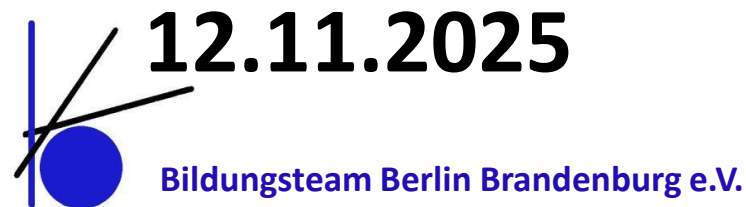


Dokumentation

11. Netzwerktreffen

„Diversitätsorientierte Kinder- und Jugendhilfe in Berlin und Brandenburg“



Eine Veranstaltung im Projekt:
„Öffnung der Jugendhilfe durch Beteiligung und migrationsgesellschaftliche Kompetenz“



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Familie

BERLIN



Programm

- Kennenlernen
- Input und Diskussion „Beschwerdeverfahren in der Jugendhilfe diskriminierungssensibel gestalten: Handlungswege für die Praxis

Referentinnen: Alaleh Shafie-Sabet, Projektleiterin beim Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg e.V. und Dilay Kurtulmaz, Sozialarbeiterin beim ADNB

- Austausch in Kleingruppen
- Ankündigungen und Vorschau auf das nächste Netzwerktreffen
- Feedback

Input

Beschwerdeverfahren in der Jugendhilfe diskriminierungssensibel gestalten: Handlungswege für die Praxis

Input

Was macht das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB?

Schwerpunktbereiche

1. Beratung
2. Politische Vernetzung
3. Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Schwerpunkt- bereiche

1. **Beratung**
2. Politische Vernetzung
3. Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Wir beraten

- Menschen of Color, Schwarze Menschen, Muslim*innen, Rom*nja, Sinti*zze, Jüdinnen_Juden, Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder Fluchterfahrungen
- Telefonisch, Online, aber mehrheitlich persönlich

(mehrsprachig u.a. auf Deutsch, Türkisch, Rumänisch, Arabisch, Englisch, Farsi, Griechisch, Italienisch)

Schwerpunkt- bereiche

1. **Beratung**
2. Politische Vernetzung
3. Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Beratungs- und Begleitungsprozess

- Erstgespräch
- Fallanalyse
- Klärung von Erwartungen und Zielen
- Interventionsstrategien entwickeln und umsetzen
- Dokumentation

Schwerpunkt- bereiche

1. **Beratung**
2. Politische Vernetzung
3. Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Beratungsprinzipien

- Parteilichkeit
- Horizontaler/Intersektionaler Ansatz
- Empowerment
- Vertraulich
- Unabhängig
- Niedrigschwellig

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- 2006 in Kraft getreten
- Klares **Diskriminierungsverbot** für Arbeitgeber*innen und Anbieter*innen von Gütern und Dienstleistungen
- Das AGG gilt in den Lebensbereichen
 - Arbeit
 - Dienstleistung
- Das AGG gilt nicht in den Lebensbereichen
 - Behörden, Polizei, Gerichte etc. (Staat – Bürger*innen)
 - Öffentliche Bildung, z.B. Schule und Hochschule

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist es, Diskriminierungen

- aus Gründen rassistische Zuschreibungen (Gesetzestext „Rasse“) oder wegen der ethnischen Herkunft
- wegen des Geschlechts
- wegen der Religion oder Weltanschauung
- wegen einer Behinderung
- wegen des Alters
- oder wegen der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe:

- Das Angebot der Träger der freien Jugendhilfe kann nach dem AGG als Dienstleistung angesehen werden
- Siehe indirekte Betreuungsvereinbarung zwischen Fachkraft und Jugendlichen → **jedoch rechtlich umstritten**
- Evtl. rechtlichen Bezug auf SGB VIII (§1, Abs. 3, Nr.1: „... junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,“.
- Zusätzlich sollten von den Jugendzentren **Ergänzungsvereinbarungen** erstellt werden, ggf. Rechtsschutzlücke zu füllen

Das Landes- antidiskriminierungsgesetz (LADG)

Das LADG schließt eine Regelungslücke als Diskriminierungsschutz bei öffentlich-rechtlichem Handeln

Die gesamte öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen des Landes Berlin sind an das LADG gebunden

- z.B.
- Senats – und Bezirksverwaltung (Schule, Polizei, Bürgeramt, Ordnungsamt, Jugendamt, usw.)
 - Hochschulen, Universitäten, Anstalten, Stiftungen
 - Gerichte, Staatsanwaltschaft (nur bei Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben)

Das Landes- antidiskriminierungsgesetz (LADG)

Besonderheiten

- Anwendbarkeit schwierig, **aber**: § 11 LADG – Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt
- Pflicht zur Umsetzung von Diversity-Maßnahmen indirekt gegeben

Was bedeutet das für die Praxis?

Jugendzentren müssen diskriminierungssensibler gestaltet werden!

- Schulung und Professionalisierung der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe zu diskriminierungssensiblen Umgang mit Kindern und Jugendlichen
- Aufbau von diskriminierungs- und machtsensiblen Strukturen intern
- Fachspezifischer Austausch und Vernetzung
- Mit Fokus auf Intersektionalität: Das Auslegen von Flyer von entsprechenden Beratungsstellen

Code of Conduct / Verhaltenskodex für die Praxis

- Gesetze/Handlungsorientierungen nach denen sich Mitarbeiter*innen richten müssen & eine Sammlung von betriebsinternen Richtlinien und Regelungen zur Handlung im Arbeitsalltag
- hilft Betrieben dabei, rechtliche Risiken transparent zu machen und intern zu kommunizieren
- dient auch dem Vertrauen zwischen Betrieb, Mitarbeiter*innen und außenstehenden Parteien (hier: insb. Klient*innen)
- Gilt für alle Personen im Betrieb, unabhängig von deren Hierarchie
- Wird mit Unterschrift von allen Betriebsangehörigen als verbindlich anerkannt

Code of Conduct / Verhaltenskodex für die Praxis

Was sind die Konsequenzen von Verstößen gegen den Code of Conduct?

- Verstöße werden nicht gesetzlich, sondern durch den*die Arbeitgeber*in geahndet
- Auf Grundlage der Unterschrift der Mitarbeiter*innen sind arbeitsrechtliche Konsequenzen im Falle eines Verstoßes möglich (z.B. Abmahnungen, verpflichtende Schulungen, Kündigungen)
- Der Betrieb entscheidet selbst wie ein Verstoß geahndet wird

Beispiel eines Code of Conduct

Wie wird ein Code of Conduct erstellt?

- Inhalte definieren
- Ergebnisse ausformulieren
- Juristische Prüfung
- Das Dokument allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung stellen
- Schulungen zu den Inhalten des Code of Conducts
- Regelmäßig Inhalte prüfen und ändern

Beispiel eines Code of Conduct

- Es waren keine direkten Code of Conducts zu Jugendarbeit und Antidiskriminierung als zentrales Thema verfügbar, aber hier sind einige Beispiele die zumindest Ansätze enthalten:
- <https://www.fanprojekt-paderborn.de/wp-content/uploads/2022/02/2022-01-17-Verhaltenskodex-Fanprojekt.pdf> (Caritasverband Paderborn)
- <https://www.giz.de/de/downloads/Ethik-%20und%20Verhaltenskodex.pdf> (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH)

ADNB Fallbeispiel

*Mitarbeiter*in eines Vereins berichtet uns von Vorständ*in, die sich gegenüber eines Schwarzen Kindes rassistisch über afrodiasporische und Schwarze Väter geäußert und damit auch den direkten Vater des Kindes mitgemeint und stereotypisiert habe.*

*Konkreter Sachverhalt: Beim Karneval der Kulturen sei es in einem internen Gruppenchat zu Vorwürfen gegenüber eines Schwarzen, afrodiasproischen Mannes gekommen, die allein auf seiner Herkunft aus einem afrikanischen Land beruht hätten: Vermeintlich um eine Person, die sexualisierte Gewalt erlebt hatte zu schützen, seien der Schwarzen Person pauschalisierend das Potential zu sexuellen Übergriffen durch Vorständ*in attestiert worden. Dies sei allein mit seiner Herkunft argumentiert worden.*

ADNB Fallbeispiel

*Ein Ratsuchender, (Schwarzer) Vater, berichtet über eine diskriminierende Behandlung durch die Sachbearbeiter*innen eines Jugendamtes, nachdem er sich dort über sein Verdacht des Kindesmissbrauchs seines Sohnes durch die Kindesmutter (weiße Person) äußerte. Aussagekräftige Argumente und Beweise habe er sogar geliefert. Jedoch sei er wiederholt in der Beratung unfreundlich und abwehrend behandelt worden. Seine Erfahrungen und Wünsche wurden nicht ernstgenommen. Er habe aufgrund seiner Erfahrung den Eindruck, dass das Jugendamt die Kindeseltern nicht gleichwertig betreue: Die Vorwürfe über den Kindesmissbrauch gegen die Kindsmutter habe keinerlei Sanktionen für dieselbe zur Folge gehabt, jedoch habe das Jugendamt auf alle Vorwürfe der Kindsmutter gegen den Vater unmittelbar mit negativen Konsequenzen (eingeschränktes Umgangsrecht bis hin zum Umgangs Ausschluss) reagiert.*

Konkrete Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung

- Diskriminierungserfahrung ernst nehmen!
- Entweder auf eigene Beschwerdestrukturen hinweisen oder an unabhängige und fachspezifische Beratungsstellen verweisen (z.B. ADNB)
- Beschwerderecht nutzen (siehe auch Beschwerdestelle und Ombudsstellen der Jugendämter <https://www.bbo-jugendhilfe.de/freie-traeger/>)

Fragen in Kleingruppen

- Gibt es Fallbeispiele/Best Practice Beispiele aus Eurer Praxis?
- Welche Handlungsschritte könnt Ihr schon konkret umsetzen?
- Auf welche Grenzen stoßt Ihr in Eurer Praxis?
- Was braucht Ihr noch?

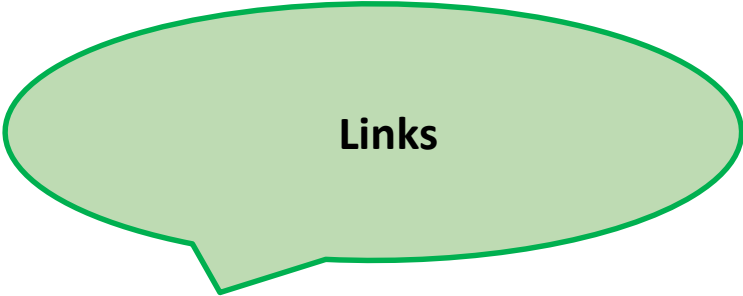
Wir werden gefördert von:



BERLIN



Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung



Links

- Rundschreiben der Senatsverwaltung:
[rs74-2021diversitykompetenz_migrationsgesellschaftl.kompetenz.pdf](#)
- [www.queerer—Beratungskoffer.de](http://www.queerer-Beratungskoffer.de) /Handlungsempfehlung präventiver Kinderschutz

Ausblick und Ankündigungen

- Netzwerktreffen online am 13.03.2026, 9 - 12.30 Uhr. Thema: „Code of conduct – Diskriminierung in einen Verhaltenskodex einbauen“
- Abschlussfachtagung „Diskriminierungssensible Beschwerdeverfahren weiterdenken – Ansätze aus der Praxis für die Praxis“ gemeinsam mit dem SFBB am 1. Juli 2026
- Fachlicher Newsletter: 3 - 4 pro Jahr



**Alles Gute
und bis zum nächsten Treffen am 13.03.2026**