



# Diversität und Vielfalt in den Freiwilligendiensten

Koordinierungsstelle „Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten“

Gefördert vom:

## Impressum

### Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.  
Tempelhofer Damm 156 | 12099 Berlin  
Telefon 030 24636-0  
Telefax 030 24636-110  
E-Mail: [info@paritaet.org](mailto:info@paritaet.org)  
Internet: [www.paritaet.org](http://www.paritaet.org)

### Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Dr. Joachim Rock

### Autor\*innen:

**Charlotte Reichardt**, Der Paritätische Gesamtverband

**Miki Welde**, Bildungsreferentin

**Bastienne Pletat**, Bildungsreferent\*in für Freiwilligendienste und Projektkoordinator\*in  
„Engagiert und queer“ - Wohlfahrtswerk Baden-Württemberg

**Katinka Meyer**, Projektleiterin im Anne Frank Zentrum e.V.

**Jannik Willers**, Fachbereichsleitung „Gesellschaft & Prävention“, Multikulturelles Forum e. V.

**Anna Fuchs**, freie Referentin von „Leaving Care“ (Careleaver\*Kollektiv)

**Lea Bayer**, freie Referentin von „Leaving Care“ (Careleaver\*Kollektiv)

**Janna Kleine-Huster**, Referentin zum Thema „Psychische Gesundheit“ und Online-Suizidprävention [U25]  
Deutschland beim Deutschen Caritas Verband

**Karin Loos**, Geschäftsführerin der „Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge (NTFN)“  
Psychosoziale Zentren gGmbH

### Kontakt:

**Charlotte Reichardt**,

Koordinierungsstelle Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten, Der Paritätische Gesamtverband  
Telefon 030 24636-464 | E-Mail: [inklusion@paritaet.org](mailto:inklusion@paritaet.org) | [www.freiwilligendienste-fuer-alle.de](http://www.freiwilligendienste-fuer-alle.de)

**Grafiken:** KAORA Design | Frankfurt am Main

**1. Auflage, April 2026, Berlin**

# Inhalt

Die Koordinierungsstelle „Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten“ .....	4
Diversität in den Freiwilligendiensten .....	5
Intersektionalität – Vielfalt in der Vielfalt .....	9
Geschlechtervielfalt und queere Lebensweisen .....	11
Antisemitismus erkennen und benennen .....	14
Antirassistisch handeln – rassismuskritisch denken .....	17
Jugendhilfe und dann? – Benachteiligung aufgrund sozialer Herkunft .....	22
Behinderung, Teilhabe und Inklusion .....	28
Psychische Gesundheit und strukturelle Barrieren .....	33
Umgang mit Menschen mit traumatisierenden Erfahrungen .....	37
Was heißt das für die Praxis? – Handlungsmöglichkeiten .....	43
Glossar zentraler Begriffe .....	47
Materialien & Weiterführende Ressourcen .....	53
Quellen- und Literaturverzeichnis .....	60

## Die Koordinierungsstelle „Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten“

Die Koordinierungsstelle „Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten“ ist bestrebt, die Anerkennung von Vielfalt und Diversität als Schlüsselthemen in den Freiwilligendiensten zu fördern. Dabei arbeitet die Koordinierungsstelle verbandsübergreifend und bundesweit eng mit verschiedenen Akteur\*innen zusammen, um sicherzustellen, dass Menschen mit unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen gleichermaßen von den Freiwilligendiensten profitieren können. Diesem Ziel geht die Koordinierungsstelle durch niedrigschwellige Angebote in Form von Beratung, Fort- und Weiterbildung, kollegialer Fallbesprechung, Workshops, Erstellung von Handreichungen sowie der Pflege der Website und Datenbank [www.freiwilligendienste-fuer-alle.de](http://www.freiwilligendienste-fuer-alle.de) nach. Die Koordinierungsstelle wird seit 2022 durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Jugend und Frauen (BMBFSFJ) bis August 2026 gefördert.

Diese Broschüre dient als Zusammenfassung von unterschiedlichen Gastbeiträgen zur Förderung von Sensibilität und Wissen im Umgang mit Diversität und Vielfalt in der eigenen Arbeit und in Bezug auf die Freiwilligendienste. Dabei vertreten die einzelnen Gastbeiträge die Expertise der einzelnen Autor\*innen. Sie unterstützt Fachkräfte der Freiwilligendienste dabei, sich mit unterschiedlichen Formen von **Diskriminierung** und gesellschaftlichen Machtverhältnissen auseinanderzusetzen – etwa im Hinblick auf **Rassismus**, **Antisemitismus**, **Queerfeindlichkeit** oder **Ableismus**. Ein zentrales Ziel ist es, grundlegende Kenntnisse zu intersektionalen Zusammenhängen zu vermitteln: Wie wirken verschiedene Diskriminierungsformen zusammen, und welche Auswirkungen hat das auf die Erfahrungen von Freiwilligen? Darüber hinaus stärkt die Broschüre die Handlungskompetenz im alltäglichen Umgang mit Freiwilligen, die Diskriminierung erleben – mit konkreten Impulsen, wie ein unterstützendes, diskriminierungssensibles

Umfeld gestaltet werden kann. Nur gemeinsam können **Barrieren** überwunden werden und sichergestellt werden, dass jeder Mensch die Chance hat, seine Potenziale zu entfalten. Fachkräfte, Träger und Einsatzstellen können einen wichtigen Beitrag zu Diversität in den Freiwilligendiensten – und in der Gesellschaft – leisten.

Die hier gewählten Diversitätsdimensionen leiten sich aus den angebotenen Fortbildungen durch die Koordinierungsstelle ab. Die Ergebnisse aus den Fortbildungen wurden mit dem Fachwissen der Referent\*innen in den folgenden Kapiteln ausformuliert und praktische Handlungsempfehlungen für die Arbeit in den Freiwilligendiensten erstellt. Es handelt sich hierbei um Einführungen in die Themen – die grundlegenden Begriffe finden sich im Glossar am Ende der Broschüre wieder. Im Text sind alle Begriffe, die im Glossar erläutert werden, **gelb** markiert.

Nicht zuletzt versteht sich die Broschüre als klare Positionierung für eine menschenrechtsorientierte, offene und inklusive Praxis in den Freiwilligendiensten – und als bewusstes Gegengewicht zum Ausschluss von marginalisierten Gruppen und Fremdenfeindlichkeit.

Für die Zusammenarbeit an dieser Praxishilfe dankt die Koordinierungsstelle den Autor\*innen und Referent\*innen für das Engagement, ihre Expertise und Erfahrung, die sie in die Erstellung dieser Broschüre eingebracht haben. Zudem gilt der Dank allen Fachkräften der Träger und Einsatzstellen, die sich seit Jahren um die inklusive und diversitätssensible Ausgestaltung ihrer Angebote bemühen und dem Fachbeirat der Koordinierungsstelle, der das Projekt über die Jahre eng begleitet hat.

# Diversität in den Freiwilligendiensten

**Autorin: Charlotte Reichardt**

Freiwilligendienste sind ein wichtiger Lern- und Begegnungsort für junge Menschen. Damit die Freiwilligendienste für alle Freiwilligen offenstehen, ist es notwendig, sich mit dem Thema Diversität und **Diskriminierung** differenzierter auseinanderzusetzen.

Um Diversität zu verstehen, müssen wir uns anschauen, was einen Menschen ausmacht und was gesellschaftlich relevant zu sein scheint. In jedem Menschen verbinden sich unterschiedliche Vielfaltsdimensionen, welche unterschiedliche gesellschaftliche Bedeutungen haben. Jeder Mensch bringt unterschiedliche Vielfaltsdimensionen mit, die ihn oder sie prägen. Manche dieser Dimensionen sind unveränderbar, wie Herkunft oder Ethnie, Staatsbürgerschaft, Erstsprache, **sexuelle Orientierung** oder **Hautfarbe**. Andere Dimensionen können sich im Laufe des Lebens verändern, etwa die

geografische Lage des Wohn- und Arbeitsortes, der Familienstand, die Berufserfahrung, die Religion oder Weltanschauung sowie die finanzielle Lage. Diese Vielfalt kann mit der sogenannten *Diversitätsblume* veranschaulicht werden. Sie macht sichtbar, dass jeder Mensch eine einzigartige Kombination von Merkmalen in sich trägt, die in unterschiedlichen Kontexten gesellschaftlich relevant werden können.

Jede Vielfaltsdimension hat eine gesellschaftliche Bedeutung und Zuschreibung. Bestimmte Dimensionen können vornehmlich wahrgenommen werden, sodass Menschen nur auf eine ihrer Dimensionen reduziert werden und entsprechend diskriminiert werden. Die gesellschaftliche Bewertung der unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen führt dazu, dass Zugänge und Teilhabe- und Diskriminierungsmechanismen miteinander verbunden sind. Relevant, wenn es um Zugänge und Teilhabe geht, sind z. B. Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit oder Bildungshintergrund. Sie spielen eine Rolle, wie wir durch unser Umfeld wahrgenommen werden, welche Verantwortung uns zugetraut wird, wie wir behandelt werden, welchen ersten Eindruck wir hinterlassen, welche Erfahrungen wir machen und wie wir uns selbst sehen. Diese Dimensionen wirken dabei nicht isoliert, sondern können sich überschneiden und verstärken. Das wird als **Intersektionalität** bezeichnet und kann zu Mehrfachdiskriminierungen führen (siehe das folgende Kapitel zu Intersektionalität).



Abb: Die Grafik soll eine Blüte mit ihren Blättern darstellen. In der Mitte steht das Wort Diversität und auf den einzelnen Blütenblättern darum herum finden sich die Diversitätsdimensionen: Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten und weiteres.

Diversität bedeutet nicht nur Unterschiede zu sehen, sondern sie **wertzuschätzen**. Sie wirkt sich darauf aus:

- wie wir von anderen wahrgenommen werden,
- welche Verantwortung uns zugetraut wird,
- welche Chancen und Zugänge wir haben,
- welche Erfahrungen wir machen,
- wie wir uns selbst sehen.

Diese Dimensionen können **einzel**n wirken oder sich **überschneiden**.

## Diskriminierung

Wenn wir von Diskriminierung sprechen, dann bezeichnet es die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung einzelner Personen oder Gruppen, die aufgrund spezifischer Eigenschaften, Vielfaltsdimensionen oder Gruppenzugehörigkeiten stattfindet. Diese Benachteiligung nimmt verschiedene Formen an und kann sowohl bewusst als auch unbewusst verursacht und aufrechterhalten werden.

Diskriminierung kann **auf individueller Ebene** stattfinden, zum Beispiel durch bewusste Belästigung, Gewalt, Ausgrenzung oder Verweigerung von Teilhabemöglichkeiten. In anderen Formen wirkt sich Diskriminierung **durch strukturelle Mechanismen in der Gesellschaft** aus. Strukturelle Diskriminierungsformen können die betroffenen Gruppen längerfristig über mehrere Generationen hinweg benachteiligen. Egal in welcher Form sie stattfindet, **Diskriminierung kann massiven Schaden bei betroffenen Personen und Gruppen anrichten**.

In Deutschland sichert das Grundgesetz in Artikel 3 die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und verbietet Benachteiligungen aufgrund von **Geschlecht**, Herkunft, Sprache, Glauben oder **Behinderung**. Zudem sind viele Formen von Diskriminierung durch das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten**. Das AGG gibt vor, dass niemand im Arbeitsleben oder bei alltäglichen Geschäften aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller

Identität benachteiligt werden darf. Über die [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) können Fälle von Diskriminierung gemeldet und zahlreiche Informationen zur Antidiskriminierung und Diversität heruntergeladen werden.

Wenn wir über Diversität sprechen, geht es nicht darum, gesellschaftliche Unterschiede hervorzuheben oder Spaltungen zu verfestigen. Vielmehr geht es darum, **Unterschiede und Gemeinsamkeiten gleichermaßen zu respektieren und eine Kultur der Chancengerechtigkeit und Anerkennung zu fördern**.

„Diversität mit all ihren Vorteilen und Herausforderungen ist eine Realität, die oft als Problem dargestellt wird. Das gilt es zu ändern. Menschen müssen lernen, aus verschiedenen Perspektiven zu denken – so entsteht Wissen und Empathie.“

Canan Topçu in Madubuko, Mkechi (2024)

Für die Freiwilligendienste bedeutet das eine besondere Herausforderung, da die Freiwilligen die gesellschaftliche Vielfalt bislang nicht ausreichend widerspiegeln. Unterrepräsentiert sind beispielsweise Menschen mit Behinderungen, Menschen ohne Abitur, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Jungen und Männer.<sup>1</sup> Damit Freiwilligendienste vielfältiger werden, braucht es eine bewusste Zielgruppenansprache, die die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse dieser Gruppen berücksichtigt.

Organisationen und Einrichtungen der Freiwilligendienste können Diversität unter ihren Freiwilligen fördern, indem sie sich für Diversität und Diskriminierung sensibilisieren, Zugangsbarrieren in ihren Angeboten identifizieren und abbauen und eine möglichst diskriminierungsfreie Arbeit anstreben.

<sup>1</sup> Vgl. Berliner Institut für Sozialforschung GmbH, Online-Teilnehmendenbefragung der Freiwilligen im FÖJ und ÖBFD (2024) im Auftrag des Förderverein Ökologische Freiwilligendienste e.V.; Vgl. Huth, Susanne, Freiwilligendienste in Deutschland. Stand und Perspektiven, Hrsg. vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, April 2022.

## Awareness und Selbstreflexion

Ein zentraler Baustein für den Aufbau inklusiver und diversitätssensibler Strukturen ist die sogenannte Awareness, also das bewusste Wahrnehmen von Privilegien, Machtverhältnissen und Diskriminierung. Oft verlaufen Wahrnehmung und Bewertung von Menschen unbewusst. Sie sind geprägt durch gesellschaftliche Normen, eigene Erfahrungen und Vorurteile, die automatisch übernommen und anerzogen werden. Diese Muster können dazu führen, dass Menschen, die von der vermeintlichen „Norm“ abweichen, benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Fachkräfte sollten deshalb gezielt an ihrer Selbstreflexion arbeiten, ihre eigenen Handlungsmuster hinterfragen und die eigene Biografie als Ausgangspunkt nutzen, um sensibler für andere Lebensperspektiven zu werden.

Die eigene gesellschaftliche Position ist stark von der Kombination der persönlichen Vielfaltsdimensionen abhängig. Manche Menschen erfahren dadurch mehr Privilegien und weniger Diskriminierung als andere. Wer beispielsweise durch **Hautfarbe**, Herkunft oder **Geschlecht** nicht von Diskriminierung betroffen ist, muss sich im Alltag weniger mit Ausgrenzung auseinandersetzen. Dies ist ein Privileg – und es liegt in der Verantwortung derjenigen, die solche Vorteile genießen, diese bewusst zu reflektieren und sich für diskriminierungsfreie Handlungen einzusetzen.

**Schwarz** wird großgeschrieben, da es sich nicht um eine Farbe handelt, sondern um eine politische Selbstbezeichnung.

### Fallbeispiel: Macht und Privilegien

Auf individueller Ebene heißt das, dass eine **Schwarze** Person oder PoCs z. B. einen Satz wie „Heute habe ich keine Lust, über Rassismus zu sprechen.“ nicht sagen können, weil sie aus den diskriminierenden und rassifizierten Konstruktionen in unserer Gesellschaft nicht herauskönnen. Das Privileg der Wahl hat nur eine Person, die nicht vom Umfeld als „anders“ gesehen und behandelt wird (Madubuko, Mkechi (2024)).

Hier ein paar Beispiele, wie **weiße Menschen** unbemerkt Privilegien erfahren anhand von Grunderfahrungen:

- Ich werde nie gefragt, für alle Leute meiner „Hautfarbe/Herkunft“ zu sprechen.
- Ich kann in der Öffentlichkeit zu einer Gruppe mächtiger Männer sprechen, ohne dass meine „Hautfarbe/Herkunft“ angesprochen wird.

Im Gegensatz zu den Bezeichnungen **Schwarz** und **PoC** ist **weiß** keine Selbstbezeichnung, sondern die Beschreibung einer Realität.

**Weiß-Sein** bedeutet, Privilegien und Macht zu besitzen, wie zum Beispiel das Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen. Weiße Menschen haben in Bezug auf das weiß-Sein leichtere Zugänge zum Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, zu Gesundheitsversorgung und politischer Teilnahme als PoC und Schwarze Menschen. Natürlich gibt es andere Ausschlusskriterien, wie z. B. Klassenzugehörigkeit, die diese Zugänge auch bei weißen Menschen verhindern können.

## Reflexionsfragen

Diese Reflexionsfragen sollten sich zu den eigenen Privilegien und der eigenen Arbeit gestellt werden:

- **Wie würde ich mich als Person beschreiben?**
- **Welche Zuschreibungen (siehe Vielfaltsdimensionen) habe ich bisher in meinem Leben erfahren, stimmen diese mit meinem Selbstbild überein?**
- **Welche Handlungsspielräume habe ich auf Grundlage der Zuschreibungen?**
- **Wie gehe ich mit meinem eigenen Handlungsspielraum um, wenn ich Diskriminierung wahrnehme?**
- **Welche Privilegien habe ich, die es mir ermöglichen, Diskriminierung nicht erleben zu müssen – und wie kann ich diese einsetzen, um solidarisch zu handeln?**
- **Welche Verantwortung trage ich als Fachkraft, um ungleiche Chancen im Freiwilligendienst aktiv auszugleichen?**

# Intersektionalität – Vielfalt in der Vielfalt

Autorinnen: Miki Welde und Charlotte Reichardt

Im Rahmen von Diversität ist es auch wichtig über **Intersektionalität** zu sprechen. Der Begriff „Intersektionalität“ wird im Deutschen auch als Mehrfachdiskriminierung bezeichnet. Dabei handelt es sich um eine analytische Perspektive und Theorie, welche gesellschaftliche Zusammenhänge in ihren **Machtverhältnissen und dessen Verflechtungen beschreibt**. Intersektionalität ist im Jahr 1989 durch die Schwarze Rechtswissenschaftlerin und Professorin Kimberlé Crenshaw im Justizsystem in den USA geprägt worden. Crenshaw hat sich dafür eingesetzt, dass es wichtig ist anzuerkennen, dass Diskriminierungsformen, wie zum Beispiel **Sexismus** oder **Rassismus**, nicht einzeln wirken, sondern miteinander verflochten sind (FUMA Erklärungsvideo zum Thema Intersektionalität). Crenshaw hat unter anderem das Sinnbild von sozialen Kategorien als viele (Autobahn)-Kreuzungen, also Intersektionen, genutzt, um Intersektionalität zu erklären (Kulturshaker: Intersektionalität). Dabei überschneiden sich diese Formen wie Kreuzungen miteinander und werden auch

als **Machtachsen** bezeichnet. Das heißt, verschiedene **Diskriminierungsformen**, wie zum Beispiel Rassismen, Sexismen, **Antisemitismus**, **Queerfeindlichkeit**, Klassismus, **Ableismus** und viele weitere, beeinflussen sich gegenseitig und können sich in ihrer Wirkung verstärken. Dieses Erkenntnis wird mittlerweile global in gesellschaftlichen Verhältnissen, wie zum Beispiel in den Sozialwissenschaften und der politischen Bildungsarbeit (Ganz, Kathrin/ Hausotter, Jette (2020)), verwendet und anerkannt. Mit einer intersektionalen Perspektive ist es möglich komplexe Zusammenhänge besser zu erkennen und zu berücksichtigen.

Diskriminierung von Menschen mit Behinderung

So finden Mehrfachdiskriminierungen überall da statt, wo Menschen zusammenkommen - unabhängig von ihrer Intention. Das heißt, Diskriminierungen und Mehrfachdiskriminierungen können überall stattfinden: in der Schule, auf der Arbeit, im Fitnessstudio, im Krankenhaus, im Club, in der Partei und im Freiwilligendienst.



Deshalb hilft eine intersektionale Perspektive dabei, die Herausforderung zu analysieren. Wie können zum Beispiel interessierte Freiwillige mit geringen Einkommen, die sich den Freiwilligendienst aufgrund mangelnder finanzieller Mittel kaum leisten können, teilnehmen und Unterstützung erhalten?

Abb.: In der Mitte der Grafik steht das Wort Intersektionalität. Darum herum sind in bunten Formen die Wörter Geschlecht, Fähigkeiten, Alter, Ethnie, Sexuelle Orientierung, Religion, Ort und sozioökonomische Klasse verteilt.

## Reflexionsfragen

Für eine intersektionale und sensible Arbeit können sich in der eigenen Arbeit die folgenden Reflexionsfragen gestellt werden:

### **Fragen an mich als Fachkraft:**

- **Welche Rolle nimmt Intersektionalität aktuell in meinem Alltag ein?**
- **Was gewinne ich durch eine intersektionale Haltung in meiner Arbeit?**
- **Wie kann ich Intersektionalität für mich und mein Umfeld nutzen?**
- **Welche konkreten ersten Schritte sind möglich, um für Intersektionalität im Freiwilligendienst (weiter) zu sensibilisieren?**

### **Fragen an meine Organisation:**

- **Welche Zugangsbarrieren bestehen in meiner Organisation für Menschen, die mehrfachdiskriminiert sind (z. B. **Schwarze queere Menschen mit Behinderung**)?**
- **In welchen Bereichen unserer Strukturen wird Vielfalt als Ressource verstanden – und wo eher als Herausforderung oder „Problem“?**
- **Welche strukturellen Benachteiligungen gibt es im Freiwilligendienst und in der eigenen Organisation?**
- **Gibt es in meinen Seminaren oder in den Einsatzstellen Räume, in denen unterschiedliche Lebensrealitäten geschützt und sichtbar gemacht werden können?**
- **Wie kann ich dafür sorgen, dass Freiwillige nicht auf eine einzige Identität reduziert werden (z. B. „die Person mit **Behinderung**“ oder „der Freiwillige mit Migrationserfahrung/-geschichte“)**

### **Fragen an mein Team:**

- **Welche Lern- oder Fortbildungsangebote zu Intersektionalität fehlen mir oder meinem Team noch?**
- **Welche Stimmen, Perspektiven und Erfahrungen fehlen in unserer Arbeit – und wie können wir sie stärker einbeziehen?**
- **Wie können wir verhindern, dass Intersektionalität nur als „Theorie“ verstanden wird, statt als praktische Haltung im Alltag?**
- **Welche Kooperationen oder Netzwerke könnten uns helfen, unsere Praxis diversitätssensibler zu gestalten?**

# Geschlechtervielfalt und queere Lebensweisen

**Autor\*in: Bastienne Pletat**

Geschlechtervielfalt und queere Lebensweisen sind Teile unserer Gemeinschaft. Der Begriff „queer“ beschreibt **sexuelle Orientierungen**, die nicht heterosexuell sind, sowie Geschlechtsidentitäten, die nichtbinär (also nicht weiblich oder männlich) sind. Seit Jahrzehnten gewinnen sie zunehmend an Sichtbarkeit und in Teilen der Bevölkerung auch an Respekt. Es trauen sich immer mehr Menschen, offen mit ihrer sexuellen Orientierung und/oder **Geschlechtsidentität** umzugehen. Dies gilt insbesondere für jüngere Menschen (und damit die Zielgruppe der Jugendfreiwilligendienste), die mutig und offen zur ihrer **Trans- oder Zwischengeschlechtlichkeit** oder **Nicht-Binarität** stehen. Um die Freiwilligendienste queersensibel und inklusiv zu gestalten, braucht es eine grundlegende Sensibilisierung für queere Lebensrealitäten sowie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Ebenfalls sind angemessene Vorkehrungen bei der Kommunikation, Räumlichkeiten und Verwaltung nötig.

Queere Menschen werden trotz ihrer zunehmenden Sichtbarkeit und Akzeptanz in der Bevölkerung weiterhin oft übersehen, ausgegrenzt und diskriminiert. Die Suizidquote von queeren Jugendlichen ist signifikant erhöht. Oft begegnen queere Menschen in den prägenden Phasen ihres Lebens wenigen, bis keinen Vorbildern und sie sind vergleichsweise schlecht vernetzt. Dies kann zu großer Unsicherheit und Einsamkeit führen. Zudem sind queere bzw. **LSBTIQ+** Menschen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, intergeschlechtliche und queere Menschen und weitere Geschlechtsidentitäten) in besonderer Weise feindlicher Gewalt ausgesetzt. [Laut dem BMBFSFJ](#) sind registrierte Fälle von Hasskriminalität gegen LSBTIQ+ Menschen im Jahr 2022 sogar gestiegen. Diese Tatsachen unterstreichen die Notwendigkeit, für queerfreundliche und sichere Bedingungen in den Freiwilligendiensten Sorge zu tragen.

## Selbstbezeichnung und Identität

Die eigene Identität in Worte zu fassen, stellt eine Herausforderung dar. Für das eigene Geschlecht und die sexuelle Orientierung gibt es viele Möglichkeiten der Selbstbezeichnung. Definitionen der verschiedenen Selbstbezeichnungen und Begrifflichkeiten sexueller Orientierung und geschlechtlicher Vielfalt finden sich im [Glossar des Regenbogenportals](#) der Bundesregierung oder im Glossar dieser Broschüre.

**Geschlecht** hat verschiedene Ebenen. Neben den körperlichen Komponenten, wie Hormonen und Chromosomen oder Geschlechtsorganen, sind vor allem die sozialen Komponenten (z.B. Selbstwahrnehmung) von großer Bedeutung. Diese Ebenen können alle übereinstimmen, müssen sie aber nicht. Aus der unterschiedlichen Übereinstimmung oder Inkongruenz zwischen sozialen und körperlichen Ebenen ergeben sich Geschlechtsidentitäten wie cisgender, männlich, weiblich, trans\*, inter\*, nichtbinär, agender und weitere.

Bei der Vielfalt **romantischer und sexueller Orientierung** dreht sich alles um Liebe und/oder sexuelle Anziehung. Da dies in Zusammenhang mit dem Geschlecht der jeweiligen Person gebracht wird, gibt es hierfür unterschiedliche Begriffe und Selbstbezeichnungen wie hetero-, homo-, bi-, pan- oder asexuell sowie schwul, lesbisch, queer und aromantisch.



## Sensible Kommunikation und Outing

Sprache soll Realität in Worte fassen. Queere bzw. **LSBTIQ+** Menschen befinden sich genauso in der Mitte der Gesellschaft wie nicht-queere Menschen. Dies muss sich auch in der Sprache zeigen. Die deutsche Sprache ist maskulin und binär geprägt und bildet damit nicht die volle und komplexe Realität ab. Gendern in Wort und Schrift ist daher notwendig. Damit möglichst viele Personen sich angesprochen und einbezogen fühlen, sollte, wo möglich und angebracht, eine genderneutrale Sprache verwendet werden, sofern dies der Barrierefreiheit nicht entgegensteht.

Viele Personen fühlen sich auch zwischen oder jenseits der Geschlechtsbinarität von Männlichkeit und Weiblichkeit verortet. Dies sollte bei der Erstellung von Materialien, Formularen und anderen Unterlagen berücksichtigt werden. Im Bewerbungsverfahren baut es bspw. Hürden ab, wenn Freiwillige neben männlich und weiblich auch eine neutrale Anrede wählen können. Um **Misgendern** zu vermeiden, kann in der Kommunikation mit Freiwilligen eine genderneutrale Anrede verwendet werden: z.B. „Guten Morgen Laura Schmidt“ anstatt „Liebe Frau Schmidt“.

Zu Beginn des Freiwilligendienstes sollten Wunschnamen und Pronomen der Freiwilligen abgefragt werden. Vertrauen sich Freiwillige ihren Pädagog\*innen gegenüber an, sich als

queer, trans\*, inter\* usw. zu outen, sollte grundsätzlich mit **Aufgeschlossenheit, Wertschätzung und Vertraulichkeit** reagiert werden. Bei Unsicherheiten und Unklarheiten sind respektvolle Fragen auch unterstützend. Mit dieser Offenbarung macht sich ein Mensch sehr verletzlich. Daher sollte es in jedem Fall unterlassen werden, diese vertrauliche Information öffentlich zu machen. Insbesondere in der Kommunikation zwischen dem Träger und der Einsatzstelle, oder mit anderen Freiwilligen, sollte die gewünschte Selbstbezeichnung und die Privatsphäre der Freiwilligen respektiert werden. Träger sollten vorsichtig darauf achten, dass sie keine Freiwilligen „fremd-outen“, bspw. durch das Mitteilen einer Diskrepanz zwischen amtlichen und erwünschten Namen und Pronomen.

## Gendersensible Verwaltung im Freiwilligendienst

Bei trans\*, inter\* und **nicht-binären** Freiwilligen können auf Verwaltungsebene Hürden auftreten. Konnte noch keine Namens- und Personenstandsänderung erfolgen, gibt es eine Diskrepanz zwischen Wunschnamen und amtlichen Namen. Zeugnisse und Dienstvereinbarungen müssen Letzteres enthalten. An allen anderen Stellen sollte man mit dem Wunschnamen und dem Wunschpronomen arbeiten. Dies zeigt nicht nur Respekt gegenüber der betreffenden Person, sondern verhindert zudem Fremd-Outings. Sobald eine amtliche Namensänderung vollzogen wurde, müssen auf Wunsch des\*der Freiwilligen alle Dokumente rückwirkend abgeändert werden.

Falls eine Namens- und Personenstandsänderung noch nicht vorgenommen wurde, können Träger Zeugnisse zweimal ausstellen: Eine offizielle Kopie mit dem amtlichen Namen und eine zusätzliche Kopie mit dem Wunschnamen. Somit können Freiwillige das Zeugnis mit dem Wunschnamen für künftige Bewerbungen nutzen, auch wenn sie noch keine Namens- und Personenstandsänderung vorgenommen haben.

## Im Seminarkontext

Die Seminare im Freiwilligendienst sind Orte wertvoller Bildungsarbeit. Sie bieten die Möglichkeit, vielfältige Themen mit Freiwilligen zu besprechen. Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung ist ein relevantes gesellschaftliches Thema, das für Seminare in den Freiwilligendiensten geeignet ist. Durch die sensible und diskriminierungskritische Behandlung dieses Themas auf Seminaren kann zu **LSBTIQ+** und queeren Lebensweisen sensibilisiert und **Diskriminierung** vorgebeugt werden.

Bei der Behandlung von queeren Themen im Seminarkontext ist die eigene Haltung der pädagogischen Mitarbeitenden besonders bei kritischen Meinungsäußerungen gefragt. Der Umgang mit solchen Aussagen sollte immer verhältnismäßig und lösungsorientiert erfolgen. Bei Erniedrigungen, Mobbing oder Androhung von Gewalt ist die Grenze überschritten und ein Eingreifen dringend erforderlich. Präventiv hilft es, sich offen mit der Thematik zu befassen. In allen Bundesländern gibt es u.a. Bildungsinitiativen, die Workshops und Vorträge zu queeren Themen anbieten. Eine Einheit zu diesen Themen im Seminarkontext kann kritische Situationen entschärfen.

In den Seminaren können pädagogische Mitarbeitende dazu beitragen, dass auch queere und LSBTIQ+ Menschen sich wiederfinden und repräsentiert fühlen. Seminarunterlagen sollten eine inklusive, genderneutrale Sprache verwenden. Bei der Zimmerverteilung ist es sinnvoll, mit betreffenden Personen zu besprechen, in welchem Zimmer sie sich wohl fühlen würden. Es sollte neben Zimmern für männliche und weibliche Freiwillige auch Optionen für gemischte Zimmer geben. Nach Möglichkeit sollte trans\*, inter\* und nicht-binären Personen bei Bedarf ein Einzelzimmer angeboten werden.

Es sollte darauf geachtet werden, dass WC-Räume auch für inter\*, nichtbinär und trans\* Freiwillige inklusiv zugänglich gemacht werden. Oft bieten sich barrierefreie WC-Räume als passende Option für geschlechtsneutrale Toiletten an. Falls keine geschlechtsneutralen Toiletten im Seminarhaus vorhanden sind, kommen verschiedene kreative Lösungen zum Einsatz: Zum Beispiel kann an der Tür zu den Damentoiletten ein Hinweis angebracht werden, dass die WC-Räume auch für inter\*, nichtbinär und trans\* Freiwillige offenstehen. Für solche Ausschielderungen eignen sich die Abkürzung **FLI\*NTA**

(Frauen, Lesben, Inter\*, Nichtbinär, Trans\* und Agender) sowie Symbole, die die Geschlechtervielfalt abbilden, wie bspw. das trans\* Symbol (siehe Icon). Alternativ können die WC-Räume – ohne Zuordnung nach Gender oder Geschlecht – einfach als „Steh- und Sitzklos“ und „nur Sitzklos“ bzw. als „Unisex-Toilette“ oder „All Gender Restroom“ ausgeschildert werden. Alternativ kann einfach mit den Freiwilligen abgestimmt werden, dass jede Person die WC-Räume benutzen darf, in der sie sich wohl fühlt.



# Antisemitismus erkennen und benennen

**Autorin: Katinka Meyer**

**Antisemitismus** ist eine Form der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, die sich gegen Juden\*Jüdinnen als Personen richtet. Antisemitismus zeigt sich darüber hinaus in Verschwörungserzählungen und tritt oft chiffriert auf.

Der folgende Text gibt einen Einblick in das Thema Antisemitismus mit seinen unterschiedlichen Erscheinungsformen und vermittelt erste Handlungsansätze im Umgang mit Antisemitismus im beruflichen Alltag.

In Deutschland leben etwa 225.000 Jüdinnen\*Juden. Während nicht-jüdische Deutsche Antisemitismus lange nicht wahrnahmen oder als Problem einzelner Milieus externalisierten, war für Jüdinnen\*Juden Antisemitismus schon immer alltagsprägend. Die Einstellungsforschung weist seit Jahren auf ein konstant hohes Niveau an Zustimmungen zu antisemitischen Aussagen aller sozialer Schichten hin. Seit dem 7. Oktober 2023 hat sich die Situation deutlich verschärft: Die Massaker der Hamas an israelischen Zivilist\*innen und Soldat\*innen sowie der Gaza-Krieg führten zu einer massiven Zunahme antisemitischer Vorfälle auch in Deutschland. Im Jahr 2024 wurden durchschnittlich knapp 24 Vorfälle pro Tag bundesweit registriert, die von israelfeindlichen Schmierereien, über Beleidigungen und körperlicher Gewalt gegenüber Personen bis hin zu Brandanschlägen auf jüdische Einrichtungen reichten.<sup>2</sup> Die Dunkelziffer liegt deutlich höher. Jüdinnen\*Juden fühlen sich zunehmend bedroht, viele trauen sich nicht mehr jüdische Symbole offen zu tragen oder verschweigen, dass sie jüdisch sind, aus Angst vor antisemitischen Angriffen.

<sup>2</sup> Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e. V. (Bundesverband RIAS) (2024): Jahresbericht. Antisemitische Vorfälle in Deutschland, <https://report-antisemitism.de/bundesverband-rias/#publications>.

## Diversitätssensibel in der pädagogischen Begleitung

Pädagogische Fachkräfte können dazu beitragen, dass sich jüdische Freiwillige in ihrer Einsatzstelle und in den Seminaren sicherer fühlen. Zu einer diversitätssensiblen Haltung gehört es, die Gruppe der Freiwilligen in ihrer Vielfältigkeit wahrzunehmen, die verschiedenen, sich möglicherweise überlagernden Diskriminierungserfahrungen zu erkennen und die daraus resultierenden Bedürfnisse der Betroffenen mitzudenken. Eine diskriminierungs- und machtkritische Haltung der Fachkräfte ist dabei grundlegend.

Achten Sie darauf, in Ihrer (An-)Sprache keine Zuschreibungen zu machen, sondern geben Sie den Freiwilligen die Möglichkeit sich selbst vorzustellen und zu entscheiden, in welcher Runde sie welche Identitäten preisgeben. Vermeiden Sie es, die Freiwilligen zu Repräsentant\*innen einer bestimmten Minderheit oder Expert\*innen einzelner kriegerischer Konflikte zu machen, für die Sie sprechen können sollen. Dies wird den individuellen Erfahrungen und Selbstidentifikationen nicht gerecht. Geben Sie zugleich den Raum für Selbstentfaltung und ermöglichen Sie beispielsweise die Einhaltung von Speisevorschriften, Ernährungsformen oder Feiertagen.

Antisemitismus betrifft Jüdinnen\*Juden und Menschen, die als jüdisch wahrgenommen werden. Doch Antisemitismus hat nichts mit Jüdinnen\*Juden selbst zu tun – es handelt sich um eine Vorstellung, eine Projektion von dem, wie Jüdinnen\*Juden sind. In der nicht-jüdischen Mehrheitsbevölkerung gibt es wenig Wissen darüber, was jüdisch sein bedeutet. Ein grundlegendes Verständnis der unterschiedlichen Vorstellungen vom Jüdischsein ist ein wichtiger Bestandteil einer antisemitismuskritischen Haltung.

Die Frage, wer jüdisch ist, wird auch unter Jüdinnen\*Juden unterschiedlich aufgefasst. Die strenge Auslegung der Halacha, wonach jüdisch ist, wer eine jüdische Mutter hat oder zum Judentum übergetreten ist, wird von säkularen Jüdinnen\*Juden als zu eng abgelehnt. Jüdinnen\*Juden identifizieren sich auf sehr unterschiedliche Weise mit ihrem Jüdischsein. Nur 42 Prozent der Jüdinnen\*Juden in Deutschland sind in einer jüdischen Gemeinde organisiert.<sup>3</sup> Jüdinnen\*Juden begreifen ihr Jüdischsein beispielsweise als Familientradition, andere als Zugehörigkeit zu einer Community, einige haben Verwandte in Israel, andere verstehen sich als Teil der weltweiten Diaspora. Mindestens 90 Prozent der heute in Deutschland lebenden Jüdinnen\*Juden sind im Laufe der 1990er Jahre als sog. Kontingentflüchtlinge aus den ehemaligen Staaten der Sowjetunion nach Deutschland migriert. So unterschiedlich die Bezüge zum Judentum und Jüdischsein sind, teilen Jüdinnen\*Juden jedoch die Erfahrung von antisemitischen Zuschreibungen in ihrem Alltag.

## Formen von Antisemitismus heute: traditionell, modern, israelbezogen

Um Antisemitismus entgegen treten zu können, ist es wichtig, ihn zu erkennen. Laut der Arbeitsdefinition der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA), die auch der Bundesregierung als Grundlage zur Bekämpfung von Antisemitismus dient, ist Antisemitismus „eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort und Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“<sup>4</sup> Wenn gleich Antisemitismus Jahrhunderte alt

ist, überdauern antisemitische Bilder und Motive die Zeit und passen sich gesellschaftlichem Wandel an. Insbesondere in Krisensituationen werden **antisemitische Verschwörungserzählungen** des **modernen Antisemitismus** herangezogen, um die komplexe Realität zu vereinfachen und vermeintliche Schuldige zu finden. Jüdinnen\*Juden werden dabei als vermeintliche Strippenzieher\*innen oder als Profiteur\*innen von Krisen ausgemacht.

Äußert sich Antisemitismus in Form von Relativierung, Bagatellisierungen und Leugnungen der Verbrechen des Holocaust wird von **Post-Shoah-Antisemitismus** als einer Form der Schuld- und Erinnerungsabwehr gesprochen. Hierzu zählen auch die Behauptungen, dass Jüdinnen\*Juden aus dem Holocaust Profit schlagen wollten.

Die derzeit häufigste Form von geäußertem Antisemitismus bezieht sich auf den Staat Israel. Nicht jede Kritik an Maßnahmen der israelischen Regierung ist antisemitisch. In der Auseinandersetzung mit dem Nahostkonflikt und dem jüngsten Krieg in Gaza ist eine menschenrechtliche Haltung unerlässlich, die alle Opfer des Krieges anerkennt. Doch wie lässt sich eine kritische Haltung gegenüber dem Staat Israel und dem aktuellen Krieg von einer antisemitischen Aussage unterscheiden? Es ist wichtig genau hinzuhören und eine Kritik differenziert zu formulieren. Wenn antisemitische Bilder und Mythen reaktiviert, die Situation in Gaza mit nationalsozialistischen Ghettos oder Netanjahu mit Hitler verglichen, alle Jüdinnen\*Juden für das israelische Politik verantwortlich gemacht werden oder der Staat Israel als Ganzes in Frage gestellt wird, lässt sich von **Israelbezogenem Antisemitismus** sprechen.

Antisemitisch ist auch, wenn »Du Jude!« als Schimpfwort genutzt wird, um andere zu diskreditieren. Jüdinnen\*Juden auf ihr Jüdischsein zu reduzieren oder sie als »anders« und nicht zugehörig wahrzunehmen, wird als **antisemitisches „Othering“** bezeichnet.

<sup>3</sup> Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. (2024): Mitgliederstatistik 2024 der jüdischen Gemeinden und Landesverbände in Deutschland.

<sup>4</sup> Arbeitsdefinition von Antisemitismus der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA): <https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-antisemitismus>.

## Was tun bei einem antisemitischen Vorfall mit Freiwilligen oder Kolleg\*innen

Wenn es zu einer antisemitischen Aussage kommt, **ist es wichtig das Verhalten der Verursacher\*in oder der Aggressor\*in zu stoppen und eine klare Haltung zu zeigen** („Eine solche Aussage dulde ich hier nicht.“) – auch wenn Ihrer Kenntnis nach keine jüdischen Personen anwesend sind. Reagieren Sie immer – auch bei verstecktem oder nicht beabsichtigtem Antisemitismus. Wenn diskriminierende Aussagen toleriert oder überhört werden, ermutigt dies Beteiligte zu weiteren antisemitischen Ausgrenzungen und schränkt andererseits Betroffene weiter ein. **Übernehmen Sie die Verantwortung für ein menschenrechtsbasiertes, diskriminierungskritisches Klima und stärken Sie die Perspektiven der Betroffenen.**

**Machen Sie gegenüber der ausübenden Person deutlich, dass es sich um Antisemitismus handelt, ohne die verantwortliche Person zu verurteilen.** Trennen Sie zwischen Person und Aussage. Bedenken Sie, dass eine Aussage bzw. Tat antisemitisch sein kann, auch wenn dies nicht beabsichtigt war.

**Schützen Sie Betroffene von Antisemitismus, wenn diese angegriffen werden.** Im Fokus sollten die Erfahrungen und Wahrnehmungen der\*des Betroffenen stehen, nicht die antisemitische Äußerung oder deren Motivation. Es geht um die Wirkung, nicht um die Intention einer Aussage.

Erst im zweiten Schritt müssen antisemitische Äußerungen und **Diskriminierung** pädagogisch bearbeitet werden. Auch hier dürfen keine Stigmatisierungen und Verallgemeinerungen erfolgen. Antisemitismus wird oft einseitig der arabischen oder muslimischen wahrgenommenen Community zugeschrieben, was eine weitere Diskriminierung und rassistische Zuschreibungen zur Folge hat. Bleiben Sie also konkret: **Besprechen Sie den konkreten Vorfall und reflektieren Sie dessen Hintergründe.**

Suchen Sie ggf. ein Zwiegespräch mit der verantwortlichen Person und stellen Sie Nachfragen, um zu verstehen, was gemeint war. Geben sie der Person die Möglichkeit zur Reflexion.

Tauschen Sie sich mit Ihren Kolleg\*innen über den Vorfall aus und **überlegen Sie gemeinsam, welche zusätzlichen Maßnahmen sinnvoll sein könnten** – möglicherweise auch als Unterstützung oder Fortbildung Ihres Teams durch eine Beratungsstelle wie [OFEK e.V.](#), Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung. Kommunizieren Sie transparent mit der Betroffenen und erfragen Sie weitere Bedarfe.

**Entwickeln Sie langfristige Strategien und Konzepte, um ähnliche Vorfälle zu reduzieren und den Umgang mit antisemitischen Vorfällen zu professionalisieren.** Eine Sensibilisierung für und Auseinandersetzung mit Antisemitismus ist ein Lernprozess, der eine kritische Selbstreflexion und Offenheit für eine Auseinandersetzung benötigt.

Hierbei kann die „Checkliste antisemitisch-kritische Schule“ aus der Handreichung „Umgang mit Antisemitismus“ des Anne Frank Zentrums eine erste Orientierung sein.

# Antirassistisch handeln – rassismuskritisch denken

**Autor: Jannik Willers**

Freiwilligendienste leben von Begegnung und Zusammenarbeit. Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion, **Hautfarbe**, Sprache, sexueller Orientierung und sozialer Hintergründe bringen Erfahrungen, Ideen und Perspektiven mit. Diese Vielfalt macht Freiwilligendienste wertvoll – sie sind aber nicht automatisch ein geschützter Raum vor **Diskriminierung** und **Rassismus**.

**Vielfalt kann nur dann wirken, wenn wir aktiv gegen Diskriminierung vorgehen und Strukturen schaffen, in denen sich alle willkommen fühlen.** Das bedeutet: Rassismus klar zu benennen, ihm entgegenzutreten und die eigenen Denk- und Handlungsmuster kritisch zu prüfen.

## Rassismus erkennen

Um Rassismus zu erkennen, können sich die folgenden Reflexionsfragen im Kontext der eigenen Arbeit gestellt werden:

### 1. Sprache & Aussagen

- Werden Freiwillige mit abwertenden Begriffen, Schimpfwörtern oder Witzen beschrieben?
- Werden Freiwillige auf ihr „Aussehen“ oder ihre Herkunft reduziert („Du bist exotisch“, „ihr Leute seid immer so ...“)?
- Werden Eigenschaften ganzen Gruppen zugeschrieben („Alle XY sind faul/kriminell/schlau“)?

### 2. Verhalten im Alltag

- Werden Freiwillige **anders behandelt**, nur wegen Herkunft, Hautfarbe oder Religion (z. B. schlechterer Service im Restaurant, Freiwillige werden zu Unrecht häufiger ermahnt)?

- Werden Freiwillige im Seminarkontext oder Team **ausgegrenzt** („Du gehörst nicht dazu“)?
- Erleben Freiwillige **ständige Nachfragen** („Wo kommst du wirklich/eigentlich her?“), obwohl es nicht relevant ist?

### 3. Macht & Strukturen

- Werden potenzielle Freiwillige mit „ausländisch klingendem Namen“ öfter im Bewerbungsverfahren abgelehnt, obwohl die Qualifikation passt?
- Haben bestimmte Freiwillige **schlechtere Chancen** beim Zugang zu Wohnungen in der Stadt, in der der Freiwilligendienst stattfinden soll?
- Gibt es Regeln oder Traditionen, die bestimmte Menschen **systematisch benachteiligen** (z. B. Mentoring folgt oft dem Prinzip „Ähnlichkeit schafft Vertrauen“, wichtige Informationen zirkulieren informell, Socializing (Alkohol, bestimmte Orte, Sprache) wirkt ausschließend)?

- Werden Freiwilligen weniger Verantwortung zugetraut oder einige Aufgaben erst gar nicht übertragen, die z. B. ein vermeintlich höheres Niveau in der „Muttersprache“ benötigen?

### 4. Medien & Bilder

- Werden bestimmte Freiwillige in der Öffentlichkeitsarbeit **immer in derselben (negativen) Rolle** dargestellt?
- Fehlen **positive oder vielfältige Darstellungen** von Freiwilligen unterschiedlicher Herkunft?

## Was bedeutet Antirassismus?

Antirassismus ist mehr als die bloße Ablehnung rassistischer Haltungen. Es ist ein **bewusstes, aktives Handeln** gegen jede Form von Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Herkunft oder kulturellem Hintergrund.

Das umfasst:

- **Rassismus erkennen und ansprechen** – auch in scheinbar harmlosen Bemerkungen.
- **Betroffene unterstützen** – zuhören, ernst nehmen, Rückhalt geben.
- **Ungleichheiten abbauen** – durch faire Regeln, Zugänge und Beteiligungsmöglichkeiten.
- **Solidarität zeigen** – im Seminar, Einsatzstellen oder Alltag.

Antirassismus heißt, Verantwortung zu übernehmen – nicht nur, wenn wir selbst betroffen sind, sondern immer dann, wenn wir Ungerechtigkeit sehen.

## Was bedeutet Rassismuskritik?

**Rassismuskritik** geht einen Schritt weiter:

- Sie untersucht, **wie Rassismus in gesellschaftlichen Strukturen verankert ist** – in Gesetzen, Institutionen, Bildung, Medien und im Arbeitsleben.
- Sie fragt nach **Macht und Privilegien**: Wer profitiert von bestehenden Regeln und Gewohnheiten, wer wird benachteiligt?
- Sie ermutigt dazu, **die eigene Position zu reflektieren**: Welche Vorteile genieße ich möglicherweise, ohne sie bewusst wahrzunehmen?
- Sie versteht, dass **Rassismus** nicht nur das Problem „einzelner Menschen“ ist, sondern **ein System**, das wir gemeinsam verändern müssen.

Rassismuskritisch zu handeln bedeutet, aufmerksam zu bleiben, sich weiterzubilden und bereit zu sein, das eigene Verhalten anzupassen. Diese Einstellung sollte im Freiwilligendienst gelebt werden, um Freiwillige vor Diskriminierungserfahrungen bestmöglich zu schützen.

### Mini-Checkliste: Rassismuskritisch handeln

- ✓ Zuhören, bevor man urteilt
- ✓ Fragen stellen, wenn etwas unklar ist
- ✓ Eigene Routinen, Position und Strukturen hinterfragen
- ✓ Diskriminierung nicht stillschweigend hinnehmen
- ✓ Dranbleiben – auch, wenn es anstrengend ist.

## Fünf praxisnahe Tipps für den Freiwilligendienst

### 1. Eigene Haltung prüfen

- Nimm dir regelmäßig Zeit zur Selbstreflexion.
- Frage dich: „Handle ich allen Menschen gegenüber gleich – unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder Religion?“

### 2. Sprache bewusst einsetzen

- Vermeide Begriffe mit diskriminierender Geschichte – z. B. Fremdbezeichnungen von Personengruppen (kolonialrassistische Bezeichnung für Schwarze Menschen, Fremdbezeichnung und homogenisierender Begriff für Sinti:zze & Rom:nja, ...)
- Nutze Formulierungen, die alle einschließen – z. B. BIPoC

### 3. Zivilcourage zeigen

- Sprich rassistische Äußerungen oder Handlungen klar an – auch wenn es unangenehm ist.
- Unterstütze Betroffene, indem du ihre Perspektive ernst nimmst.

### 4. Perspektivenvielfalt fördern

- Hole bewusst verschiedene Stimmen in Entscheidungsprozesse.
- Verteile Aufgaben und Verantwortungen transparent und gerecht.

### 5. Lernbereitschaft leben

- Besuche Fortbildungen zu Antirassismus und Diversität.
- Lies Bücher, höre Podcasts und folge Autor\*innen, die aus eigener Erfahrung über Rassismus sprechen (Dazu findest du in dem Kapitel „Weiterführende Literatur“ eine Auswahl).

## Handlungsempfehlungen für den pädagogischen Raum

Rassistische oder diskriminierende Aussagen können auch in Seminaren vorkommen. Umso wichtiger ist es, dass Fachkräfte angemessen reagieren und einen klaren Rahmen setzen. Die folgenden Methoden sind dabei eine zentrale Unterstützung: Sie helfen nicht nur, respektvolle Lernräume zu gestalten, sondern befähigen die Teilnehmenden zugleich, auch in ihren Einsatzstellen im Freiwilligendienst keine Rassismen zu reproduzieren. So tragen Seminare unmittelbar dazu bei, eine Haltung der Achtsamkeit und Solidarität zu fördern.

### Überzeugen

#### Perspektivwechsel & Empathie fördern

- Fragen stellen wie: „Was würdest du tun, wenn du in dieser Situation wärst?“, „Stell dir vor, du wärst selbst betroffen.“
- Wichtig: Dieser Perspektivwechsel ist **nur bedingt möglich**. Wer selbst nicht von Rassismus betroffen ist, kann die Erfahrungen nicht vollständig nachempfinden. Was jedoch spürbar ist: das **Ungerechtigkeitsempfinden** – ein zentraler Anknüpfungspunkt für solidarisches Handeln.

#### Ich-Botschaften einsetzen

- „Wenn du (Aussage), fühle ich mich (Gefühl), weil (Begründung). Ich wünsche mir... (Wir-Satz).“
- Verdeutlicht Gefühle und macht Bedürfnisse sichtbar.

#### Eigene Erfahrungen & positive Beispiele einbringen

- Persönliche Geschichten erzählen.
- Gegenbeispiele nennen, die Vielfalt und Respekt sichtbar machen.

#### Mit Wissen argumentieren

- Auf Fakten und konkrete Beispiele zurückgreifen.
- Gut belegte Informationen stärken die Position.

## Hinterfragen

### Gespräch durch Nachfragen öffnen

- „Wie meinst du das?“
- „Woher weißt du das?“
- „Hast du damit eigene Erfahrungen gemacht?“

### Paraphrasieren

- Gesagtes in eigenen Worten wiederholen, um Missverständnisse zu klären.

### Das „die“ auflösen

- „Wen genau meinst du mit **die**?“  
„Was heißt für dich **alle**?“

### Widersprüche aufzeigen

- Folgen diskriminierender Aussagen benennen.

## Solidarisieren

### Nicht allein gegen alle

- Gegenstimmen suchen und die Gruppe aktiv einbeziehen.
- Fragen wie: „Was denkst du dazu?“ oder „Wie seht ihr das?“ öffnen die Debatte im Seminar. --> So wird die Unterstützung für Betroffene gestärkt.

## Unterbinden

### Klare Grenzen setzen

- Gesprächsregeln einfordern.
- Aufforderungen klar formulieren: „Lass es bitte gut sein!“ oder „Ich möchte darüber nicht weiterreden!“

### Code of Conduct

- Bereits **vor Beginn des Seminars** gemeinsam mit den Freiwilligen Regeln entwickeln.
- Schafft eine **verbindliche Grundlage** für respektvolle Kommunikation.

### Eigene Position verdeutlichen

- „Ich habe eine andere Meinung.“
- „Ich möchte darüber nicht weiter diskutieren.“

## Abschließende Empfehlungen

Nach rassistischen Vorfällen sollte das Wohlbefinden der diskriminierten Freiwilligen stets an erster Stelle stehen. Kommt es im Rahmen von Seminaren zu rassistischen Äußerungen durch Freiwillige, interne- oder externe Referent\*innen, ist es wichtig, diese **unmittelbar zu thematisieren** und nicht unkommentiert stehen zu lassen. Provozierende oder diskriminierende Aussagen sollten im offenen Dialog aufgearbeitet und pädagogisch reflektiert werden, sodass alle Beteiligten ihre Wirkung verstehen können.

Falls Unsicherheit besteht, ob es sich tatsächlich um Rassismus handelt, ist es ratsam, nach dem Seminar Rücksprache zu halten – sei es mit Kolleg\*innen oder mit spezialisierten Fachstellen. Auf diese Weise kann die Situation eingeschätzt und, falls notwendig, im Nachgang noch einmal mit der Gruppe aufgegriffen werden.

Entscheidend ist, die Problematik klar und unmissverständlich zu benennen – nicht zu relativieren oder gar zu übergehen. Nur so lässt sich eine Haltung der Verantwortung und Solidarität im Seminar nachhaltig fördern.



# Jugendhilfe und dann? – Benachteiligung aufgrund sozialer Herkunft

Autorinnen: Lea Bayer und Anna Fuchs

## Eine kurze Übersicht rund um das Thema Leaving Care

Wenn junge Menschen aus der stationären Jugendhilfe in ein selbstständiges Leben starten, stehen sie vor besonderen Herausforderungen – meist deutlich früher als ihre Altersgenoss\*innen und mit deutlich weniger Ressourcen. Während viele junge Erwachsene mit Mitte 20 noch bei den Eltern wohnen, müssen Careleaver\*innen die Jugendhilfe meist mit Erreichen ihres 18. Geburtstages verlassen.

Dabei sind sie oft auf sich allein gestellt: Oftmals ohne familiären Rückhalt oder andere verlässliche soziale Netzwerke, mit ungesicherter finanzieller Situation, ohne die Option einer Rückkehr in Phasen der Krise und nicht selten mit psychischer Vorbelastung. Hinzukommen weiterhin Faktoren wie der erschwerte Zugang zu Wohnraum, einem häufig zeitgleich stattfindenden Einstieg ins Berufsleben, Diskriminierungs- sowie Stigmatisierungserfahrungen u.v.m. All das macht den Übergang (auch: Leaving Care Prozess) zu einer besonders vulnerablen Phase im Leben der jungen Menschen.

Häufigste Gründe für Inobhutnahme 2021 laut statistischem Bundesamt in chronologischer Reihenfolge: Überforderung der Eltern, unbegleitete Einreise aus dem Ausland, Anzeichen für Vernachlässigung, Anzeichen für körperliche Misshandlung, Beziehungsprobleme, Anzeichen für psychische Misshandlung

## 1. Wer oder was sind Careleaver\*innen?

Junge Menschen, die in der stationären Jugendhilfe oder in Pflegefamilien leben, werden als Care-Receiver\*innen bezeichnet. In Deutschland betrifft das eine nicht unerhebliche Zahl: **Im Jahr 2024 lebten laut Statistischem Bundesamt rund 128.000 junge Menschen in Heimen und etwa 87.000 in Pflegefamilien.**<sup>5</sup>

Der Begriff „Careleaver“ (engl. für „Fürsorge- bzw. Pflege-Verlasser“) bezeichnet junge Menschen, die einen Teil ihres Lebens in der stationären Jugendhilfe verbracht haben und den Übergang in ein eigenständiges Leben bewältigen – oder diesen bereits bewältigt haben.

Auch im deutschsprachigen Raum hat sich der Begriff als **Selbstbezeichnung** etabliert – bewusst in **Abgrenzung zu stigmatisierenden Begriffen** wie „Heimkind“.

Letzterer ist bis heute mit negativen Bildern verknüpft und erhält Stigmata, etwa aus der Zeit der geschlossenen Heime und schwarzen Pädagogik der 1950er und 1960er Jahre. Dort dienten Begriffe wie „verwahrlost“ oder „schwer erziehbar“ als Etikett für die jungen Menschen und reduzierte sie auf ihre Unterbringung in den Einrichtungen.

Dabei sind die **Gründe für eine stationäre Unterbringung** so **vielfältig** wie die Biografien der betroffenen jungen Menschen selbst.

<sup>5</sup> Destatis, Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr.435. Seit 2017 erstmals wieder mehr junge Menschen in Heimen und Pflegefamilien, 19.11.2024, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24\\_435\\_225.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24_435_225.html), zuletzt abgerufen: 07.01.2026.

### Gründe für eine Unterbringung in der stationären Jugendhilfe:

- Erziehungskompetenz der Eltern mangelhaft/ gefährdend für das Kind
- Suchterkrankung oder psychische Erkrankung der Eltern
- Gewalt im Elternhaus
- sexualisierte Gewalt
- Entwicklungs- und/oder Verhaltensstörungen des Kindes
- Überforderung der Eltern
- Tod/schwere Erkrankung der Eltern

**Der Begriff Careleaver\*in soll negative Assoziationen vermeiden, Stigmatisierung entgegenwirken und die vielfältigen Herausforderungen im „Leaving Care“ Prozess differenzierter abbilden.**

## 2. Besondere Herausforderungen beim Übergang ins Erwachsenenalter

Die Adoleszenz gilt als eine Phase der Veränderungen und Herausforderungen. Individuelle Übergänge und Entwicklungsprozesse brauchen Zeit um durchlebt und bewältigt zu werden. Für Careleaver\*innen ist dieser Übergang mit erhöhten Risiken verbunden, denn sie müssen ihn oftmals ohne stabile soziale Unterstützung, familiären Rückhalt oder finanzielle Sicherheit bewältigen.

Internationale Studien zeigen: Careleaver\*innen haben beim Übergang ins Erwachsenenalter erhebliche Nachteile gegenüber Jugendlichen, die in ihren Herkunftsfamilien aufwachsen, insbesondere im Bereich sozialer Unterstützung (vgl. Köngeter et al. 2012).

Die Phase der Transition vom Jugend- ins junge Erwachsenenalter ist in der heutigen Zeit mehr denn je geprägt von Brüchen, persönlichem Aussteigen, einer immer größer werdenden Auswahl an Optionen, längeren Ausbildungszeiten und einer größeren Vielfalt an Entscheidungsverpflichtungen. Dies verlangt jungen Menschen hohe Anpassungs- und Bewältigungsleistungen ab, die immer auch mit einem erhöhten Risiko des Scheiterns einhergehen. (vgl. Klein et. al 2020)

Entwicklungspsychologische Modelle (vgl. u.a Bauer et al. 2021, Erikson et al. 2003) machen deutlich: Jugendliche brauchen Zeit, Unterstützung und sichere Räume für einen gelingenden Übergang. Es zeigt sich deutlich, dass Careleaver\*innen dabei im Vergleich zu ihren Altersgenoss\*innen vor besonderen Herausforderungen stehen.

Das von Erikson beschriebene „psychosoziale Moratorium“ – eine Phase, in der junge Menschen sich ausprobieren dürfen, ohne sofort Verantwortung übernehmen zu müssen (z.B. hinsichtlich ihrer Berufswahl, etc.) – bleibt Careleaver\*innen oft verwehrt. Ihnen fehlen oftmals sowohl emotionale Sicherheit als auch der nötige gesellschaftliche Schonraum. Die Erwartung, mit 18 „fertig“ zu sein, ignoriert biografische Belastungen und strukturelle Hürden.

Careleaver\*innen sind unter anderem aufgrund des Mangels an verbindlichen sozialen Unterstützungsressourcen, sowie ihren oftmals prekären (finanziellen, emotionalen, etc.) Situationen in dieser kritischen Lebensphase besonders auf länger andauernde (staatliche) Unterstützung und Begleitung angewiesen. Auch Optionen, wie die (seit 2021) gesetzlich verankerte Nachbetreuung (§41a SGB VIII), können das nicht vollständig auffangen, auch, da ihre Umsetzung in der Praxis stark variiert und der Zugang dazu nicht immer einfach und oftmals unzureichend bekannt ist.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): 17. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lage junger Menschen und die Bestrebungen und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe, S. 413; 420.

### Denn Careleaver\*innen:

- müssen früh ein hohes Maß an Verantwortung übernehmen
- haben nachweislich geringere Bildungs- und Ausbildungschancen
- verfügen über wenig (Schon)Räume, um sich auszuprobieren
- erhalten nach ihrem 18. Lebensjahr oftmals keine (sozialstaatliche) Unterstützung in der Jugendhilfe mehr
- sind aufgrund einschneidender biografischer Erlebnisse häufig zusätzlichen psychischen Belastungen ausgesetzt
- erleben Stigmatisierung und Diskriminierung u.a. bei der Ausbildungs-/ Arbeits-/ Wohnungssuche
- befinden sich nach dem Verlassen der Jugendhilfe häufig in finanziell prekären Situationen
- verfügen häufig über wenig stabile soziale Unterstützung und erleben wiederholte Beziehungsabbrüche
- erleben mit Beendigung der Hilfe einen weiteren Bruch und stehen gleichzeitig vor der Aufgabe, tragfähige Beziehungen ohne emotionale Abhängigkeiten zu gestalten

### Herausforderungen im Freiwilligendienst

Careleaver\*innen sind den strukturellen Belastungen des Freiwilligendienstes in besonderem Maße ausgesetzt und dadurch mit zusätzlichen Risiken konfrontiert. Ein Freiwilligendienst bietet neben vielen positiven Erfahrungen auch zahlreiche Herausforderungen für junge Menschen besonders für Careleaver\*innen. Dazu zählen unter anderem die geringe Bezahlung, eine oft erstmalig hohe Arbeitsbelastung sowie eine starke emotionale Beanspruchung. Für Careleaverinnen verstärken sich diese Hürden zusätzlich: Der Rückhalt durch ein soziales oder fa-

miliäres Netzwerk, das in finanziellen Notlagen Unterstützung bieten könnte, fehlt häufig. Eigene herausfordernde Erfahrungen verstärken die emotionale Belastung, und nach Ende des Freiwilligendienstes droht nicht selten ein erneuter Bruch in der Lebens- und Bildungsbiografie.

### 3. Möglichkeiten der Unterstützung

Entwicklungsprozesse enden nicht mit dem 18. Geburtstag. Gerade junge Menschen, die einen Teil ihres Lebens in der stationären Jugendhilfe verbracht haben, und nun in der Regel ohne elterliche Unterstützungsressourcen dastehen, benötigen über diesen Punkt hinaus verlässliche Begleitung.

Fachkräfte der Jugendhilfe sind hier in einer zentralen Rolle: Sie sollten die komplexen Lebensrealitäten von Careleaver\*innen ernst nehmen, strukturelle Benachteiligungen erkennen und Räume schaffen, in denen Selbstbestimmung, Erprobung und Teilhabe möglich werden und stabile Beziehung anbieten. Gleichzeitig gilt es, die jungen Menschen nicht auf ihre Biografie zu reduzieren. Careleaver\*innen bringen eine Vielzahl an Kompetenzen, Resilienz und unterschiedlichste Ressourcen mit in die pädagogische Arbeit – diese gilt es zu sehen, zu stärken und wertzuschätzen.

## Empfehlungen für die Praxis im Jugendhilfesystem:

### **Beziehungen statt nur Zuständigkeiten**

Careleaver\*innen benötigen verlässliche Bezugspersonen – auch über das Ende der Hilfe hinaus. Eigene soziale Netzwerke sind ebenso wichtig wie rechtliche, lebenspraktische oder finanzielle Unterstützung.

### **Unterstützung im Alltag ermöglichen**

Hilfe beim Umzug, bei Bewerbungen oder beim Zugang zu Behörden – praktische Lebensbegleitung kann entscheidend sein und sollte niedrigschwellig verfügbar sein.

### **Empowerment stärken**

Careleaver\*innen sollten in Entscheidungsprozesse einbezogen und in ihrer Selbstvertretung unterstützt werden – z. B. durch die Förderung von Selbstvertreterzusammenschlüssen (§ 4a SGB VIII), Kollektiven oder anderen Netzwerken.

### **Strukturen kritisch reflektieren**

Fachkräfte können und sollten die Rahmenbedingungen der stationären Jugendhilfe und deren Übergang kritisch hinterfragen – mit dem Ziel, langfristige und gerechtere Unterstützungsangebote zu etablieren.

### **Den Menschen hinter dem Status „Careleaver\*“ sehen**

Die gemachten Erfahrungen sind prägend, definieren aber einen Menschen nicht. Stigmatisierung und Bevormundung sollten aktiv vermieden werden: die Potentiale und Kompetenzen junger Menschen sehen und unterstützen.

### **Den Careleaver\*-Status ernst nehmen**

Der „Abschluss“ der Jugendhilfe markiert nicht das Ende der Care-Erfahrung – vielmehr ist es häufig ein lebenslanger Prozess und biografisch prägend.

### **Informieren**

Über Kollektive, Stipendienmöglichkeiten, alternative Projekte, rechtliche Beratung, etc.; auf Seiten wie der des Careleaver e.V., Careleaver\* Kollektiv Leipzig, Ombudtschaftlichen Beratungsstellen, der Kreuzberger Kinderstiftung, etc.

## Konkrete Unterstützung für Careleaver\*innen im Freiwilligendienst

### Die Fachkräfte in den Freiwilligendiensten können folgende Unterstützung leisten:

Für die folgenden Hinweise und Empfehlungen gilt zu beachten:

- alles nur bei Bedarf und individuell
- nicht paternalistisch und bevormundend handeln
- Recht auf eigene Lebensentscheidungen beachten
- unterstützen, die eigenen (psychischen) Grenzen zu erkennen und zu wahren

## Bürokratische und finanzielle Unterstützung

- Bereitstellung/Akquise zusätzlicher finanzieller Hilfen (Information über Stipendien z.B.: ArbeiterKind.de)
- Unterstützung bei der Beantragung von Sozialleistungen (z.B. Wohngeld), Stipendien oder anderen Fördergeldern
- Hilfe bei der Wohnungssuche
- Unterstützung bei der Erledigung behördlicher und administrativer Aufgaben
- Freistellungen bei Bedarf, sowohl für Jugendamt-spezifische Themen, als auch in Phasen hoher (emotionaler) Belastung

## Emotionale und psychologische Unterstützung

- Möglichkeiten und Gesprächsanlässe bieten, um über Carebiografie und Herausforderungen zu sprechen
- positiv wertschätzender, vorurteilsfreier Umgang (ohne Druck!)
- Zugang zu psychologischer Beratung und Therapie durch Information über Netzwerke und geeignete Stellen erleichtern (z.B. Careleaver\*Kollektiv, Lebensberatungen, o.ä.)

## Mentoring und Begleitung/ Betreuung

- Zuweisung einer verlässlichen Bezugsperson, die aktiv den Austausch sucht
- regelmäßige Reflexionsgespräche zur persönlichen und beruflichen Entwicklung
- Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken und Kontakten
- ggf. Anpassung der Arbeitszeiten und Aufgaben, die die individuellen Bedürfnisse (Arbeitsweg beachten, etc.)

## Bildungsunterstützung

- Gesprächsanlässe bieten über Möglichkeiten der Weiterbildung zu sprechen, dabei motivierend und mit Vertrauen in die Fähigkeiten des jungen Menschen vorgehen
- Unterstützung bei der Planung und Umsetzung weiterer Bildungs- und Ausbildungswege (z.B. kann die freiwillige Person in der jetzigen Einsatzstelle eine Ausbildung machen oder gibt es Kontakte zu ähnlichen Einrichtungen).
- Reflexionsfragen für Fachkräfte im Freiwilligendienst
- Welche Belastungen sind nicht „persönliche Probleme“ der Careleaver\*innen, sondern Ausdruck struktureller Hürden im Freiwilligendienst?
- Wo gelingt es mir, die Stärken und Potenziale von Careleaver\*innen wahrzunehmen – und wo ertappe ich mich dabei, sie auf Defizite zu reduzieren?
- Welche niedrigschwelligen Hilfen (praktisch, finanziell, emotional) kann ich in meiner Rolle tatsächlich leisten oder zugänglich machen?
- Wie stelle ich sicher, dass Careleaver\*innen eigene Entscheidungen treffen können – ohne bevormundet oder paternalistisch behandelt zu werden?
- Welche Bedingungen in meiner Einrichtung oder im System Freiwilligendienst benachteiligen Careleaver\*innen – und was könnte ich selbst zur Veränderung beitragen?

## Reflexionsfragen für Fachkräfte im Freiwilligendienst

- 1. Welche Belastungen sind nicht „persönliche Probleme“ der Careleaver\*innen, sondern Ausdruck struktureller Hürden im Freiwilligendienst?**
- 2. Wo gelingt es mir, die Stärken und Potenziale von Careleaver\*innen wahrzunehmen – und wo ertappe ich mich dabei, sie auf Defizite zu reduzieren?**
- 3. Welche niedrigschwelligen Hilfen (praktisch, finanziell, emotional) kann ich in meiner Rolle tatsächlich leisten oder zugänglich machen?**
- 4. Wie stelle ich sicher, dass Careleaver\*innen eigene Entscheidungen treffen können – ohne bevormundet oder paternalistisch behandelt zu werden?**
- 5. Welche Bedingungen in meiner Einrichtung oder im System Freiwilligendienst benachteiligen Careleaver\*innen – und was könnte ich selbst zur Veränderung beitragen?**

## Behinderung, Teilhabe und Inklusion

**Autorin: Charlotte Reichardt – Ausschnitte und Zusammenfassung aus der Praxishilfe: „Inklusion und Teilhabe von Freiwilligen mit Behinderung“ der Koordinierungsstelle**

Freiwilligendienste bieten nicht nur die Möglichkeit, gesellschaftliches Engagement aktiv mitzugestalten, sondern auch wichtige Impulse für eine inklusive und vielfältige Gemeinschaft zu setzen. Die Themen Behinderung, Teilhabe und **Inklusion** nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Dabei geht es um weit mehr als die Schaffung barrierefreier Strukturen: Entscheidend ist, Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Menschen – unabhängig von ihren körperlichen, kognitiven oder psychischen Voraussetzungen – gleichberechtigt teilhaben können.

Für Fachkräfte in den Freiwilligendiensten bedeutet dies, sensibel für unterschiedliche Bedarfe zu sein, **Diskriminierungen** vorzubeugen und Räume zu eröffnen, in denen Vielfalt als Bereicherung erlebt wird. Inklusion ist kein statischer Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess, der Offenheit, Reflexion und Zusammenarbeit erfordert. Gerade Freiwilligendienste haben hier großes Potenzial, da sie Begegnungen auf Augenhöhe ermöglichen, **Selbstwirksamkeit** fördern und gesellschaftliche **Barrieren** Schritt für Schritt abbauen.

Dieses Kapitel ist ein kleiner Ausschnitt aus der Praxishilfe: „[Inklusion und Teilhabe von Freiwilligen mit Behinderung](#)“. Für einen tiefergehenden Einblick nutzen Sie bitte die Praxishilfe.

### Inklusion als kontinuierlicher Prozess

Inklusion bedeutet **die Öffnung gesellschaftlicher Strukturen und Einrichtungen für Diversität** sowie für die verschiedenen Bedürfnisse aller Menschen. Somit ist Inklusion ein sich stetig entwickelnder Prozess, der nie völlig abgeschlossen ist. Damit Inklusion gelingt, ist es oft nötig, neue Prioritäten zu setzen und die Einrichtungen mit zusätzlichen Ressourcen auszustatten. Gleichzeitig erfordert Inklusion ein Umdenken auf Gesellschafts- und Organisationsebene hin zu Wertschätzung und Anerkennung von Diversität als Realität sowie die Bereitschaft, struktureller Benachteiligung und Ungleichheit abzubauen.

„**Inklusion**“ ist ein Leitprinzip, bei dem alle Menschen dazugehören, mitgedacht und berücksichtigt werden. Das gilt für alle Personengruppen, unabhängig von Vielfaltdimensionen wie Behinderung, Alter, Bildungsniveau, **Geschlecht** oder **Geschlechtsidentität**, Religion, Migrationshintergrund, Sexualität, ethnische oder soziale Herkunft. Auch wenn Menschen unterschiedlich sind, haben sie **dieselben Rechte auf Teilhabe und Inklusion**.

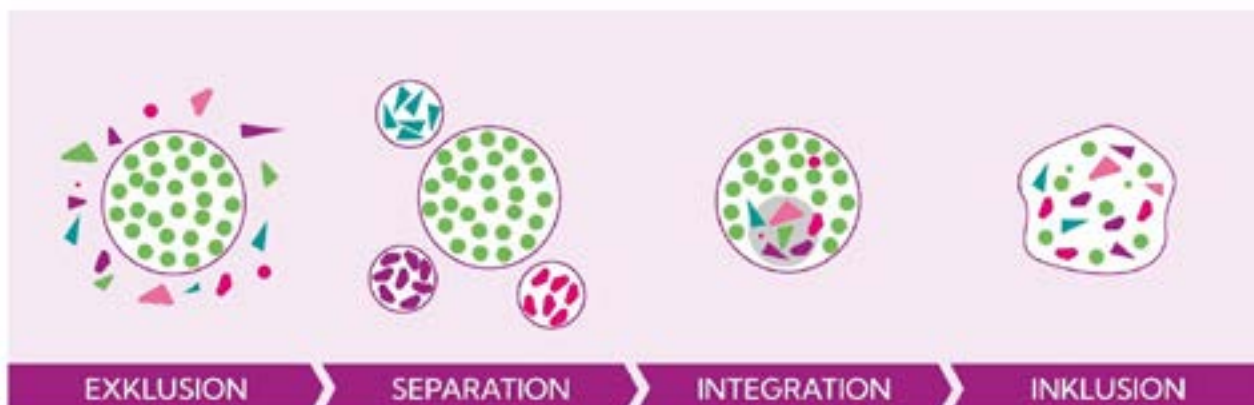


Abb.: Die Grafik veranschaulicht die Unterschiede zwischen Exklusion, Separation, Integration und Inklusion: Während bei der Exklusion einzelne Gruppen ausgeschlossen werden und bei der Separation getrennt voneinander bestehen, zeigt die Integration eine teilweise Eingliederung in eine bestehende Struktur; Inklusion hingegen beschreibt ein gemeinsames Miteinander, in dem Vielfalt selbstverständlich zusammengehört.

## Teilhabe und die UN-Behindertenrechtskonventionen

Der Begriff der „**Teilhabe**“ hat seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland an großer Bedeutung gewonnen und geht mit einem veränderten Blick auf Behinderung einher. Früher wurden Menschen mit Behinderungen überwiegend als passive Empfänger\*innen externer Fürsorge und Pflege gesehen. In den Freiwilligendiensten und im früheren Zivildienst wurden Freiwillige (oder „Zivis“) oft eingesetzt, um Menschen mit Behinderungen zu pflegen. Dennoch hatten Menschen mit Behinderung selbst selten die Möglichkeit, sich als Freiwillige zu engagieren. Durch emanzipatorische soziale Bewegungen und politische Selbstvertretung erkämpften Menschen mit Behinderungen seit den 70er Jahren ihre Anerkennung als Rechtssubjekte, die die Gesellschaft aktiv mitgestalten wollen und können. Demnach sollten Menschen mit Behinderungen nicht als Hilfsempfänger\*innen gesehen werden, sondern als aktive Menschen, die an allen Lebensbereichen selbstbestimmt und aktiv *teilnehmen* und *teilhaben*. Mit der UN-Behindertenrechtskonvention und dem Bundesteilhabegesetz wird das Recht auf Teilhabe für Menschen mit Behinderungen gesetzlich und menschenrechtlich verankert.

## Verständnis von Behinderung

§ 2 SGB IX Begriffsbestimmung (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

Beeinträchtigungen sowie Behinderungen können in sehr unterschiedlichen Bereichen auftreten. Der § 2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung) unterscheidet zwischen Beeinträchtigungen im körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbereich. Diese Beeinträchtigungen treten in eine Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren und hindern die betroffene Person so an einer gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft.

Ein weiteres Merkmal von Behinderung ist ihre Dauerhaftigkeit, was bedeutet, dass diese länger als sechs Monate vorliegt. Der Körper- oder Gesundheitszustand weicht von dem für das Lebensalter typischen Zustand ab. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Chronifizierung einer Erkrankung oder Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland und der damit verbundenen Anpassung des SGB IX wird Behinderung nicht mehr als rein medizinisches Problem des Einzelnen definiert, sondern als soziales Problem thematisiert. In der Präambel der UN-Behindertenrechtskonventionen wird z.B. betont „[...] dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbeding-

ten Barrieren entsteht [...]“(UN-BRK, Präambel e), <https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/un-brk/un-brk-node.html>, zuletzt aufgerufen: 12.09.2025). So wird auch die Gesellschaft in die Mitverantwortung genommen und die sozialen Dimensionen von Behinderung werden betont: Menschen „werden“ durch gesellschaftliche Hürden behindert.

Diese Wechselwirkung von Beeinträchtigungen und **Barrieren**, aus der eine Behinderung entsteht, lässt sich anhand folgender Beispiele verdeutlichen. **Tauben Menschen** haben eine Beeinträchtigung des Hörens. Um dies zu kompensieren, kommunizieren viele Taube Menschen in Gebärdensprache. Ihre gesellschaftliche Teilhabe ist abhängig davon, ob und wie viele Menschen gebärdensprachkompetent sind und ob der Zugang zu Informationen und Medien nur über Lautsprache und Schriftsprache oder auch über Gebärdensprache und Visualisierungen funktioniert. Ein weiteres Beispiel: Autistische Menschen haben oft Schwierigkeiten bei der sensorischen Integration von Sinnesreizen sowie bei der sozialen Interaktion. Eine Behinderung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe erleben sie, je nachdem, wie reizintensiv ihre Umwelt gestaltet ist und wie die Menschen in ihrem Umfeld mit ihren Bedürfnissen, bspw. in der Kommunikation oder sozialen Interaktion, umgehen.

Einige Behinderungen sind für Außenstehende sichtbar, andere wiederum nicht. Entscheidend bei einer Behinderung ist die resultierende Einschränkung der Teilhabe an der Gesellschaft. Die Ursache oder Art der Behinderung spielen dabei keine Rolle. So können auch chronische Erkrankungen, einschließlich psychischer Erkrankungen, als Behinderungen gelten, wenn sie die gesellschaftliche Teilhabe der betroffenen Person über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verhindern.

Eine Behinderung kann mit einem amtlich festgestellten Grad der Behinderung („GdB“) anerkannt sein. Dies bedeutet, dass die jeweilige Person einen Feststellungsbescheid oder Ausweis vorlegen kann, aus dem hervorgeht, dass sie eine (Schwer-)Behinderung hat. Ab einem Grad der Behinderung von 50 gilt ein Mensch als schwerbehindert, wodurch bestimmte Nachteilsausgleiche in Anspruch genommen werden können. Es gibt keine Pflicht für Menschen mit Behinderung oder chronische Erkrankung, einen Grad der Behinderung feststellen zu lassen. Ein Grad der Behinderung ist zudem keine Voraussetzung, um Teilhabe- und Assistenzleistungen im Freiwilligendienst zu beantragen. Je nach Kostenträger reicht eine schriftliche Begründung oder ein Schreiben/Nachweis von ärztlicher Seite.

In dieser Broschüre wird von Tauben Menschen gesprochen, dabei ist es wichtig, dass das T am Anfang großgeschrieben wird. Taub ist eine positive **Selbstbezeichnung** nicht hörender Menschen, unabhängig davon ob sie taub, resthörig oder schwerhörig sind. Selbstvertretende nutzen das Wort „Taub“ für sich, weil es im Gegensatz zum Begriff ‚gehörlos‘ nicht schon im Wort selbst einen Mangel (,-los‘) benennt.

Vgl. [myAbility](https://www.myability.org/wissen/inklusion-unternehmen/erfolgskriterien/inklusive-wording), <https://www.myability.org/wissen/inklusion-unternehmen/erfolgskriterien/inklusive-wording>, letzter Zugriff: 21.06.2024;

Diversity Arts Culture Berlin, <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/taub>, letzter Zugriff: 21.06.2024.

## Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen

### Barrieren:

In der rechtlichen Definition von Behinderung werden „einstellungs- und umweltbedingte Barrieren“ erwähnt. Zu den „umweltbedingten Barrieren“ gehören räumliche, architektonische und technische Barrieren, wie z.B. Treppen oder Räume, die für Rollstuhlfahrer\*innen nicht zugänglich sind, aber auch Barrieren des sozialen Umfeldes, z.B. die Tatsache, dass die allermeisten Menschen unserer Gesellschaft die Gebärdensprache nicht beherrschen. Zu „einstellungsbedingten Barrieren“ zählen die Barrieren im Kopf, die sich durch negative Einstellungen, Haltungen oder Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderungen ausdrücken. Beispiele hierfür sind Diskriminierung, Berührungängste oder Vorannahmen, über das, was Menschen mit Behinderungen leisten oder nicht leisten können.

Wie in der oben ausgeführten Definition von Behinderung bereits beschrieben, ist Behinderung ein dynamischer und sozialer Prozess, der aus der Wechselwirkung zwischen einer individuellen Beeinträchtigung und externen Barrieren entsteht – z.B. „Barrieren im Kopf“ (aufgrund von fehlender Selbstreflexion und Wissenslücken), in Kommunikationsmedien oder in der architektonischen oder natürlichen Umwelt. Dem Abbau von Barrieren kommt eine entscheidende Rolle zu, wenn die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Freiwilligendienst ermöglicht werden sollen. Der Begriff der **Barrierefreiheit** beschreibt Umstände, in denen Menschen mit Behinderungen keine Barrieren erleben. Der verwandte Begriff der **Barrierearmut** beschreibt Kontexte und Situationen, in denen relativ wenige Barrieren vorkommen. Immer mehr wird es gängige Praxis oder sogar Pflicht, Gebäude und Angebote möglichst barrierefrei bzw. barrierearm zu gestalten.

Barrierefreiheit bzw. Barrierearmut wird am häufigsten mit räumlicher Zugänglichkeit für Rollstuhlfahrer\*innen oder Menschen mit Mobilitätseinschränkungen assoziiert, z.B. das Vorhandensein eines Aufzugs oder einer Rampe sowie WC-Räume mit breiten Türen und Handgriffen an Toiletten. Dennoch umfasst die Barrierefreiheit ein breites Spektrum von Rahmenbedingungen, die Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Bedürfnissen eine volle und gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen. Somit bezieht sich Barrierefreiheit auch auf folgende Bereiche:

Ob ein Ort oder eine Situation für jemanden barrierefrei ist, kommt auf die Bedürfnisse und ggf. Beeinträchtigung der individuellen Person an. Eine umfangreiche Barrierefreiheit für alle Menschen ist erstrebenswert, lässt sich aber oft nicht mit den vorhandenen finanziellen Ressourcen umsetzen. Trotzdem soll, wo immer möglich, dafür gesorgt werden, Barrierefreiheit zu gewährleisten: Bspw. bei der Gestaltung von Seminarangeboten, in der Kommunikation, im Bewerbungsverfahren sowie beim Bau und bei der Nachrüstung von Gebäuden.

Eine besondere Bedeutung für inklusive Freiwilligendienste hat auch das Konzept der **angemessenen Vorkehrungen**. Diese sind einzelfallbezogene Maßnahmen, die es einzelnen Menschen mit Behinderungen ermöglichen, an einem Gesellschaftsbereich (z. B. einem Freiwilligendienst) teilzuhaben. In der Praxis sind Fragen nach notwendigen Vorkehrungen besonders relevant. Oft sind angemessene Vorkehrungen im Einzelfall leichter zu schaffen als die Nachrüstung von Barrierefreiheit.

### Kleine Checkliste für die Praxis:

- ✓ Sind unsere **Bewerbungsunterlagen** barrierefrei gestaltet (z. B. digitale Zugänglichkeit, Leichte Sprache, Explizite Einladung von Freiwilligen mit Behinderung, inklusive Bilder)?
- ✓ Werden in unseren **Seminaren** unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt (z. B. Pausen, barrierefreie Räume)?
- ✓ Gibt es eine **Ansprechperson für Inklusion**, die bei Fragen und individuellen Bedarfen unterstützt?
- ✓ Werden **angemessene Vorkehrungen** aktiv angeboten oder erst auf Nachfrage reagiert?
- ✓ Haben wir **Menschen mit Behinderung selbst einbezogen**, wenn es um die Planung inklusiver Maßnahmen geht?

In der Praxishilfe: [Inklusion und Teilhabe von Freiwilligen mit Behinderung](#) findest du weitere Ausführungen zu Gesprächsleitfäden und Checklisten für eine inklusive Gestaltung der Einsatzstellen.

## Inklusive Seminargestaltung

Pädagogische Fachkräfte stehen bei der Konzeption von Bildungsseminaren oft vor der Herausforderung, die Inhalte inklusiv und diversitätsbewusst zu gestalten. Um eine Teilhabe von unterschiedlichen Freiwilligen gewährleisten zu können, muss auf unterschiedliche Bedarfe gerade während eines Bildungsseminars geachtet werden. Dabei können die Bedarfe sowohl in Bezug auf Behinderung und Beeinträchtigung sowie auf Grund von psychischen Belastungen, Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden oder verschiedenen Bildungsniveaus variieren. Das bedeutet, dass ein inklusives Lernangebot ver-

schiedene Diversitätsdimensionen mitdenken muss. Das kann nur durch ein flexibles Konzept umgesetzt werden, da Inklusion ein sich stetig verändernder Prozess ist und keine Gruppe an Freiwilligen immer die gleichen bzw. ähnliche Bedarfe haben wird.

Um dieser komplexen Aufgabe gerecht zu werden, ist ein Austausch mit den (potentiellen) Freiwilligen im Vorfeld sehr wichtig. Die Freiwilligen sind Expert\*innen in eigener Sache und wissen am Besten was sie benötigen, um gut an dem Seminar teilzunehmen. Es sollte auf jeden Fall vermieden werden auf Grund von evtl. bekannten Diagnosen im Vorfeld Rückschlüsse auf die Bedarfe der Freiwilligen zu ziehen. Wenn Gespräche zu einer guten Teilnahme an einem Seminar verständnisvoll und auf Augenhöhe durch die Fachkräfte geführt werden, fanden sich gute und kreative Lösungen, wie alle Freiwilligen an dem Seminar teilnehmen können. In der bereits genannten Praxishilfe: Inklusion und Teilhabe von Freiwilligen mit Behinderung wurde eine Checkliste erarbeitet, die einer individuellen und stetigen Anpassung und Aktualisierung bedarf. Die Checkliste soll dazu einladen, die eigene Rolle als Seminarleitung und die Rolle der Teilnehmenden zu hinterfragen und reflektieren.

Inklusion ist ein Prozess, der keinen Start- und Endpunkt hat. Dieser muss intersektional und prozessübergreifend gedacht werden. Die Reflexion des eigenen Denkens und Handelns bildet die Grundlage, um erste Schritte in Richtung Inklusion zu gehen. Dabei ist Inklusion ein ganzheitlicher Ansatz, der nicht nur Menschen mit Behinderung meint, sondern alle Menschen, die von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Aus diesem Grund bietet die Auseinandersetzung mit Inklusion eine Verbesserung für alle und führt zu einer Verbesserung der Arbeitssituation und der Rahmenbedingungen in einem Freiwilligendienst. Denn durch die Perspektive der Inklusion werden bestehende Arbeitsstrukturen, Arbeitszeiten, Arbeitsmenge, Arbeitsbelastung neu gedacht und es kann sich eine offene und transparente Fehlerkultur etablieren, die zu nachhaltigen Lösungsansätzen führt.

# Psychische Gesundheit und strukturelle Barrieren

**Autorin: Janna Kleine-Huster**

Psychische Belastungen und Erkrankungen betreffen große Teile der Bevölkerung in Deutschland und weltweit. Auch unter den Menschen, die Freiwilligendienste leisten, können psychische Erkrankungen und Belastungen sowie psychische/seelische Behinderungen vorkommen. In vielen Fällen handelt es sich um vorübergehende Belastungs- oder Krankheitsphasen. Aber auch akute Krisen sowie dauerhafte und schwere Behinderungen kommen vor. Egal wie sie einzuordnen sind, können psychische Belastungen große Herausforderungen beim Ableisten eines Freiwilligendienstes darstellen. Ebenfalls stellen sie pädagogische Mitarbeitende im Freiwilligendienst vor komplexe Herausforderungen. Nichtsdestotrotz **sind die meisten Menschen mit psychischen Belastungen in der Lage, einen Freiwilligendienst erfolgreich zu leisten**, ihre Krisen zu überstehen (ggf. mit ergänzender therapeutischer Hilfe außerhalb des Freiwilligendienstes) und ggf. daran zu wachsen.

Der sensible Umgang mit Freiwilligen mit psychischen Belastungen/Erkrankungen ist nicht nur ein Inklusionsthema, sondern auch eine wichtige Kompetenz für die pädagogische Begleitung in den Freiwilligendiensten. Für pädagogische Mitarbeitende ist es wichtig, die eigene Haltung zu reflektieren, die Abgrenzung zwischen pädagogischer Begleitung und Therapie zu verstehen und hier Grenzen im eigenen Handeln zu setzen. Grundkenntnisse im psychiatrischen Hilfesystem sind hier sehr hilfreich. Auch ist es wichtig, einen Notfallplan für akute Krisen zu haben und in Notsituationen sensibel und verantwortungsvoll zu handeln.

Psychische Belastungen und Erkrankungen sowie seelische Behinderungen sind Teil des Lebens. Sie betreffen jährlich ungefähr 30 Prozent der Bevölkerung in Deutschland. Mädchen und Frauen fast doppelt so oft wie Jungen und Männer. Zudem sind insbesondere queere und LSBTIQ+ Menschen, Menschen mit Fluchtge-

schichten und Migrationshintergrund, von Armut betroffene Menschen, Menschen mit Behinderungen sowie andere marginalisierte Personengruppen deutlich häufiger von psychischen Belastungen und Erkrankungen betroffen.

Trotz ihrer Verbreitung bleiben psychische Erkrankungen häufig stigmatisiert. Ihnen wird oft mit Berührungsängsten, Scham oder Ablehnung begegnet. Dies führt dazu, dass Hilfsangebote manchmal nicht in Anspruch genommen werden. Pädagogische Mitarbeitende in den Freiwilligendiensten können durch ihre Bildungsarbeit und ihre nach außen getragener Haltung zum Abbau von Stigmatisierung und verbesserter Inanspruchnahme psychischer Hilfen beitragen. Hierfür ist eine klare, inklusive Haltung wichtig. Soweit dies im Rahmen der pädagogischen Begleitung leistbar ist, sollte angestrebt werden, Freiwillige mit psychischen Belastungen/Erkrankungen zu unterstützen, damit sie ihren Freiwilligendienst erfolgreich abschließen können.

## Im Bewerbungsverfahren

Generell ist es angeraten, Freiwillige und Interessierte bereits im Rahmen des Bewerbungsverfahrens dazu einzuladen, ggf. vorliegende Behinderungen oder psychische Belastungen/Erkrankungen zu thematisieren. Bei der Offenlegung und Besprechung von Diagnosen, Erkrankungen und/oder Behinderungen sind immer die Privatsphäre und der Datenschutz der betroffenen Person zu beachten und offengelegte Informationen vertraulich zu behandeln.

Damit Freiwillige sich trauen, eine Behinderung oder eine psychische Erkrankung anzusprechen, sollte klar kommuniziert werden, dass diese kein pauschales Ausschlusskriterium sind. Grundsätzlich können Menschen mit psychischen Erkrankungen erfolgreich an Freiwilligendiensten

teilnehmen. Dennoch: In manchen Situationen, bspw. bei akuten Krisen oder bei Psychosen, die noch nicht medikamentös eingestellt sind, sollte zuerst eine entsprechende Behandlung abgeschlossen werden, bevor die betroffene Person einen Freiwilligendienst absolviert.

## Aufgaben der pädagogischen Begleitung

Pädagogische Mitarbeitende der Freiwilligendienste dürfen und können weder Diagnosen stellen, noch Ursachen (bspw. von Traumata) erforschen oder die Symptome einer psychischen Erkrankung behandeln. Solche Aufgaben sind per Definition therapeutisch und dürfen nur von qualifizierten Psychotherapeut\*innen und Psychiater\*innen ausgeübt werden.

Bei der pädagogischen Begleitung von Freiwilligen mit psychischen Belastungen ist es insgesamt wichtig, **professionelle Distanz zu wahren sowie die Grenzen der eigenen Belastbarkeit und der vorhandenen Ressourcen bzw. des eigenen Einfluss- und Verantwortungsbereichs klar im Blick zu haben.**

Trotzdem können pädagogische Mitarbeitende einiges tun, um Freiwillige mit psychischen Belastungen/Erkrankungen zu unterstützen. Hierzu gehören beispielsweise:

- potenzielle psychische Belastungen ansprechen und vertrauliche Gespräche anbieten,
- zuhören, reden und Problemlage klären,
- beraten und ggf. in das therapeutische Hilfesystem vermitteln,
- bei der Therapiesuche unterstützen,
- Präventions- und Aufklärungsangebote in Bildungsseminaren anbieten.

➤ **Potentielle psychische Belastungen ansprechen:** Bei wahrnehmbaren Ansatzpunkten auf psychische Belastungen oder Erkrankungen empfiehlt es sich, die Betroffenen darauf anzusprechen und ein vertrauliches Gespräch anzubieten. So zeigen Sie den Betroffenen gegenüber Wertschätzung, Fürsorge und Offenheit für weitere Gespräche. Wichtig ist, den Betroffenen auch die Möglichkeit zu geben, sich aus einem Gesprächsangebot zurückzuziehen. Sollte die Person das erste Gesprächsangebot ablehnen, empfiehlt es sich dennoch, aufmerksam zu bleiben und immer wieder in den Kontakt zu gehen.

➤ **Zuhören, reden und Problemlage klären:** Offenbaren Freiwillige pädagogischen Fachkräften eine emotionale oder psychische Belastung, sollte im Rahmen eines vertraulichen Gesprächs die Problemlage sensibel geklärt werden. Dabei geht es nicht darum, Diagnosen zu stellen, sondern grundsätzlich zu klären, wo das Problem liegt: Liegt die Belastung bspw. an einer Überforderung oder an einem Konflikt in der Einsatzstelle? Hat die Person gerade Probleme in der Familie oder im Freundeskreis, die Stress verursachen? Oder liegt es an einem psychischen Problem, das therapeutische Unterstützung und Behandlung benötigt? Hier steht die Klärung der Problemlage im Mittelpunkt, damit eine ggf. vorliegende psychische Belastung oder Störung besser erkannt werden kann. Im Zweifelsfall sollte der/die Freiwilligendienstleistende an eine therapeutische Sprechstunde oder in ärztliche Behandlung vermittelt werden, damit eine abklärende Diagnostik professionell durchgeführt werden kann.

➤ **Informationen über das Hilfesystem bereitstellen und ggf. ins Hilfesystem vermitteln:** Im Rahmen eines vertraulichen Gesprächs können pädagogische Mitarbeitende niedrigschwellig über das Hilfesystem informieren und versuchen, die individuelle Situation zu klären. Hier reflektieren sie bspw. die Lage der Freiwilligen, informieren soweit möglich über das professionelle Hilfesystem und unterstützen ggf. bei der Organisation und Wahrnehmung weiterführender Hilfen.

➔ **Informationen zum Hilfesystem:** In Deutschland gibt es drei Säulen des psychiatrischen Hilfesystems: Präventionsangebote (bspw. Selbsthilfegruppen, Bildungsangebote zur Stressbewältigung und Entspannung), niedrigschwellige Beratungsangebote (z. B. das Seel-sorgetelefon oder Krisentelefon, oder ambulante Beratungsstellen für psychische Krisen) und Angebote der Psychotherapie (ambulant und stationär). Falls eine Therapie nicht kurzfristig in Anspruch genommen werden kann, kann die Wahrnehmung niedrigschwelliger **Beratungsangebote** eine Überbrückungslösung sein.

➔ **Bei der Therapiesuche unterstützen:** Die Suche nach einem Therapieplatz geht oft mit vielen Absagen und langen Wartezeiten einher. In vielen Orten Deutschlands reicht das Angebot der zugelassenen Therapeut\*innen für die Nachfrage nicht aus. Betroffene müssen aktiv nach geeigneten Psychotherapeut\*innen in ihrer Stadt oder Region suchen, die Therapeut\*innen kontaktieren und nach verfügbaren Therapieplätzen fragen. Für psychisch belastete Menschen kann diese Aufgabe zu Überforderung führen; sie benötigen oft eine aktive Unterstützung. Pädagogische Mitarbeitende können im Einzelfall im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Recherche und beim Anfragen geeigneter Therapeut\*innen ihre Hilfe anbieten, damit die Freiwilligendienstleistenden vorankommen und nicht aufgrund von Überforderung aufgeben.

➔ **Hinweis zur Therapiesuche:** Nur Therapeut\*innen mit einer Kassenzulassung können ihre Leistungen über die gesetzlichen Krankenkassen abrechnen. Falls keine Therapiemöglichkeit mit Kassenzulassung gefunden werden kann, kann ein privates Therapieverfahren unter bestimmten Bedingungen über die Krankenkasse erstattet werden. Deshalb sollten Therapieanfragen schriftlich erfolgen, auch wenn die erste Anfrage per Telefon stattfindet. Absagen sollten für ein potenzielles, späteres Kostenerstattungsverfahren dokumentiert werden. Zudem gibt es in jedem Bundesland eine Kassenärztliche Vereinigung, die bei der Therapiesuche bzw. Vermittlung von Therapieplätzen unterstützen kann.

➔ **Präventions- und Aufklärungsangebote in Bildungsseminaren anbieten:** Die Seminare im Freiwilligendienst bieten auch Zeit für Austausch und die Auseinandersetzung mit Thematiken zur psychischen Gesundheit. Sie können zugleich geeignete Orte für die Durchführung von Bildungsangeboten zur Aufklärung und Prävention sein. Erfahrungsgemäß werden Seminarangebote zur psychischen Gesundheit oft selbst von den Freiwilligen angefragt. Die Durchführung solcher Bildungsangebote ist eine Chance, Stigmata zu thematisieren und aufzubrechen, Kompetenzen und Bewältigungsstrategien für das Stresserleben zu erlernen und zu üben oder über Hilfsangebote zu informieren. Hierzu können bei Bedarf externe Fachkräfte eingeladen werden, die spezialisierte Bildungsangebote zu diesem Thema durchführen können.

Weitere Informationen zu Anlaufstellen finden sich am Ende der Broschüre unter „Weiterführende Literatur und Materialien“

## Gute Bedingungen und förderliche Maßnahmen für psychische Gesundheit

Um mentale Gesundheit zu fördern und Freiwillige mit psychischen Belastungen/Erkrankungen besser zu unterstützen, sind geeignete Bedingungen und Maßnahmen erforderlich. Präventiv gegen Überforderung und Belastung hilft es oft, wenn Freiwillige vertrauliche Ansprechpersonen haben, bei denen sie Probleme im Alltag besprechen können. Stehen keine geeigneten Vertrauenspersonen in der Einsatzstelle zur Verfügung, können pädagogische Mitarbeitende des Trägers diese Rolle durch regelmäßige Kontakte und Gesprächsangebote füllen. Träger können auch proaktiv Kontaktdaten psychosozialer Beratungsstellen für Freiwillige zusammenstellen.

Die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz gelten auch für Freiwilligendienste. Psychische Gesundheit sollte mit Freiwilligen, Einsatzstellen und dem eigenen Trägerteam als wichtiger Bestandteil des Arbeitsschutzes regelmäßig thematisiert werden. Beim Einsatz von Freiwilligen sollte immer auf Überforderungsrisiken geachtet werden, bspw. in Bezug auf die Leistungsanforderungen in der Einsatzstelle. Anderen mentalen Risikofaktoren wie Mobbing, Isolation, Stress, Diskriminierung usw. sollte in der Einsatzstelle vorgebeugt und entgegengewirkt werden – bspw. durch Sensibilisierung und Bildungsangebote für Fachkräfte.

Pädagogische Fachkräfte der Freiwilligendienste sollten nach Möglichkeit zum Thema psychische Gesundheit bzw. psychische Erkrankungen geschult werden. Die persönliche Reflektion und Auseinandersetzung mit diesem Thema sind nötige Voraussetzungen, um eine inklusive Haltung zu entwickeln und sensibel mit psychisch belasteten Freiwilligen arbeiten zu können. Hilfreich können auch Kurse zur psychischen Ersten Hilfe sein.

Auch im Seminarkontext sollte für gesunde Bedingungen gesorgt werden. Bildungsseminare können bei manchen Freiwilligen Ängste und Stress auslösen. Die Reise zu einem unbekanntem Ort, die Übernachtung im geteilten Zimmer mit unbekanntem Menschen und die Selbst- und Fremdwahrnehmung innerhalb der Seminargruppe können belastend sein. Pädagogische Mitarbeitende können diese Stressoren mildern, wenn sie vorab mit Freiwilligen über ihre Bedürfnisse und Wünsche reden, Informationen über den Seminarort bereitstellen und ein Kennenlernen (bspw. via Videokonferenz) zwischen den Freiwilligen vor der Seminarwoche ermöglichen. Ebenfalls sollte im Seminarhaus ein Rückzugsort zur Verfügung stehen.

## Umgang mit Krisen und Notsituation

Psychische Krisen können überall auftreten – auch in der Einsatzstelle oder auf einem Seminar während eines Freiwilligendienstes. Träger sollten einen Notfallplan entwickeln, in dem Zuständigkeiten, Kontaktdaten und Abläufe festgehalten werden. In schlechten Phasen einer psychischen Erkrankung kann die Dienstfähigkeit der Betroffenen eingeschränkt sein. **Bei akuter Selbst- oder Fremdgefährdung ist immer der Notruf (Tel: 110 oder 112) zu wählen.** Auch der Rettungsdienst, der Sozialpsychiatrische Dienst, die Unterbringungsbehörde oder der örtliche Krisendienst können in Notsituationen hinzugezogen werden. Dies ist in akuten Krisen nötig, auch wenn die betroffene Person das Hilfsangebot zunächst ablehnt.

# Umgang mit Menschen mit traumatisierenden Erfahrungen

**Autorin: Katrin Loos**

Eine Standard-Definition für psychische Traumata stammt von Fischer und Riedesser (2016, S. 84): Sie definieren Trauma als ein „vitales Diskrepanzerlebnis zwischen bedrohlichen Situationsfaktoren und den individuellen Bewältigungsmöglichkeiten, das mit Gefühlen von Hilflosigkeit und schutzloser Preisgabe einhergeht und so eine dauerhafte Erschütterung von Selbst- und Weltverständnis bewirkt“. Ein psychisches Trauma ist also eine existenziell bedrohliche Erfahrung, in der die bisherigen Fähigkeiten zur Bewältigung der bedrohlichen Situation nicht ausreichen. Es ist weder möglich zu fliehen oder der Situation zu entkommen, noch ist es möglich, dagegen anzukämpfen. Die zentralen Elemente auf Gefühlsebene sind Hilflosigkeit, Ohnmacht und Kontrollverlust. Daher können später selbst wenig bedrohliche oder alltägliche Situationen, in denen Hilflosigkeit erlebt wird oder das Gefühl entsteht, die Situation nicht unter Kontrolle zu haben, dieses traumatische Erleben triggern.

Der erste zentrale Merksatz für die Arbeit mit Menschen mit Traumaerfahrung ist also:

- ! **Hilflosigkeit und Kontrollverlust sind zentrale Elemente der erlebten traumatischen Erfahrung. Alles, was Hilflosigkeit erzeugt, reaktiviert das traumatische Erleben; Alles, was Selbstwirksamkeit herstellt und Entscheidungsspielräume eröffnet, hilft.**

Dabei ist es wichtig, Trauma nicht immer nur als ein einmaliges Ereignis zu begreifen. Stattdessen ist es wichtig zu verstehen, dass Traumatisierung besonders im Kontext von Flucht einen Prozess darstellt, der in verschiedenen Phasen verläuft.

Vor allem aus den Untersuchungen des Psychoanalytikers Hans Keilson mit jüdischen Kriegswaisen nach dem 2. Weltkrieg in den Niederlanden wissen wir, dass die Phase nach Erleben der unmittelbaren Katastrophe entscheidend ist für die Ausbildung von Traumafolgestörungen. Er spricht dabei von „sequentieller Traumatisierung“, die dritte Sequenz ist dabei das Leben nach der ursprünglichen traumatischen Erfahrung. Gleichzeitig wissen wir auch aus aktuellen Untersuchungen, dass die „Postmigrationsstressoren“, also die Lebensbedingungen nach der Flucht in einem neuen Land, sich wesentlich auf die psychische Gesundheit auswirken (z.B. Nickerson, Bryant, Silove und Steel, 2011).

Nicht jedes potentiell traumatisierende Erlebnis führt auch zu einer Traumafolgestörung. Abhängig von verschiedenen Faktoren (z.B. bestehende Resilienz, enge Bezugspersonen, schnelle Wiederherstellung des Sicherheitsgefühls ....) kann das traumatische Ereignis verarbeitet werden, oder es entwickelt sich eine Traumafolgestörung.

Wir als Aufnahmegesellschaft im Allgemeinen und als persönliche Bezugspersonen oder pädagogisch Tätige haben also entscheidenden Einfluss, den wir positiv nutzen können.

- ! **Alle Aktivitäten, die der Stabilisierung der Betroffenen dienen und Sicherheit geben, sind daher hilfreich. Nützlich ist auch ein Bewusstsein über die vielfältigen Faktoren der Unsicherheit, die das Leben von Geflüchteten prägen.**

- ! **Einen kleinen sicheren Ort in Gegenwart der Unsicherheit zu schaffen ist eine lohnenswerte Herausforderung.**

### Checkliste Sicherheit:

- ✓ Was weiß ich über den Aufenthaltsstatus der Freiwilligen? Ist der Aufenthalt des Freiwilligen, gesichert?
- ✓ Lebt der/die Freiwillige in einer Flüchtlingsunterkunft (mit Privatsphäre/ in einem Mehrbettzimmer/ in einer Messehalle...)?
- ✓ Gibt es dort eine soziale Betreuung?
- ✓ Sind enge Familienangehörige hier oder noch unterwegs? Im Herkunftsland?
- ✓ Wie ist die aktuelle Situation im Herkunftsland? Gibt es besondere Belastungen?
- ✓ Wie ist das soziale Umfeld? Gibt es Kontakte, Anbindungsmöglichkeiten?
- ✓ Wie ist die ökonomische Situation?
- ✓ Macht die Person Rassismus- oder Diskriminierungserfahrungen?
- ✓ Braucht es weitere Unterstützung beim Spracherwerb, der Sicherheit, sich in der Sprache zu Hause zu fühlen?
- ✓ **Grundsätzlich: In welcher Realität lebt die Person und welche Perspektiven ergeben sich daraus?**

## Symptome im Kontext von Trauma

In den Freiwilligendienste bildet sich der Querschnitt unserer diversen Gesellschaft ab. Freiwillige und Fachkräfte werden daher im Rahmen ihrer Tätigkeiten auf Menschen treffen, die Traumata erlitten haben. Wie zeigen sich potenzielle Traumatisierungen auf der Verhaltens- und Symptomebene? Woran erkenne ich Hinweise, dass mein Gegenüber oder ein\*e Freiwillige\*r meiner Gruppe an Traumafolgen / Traumafolgestörungen leidet?

Dabei geht es keinesfalls darum, dies als Fachkraft diagnostizieren zu können, sondern vielmehr darum, Hinweise zu erkennen und das pädagogische Handeln daran ausrichten zu können. Leidet jemand an einer posttraumatischen Belastungsstörung und wird dadurch in seinem Alltag wesentlich eingeschränkt, so ist grundsätzlich die Hinzuziehung von ärztlicher/therapeutischer Hilfe anzuraten. Auch Hinweise auf Suizidalität und selbstverletzendes Verhalten sind unbedingt ernst zu nehmen. Ehrenamtliche (die nicht vom Fach sind) und Freiwillige sollten sich dazu mit dem Fachteam beraten.

### Häufige Symptome:

- massive Schlafstörungen (Ein- oder Durchschlafstörungen, häufig gestörter Tag-Nacht-Rhythmus, Alpträume, ständige Wachsamkeit als Schutzmechanismus)
- Konzentrations- und Gedächtnisstörungen
- Orientierungslosigkeit
- Niedergeschlagenheit / Hoffnungslosigkeit / depressive Stimmung
- Affektverflachung (Verminderung der emotionalen Ausdrucksfähigkeit)
- Nervosität / erhöhte Reizbarkeit / eingeschränkte Impulskontrolle (unkontrollierte Wutausbrüche)

- Wiedererleben / Alpträume / Flashbacks (= etwas erinnern, als würde es gerade geschehen; dies ist häufig verbunden mit Herzrasen, Schwitzen, Angst, Panik)
- erhöhtes Misstrauen / Gefühl, verfolgt zu werden / erhöhte Schreckhaftigkeit
- psychosomatische Beschwerden (= körperliche Beschwerden wie Magenkrämpfe, Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, die Ausdruck der psychischen Belastung sind – diese werden häufig als rein körperliche Beschwerden missinterpretiert).
- Suchtverhalten (dabei geht es nicht unbedingt um illegale Drogen, sondern auch um andere Abhängigkeiten wie Alkohol, Spielsucht, Online-Shopping, etc.)

Diese Liste ist keine Ausschlussliste, auch wenn die hier aufgeführten typischen Symptome nicht vorliegen, kann ein traumatisches Erlebnis nicht ausgeschlossen werden. Gleichzeitig ist bei Vorliegen der Symptome nicht automatische auf eine Traumatisierung zu schließen.

Einige Symptome posttraumatischer Belastungsstörung sind im Bildungskontext und in Gruppen besonders herausfordernd. Von den Konzepten der Traumapädagogik kann jedoch die ganze Gruppe profitieren.

## Traumapädagogische Konzepte

Der Vorteil der Traumapädagogik ist es, dass nicht erst feststehende Diagnosen oder Therapieplätze vorliegen müssen, die leider rar sind. „Traumapädagogik adressiert alle Kinder, Jugendliche und Erwachsene und setzt keine klinische Diagnose voraus. Da Psychotraumata eng mit Gefühlen von Scham und Schuld verbunden sind, ihre Allgegenwärtigkeit von der Gesellschaft tabuisiert und Symptome pathologisiert werden, trägt diese Offenheit der großen Dunkelziffer traumatisierter Menschen Rechnung“ (Ocker & Platte 2023, S. 115).

Als Grundorientierung traumapädagogischen Handelns gilt der Leitsatz: Potenziell traumatisierte Menschen benötigen „unbedingt das Gegenteil ihrer Belastungserfahrungen“ (van der Haart im Interview mit Huber, 2007, S. 110).



*Traumapädagogische Ansätze verfolgen das Ziel, „korrigierende“ positive Erfahrungen zu ermöglichen und arbeiten ressourcenorientiert.*

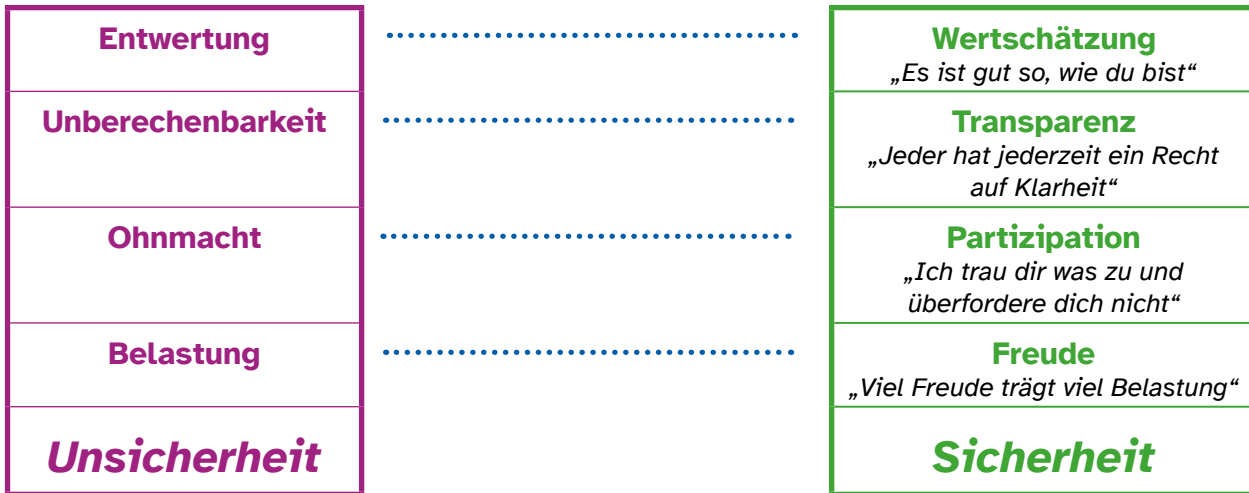
### Was hilft ?

Die Traumapädagogik setzt daher auf positive Erfahrungen, also Erfahrungen, die den Gefühlen von Ohnmacht und Kontrollverlust, Misstrauen und Selbstentwertung etwas entgegensetzen. Dabei geht es um

- Wertschätzung
- größtmögliche Transparenz und Berechenbarkeit
- Teilhabe und Entscheidungsmöglichkeiten – Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten sind möglich?
- positive Erfahrungen durch Erfolgserlebnisse
- wahrnehmen und stärken der Ressourcen (gibt es besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, bspw. auch aus der Herkunftsregion, künstlerische Ausdrucksmöglichkeiten, sportliche Talente, Beziehung zu Tieren, emotionale Kompetenzen)
- freudvolles Erleben (Achtung: Seien Sie nicht enttäuscht, wenn Ihr Gegenüber diese Freude nicht unmittelbar zeigen kann oder wenn es nach einem Tag erlebter Freude am nächsten Tag wieder schwieriger wird, überhaupt Aktivitäten nachzugehen. Keine Sorge: Der Moment der Freude hat dennoch seine Wirkung entfaltet.)

## Die vier Ansätze der Traumapädagogik

### Korrigierende Erfahrungen



Für psychische Stabilität können auch religiöse Orientierung, moralische Werte oder politische Überzeugungen sorgen. Sollten diese Punkte jedoch zu Überforderung führen (sei es z.B. sprachlicher oder fachlicher Art oder durch die Fülle an Möglichkeiten), kann das zur Reaktivierung von Hilflosigkeit, Ohnmacht und Wut führen. Das erste Ziel der Unterstützung sollte daher sein, nicht zu überfordern.

Das traumapädagogische Konzept des „guten Grundes“ kann dabei helfen, auffälliges Verhalten als Folge belastender Lebensereignisse wahrzunehmen und gemeinsam nach Wegen zu suchen, die ein anderes Verhalten ermöglichen. Bspw. kann es sein, dass Menschen, die ihr eigenes Aggressionspotential kennen und darunter leiden, Umgangsstrategien damit gefunden haben, die für ihr Gegenüber zunächst nicht nachvollziehbar sind oder aber Gruppen geschehen oder Seminarabläufe stören können.

### Fiktives Fallbeispiel:

*„Früher war ich nicht so, heute stört mich das Klackern des Schlüssels im Schloss oder eine Sirene, die am Gebäude vorbeifährt und ich könnte ausrasten, manchmal gehe ich dann lieber schnell raus aus dem Raum, auch wenn sich dann alle wundern und mich seltsam finden.“*

Die Freiwillige Lara wurde in Syrien willkürlich festgenommen und gefoltert. Seither leidet sie unter permanenter Unruhe und Anspannung. Dies führt schnell auch dazu, dass sie sich überfordert fühlt. Sie reagiert dann mit Wutausbrüchen, die sie früher nie hatte. Auch um sich hier nicht weiter ausgeliefert zu fühlen, will sie unbedingt schnell die deutsche Sprache lernen. Sie ist intelligent und gebildet, es fällt ihr eigentlich nicht schwer. Aber die Situation im Seminkontext der Freiwilligendienste ist für sie eine große Herausforderung. Stillsitzen, Aufgaben öffentlich erfüllen,

*das Getuscheln Anderer im Seminar, vieles führt zu Reizüberflutung, dazu die Angst, dass andere ihr Zittern bemerken und sich lustig machen könnten. Mit der Teamerin kann sie vereinbaren, dass sie, wenn sie zu sehr unter Anspannung gerät, kommentar- und geräuschlos das Seminar verlassen darf und dann wiederkommt, wenn sie sich wieder etwas regulieren konnte. Allein das Wissen, dass das möglich ist, hilft ihr sehr.*

*Nun ist allerdings eine andere Teamerin eingesprungen. Die Freiwillige Lara will den Seminarraum kurz verlassen, die neue Teamerin kennt die Absprachen nicht und hält sie auf. Als sie dennoch gehen will und etwas lauter wird, will die Teamerin sie beruhigend an den Arm fassen. Die Situation eskaliert dadurch noch weiter. Nur dadurch, dass die anderen Freiwilligen die Teamerin über die Situation aufklären, kann die Freiwillige Lara den Raum verlassen. Sie bricht daraufhin das Seminar und den Freiwilligendienst ab.*

## Wie kann man unterstützen?

Was können Fachkräfte in den Freiwilligendiensten, Mitarbeitende oder Kolleg\*innen tun, um inmitten von traumatischen Prozessen möglichst hilfreich zu sein?

### Beziehungen bieten

Der Kern jeder Traumatisierung besteht in „extremer Einsamkeit“, im „äußersten Verlassensein“ (van der Haart im Interview mit Huber, 2007, S. 61). Haltende, Sicherheit gebende Beziehungen sind im Kontext potenzieller Traumatisierungen von fundamentaler Bedeutung, weil sie dieser traumabedingten Einsamkeit entgegenwirken.

Das heißt:

- feste Ansprechpersonen anbieten, aber Vorsicht: nicht eine Beziehungsintensität anbieten, die nicht längerfristig aufrechterhalten werden kann. In pädagogischen Gruppen kann das auch heißen, sich die Verantwortung teilen, und z.B. zwei ggf. wechselnde Ansprechpartner\*innen anbieten.
- Verbindlichkeit und Einhalten von Absprachen (was ich nicht sicher einhalten kann, besser nicht versprechen).
- Vertrauensaufbau dem erlebten Misstrauen und der damit verbundenen Angst, durch Menschen verletzt zu werden, entgegensetzen.
- Mit mangelndem Vertrauen oder Vertrauensverlusts umgehen können und diese nicht persönlich nehmen („mein Gegenüber misstraut nicht mir speziell, sondern der Welt und den Menschen, dies kann in Erfahrungen begründet sein).

Im Kontext von Trauma wird u.a. unterschieden zwischen Naturkatastrophen, plötzlichen unvorhersehbaren Ereignissen und sogenannten „men made desaster“ also z.B. bewusst von Menschen ausgeübter Gewalt, sexueller Missbrauch, Misshandlung oder Krieg. Grundsätzlich ist es eine Folge traumatischer Erfahrung, dass das Vertrauen in die Ordnung der Welt und

zu anderen Menschen erschüttert ist. Bei „men made desaster“ gilt dies in besonderer Weise.

Wie bereits erwähnt, kommen neben den traumatischen Erfahrungen im Herkunftsland bei vielen Flüchtlingen auch die Strapazen und Bedrohungen der monatelangen (oft auch jahrelangen) Flucht hinzu. Um dies zu überleben, müssen nicht selten Strategien und Verhaltensweisen entwickelt werden, die nachhaltig die Persönlichkeit verändern können.

### Transparenz und Sicherheit, verlässliche Strukturen, „Sicherer Ort“

Neben verlässlichen Beziehungen geht es auch um Sicherheit und die Verlässlichkeit von Strukturen. Für geflüchtete Menschen bedeutet das Leben oft, bedrohlichen und unsicheren Situationen ausgeliefert zu sein. Regelmäßig erleben sie die Ohnmacht, nicht über sich selbst bestimmen zu können (bspw.: Wo darf ich wohnen, mich aufhalten, wann bekomme ich eine Arbeitserlaubnis ?..). Häufig können sie unmöglich einschätzen, was als nächstes passiert (Wann erfolgt meine Anhörung im Asylverfahren? Wann bekomme ich den Asylbescheid?).

Pädagogische Fachkräfte sollten daher

- transparent arbeiten: „Was tue ich und warum tue ich es“ – dies hat auch und gerade im interkulturellen Kontext eine besondere Bedeutung, da unser Handeln nicht selbsterklärend ist, sondern der gemeinsamen Vergewisserung bedarf.
- Halt gebende Rituale installieren.
- eine feste verlässliche Tagesstruktur anbieten / Abweichungen davon ankündigen und begründen, auf besondere Ereignisse (Alarmübungen z. B.) vorher hinweisen.
- im Rahmen des gemeinsamen Handelns Selbstbestimmung und Selbstermächtigung fördern und möglichst viele Entscheidungsspielräume eröffnen, Grenzen achten und dabei unterstützen die eigenen Grenzen zu erkennen.

- Freude über kleine Erfolge vermitteln, statt große Aufgaben ins Visier zu nehmen.
- Verbindliche Regeln setzen (Was ist erlaubt, was nicht, was wird erwartet? Auch dies gilt im besonderen Maße für den interkulturellen Kontext).
- Klare Konsequenzen gut kommunizieren statt nicht nachvollziehbare Entscheidungen treffen.
- Zukunftsorientierung (Was heute nicht gelingt, kann morgen möglich sein), Perspektiven aufzeigen, was gehen könnte, die Grautöne suchen (es ist nicht alles schwarz oder weiß).

#### Was hilft ?

- einen sicheren Rahmen schaffen.  
Klare Strukturen schaffen Sicherheit
- Selbstwirksamkeit anstreben / Hilflosigkeit vermeiden
- Entscheidungs- und Kontrollmöglichkeiten schaffen, und seien sie noch so klein. Kontrolle wieder erlebbar machen
- Transparenz schaffen
- Perspektiven entwickeln
- Empathie, Soziale Unterstützung, Anerkennung des erlittenen Unrechts

#### Grundsätzlich gilt :



Bei suizidalen Äußerungen oder selbstverletzendem Verhalten der betroffenen Person oder auch bei eigener Unsicherheit die Zusammenarbeit mit Fachleuten suchen, sich selbst beraten lassen, eigene Grenzen achten, an das professionelle Hilfesystem verweisen, im Team arbeiten, nicht allein bleiben.

#### Hilfesystem:

In allen Bundesländern gibt es Psychosoziale Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer. Das Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen ist in der Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAFF) zusammengeschlossen. Hier finden Sie ihr nächst gelegenes Zentrum: <https://www.baff-zentren.org/hilfe-vor-ort/>

**Fortbildungsangebote finden Sie bei den meisten Psychosozialen Zentren, z.B. unter [www.ntfn.de/fortbildung](http://www.ntfn.de/fortbildung)**

# Was heißt das für die Praxis? – Handlungsmöglichkeiten

**Autorin: Charlotte Reichardt**

Ein diversitätssensibles, diskriminierungsfreies und inklusives Arbeiten in den Freiwilligendiensten bedeutet, aktiv Bedingungen zu schaffen, die Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen, Hintergründen und Bedürfnissen einen gleichberechtigten Zugang zu Engagement ermöglichen. Dies geht weit über eine offene Haltung hinaus: Es erfordert eine bewusste Auseinandersetzung mit strukturellen Barrieren, gesellschaftlichen Machtverhältnissen und organisationalen Routinen, die bestimmte Gruppen systematisch ausschließen können.

Die folgenden Tipps richten sich an die Zentralstellen-, Träger- und Einsatzstellenebenen.

## Was bedeutet diversitätssensibles, diskriminierungsfreies und inklusives Arbeiten in der Praxis?

### Bewusstsein und Haltung

Diversitätssensibles Arbeiten beginnt mit der inneren Haltung. Fachkräfte reflektieren regelmäßig ihre eigenen Privilegien, unbewussten Vorannahmen und Wirkmechanismen von **Diskriminierung**. In Teams werden Räume geschaffen, um über **Rassismus**, **Ableismus**, **Sexismus**, Queerfeindlichkeit, Klassismus oder andere Diskriminierungsformen zu sprechen. Dies fördert ein gemeinsames Verständnis von **Inklusion** als kontinuierlichem Prozess, der Reflexion, Lernbereitschaft und Fehlerfreundlichkeit verlangt.

### Strukturelle Veränderungen

In der Praxis bedeutet inklusives Arbeiten, Strukturen zu prüfen und anzupassen. Dies kann auf der Ebene der Zentralstellen, Träger und Einsatzstellen passieren.

Grundsätzlich werden immer alle drei Ebene der Freiwilligendienste angesprochen, in denen inklusive Prozesse angeregt werden können. Wenn auf einer der Ebene der **Zentralstellen**, **Träger** oder **Einsatzstellen** besonders geschaut werden soll, ist dies farblich gekennzeichnet.

- **Zugangswege** werden kritisch hinterfragt: Wer fühlt sich eingeladen? Wer fühlt sich nicht angesprochen?
- **Institutionelle Barrieren**, wie komplizierte Bewerbungsprozesse, nicht barrierefreie Gebäude oder hochschwellige Seminare werden aktiv abgebaut.

Hierbei geht es nicht nur um einzelne Anpassungen, sondern oft um langfristige Veränderungsprozesse, in denen Organisationen neue Standards entwickeln und etablieren.

## Inklusive Kommunikation und Interaktion

Eine klare, wertschätzende und diskriminierungssensible Kommunikation ist zentral:

- Verwendung geschlechtergerechter, respektvoller und verständlicher Sprache
- Vermeidung stereotypisierender Darstellungen
- Bereitstellung mehrsprachiger Informationen und leichter Sprache
- Bewusste Gestaltung von Materialien, die Vielfalt sichtbar machen

Auch im direkten Kontakt sind Sensibilität und Offenheit entscheidend. Mitarbeitende sollten aktiv zuhören, Bedürfnisse ernst nehmen und diskriminierende Situationen erkennen sowie angemessen reagieren können.

## Partizipation und Mitgestaltung

Inklusives Arbeiten bedeutet, Freiwillige nicht nur als Teilnehmende, sondern als Mitgestaltende zu verstehen:

- **Beteiligung an Entscheidungen, z. B. bei Seminarinhalten**
- **Regelmäßige Feedbackmöglichkeiten und transparente Rückmeldewege**
- Raum für individuelle Interessen und Perspektiven

So entsteht ein Umfeld, in dem Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern aktiv genutzt wird.

## Handlungsmöglichkeiten, um eine diverse Zielgruppe in den Freiwilligendiensten zu erreichen

Die Gewinnung einer vielfältigen Freiwilligengruppe erfordert bewusst gestaltete Maßnahmen auf der **Zentralstellen-, Träger- und Einsatzstellenebene:**

### Niedrigschwellige und barrierefreie Zugänge

- Bewerbungsprozesse vereinfachen: kurze Online-Formulare, flexible Terminwahl, Unterstützung bei der Bewerbung sowie unterschiedliche Bewerbungsmöglichkeiten
- Mehrsprachige Informationsmaterialien, leichte Sprache und Videos statt ausschließlich schriftlicher Unterlagen
- **Räumliche Barrierefreiheit sicherstellen**
- Digitale Barrierefreiheit: Screenreader-kompatible Webseiten, klare Strukturen, Alternativtexte

### Diversitätsorientierte Öffentlichkeitsarbeit

- Darstellung realer Vielfalt in Bildern und Erfahrungsberichten
- Nutzung von Plattformen, auf denen verschiedene Communities aktiv sind (TikTok, Instagram, **migrantische Medien/Ethnoportale**, queere Community-Angebote, etc.)
- Ansprache in direkter, persönlicher Form, z. B. durch Schulbesuche, Workshops oder Infostände in Kulturzentren, Stadtteilzentren oder Jobcentern
- Erprobung neuer Werbeformate, z. B. Videos, Social-Media-Stories, Twitch, Podcasts oder Webseiten, die durch Selbstvertretende gehostet werden

## Kooperationen als Schlüssel

Um neue Zielgruppen zu erreichen, sind lokale Partner\*innen entscheidend:

- Migrant\*innenorganisationen, queere Zentren und Behindertenverbände
- Beratungsstellen für Geflüchtete, Integrationskursträger, Schulen in benachteiligten Sozialräumen

Kooperationen stärken Vertrauen und machen Freiwilligendienste in unterschiedlichen Communities sichtbar.

## Abbau finanzieller und sozialer Hürden

Viele junge Menschen können sich einen Freiwilligendienst nur leisten, wenn sie ausreichend unterstützt werden:

- Zuschüsse zu Fahrtkosten oder Arbeitskleidung
- Unterstützung bei der Wohnraumsuche oder Bereitstellung von Unterkünften
- Beratung zu Kindergeld, Sozialleistungen oder Versicherungen
- Möglichkeit von Teilzeitdiensten oder individuellen Arbeitszeitmodellen

Finanzielle Entlastung ist oft ein zentraler Faktor für Menschen aus einkommensschwachen Familien.

## Schulung und Empowerment von Mitarbeitenden

Damit Diversität nicht nur in der Werbung, sondern auch im Alltag gelebt wird:

- Fortbildungen zu Antidiskriminierung, Empowerment und rassismuskritischer Bildungsarbeit
- Schulungen zum Umgang mit Vorfällen von Diskriminierung oder Gewalt
- Sensibilisierung von Einsatzstellen und Mentor\*innen für diversitätsorientierte Anforderungen
- **Aufbau von internen Ansprechpersonen für Gleichstellung und Antidiskriminierung**

## Vorbilder und Erfolgsgeschichten sichtbar machen

Menschen entscheiden sich eher für einen Freiwilligendienst, wenn sie sehen, dass Menschen, mit denen sie sich identifizieren, erfolgreich daran teilnehmen:

- Interviews, Videos oder Blogbeiträge von Freiwilligen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen
- Darstellung ganz verschiedener Lebensrealitäten, statt idealisierter Erfolgsgeschichten
- Fokus auf Empowerment, Selbstwirksamkeit und Vielfalt der Wege im Freiwilligendienst

## Kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung

Inklusion ist kein abgeschlossener Prozess. Maßnahmen sollten regelmäßig überprüft werden:

- Wer nimmt teil, wer nicht?
- Welche Hürden benennen Freiwillige und Interessierte?
- Welche Strukturen müssen angepasst werden?

Durch strukturiertes Feedback, Bedarfsanalysen und transparente Entwicklungsprozesse bleibt die Organisation lern- und veränderungsbereit.

Diversitätssensibles, diskriminierungsfreies und inklusives Arbeiten in den Freiwilligendiensten bedeutet, Vielfalt nicht nur zu benennen, sondern aktiv zu fördern und strukturell zu verankern. Erst wenn Barrieren abgebaut, Zugänge geöffnet und Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen aktiv angesprochen und unterstützt werden, entsteht ein Freiwilligendienst, der die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt.

Dies erfordert Mut zu Veränderung, Bereitschaft zum Lernen und die konsequente Überprüfung eigener Strukturen – zahlt sich aber durch mehr Teilhabe, echte Chancengleichheit und eine stärkere, vielfältigere Freiwilligendienstlandschaft aus.

## Glossar zentraler Begriffe

Dieses Glossar versucht einige Begriffe zu erklären, die gesellschaftliche Positionen von Menschen beschreiben. Bei einigen Begriffen handelt es sich um gesellschaftliche Konstruktionen und nicht um biologisch argumentierte Kategorien.

**Ableismus:** aus dem Englischen von to be able = fähig / in der Lage sein, etwas zu tun. Bezeichnet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen / Menschen, die behindert werden (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025). Zudem ist Ableismus ein System, in dem bestimmte Normen in der Gesellschaft gesetzt werden, wie Körper aussehen bzw. was Körper können sollen, wie Menschen denken und sich fühlen sollen. Personen, die von dieser gesellschaftlichen Norm abweichen, werden als „krank“ konstruiert. Sie werde von der Gesellschaft daran gehindert, ihre Fähigkeiten auszuüben und abgewertet (eFeF (2022): Du, Ich, Wir und die Strukturen).

**Antisemitismus** ist eine Form der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, die sich gegen Juden\*Jüdinnen als Personen richtet, aber auch als falsche Welterklärung in Verschwörungserzählungen auftritt. Dabei hat Antisemitismus mit dem Handeln von und realen jüdischen Menschen nichts zu tun. Antisemitismus „ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden[\*Jüdinnen] [...]“, die statt der jüdischen Personen in ihrer Unterschiedlichkeit und Individualität nur eine Gruppe der „Anderen,, und „Fremden.“ erkennt. Antisemitismus kann sich als Hass in Form von Beschimpfungen, Ausgrenzungen oder Gewalt gegen Personen und Einrichtungen wie Synagogen, Friedhöfen und Gedenkorten und als Ablehnung des Existenzrechts Israels zeigen. Auch das Leugnen oder Relativieren des Holocaust ist eine Form des Antisemitismus.

Ähnlich wie im Rassismus konstruiert Antisemitismus die „Anderen,, in Abgrenzung zur Eigengruppe und wertet diese ab. Dabei ist das Besondere am Antisemitismus, dass das Feindbild nicht als unterlegen oder minderwertig konstruiert wird, sondern als übermächtig und überzivilisiert.

(Arbeitsdefinition von Antisemitismus der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA): <https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-antisemitismus>.; Vgl. Beauftragter der Bundesregierung für jüdisches Leben und den Kampf gegen Antisemitismus, Was ist Antisemitismus, <https://www.antisemitismusbeauftragter.de/Webs/BAS/DE/bekaeempfung-antisemitismus/was-ist-antisemitismus/was-ist-antisemitismus-node.html>.)

**Awareness:** aus dem Englischen Awareness= Das Bewusstsein; to be aware = sich bewusst sein. Awareness der bewusste Versuch, Diskriminierung zu erkennen und für Hierarchie innerhalb einer Gruppe bzw. Veranstaltung sensible zu sein. Dadurch sollen Menschen, welche Verletzungen erleben, in ihrem Umgang mit diesen Erfahrungen unterstützt werden. Ohnmachtsgefühle werden somit durch die Möglichkeit ersetzt, auf Grenzüberschreitungen zu reagieren und eigene Entscheidungen zu treffen. Durch Awareness wird versucht, Veranstaltungen so diskriminierungsarm wie möglich zu gestalten. Es soll eine Atmosphäre erschaffen werden, die es erlaubt, Verantwortung zu übernehmen und Grenzen zu wahren, sodass sich alle sicher fühlen können (Queeres Netzwerk NRW e.V., [Awareness Leitfaden. Was bedeutet Awareness und wie setze ich es um?](#) Grundlage für diskriminierungssensibles Veranstalten, PDF, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Barrieren:** In der rechtlichen Definition von Behinderung werden „einstellungs- und umweltbedingte Barrieren“ erwähnt. Zu den „umweltbedingten Barrieren“ gehören räumliche, architektonische und technische Barrieren, wie z. B. Treppen oder Räume, die für Rollstuhlfahrer\*innen nicht zugänglich sind, aber auch Barrieren des sozialen Umfeldes, z. B. die Tatsache, dass die allermeisten Menschen unserer Gesellschaft die Gebärdensprache nicht beherrschen. Zu

„einstellungsbedingten Barrieren“ zählen die Barrieren im Kopf, die sich durch negative Einstellungen, Haltungen oder Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderungen ausdrücken. Beispiele hierfür sind Diskriminierung, Berührungsängste oder Vorannahmen, über das, was Menschen mit Behinderungen leisten oder nicht leisten können (Koordinierungsstelle „Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten“, Praxishilfe: Inklusion und Teilhabe von Freiwilligen mit Behinderung, 2024).

**Behinderung:** § 2 SGB IX Begriffsbestimmung (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

**BIPoC** = *Black, Indigenous, People of Color* – Selbstbezeichnung für Menschen, die Rassistenerfahrungen machen (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Diskriminierung** (lat. „discriminare“: trennen, unterscheiden) bedeutet, dass Menschen schlechter behandelt werden oder Nachteile für sie bestehen, weil sie bestimmte Merkmale haben, beziehungsweise ihnen diese Merkmale zugeschrieben werden. Zum Beispiel: Ein Trans\* Mann wird nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, nur weil er transgeschlechtlich ist.

Diskriminierung kann sich nicht nur in individuellen Handlungen, wie etwa Beleidigung oder Mobbing, äußern, sondern auch in Gesetzen oder gesellschaftlichen Strukturen, die die Teilhabe und freie Entfaltung bestimmter Gruppen beschneiden, oder in Darstellungen in Werbung

und Medien, die bestimmte Menschen herabwürdigen.

Unter anderem für den Bereich des Arbeitslebens schützt das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder aus rassistischen Gründen, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Beratungsstellen und Betroffene ordnen darüber hinaus weitere Handlungen und Umstände, die nicht im AGG berücksichtigt sind, als diskriminierend ein.

Diskriminierung ist eng verbunden mit der Konstruktion von Gruppen, denen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden, und trägt dazu bei, gesellschaftliche Machtverhältnisse und Hierarchien aufrechtzuerhalten (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal- Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**FLI\*NTA** Diese Abkürzung steht für FrauenLesbenInter\*Nicht-binärTransAgender Menschen (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Geschlecht:** Geschlecht ist in unserer Gesellschaft ein wichtiges Ordnungsprinzip und eine einflussreiche soziale Kategorie. Aus der Zuordnung einer Person zu einem Geschlecht ergeben sich Erwartungen an ihr Aussehen und Verhalten, an ihre Art der Kommunikation und vieles mehr. Diskriminierungen und Menschenrechtsverletzungen aufgrund des Geschlechts sind noch immer an der Tagesordnung, obwohl sie im Grundgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten sind.

Geschlecht ist also wichtig. Aber die Definitionen darüber, was Geschlecht eigentlich ausmacht, unterscheiden sich stark: Für viele ist Geschlecht vor allem eine Eigenschaft des Kör-

pers, die bei der Geburt von Ärzt\*innen festgestellt wird (und zwar als entweder männlich oder weiblich). Dabei umfasst das Geschlecht einer Person nicht nur körperliche Merkmale, sondern zum Beispiel auch die soziale Rolle, das Aussehen und Auftreten - Aspekte, die durch den Begriff „Geschlechtsausdruck“ beschrieben werden. Das Empfinden des eigenen Geschlechts wiederum ist ein wesentlicher Aspekt der „Geschlechtsidentität“. Diese muss nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Auch der von anderen wahrgenommene Geschlechtsausdruck lässt nicht unbedingt Schlussfolgerungen auf die Geschlechtsidentität einer Person zu. So muss ein androgyner Geschlechtsausdruck nicht heißen, dass sich jemand nicht als Mann oder Frau versteht. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang allein, was ein Mensch über sich selbst sagt (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal- Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Geschlechtsidentität:** Die Geschlechtsidentität bezeichnet das Wissen und Empfinden eines Menschen über sein eigenes Geschlecht. In Deutschland empfinden sich viele Menschen als Frau oder Mann, andere als nicht-binär oder ganz anders.

Die Auswahl der möglichen Geschlechtsidentitäten, ihre jeweilige Bedeutung, ihr Status und ihre Sichtbarkeit sind in verschiedenen kulturellen und historischen Kontexten unterschiedlich.

Die Geschlechtsidentität kann sich auf Körpermerkmale beziehen, muss es aber nicht. Sie ist von außen nicht sichtbar und jeder Mensch kann nur selbst darüber Auskunft geben (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal- Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Hautfarbe:** An dieser Stelle ein kleiner Exkurs zu „Hautfarbe“, als einem der zentralen Bestandteile von Rassifizierungsprozessen bzw. Rassismus. In der rassistischen Logik funktioniert der Hautton als Projektionsfläche für rassistische Vorstellungen. Das bedeutet, dass der Hautton einer Person zu einem der ausschlaggebenden Marker wird, wenn es darum geht, das Ausmaß der Vulnerabilität, also der Verletzbarkeit, zu bestimmen, welcher People of Color (PoC) und insbesondere Schwarze Menschen in einer rassistischen Gesellschaft ausgesetzt sind. Rassistische Logiken benutzen seit Beginn der europäischen Kolonialzeit „Hautfarbe“ als Merkmal, um Menschen zu ‚klassifizieren‘ und ihnen vermeintliche Eigenschaften zu- bzw. abzuspochen. Es gab immer wieder Versuche, „Rasse“ biologisch bzw. genetisch zu beweisen, was jedoch daran gescheitert ist, dass es schlicht keine menschlichen „Rassen“ gibt.

Unterschiede zwischen Menschen aufgrund des Hauttons sind konstruiert, das heißt, sie entsprechen nicht der Realität, sondern dienen der Aufrechterhaltung eines rassistischen Systems. Denn nur so konnte und kann die Ausbeutung, Misshandlung und Ermordung von Menschen in Kolonialismus, Genoziden und nach wie vor in heutigen Gesellschaften gerechtfertigt werden. Für viele Menschen ist es anfänglich schwer zu verstehen, dass es in der rassistischen Ideologie nicht um „Hautfarben“ im eigentlichen Sinne geht. Betrachten wir jedoch die Entwicklung von weiß-Sein, wird schnell klar, dass Menschen, die heute als weiß gelten, dies nicht immer waren. Beispielsweise forderten Hafenarbeiter im New York des 19. Jahrhunderts, ihr Viertel solle weiß bleiben und damit meinten sie als Nicht-Weiße neben z.B. Afro-Amerikaner\_innen auch „keine Menschen aus Irland“ und „keine Deutschen“ (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Inklusion:** bedeutet, dass jeder Mensch die Möglichkeit erhalten soll, sich umfassend und gleichberechtigt an der Gesellschaft zu beteiligen. Die Teilhabe darf nicht von Faktoren wie individuellen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Alter abhängen. Vielfalt wird als normal vorausgesetzt. Daher müssen Strukturen geschaffen werden, durch die sich alle Menschen unabhängig von unterschiedlichen Voraussetzungen einbringen können (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/faqs/DE/behinderung/03\\_was\\_ist\\_inklusion.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/faqs/DE/behinderung/03_was_ist_inklusion.html), zuletzt aufgerufen: 11.09.2025)

**Intersektional/Intersektionalität:** ist ein Werkzeug zur Analyse von Effekten und Konsequenzen, die zu Stande kommen, wenn eine Person bezüglich mehrerer Machtverhältnisse zu der nicht-privilegierten Gruppe gehört. Bevor intersektionale Betrachtungsweisen populär wurden, stand in der Antidiskriminierungsarbeit meist ein Machtverhältnis im Fokus. Das hatte zur Folge, dass mehrfachdiskriminierte Menschen oft vor der unmöglichen Wahl standen, welchen Identitätsanteil sie ‚vor der Tür‘ lassen. Eine Schwarze queere Person beispielsweise, die zum ersten Mal den lokalen queeren Billiardverein besucht, ist zwar froh, dass sie in diesem Rahmen keine negativen Konsequenzen auf Grund ihrer Queerness erfahren muss, wird jedoch immer wieder danach gefragt, wo sie denn ‚wirklich‘ herkommt und Leute machen sich über ihren Namen lustig. Die Person aus unserem Beispiel hat sich dagegen entschieden den Verein noch einmal zu besuchen.

Die Tatsache, dass wir uns mit einem Machtverhältnis kritisch auseinandersetzen und unser eigenes Verhalten dahingehend reflektieren, sagt nichts darüber aus, wie reflektiert und beflissen wir in Bezug auf ein anderes sind. Intersektionalität wirft einen mehrdimensionalen Blick auf komplexe Identitäten und hat den Effekt Lebensrealitäten und -situationen sichtbar zu machen, die eindimensionalen Betrachtungsweisen durch das Netz rutschen (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**LSBTIQ<sup>+</sup>** oder ähnliche Zusammensetzungen dienen als Abkürzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans-, intergeschlechtliche sowie andere queere Menschen. Diese Abkürzung umfasst folglich sehr unterschiedliche Menschen. Ihnen gemeinsam ist jedoch, dass alle von Diskriminierungen betroffen sind, weil sie den herrschenden Vorstellungen über Geschlecht und Begehren nicht entsprechen. In manchen Schreibweisen werden weitere Buchstaben wie zum Beispiel „a“ für asexuell, ein Sternchen (\*) oder ein Pluszeichen (+) als Platzhalter für weitere Selbstbezeichnungen hinzugefügt (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal- Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Migrantische Medien/Ethnoportale** umfasst Auslandsmedien, die in den jeweiligen Herkunftsländern für den dortigen Markt produziert werden und in Deutschland zugänglich sind oder aber für den europäischen oder deutschen Markt mit spezifischen Ergänzungen versehen werden; Medien, die hauptsächlich von Migrant\*innen in Deutschland für ihre Community produziert und vertrieben werden, und dabei entweder muttersprachlich oder interkulturell/transkulturell ausgerichtet sein können oder Medien, die unter der Regie der deutschen Mainstreammedien speziell für Migrant\*innen in Form rein muttersprachlicher oder aber mehrsprachlich-interkulturell ausgerichteter Programme oder Sendungen im deutschen Hörfunk oder Fernsehen sowie in Form von Beilagen deutscher Pressemedien produziert werden (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Referat 220 - Grundsatzfragen der Migration, Integrationsreport Teil 8, Mediennutzung von Migranten in Deutschland, zuletzt aufgerufen: 07.01.2026; Vgl. Weber-Menges, Sonja (2006): Die Entwicklung der Ethnomedien in Deutschland, in: Geißler, Rainer/Pöttker, Horst (Hrsg.)(2006a), Integration durch Massenmedien – Medien und Migration im internationalen Vergleich. Medienumbrüche Band 17, Bielefeld: transcript Verlag).

**Nicht-binär, non-binary:** Nicht-binäre Personen identifizieren sich weder ausschließlich als männlich noch als weiblich, sondern außerhalb oder zwischen diesen Geschlechtskategorien. Zugleich wird nicht-binär (engl. non-binary) auch als Oberbegriff für diverse andere Geschlechtsidentitäten verwendet, die nicht (nur) weiblich oder (nur) männlich sind, zum Beispiel „agender“, „genderqueer“ oder „genderfluid“ (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal-Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Queer:** In Deutschland wird „queer“ oft als Sammelbezeichnung für „lesbisch, bisexuell, schwul, trans\*, inter\* und mehr“, aber auch als eigenständige Selbstbezeichnung verwendet, die die begrenzenden Kategorien „homo-/bi-/heterosexuell“, „männlich/weiblich“, „cis-/transgeschlechtlich“ in Frage stellt. Im akademischen Kontext wurde „queer“ in den 1990er-Jahren aufgegriffen, um gesellschaftliche Normen zu Geschlecht und Begehren wissenschaftlich zu untersuchen (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal-Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Rassismus:** ist die bewusste und unbewusste Hierarchisierung und Diskriminierung von Menschen auf Basis konstruierter Differenzen äußerlicher und/oder kultureller Art, die mit einer Aufteilung der Gesellschaft in die dazu gehörenden („wir“) und die nicht dazugehörenden („ihr/die“) einhergeht. Die zugeschriebenen Differenzierungen werden mit positiven („wir“) und negativen („ihr“) Merkmalen (Charakter, Moralität, Vernunftbegabung, etc.) verknüpft (Anders & Gleich. LSBTIQ\* in NRW, <https://www.aug.nrw/materialien/download-links/rassismus-empowerment/>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Rassismuskritik:** meint die systematische, machtkritische Analyse der Wirkungsweisen rassistischer Entmenschlichungen. Rassismuskritik setzt an der historischen Institutionalisierung rassistischen Wissens an. Sie kritisiert die Normalität rassistischer Konstruktionen (Dämonisierung, Vermarktung von Differenz, rassistische Bezeichnungen und Darstellungen in Kinderbüchern und Kindermedien). Sie zielt darauf ab, die Konstruktion weiß-zentrierter Normen durch die beständige Markierung (**Othering**, Verbesserung, Marginalisierung) rassistisch markierter Anderer öffentlich zu verhandeln und damit veränderbar zu machen (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Schwarz:** ist die korrekte Bezeichnung für Schwarze Menschen, die afrikanische bzw. afrodiasporale Bezüge haben. Afrodiasporal bedeutet, dass Menschen in ihrer Geschichte verwandtschaftliche Bezüge zum afrikanischen Kontinent haben. Um den Widerstandscharakter dieses Wortes zu betonen, wird das „S“ großgeschrieben (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Sexismus:** ist ein System zur Machtverteilung zwischen Menschen. Es basiert auf der Einteilung von Menschen in die zwei konstruierten Geschlechter Frau und Mann. Das ist ein gesellschaftliches Konstrukt, durch welches Macht verteilt wird. Die damit verbundenen Gesellschaftsordnung wird als Patriarchat bezeichnet. Begünstigt werden dabei endo, cis Männer und FLI\*NTA Personen benachteiligt (eFeF (2022): Du, Ich, Wir und die Strukturen).

**Sexuelle Orientierung:** Die sexuelle Orientierung beschreibt, mit Menschen welchen Geschlechts oder welcher Geschlechter jemand eine sexuelle und/oder romantische Beziehung eingehen möchte. Beispiele für sexuelle Orientierungen sind Hetero- und Homo-, Pan- und Bisexualität. Die sexuelle Orientierung ist demnach wesentlicher Teil der eigenen Identität (Bundesministe-

rium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal- Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Sinti:zze & Rom:nja:** Bei Sinti:zze und Rom:nja handelt es sich um Angehörige einer heterogenen Bevölkerungsgruppe. Der Begriff „Rom:nja“ bzw. „Roma“ hat sich seit 1971 als übergeordnete Bezeichnung etabliert. Des Weiteren stellt „Roma“ auch ein Synonym für die in Osteuropa lebenden Rom:nja dar. Der Begriff „Sinti:zze“ bezeichnet die seit über 600 Jahren auf deutschsprachigem Gebiet ansässige Untergruppe der Roma. Durch Zuwanderungen aus osteuropäischen Ländern wie Rumänien oder Bulgarien leben heute jedoch auch um die 10.000 Rom:nja in Deutschland. Seit 1982 vertritt der [„Zentralrat Deutscher Sinti und Roma“](#) die in Deutschland lebenden Sinti:zze und Rom:nja. 1995 bewirkte er in Deutschland ihre offizielle Anerkennung als nationale Minderheit.

Die Abwertung, Ablehnung und Diskriminierung von Menschen, die als Rom:nja und Sinti:zze wahrgenommen werden hat eine jahrhundertelange Tradition in Europa. Rom:nja und Sinti:zze werden in dieser Form von Rassismus als homogene Gruppe betrachtet, der bestimmte biologische und/oder kulturelle Merkmale zugeschrieben werden, die sie als „anders“ oder „fremd“ markieren (IDA e.V., Vielfalt.Mediathek, <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-rassismus-gegen-romnja-und-sintizze>, zuletzt aufgerufen: 11.09.2025; Kompetenznetzwerk für das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft, Migrations-Geschichten. Gegen das Vergessen e.V., Glossar, <https://migrations-geschichten.de/sintizze-und-romnja/>, zuletzt aufgerufen: 11.09.2025).

**Transsexualität und Intersexualität** bezeichnen keine sexuellen Orientierungen, sondern sind veraltete Begriffe für Transgeschlechtlichkeit und Intergeschlechtlichkeit, die von vielen Menschen als irreführend abgelehnt werden. Denn sie beziehen sich nicht auf das Begeh-

ren, sondern auf das körperliche Geschlecht und/oder die Geschlechtsidentität (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Regenbogenportal. Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lgbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

**Trauma:** Eine Standard-Definition für psychische Traumata stammt von Fischer und Riedesser (2016, S. 84): Sie definieren Trauma als ein „vitales Diskrepanzerlebnis zwischen bedrohlichen Situationsfaktoren und den individuellen Bewältigungsmöglichkeiten, das mit Gefühlen von Hilflosigkeit und schutzloser Preisgabe einhergeht und so eine dauerhafte Erschütterung von Selbst- und Weltverständnis bewirkt“. Ein psychisches Trauma ist also eine existentiell bedrohliche Erfahrung, in der die bisherigen Fähigkeiten zur Bewältigung der bedrohlichen Situation nicht ausreichen. Es ist weder möglich zu fliehen oder der Situation zu entkommen, noch ist es möglich, dagegen anzukämpfen. Die zentralen Elemente auf Gefühlsebene sind Hilflosigkeit, Ohnmacht und Kontrollverlust. Daher können später selbst wenig bedrohliche oder alltägliche Situationen, in denen Hilflosigkeit erlebt wird oder das Gefühl entsteht, die Situation nicht unter Kontrolle zu haben, dieses traumatische Erleben triggern.

**weiß** Im Gegensatz zu den Bezeichnungen **Schwarz** und **PoC** ist **weiß** keine Selbstbezeichnung, sondern die Beschreibung einer Realität. **Weiß-Sein** bedeutet, Privilegien und Macht zu besitzen, wie zum Beispiel das Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen. **Weiß**e Menschen haben in Bezug aufs **weiß**-Sein leichtere Zugänge zum Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, zu Gesundheitsversorgung und politischer Teilnahme als **PoC** und **Schwarze** Menschen. Natürlich gibt es andere Ausschlusskriterien, wie z.B. Klassenzugehörigkeit, die diese Zugänge auch bei **weißen** Menschen verhindern können (Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025).

# Materialien & Weiterführende Ressourcen

## Diversität/ Intersektionalität

- Anti-Bias-Werkstatt, <https://www.anti-bias-netz.org/>, zuletzt aufgerufen: 14.01.2026.
- Beckmann, A./ Kupczyńska, K./ Schröer, M./ Sina, V. (2024), Comics und Intersektionalität. Berlin: Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Evangelisches Forum entwicklungspolitischer Freiwilligendienste (eFeF), Ich,Du,Wir und diese Strukturen, 2022.
- Fachstelle Gender & Diversität NRW – How to be aware?! Impulse für eine achtsame Veranstaltungsplanung, [https://www.gender-nrw.de/home\\_new/arbeitshilfen/](https://www.gender-nrw.de/home_new/arbeitshilfen/), zuletzt aufgerufen: 14.01.2026.
- FUMA, Fachstelle Gender & Diversity NRW, <https://www.gender-nrw.de/>, zuletzt aufgerufen: 14.01.2026.
- Gender Mediathek: <https://gender-mediathek.de/de/intersektionalitaet>, zuletzt aufgerufen: 14.01.2026.
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2015), Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht. Schulungshandbuch für Trainerinnen und Trainer, [www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_IKA/Publikationen/FS\\_IKA\\_Interkulturelle\\_Grundsensibilisierung\\_Schulungshandbuch\\_AsYL\\_Flucht\\_2015.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Interkulturelle_Grundsensibilisierung_Schulungshandbuch_AsYL_Flucht_2015.pdf).
- Kelly, N. A. (2023), Schwarz. Deutsch. Weiblich.: Warum Feminismus mehr als nur Geschlechtergerechtigkeit fordern muss. München: Piper ebooks.
- Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, Für die Anerkennung der Komplexität von Identität in der Pädagogik, Workshop für Fachkräfte: <https://i-paed-berlin.de/>.
- Kreisjugendring München – Land des Bayerischen Jugendrings, Im Garten der Vielfalt: Bunt wächst gut! „Diversity in der Kinder- und Jugendarbeit“, <https://www.baobab.at/wp-content/uploads/2022/03/Im-Garten-der-Vielfalt.pdf>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.
- Lorde, A. (2021), Age, Race, Class and Sex. Women Redefining Difference. In Lorde, Audre: Sister Outsider. Essays and Speeches. Hanserverlag.
- Mengis, E./ Drücker, A. (2023), Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis, 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage, Weinheim: Beltz Juventa.
- Mertlitsch, K./ Hipfl, B./ Kumpusch, V./ Roelsing, P. (2024), Intersektionale Solidaritäten: Beiträge zur gesellschaftskritischen Geschlechterforschung. Berlin: Verlag Barbara Budrich.
- Portal Intersektionalität: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>, zuletzt aufgerufen: 18.07.2025.

## Queere Lebensweisen

- quix – kollektiv für kritische Bildungsarbeit (2016), [„Willst du mit mir gehen? Gender Sexualität Begehren in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit“](#) Die Broschüre vermittelt machtkritische und intersektionale Ansätze zur Bildungsarbeit für Freiwilligendienste, besonders zu den Themen Gender, Geschlechtervielfalt, Diskriminierung und Sexualität.
- Centre Français de Berlin, Union Peuple et Culture und Deutsch-Französisches Jugendwerk (2017), [„Die Genderfrage in interkulturellen Jugendbegegnungen“](#), Diese Broschüre enthält Basiswissen zu den Themen Gender und Diversität sowie einen Methodenleitfaden zu Genderfragen im interkulturellen Jugendaustausch.
- [Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Bildungsmaterialien](#): Regenbogenportal der Bundesregierung.
- Fachverband queerer Bildungsarbeit, [Queere Bildung e.V.](#).
- Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg , [Lexikon der kleinen Unterschiede: Begriffe zur sexuellen und geschlechtlichen Identität](#).
- [Regenbogenportal – Das Informationspool der Bundesregierung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt](#) Das Regenbogenportal des BMFSFJ bietet einen Pool von Fachinformationen, Arbeitsmaterialien, Praxishilfen und Updates zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.
- [Gendern in Leichter Sprache: Eine Anleitung – Genderleicht und Bildermächtig](#). Gendern, wie z.B. Gendersonderzeichen oder genderneutrale Ausdrucksweise, stellt für die Einfache Sprache und die Leichte Sprache besondere Herausforderungen dar. Bei diesen Formen barrierefreier Kommunikation muss auf binäre Ausdrucksformen – z.B. „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ – zurückgegriffen werden. Die Anleitung von Genderleicht und Bildermächtig vermittelt praktische Hinweise zum Gendern in Leichter Sprache, die auch für die Einfache Sprache relevant sind.
- [Geschlechtergerechte Sprache: Antwort auf häufige Fragen – Regenbogenportal der Bundesregierung](#) Dieser Artikel bietet eine Einführung in genderneutrales bzw. geschlechtsgerechtes Schreiben und Sprechen und beantwortet häufig gestellte Fragen dazu.
- Giese, L. (2020), Ich bin Linus, Rowohlt Verlag.
- Kühnert, P. (2022), Eine Frau ist eine Frau ist eine Frau: über trans Sein und mein Leben, Haymon Verlag.

### Engagiert und queer – ein Beispiel aus der Praxis

Queere Themen sind komplex. Es benötigt Zeit und Lust, sich damit zu beschäftigen. Damit alle Mitarbeitenden zu diesem Thema sensibilisiert werden, können Schulungen hilfreich sein. Ein Beispiel aus Baden-Württemberg zeigt eine engagierte Ausführung. Das Wohlfahrtswerk Baden-Württemberg hat es sich 2022/23 zur Aufgabe gemacht, im Rahmen eines Projekts alle Mitarbeitende zu queeren Themen zu schulen, Workshops auf Seminaren anzubieten und die Trägerstruktur queerfreundlich zu machen. Queere Freiwillige werden individuell gefördert und eine Empowerment-Jugendgruppe aufgebaut.

Mehr lesen: [Engagiert und queer](#): Wohlfahrtswerk Baden-Württemberg

## Antisemitismus

- Antisemitismuskritik in Bildung und Beratung (2023), Herausforderungen -Entwicklungen – Perspektiven, Spiegelbild. Politische Bildung aus Wiesbaden e.V..
- Sichtbar und aktiv: Haltung zeigen! Argumentieren gegen antisemitische Äußerungen. Ein methodenhandbuch für Trainer\*innen, OFEK Hessen Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung, Stiftungsverbund der Heinrich-Böll-Stiftung und dem Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung, 2019.
- Anne Frank Zentrum (2024), »Umgang mit Antisemitismus« Handreichung für den Einsatz in Grundschule und Orientierungsstufe in Mecklenburg-Vorpommern, [www.annefrank.de/antisemitismus-grundschule-mv](http://www.annefrank.de/antisemitismus-grundschule-mv).
- Anne Frank Zentrum (2025), »Antisemitismus – Erkennen, Verstehen, Handeln« Handreichung und Informationsmaterial für Fachkräfte und Multiplikator\*innen, [www.annefrank.de/handreicherung-antisemitismus-erkennen](http://www.annefrank.de/handreicherung-antisemitismus-erkennen).
- Czollek, M.: Desintegriert euch! Hanser Verlag, 2020.
- Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung OFEK e.V. <https://ofek-beratung.de/kontakt>  
Email: [kontakt@ofek-beratung.de](mailto:kontakt@ofek-beratung.de)
- Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e. V. (Bundesverband RIAS) (2024): Jahresbericht. Antisemitische Vorfälle in Deutschland, <https://report-antisemitism.de/bundesverband-rias/#publications>.
- Bildungsstätte Anne Frank (2025): Broschüre „Welcher Fluss und welches Meer? – Eine Einordnung der Mythen und Streitpunkte des Israel-Palästina-Konflikts“, <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen/welcher-fluss-und-welches-meer-eine-einordnung-der-mythen-und-streitpunkte-des-israel-palaestina-konflikts>.
- Kompetenzzentrum antisemitismuskritische Bildung und Forschung (KOAS) (2025): Handreichung »Antisemitismus? Gibt's hier nicht. Oder etwa doch?« Unterrichtsmaterialien zum Umgang mit Antisemitismus, [www.koas-bildungundforschung.de/wp-content/uploads/2025/06/Unterrichtsmaterialien\\_YV\\_AS\\_Gibts\\_hier\\_nicht.pdf](http://www.koas-bildungundforschung.de/wp-content/uploads/2025/06/Unterrichtsmaterialien_YV_AS_Gibts_hier_nicht.pdf).
- Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (KIgA e.V.) (2023): Umgang mit dem „Nahostkonflikt“ und der aktuellen Situation an Schulen, [www.kiga-berlin.org/wp-content/uploads/2023/11/240222\\_KIgA\\_Handreicherung\\_Screen.pdf](http://www.kiga-berlin.org/wp-content/uploads/2023/11/240222_KIgA_Handreicherung_Screen.pdf).
- Bildung im Widerspruch e.V.: Website „An allem Schuld - Wie Antisemitismus funktioniert“, [www.an-allem-schuld.de](http://www.an-allem-schuld.de).

## Antirassistisch handeln

- Ogette, T. (2017). exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast.
- Ogette, T. (2022). Ein rassismuskritisches Alphabet. München: Goldmann.
- El-Mafaalani, A. (2021). Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Fereidooni, K., & Höbl, S. E. (Hrsg.). (2021). Rassismuskritische Bildungsarbeit – Reflexionen zu Theorie und Praxis. Wiesbaden: Springer VS.
- Scharathow, W., & Leiprecht, R. (Hrsg.). (2019). Rassismuskritik: Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.
- Sow, Noah (2018), Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus, BOD-Books on Demand Verlag.
- Oguntoye, K./ Opitz, m. A./ Schultz, D. (2006): Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Orlanda.
- Hasters, A. (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten, Hanserblau.
- Dabiri, E. (2022): Was weiße Menschen jetzt tun können. Von „Allyship“ zu echter Koalition. Wie wir Ungleichheit für eine gerechtere Gesellschaft überwinden können. Ullstein.
- Obuler, E./ RosaMag (2020): Schwarz wird großgeschrieben, &Töchter.

## Instagram Kanäle:

- gilda\_sahebi
- fereidooni.karim
- aladinelmafaalani
- tupoka.o
- ufuq.de
- datteltaeter
- Volksverpetzer

## Careleaver\*innen

### Das Careleaver\* Kollektiv Leipzig

Im Careleaver\* Kollektiv Leipzig arbeiten Menschen mit und ohne Jugendhilfee Erfahrung zusammen. Das Projekt existiert seit 2019 und wird gefördert durch das Amt für Jugend und Familie der Stadt Leipzig und die DROSOS STIFTUNG. Neben drei festangestellten Mitarbeiter\*innen engagieren sich viele Freiwillige.

Das Kollektiv will die öffentliche Sichtbarkeit von Careleaver\*innen stärken und engagiert sich politisch für ihre Interessen. Dabei bietet es sowohl Raum für Austausch aber auch für die Organisation von Angeboten. Im monatlichen Plenum kommen die Mitglieder zusammen und tauschen sich über das aktuelle Geschehen und anstehende Projekte aus.

Angebote der Selbstvertretung (von Careleaver\*innen für Careleaver\*innen) sind beispielsweise die Vernetzungsgruppe (ehemaliger) Pflegekinder „Wir für uns“ oder das Kalenderprojekt 2024.

Das Kollektiv bietet außerdem Beratungen und Unterstützung für Careleaver\*innen beim Start in die Selbstständigkeit an.

Fachkräfte und Interessierte finden im Projekt Möglichkeiten zur Vernetzung und Weiterbildung. Dazu findet ein regelmäßiger Fachaus-tausch statt sowie Workshops zum Thema Leaving Care für angehende Erzieher\*innen oder Fachkräfte bei Trägern und Einsatzstellen von Freiwilligendiensten.

## Behinderung, Teilhabe und Inklusion

- Koordinierungsstelle „Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten“ (2024), Praxishilfe: Inklusion und Teilhabe von Freiwilligen mit Behinderung, <https://www.freiwilligendienste-fuer-alle.de/arbeitshilfen-und-ressourcen/publikation-praxishilfe-inklusion-und-teilhabe-von-freiwilligen-mit-behinderung>.
- [„Handbuch: Seminare inklusiv gestalten: Methodenhandbuch für Freiwilligendienste und internationale Begegnungen“](#)  
Das Handbuch „Seminare inklusiv gestalten“ wurde gemeinsam herausgegeben von Jugend Eine Welt (WeltWegWeiser), Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e. V. (bezev), IN VIA Köln e. V., Verein Grenzenlos – Interkultureller Austausch und Neo Sapiens S.L.U. Das Handbuch umfasst detaillierte Informationen, Praxisempfehlungen und Aktivitäten, die sich für inklusive Seminare im Umfang mit Vielfalt und verschiedenen Lernbedürfnissen eignen.
- BKJ – Bundesvereinigung kultureller Kinder- und Jugendbildung e. V. (2020), [„Inklusive Seminargestaltung“](#).
- BUND Deutschland, [„Praxishandbuch für Trainer\\*innen: Vielfaltsbewusst Seminare gestalten“](#).
- [Ramp-Up.me](#) Ramp-up.me ist ein Projekt des Sozialhelden e. V. Das Team gibt Tipps, wie Veranstaltungen barrierefrei gestaltet werden und wie durch barrierefreie Kommunikation mehr Menschen erreicht werden können.
- [„Checkliste Barrierefreiheit für Freiwilligenagenturen“](#), Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. Eine Checkliste für die Gestaltung und Gewährleistung von Barrierefreiheit in Angeboten der Freiwilligendienste
- [Lebenshilfe Baden-Württemberg: Was Leichte Sprache bedeutet und warum sie wichtig für Inklusion und Barrierefreiheit ist](#)  
Eine Einführung in die Definition, Zielgruppen, Regeln und in den Einsatz von Leichter Sprache.
- [Leidmedien.de](#) – Guter Einstieg rundum das Thema Sprache und Behinderung.
- [Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Ratgeber Leichte Sprache](#)  
Das BMAS hat in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Leichte Sprache einen Ratgeber erstellt, der Tipps und Regeln für die Verwendung von Leichter Sprache in verschiedenen Kontexten vermittelt.
- [BUND Deutschland: Leitfaden Einfache Sprache](#)  
Der Leitfaden des BUND Deutschland bietet Tipps und Empfehlungen für Einfache Sprache an. Die Einfache Sprache ist ein vereinfachter Sprachstil, der komplexere Elemente enthält. Es handelt sich um redaktionelle Empfehlungen, die das Verständnis eines Textes erleichtern.
- Podcast:
  - Die Neue Norm mit Judyta Smykowski, Jonas Karpa und Raúl Krauthausen vom Bayrischen Rundfunk & Berliner Verein Sozialhelden
  - Magda/Ragni: Fettcast. Dicke Politik, dicker Alltag

## Psychische Gesundheit

- [MHFA Ersthelfer \(Mental Health First Aid\) - Zentralinstitut für Seelische Gesundheit](#)  
Mannheim: Das Zentralinstitut für Seelische Gesundheit Mannheim bietet MHFA Ersthelfer-Kurse für psychische Gesundheit an. Diese Kurse sollen die Teilnehmenden befähigen, bei psychischen Problemen und Krisen kompetent helfen zu können.
- [Mentale Gesundheit – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#): Publikationen, Fachinformationen und Ressourcen zum Arbeitsschutz im Bereich mentaler Gesundheit.
- [Umgang mit psychischen Erkrankungen und Krisen von jungen Menschen in internationalen Freiwilligendiensten](#) - AKLHÜ e. V.
- [Orientierungshilfe für Einsatzstellen und Träger zum Umgang mit psychischen Krisen im Freiwilligendienst](#) - LAG der Freiwilligendienste Bremen
- [Erste Hilfe bei psychischen Krisen junger Menschen](#) - Deutsche Sportjugend (dsj) im Deutschen Olympischen Sportbund e.V. (DOSB)

## Potentielle Anlaufstellen:

Folgende Anlaufstellen können bei der Suche nach Präventionsangeboten, Beratungsstellen und Therapiemöglichkeiten hilfreich sein. Diese Liste ist beispielhaft und dient zur Orientierung. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

### Prävention und Bildung

- [Freunde fürs Leben](#) e. V. – Bildungsangebote zu den Themen Suizid und Depression
- [Irrsinnig Menschlich e.V.](#) – Der Bildungsverein Irrsinnig Menschlich leistet seit über 20 Jahren Präventions- und Aufklärungsarbeit zur mentalen Gesundheit, z. B. an Schulen, Hochschulen, auf Seminaren im Freiwilligendienst, an Universitäten oder am Arbeitsplatz

### Beratungsangebote

- [Beratungsführer: Beratung in Ihrer Nähe](#) – Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e. V. – Onlineportal zu Beratungsstellen vor Ort
- [U25 Helpmail](#) – Deutscher Caritasverband e. V. – Peer-Beratung und Suizidprävention für unter 25-jährige
- [Youth-Life-Line](#) – Arbeitskreis Leben e. V. – Peer-Beratung und Suizidprävention für junge Menschen
- [NetHelp4U](#) - Evangelische Jugend Stuttgart – Peer-Beratung und Suizidprävention für junge Menschen
- [Nummer gegen Kummer](#) e. V. – Offene Beratung mit dem Schwerpunkt Kinder und Jugendliche sowie Eltern; auch Online-Beratung.

### Telefonische Beratungsangebote

- [Telefonseelsorge](#): 0800 111 0111 oder 0800 111 0222, themenoffene psychosoziale Beratung.
- [SeeleFon – Information und Hilfe durch Telefon](#): 0228 7100 2424 – Bundesverband der Angehörigen psychisch erkrankter Menschen e. V. – Beratung für Angehörige von Menschen mit psychischen Erkrankungen.
- [Überregionale Krisentelefone](#) – Stiftung Deutscher Depressionshilfe und Suizidprävention

### Therapiesuche

- [Psychotherapeutensuche.de](#) – PsyOS GmbH – Psychotherapeut\*innen suchen und finden vor Ort
- [Therapiesuche der Kassenärztliche Vereinigung und Terminservice](#) (Tel: 116 117) – Kassenärztliche Bundesvereinigung
- [Therapeuten- und Psychotherapiesuche: Die Therapiesuche von Pro Psychotherapie e. V.](#) – Therapiemöglichkeiten nach ORT oder Postleitzahl suchen.
- [Klinikradar](#) – Innomeda GmbH – Infoportal und Suchfunktion für (Teil-)Stationäre Therapieangebote und Kliniken

### Trauma

- Hantke, L., Görge, H.: Handbuch Traumakompetenz: Basiswissen für Therapie, Beratung und Pädagogik. Junfermann Verlag, 2012.
- Mohwinkel, V., Meyer, A., et al.: Evaluationsbericht zur wissenschaftlichen Begleitforschung von refuKey VII. Online unter: [https://ntfn.de/wp-content/uploads/2025/08/refuKey\\_Evaluationsbericht\\_VII\\_final.pdf](https://ntfn.de/wp-content/uploads/2025/08/refuKey_Evaluationsbericht_VII_final.pdf).
- Müller, C.: Pädagogisch arbeiten in traumatischen Prozessen. Geflüchtete Kinder und Jugendliche in der Schule. Springer VS, 2021.
- Scherwarth, C., Friedrich, S.: Soziale und pädagogische Arbeit bei Traumatisierung. Ernst Reinhardt Verlag. 2025.
- Zito, D., Martin, E.: Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtlichen. Beltz Juventa. 2016.
- Zito, D., Martin, E.: Selbstfürsorge und Schutz für Belastungen für soziale Berufe. Beltz Juventa. 2020.

## Quellen- und Literaturverzeichnis

- 15. Bundeskongress Politische Bildung:** Ungleichheit und Intersektionalität, <https://www.bpb.de/veranstaltungen/reihen/bundeskongress-politische-bildung/518403/ungleichheit-und-intersektionalitaet/>, zuletzt aufgerufen: 18.07.2025.
- Anders & Gleich. LSBTIQ\* in NRW,** <https://www.aug.nrw/materialien/download-links/rassismus-empowerment/>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes,** <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.
- Berliner Institut für Sozialforschung GmbH,** Online-Teilnehmendenbefragung der Freiwilligen im FÖJ und Öbfd (2024) im Auftrag des Förderverein Ökologische Freiwilligendienste e.V.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2010), Referat 220 - Grundsatzfragen der Migration, Integrationsreport Teil 8, Mediennutzung von Migranten in Deutschland, zuletzt aufgerufen: 07.01.2026.
- Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr (BAK FSJ)** (2019), Praxisleitfaden. Inklusion und Diversität in Freiwilligendiensten-Erfahrungen und Handlungsempfehlungen.
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend,** Allgemeines Gleichstellungsgesetz, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-80790>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend,** Regenbogenportal- Glossar, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/lsbtiq-glossar-zur-sexuellen-und-geschlechtlichen-vielfalt-256152>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2024): 17. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lage junger Menschen und die Bestrebungen und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe.
- Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland** (2021), Praxishandbuch für Trainer\*innen. Vielfaltsbewusst Seminare gestalten -Divers und Willkommen.
- Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e. V. (Bundesverband RIAS)** (2024): Jahresbericht. Antisemitische Vorfälle in Deutschland, <https://report-antisemitism.de/bundesverband-rias/#publications>.
- Cloerkes, G.** (2007), Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Winter.
- Destatis, Statistische Bundesamt** (19.11.2024), Pressemitteilung Nr.435. Seit 2017 erstmals wieder mehr junge Menschen in Heimen und Pflegefamilien, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24\\_435\\_225.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24_435_225.html), zuletzt aufgerufen: 07.01.2026.
- Diversity Arts Culture Berlin,** Wörterbuch: Taub, <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/taub>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.
- Fischer, G., Riedesser, P.** (2016), Lehrbuch der Psychotraumatologie (4. aktualisierte und erweiterte Auflage). Ernst Reinhardt Verlag.
- FUMA,** Erklärvideo zum Thema Intersektionalität: [https://www.youtube.com/watch?v=EP-4gOj4TTiQ&ab\\_channel=FUMAFachstelle-Gender%26Diversit%C3%A4tNRW](https://www.youtube.com/watch?v=EP-4gOj4TTiQ&ab_channel=FUMAFachstelle-Gender%26Diversit%C3%A4tNRW), zuletzt aufgerufen: 18.07.2025.
- Ganz, K./ Hausotter, J.** (2020), Intersektionale Sozialforschung. Bielefeld: transcript Verlag.
- Goffman, E.** (1967), Stigma: über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Huber, M.** (2007), Die Phobie vor dem Trauma überwinden. Erschienen in: Trauma & Gewalt, Heft 1, Klett Cotta.

**IDA e.V.**, Vielfalt. Mediathek, <https://www.viel-falt-mediathek.de/kurz-erklart-rassismus-gegen-romnja-und-sintizze>, zuletzt aufgerufen: 11.09.2025.

**International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA)**: Arbeitsdefinition von Antisemitismus, <https://holocaustremembrance.com/resources/arbeitsdefinition-antisemitismus>.

**Keilson, H.** (1979/2005), Sequentielle Traumatisierung bei Kindern. Psychosozial-Verlag.

**Klein, J./Macsenaere, M./ Hiller, S. (Hg.)** (2020), Care Leaver. Freiburg: Lambertus.

**Kompetenznetzwerk für das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft**, Migrations-Geschichten. Gegen das Vergessen e.V., Glossar, <https://migrations-geschichten.de/sintizze-und-romnja/>, zuletzt aufgerufen: 11.09.2025.

**Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik**, <https://i-paed-berlin.de/glossar>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.

**Königter, S./Schröer, W./Zeller, M.** (2012), Statuspassage „Leaving Care“: Biographische Herausforderungen nach der Heimerziehung. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung.

**Krenz, A.** (o.J.), Bildung geschieht durch Bindung. Die Person und Rolle der Erzieherin als wichtigster Impulsgebung für die kindliche Entwicklung, <http://www.kindergartenpaedagogik.de/2102.html>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.

**Kulturshaker**, Intersektionalität <https://kulturshaker.de/paedagogik-der-begegnung/macht-kritische-ansatze/intersektionalitaet/> (Stand: 18.07.2025)

**Madubuko, M.** (2024), Praxishandbuch. Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen, 2. Überarbeitete und ergänzte Auflage, Juventa Verlag.

**Magazin Freiwilligendienste Kultur und Bildung der BKJ**, „Einfach erfinderisch sein. Dann geht alles“ – Freiwilligendienst mit Assistenz“, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.

**myAbility**, <https://www.myability.org/wissen/inklusion-unternehmen/erfolgskriterien/inklusive-wording>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.

**Netzwerk Leichte Sprache**, <https://www.netzwerk-leichte-sprache.de/ls/ueber-leichte-sprache/infoszur-leichten-sprache>, zuletzt aufgerufen: 09.10.2025.

**Nickerson, A., Bryant, R., et al.** (2011), A critical review of psychological treatments of posttraumatic stress disorder in refugees. Erschienen in: Clin Psychol Rev. 2011 Apr;31(3):399-417. doi: 10.1016/j.cpr.2010.10.004. Epub 2010 Nov 6. PMID: 21112681.

**Ocker, K., Platte, A.** (2023), Was macht Schule zu einem sicheren Ort für Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung? Traumapädagogik im schulischen Raum. Erschienen in: Zeitschrift für Heilpädagogik, Verband Sonderpädagogik e.V..

**Richter, K.** (2017), Selbstreflexion und Inklusion – am Beispiel von Kindern mit Behinderung in der Kita, <https://www.kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/selbstreflexion-und-inklusion-am-beispiel-von-kindern-mit-behinderung-in-der-kita>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.

**Steuer, J.**, Inklusive Seminargestaltung, <https://www.freiwilligendienste-fuer-alle.de/arbeitshilfen-und-ressourcen/inklusive-seminargestaltung>, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.

**Tröster, H.** (1990), Einstellungen und Verhalten gegenüber Behinderten. Konzepte, Ergebnisse und Perspektiven sozialpsychologischer Forschung. Bern: Huber.

**UN-BRK**, Präambel e), <https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/un-brk/un-brk-node.html>, letzter Zugriff: 10.09.2025.

**Queeres Netzwerk NRW e.V.**, Awareness Leitfaden. Was bedeutet Awareness und wie setze ich es um? Grundlage für diskriminierungssensibles Veranstalten, zuletzt aufgerufen: 10.09.2025.

**Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.** (2024): Mitgliederstatistik 2024 der jüdischen Gemeinden und Landesverbände in Deutschland.