahrnehmung ist beeinflusst von rassistischen Bildern, die Schwarze Mädchen als „laut“, „übertrieben“ oder „dominant“ darstellen.
- **Sexismus:** Von Frauen/Mädchen wird ein ruhigeres Verhalten erwartet.
- **Intersektionalität:** Alle Formen greifen ineinander – das Kind erfährt eine doppelte Bewertung: als Kind, das sich fügen soll, und als Schwarzes Mädchen, das weniger Raum bekommt.

² Schwarz bezeichnet hier nicht die Hautfarbe, sondern die politische Selbstbezeichnung mit großem „S“.

Handlungsempfehlung – konkrete Impulse für diskriminierende Situationen

- **Beobachten:** Situationen wahrnehmen, auch wenn sie klein wirken
- **Benennen:** Ruhig sagen, was auffällt („Mir ist aufgefallen, dass ...“)
- **Nachfragen:** Nicht anklagen, sondern verstehen wollen („Wie hast du das gemeint?“)
- **Unterstützen:** Betroffene ansprechen, Schutz anbieten („Wie geht’s dir damit?“)
- **Team einbeziehen:** Fälle kurz besprechen, um Handlungssicherheit zu gewinnen
- **Dokumentieren:** Notizen machen – Datum, Situation, Beteiligte, Wirkung

Reflexionsfragen

- Habe ich den Mut, Dinge anzusprechen, auch wenn sie unangenehm sind?
- Wie kann ich Betroffene besser schützen, ohne sie zu überfordern?
- Was habe ich heute gelernt – über Sprache, Verantwortung und Haltung?
- Wer braucht in meinem Team oder meiner Gruppe Unterstützung – und wie Sorge ich dafür, dass sie erfolgt?

Checkliste: Gesprächsleitfaden (Dokumentation)

- Ich habe die Situation beobachtet und benannt.
- Ich habe mit den Beteiligten gesprochen oder ein Gespräch vereinbart (Betroffene, Beteiligte, Zeug*innen)
- Ich habe gefragt: „Was brauchst du?“
- Ich habe die Wirkung eingeschätzt: Welche Emotionen, welche Dynamik folgte?
- Ich habe geprüft, wer weiter begleitet werden muss: Fachkraft, Freiwillige, Kind/Jugendliche?
- Ich habe das Team informiert und eingebunden.
- Ich habe dokumentiert, was passiert ist: Wann, wer, was gesagt oder getan hat,
- Ich habe reflektiert, was wir strukturell anpassen müssen.
- Ich habe mir selbst Zeit genommen, um die Situation zu verarbeiten.

Schlusswort

Eine diskriminierungskritische Praxis stärkt nicht nur die Kinder, sondern auch die Teams. Sie schafft Orientierung in herausfordernden Situationen, ermöglicht klare Entscheidungen und fördert ein gemeinsames Verständnis von Verantwortung. Sie lädt dazu ein, Freizeit neu zu denken: Als einen Raum, in dem Vielfalt gelebt wird; der Machtverhältnisse nicht ignoriert, sondern bewusst reflektiert; in dem Fehler nicht verschwiegen, sondern als Lerngelegenheiten verstanden werden.

Am Ende bleibt eines zentral: Diskriminierungskritische Praxis beginnt im Kleinen – in einer klaren Ansprache, einer fairen Entscheidung, einem Moment des Zuhörens. Wenn wir diese Momente bewusst gestalten, können Freizeiträume zu Orten werden, an denen Kinder unabhängig von Herkunft, Sprache oder Lebenslage Teilhabe erleben.



WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND MATERIALIEN

Tipps zum Umgang mit Rechtsextremismus (bei Kindern und Eltern):
<https://jugendhilfeportal.de/artikel/paedagogische-praxis-als-schutzraum-orte-der-demokratie-und-menschlichkeit?>

Materialsammlung zur Arbeit mit Geflüchteten:
<https://www.idaev.de/themen/flucht-asyl/ehrenamtliche/literatur-tipps-und-info-material>

Broschüre „Interkulturelle Kompetenz in der Kita“:
<https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/ikonline.pdf>

Broschüre „Mehrsprachigkeit als Potential in KiTa-Teams“:
<https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Mehrsprachigkeit-online.pdf>

Broschüre: „Vielfalt leben und erleben! Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“:
<https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Vielfalt.pdf>

Broschüre „Eltern stärken und einbeziehen“:
https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/Zusammenarbeit_mit_Eltern_online.pdf

Wie kann man mit Kindern über Rassismus sprechen:
<https://rassismuskritisch-unterrichten.blogs.uni-hamburg.de/rassismuskritisches-lehrmaterial-erarbeiten/>

Madubuko, Nkechi (2017): Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen. Münster: Unrast Verlag.

Ritz, ManuEla (2018): Adulthood und kritisches Erwachsensein. Münster: Unrast Verlag.

Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) (2012): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag.

Cherry, Matthew A. / Harrison, Vashti (Illustr.) (2020): Hair Love. Eine herzerwärmende Papa-Tochter-Geschichte, die durch die Haare geht. München: Penguin Junior. (Deutsch von Aminata Belli)



Impressum

Verantwortlich:

Save the Children Deutschland e. V.
Seesener Straße 10-13, 10709 Berlin

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.

Geschäftsführer:

Florian Westphal

Konzept:

Marie Wehner, Noura Mahmoud

Konzeptionelle Erweiterung und Ausarbeitung:

Melanelle Beryl Héméfa

Mitarbeit:

Ana Dias, Adrian Lakomy

Grafik:

Visual Intelligence

Illustration:

Irem Kurt

Druck:

vierC print GmbH

Stand:

Januar 2026

Diese Publikation ist im Rahmen des Projekts „Mitmachen, dazugehören: Wege zur Teilhabe geflüchteter Kinder im Sozialraum“ entstanden.



Save the Children

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie **leben!**

