



SKRIPT FOLGE 5: Diskriminierung als Thema der eigenen Arbeit

Länge: ca. 21 min

INTRO

Vielfalt einfach machen: ein Podcast über Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg
(+ Musikbett)

INHALT DER FOLGE 1

SPRECHERIN (0:26):

Herzlich willkommen zu einer neuen Folge unseres Podcasts über Vielfalt in der Sozialen Arbeit in Brandenburg. Heute sprechen wir über ein Thema, das nicht leicht, aber wichtig ist, denn es wird um Diskriminierung gehen. Eben diese ist ein Teil der Alltagserfahrungen vieler Nutzer*innen und Klient*innen von sozialen Einrichtungen – und begegnet damit natürlich auch direkt und indirekt Berater*innen und anderen Mitarbeiter*innen. Wo nehmen Menschen aus der Sozialen Arbeit aber Diskriminierungserfahrungen ihrer Klient*innen wahr? Wie wird mit solchen Erfahrungen umgegangen? Und welche Handlungsmöglichkeiten, aber auch Grenzen gibt es? Eine ganze Reihe von Fragen – und deswegen habe ich auch gleich zwei Menschen besucht, die mir vielleicht Antworten geben können.

SELBSTVORSTELLUNG DANIEL HERZOG UND KERSTIN BRÄUER(0:23):

Daniel Herzog (DH): „Ich heiÙe Daniel Herzog. Ich arbeite hier in Brandenburg an der Havel seit vier Jahren als Migrationsberater für Erwachsene.“

Kerstin Bräuer (KB): „Mein Name ist Kerstin Bräuer. Ich arbeite beim Machtlos e.V. in Cottbus und arbeite im Freizeitclub ‚Ganz unbehindert‘ mit Menschen mit sogenannten geistigen Einschränkungen. Also wir sagen jetzt eher: Menschen mit Lernbehinderung. Genau. Und ich bin Sozialarbeiterin hier.“

SPRECHERIN (1:02):

Zwei Gespräche, zwei Einrichtungen mit unterschiedlichen Zielgruppen und damit auch zwei Perspektiven: Kerstin verantwortet gemeinsam mit einer Kollegin den Freizeitclub „Ganz unbehindert“, den Menschen ab 12 Jahren besuchen und der ein unglaublich breites Programm hat, von Kunst- und Sportgruppen über gemeinsame Ausflüge zum Bowling oder ins Kino bis hin zu einer monatlichen Disco, einem Leseclub und Kaffeeklatschtreffen. Über das Programm wird zusammen mit dem sogenannten Clubrat entschieden – einem siebenköpfigen Gremium, das aus Nutzer*innen des Freizeitclubs in Cottbus besteht und alle zwei Jahre neu gewählt wird.

Daniel stemmt hingegen die „Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer“, kurz: MBE, des Vereins Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft in Brandenburg an der Havel. Qua Auftrag berät er seine Klient*innen in so ziemlich allen Lebensbereichen: vom Aufenthaltsrecht über Wohnen und Arbeit bis hin zu Familie und Finanzen.

So unterschiedlich die Arbeitsbereiche von Kerstin und Daniel sind: Beide erleben immer wieder, dass die Menschen, die zu ihnen kommen, Diskriminierung erfahren.

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT KERSTIN BRÄUER (2:05):

KB: „Wir versuchen unsere Leute stark zu machen, dass sie natürlich gegen Diskriminierung im Alltag gewappnet sind. Wo wir angefangen haben vor 20 Jahren ... also, es war ganz schwierig. Sie haben oft keine eigene Meinung gehabt. Sie haben - das war dann oft: ‚Ja, die oder der hat gesagt ...‘ Da sage ich: ‚Was sagst du denn, was ist denn deine Meinung?‘ Und genau dann ihnen erst mal eine Stimme zu geben, dass sie sich trauen, also erst mal rauszufinden, was sie denken, was sie fühlen, was sie meinen und dann stark zu machen, diese Meinung auch zu vertreten nach außen hin. Ja, Diskriminierung ist total vielfältig. Also wir haben auch viele, die aufgrund ihres Aussehens diskriminiert sind. Sei es ... ja, sie sehen halt durch ihre Behinderung anders aus. Wir haben auch viele, die sehr ... von der Figur her sehr kräftig sind, die dann oft beschimpft werden, weil sie dick sind. Also das hören wir ganz oft.“

AL: „Erlebt ihr das auch selber, weil, du hast ja gesagt, ihr geht zum Beispiel auch ins Kino, oder, ich weiß nicht, also wenn ihr irgendeine Form von Ausflug macht, kriegt ihr das mit?“

KB: „Wir machen wirklich ganz, ganz viele Angebote außerhalb. Wenn wir in der Gruppe sind, passiert es weniger, weil, in der Gruppe bist du stärker, da agierst du anders, und deswegen gehen die auch gern in der Gruppe. Bei uns ist das so: Also wir gehen raus und versuchen aber auch, sie zu ermutigen, alleine zu gehen. Und jetzt ist das auch so, dass die sich auch mal selber eine Bowlingbahn bestellen können oder sich eine Freundin oder Freund schnappen und ins Kino gehen, in die Schwimmhalle. Und da wollen wir ja hin. Und ja, Diskriminierung fängt schon an, also, wenn ich mit einer Rollstuhlfahrerin unterwegs bin und es wird nicht die Rollstuhlfahrerin angesprochen, sondern ich. Und das geht aber

... da sage ich: ‚Sie können auch direkt mit ihr reden. Sie kann sprechen, kann ihnen antworten.‘ Oder wenn unsere Leute permanent erst mal geduzt werden, obwohl man offensichtlich sieht, dass es Erwachsene sind. Also das passiert wirklich auf allen Ebenen ganz oft, oder dass dann auch Vorname und ‚Du‘ verwendet werden und bei anderen dann Nachnamen und ‚Sie‘ - und das ist für mich doch schon eine Diskriminierung.“

SPRECHERIN (0:32):

Kerstin erzählt mir auch, dass viele der Freizeitclub-Nutzer*innen Diskriminierung bei Arzt oder Ärztin erleben: weil diese nicht mit ihnen reden oder aber ohne Rücksicht eine viel zu komplizierte Sprache nutzen.

Daniel hingegen bekommt vor allem zu hören, dass seine Klient*innen auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden. Mit einem nicht deutsch klingenden Namen komme es häufig vor, dass sie 10, 20 oder 30 Wohnungen anfragen, die komplett in ihrem Budget liegen, und dann trotzdem nur Absagen oder gar keine Antwort bekommen. Und er beschreibt weitere Formen der Diskriminierung:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT DANIEL HERZOG (2:29):

DH: „Was mir oft gesagt wird, ist, dass - und das finde ich wirklich, wirklich sehr, sehr schade und traurig - dass, wenn Leute diesen Schritt gehen zu sagen: ‚Ich kümmere mich selbst um meine Angelegenheiten‘ - heißt, im Zweifelsfall bei der Familienkasse anzurufen oder auch selbst Briefe zu beantworten, Anträge zu stellen -, dass mir ganz oft berichtet wird: ‚Ich bekomme da keine Antwort.‘ Und wenn man dann selbst als biodeutscher Migrationsberater sich dort meldet oder auch einfach nur eine E-Mail schreibt, teilweise am selben Tag noch das Ergebnis hat, wo die Leute irgendwie zwei, drei Wochen verzweifeln. Und das ist wieder so ein gefühltes Beispiel, aber man hat diese Beispiele und sagt, irgendwo muss es ja liegen. Warum bekomme ich jetzt nach vier Stunden eine Antwort

und die Klient*innen nicht? Also das wird mir häufig berichtet, auf jeden Fall. Oft ist es auch natürlich so, wenn es darum geht, dass irgendwelche Vorfälle sind wie – ich sag mal – ein Autounfall oder Streitigkeiten, also Fälle, wo die Polizei dazu gerufen wird. Dann wird mir auch sehr, sehr oft berichtet, dass das sozusagen dann gleich erst mal so eine Art Generalverdacht gibt und halt einfach die Leute nicht ernst genommen werden. Also, dass sie sagen: ‚Das war nicht so und ich habe das auch gesagt‘, und dann sitze ich hier und dann schreiben wir das noch mal, dann verschriftlichen wir das noch mal und so, halt ganz oft dieses Nicht-ernst-genommen-Werden, das ist, glaube ich, so dieses Diskriminieren, Nicht-ernst-genommen-Werden, das hängt ganz oft miteinander zusammen. Und vor allen Dingen dieses Ernst-genommen-Werden, das kriegen die Leute, glaube ich, tagtäglich zu spüren.“

AL: „Was macht das mit den Menschen, wie du es mitkriegst?“

DH: „Na ja, sie fühlen sich halt ausgebremst. Und gerade was ich vorhin erzählt habe: Wenn sie schon eigeninitiativ sind – was wir ja wollen, was wir mit Integration meinen, also den Leuten das Werkzeug an die Hand zu geben, selbstmächtig zu sein, was in Teilen wegen der mangelnden Sprachkenntnisse etc. halt nicht von Anfang an möglich ist – das ist ja eigentlich der Integrationsprozess, den wir begleiten wollen. Aber dann machen sie genau diese Erfahrung. Ich kann gar nicht selbstmächtig sein, selbst wenn ich es mir zutraue, selbst wenn meine Sprachkenntnisse auch für mein Gegenüber, das kein Englisch spricht oder weiß ich nicht was, völlig ausreichend sind, aber ich einfach schon nicht ernst genommen werde, weil ich eine dunklere Hautfarbe habe, weil ich nicht akzentfrei Deutsch spreche. Und das bremst die Leute aus. Und dann gibt es auch eine gewisse Resignation natürlich. Also wenn ich immer wieder ausgebremst werde, bin ich irgendwann an dem

Punkt, dass ich sage: ‚Dann brauch ich's so nicht mehr versuchen, wenn ich eh nicht durchkomme.‘“

SPRECHERIN (0:15):

Sowohl Kerstin als auch Daniel bekommen also immer wieder von Diskriminierungserfahrungen berichtet – noch mal zur Erinnerung: Beide arbeiten nicht bei Antidiskriminierungsberatungen. Warum das Thema Diskriminierung dennoch wichtig für sie ist, bringt Kerstin auf den Punkt:

O-TON KERSTIN BRÄUER (0:47):

„Weil Menschen, die am Rande der Gesellschaft stehen – gerade unsere Nutzer und Nutzerinnen mit ihren Beeinträchtigungen – immer wieder davon betroffen sind. Und weil es leider ein großer Teil ihres Lebens und ihrer Wirklichkeit ist. Und ich kann doch hier nicht ein lustiges Freizeitangebot machen, wenn die sagen: ‚In der Straßenbahn wurde ich schief angeguckt‘, oder: ‚Ich wurde beschimpft.‘ Oder: ‚Der Busfahrer hatte schlechte Laune und hat mir nur widerwillig die Rampe ausgefahren, dass ich rein konnte‘, oder: ‚... hat mich gar nicht mitgenommen‘, oder so. Also, das kann man ja nicht voneinander trennen. Und ja, das ist ja auch in unserer Konzeption: also Selbstbewusstsein stärken, die Menschen stärken, dass sie selber für ihre Rechte eintreten können.“

SPRECHERIN (0:24):

Traurig. Wütend. Frustriert. Ohnmächtig. Das sind Worte, die fallen, als ich Daniel und Kerstin danach frage, was es mit ihnen macht, wenn sie diskriminierendes Verhalten berichtet bekommen. Beide betonen, wie wichtig es sei, stark und handlungsfähig zu bleiben – und das gelte natürlich vor allem für die Menschen, die ihre Einrichtungen besuchen. Dafür müssten diese aber ins Reden kommen – und das Gefühl haben, offen über ihre Erfahrungen sprechen zu können.

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT KERSTIN BRÄUER UND DANIEL HERZOG (1:44):

AL: „Wie bringe ich denn meine Nutzerinnen und Nutzer dazu, über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen? Du hast anfangs von einem Schutzraum gesprochen zum Beispiel. Also wahrscheinlich ist es wichtig, erst mal so ein Klima zu schaffen?“

KB: „Ja, und eine vertrauensvolle Atmosphäre natürlich. Also es müssen dann auch Personen anwesend sein, denen man vertraut. Also wir haben es oft so, dass dann auch einige mit Assistenz kommen oder mit einem Praktikanten oder wir arbeiten ja auch viel mit Ehrenamt zusammen, also dass man auch vorher fragt: ‚Möchtest du jetzt darüber reden?‘ Oder auch Einzelberatung anbietet. Wenn man jetzt merkt, da ist jemand total am Boden, und versucht, das rauszukriegen. Dann bieten wir auch Einzelberatung. Das kommt vor. Aber oft ist es auch so, dass sie sich auch gerne in der Gruppe ausdrücken und wir sagen auch: ‚Was hier besprochen wird, das bleibt hier im Raum.‘“

DH: „Ich versuche, so menschlich wie möglich zu sein. Ich versuche, die Leute immer auf Augenhöhe zu behandeln. Ich versuche, dass da nie irgendein Unterschied zwischen uns erkennbar ist. Und ich glaube, das eigentliche Vertrauen erarbeitet man sich, indem man über einen längeren Zeitraum mit den Menschen zusammenarbeitet. Und die Menschen ... also das merken die ja auch im Zweifelsfall nicht in der ersten oder zweiten Beratung, so, wie das Gegenüber drauf ist, wie gut er wirklich arbeitet am Ende usw., wie ernst er die Leute nimmt oder sie. Und deswegen ist es ein Versuch, eine gute Arbeit zu machen. Ich versuche, die Leute so gut wie möglich zu unterstützen, und das merken die dann nach einer Weile natürlich schon, wenn sich gewisse Erfolge einstellen, wenn

ich ihnen an Stellen weiterhelfen kann, wo sie selber halt drei Wochen verzweifelt versuchen, das selbst in die Hand zu nehmen und aus strukturellen Gründen ihnen das verwehrt wird. So, und an den Stellen merken die das natürlich schon. Und dann stellt sich, glaube ich, so ein Grundvertrauen ganz automatisch ein.“

SPRECHERIN (0:14):

Kerstin und Daniel scheinen beide über die Grundhaltung zu verfügen, die wichtig ist, um mit den Diskriminierungserfahrungen umzugehen, von denen sie hören. Und: Sie betonen beide immer wieder, dass es nicht darum geht, anstelle ihrer Klient*innen gegen Diskriminierung zu kämpfen.

O-TON DANIEL HERZOG (0:42):

„Das ist so ein Punkt, der ist mir mega wichtig. Ich weiß auch nicht, ob das an jeder Stelle funktioniert. Aber man muss halt als beratender Mensch immer aufpassen, dass man nicht in so eine paternalistische Schiene verfällt. Also das ist gut. Ich versuche mir Fachwissen anzueignen, um einfach die Klient*innen so sauber wie möglich beraten zu können. Aber am Ende zeige ich als Berater immer nur Wege auf. Also von mir aus auch mit Pro und Kontra. Aber die Entscheidung, die trifft am Ende immer der Klient. Ich supporte den, wenn er sich so entscheidet, und ich supporte ihn, wenn er sich so entscheidet. Und ich versuche, ihm so viel wie möglich Information an die Hand zu geben, dass er da für sich eine ordentliche Entscheidung treffen kann. Aber treffen muss er sie. Das kann ich nicht machen und das sollte ich auch nicht machen.“

SPRECHERIN (0:17):

Menschen stark und selbstbewusst machen, sie ermutigen und ihnen Wege aufzeigen: Ich glaube, diese Ziele haben sowohl Kerstin als auch Daniel in ihrer Arbeit.

Beide stoßen dabei natürlich an Grenzen - seien es die eigenen fachlichen Grenzen oder aber hohe Hürden auf struktureller Ebene:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT KERSTIN BRÄUER UND DANIEL HERZOG (1:36):

DH: „Also ich glaube, dass wir als Beratende tatsächlich den ... also den eigenen Fokus mehr darauf haben müssen, denke ich, aber uns auch das Handwerkszeug halt drauf tun müssen, das Wissen drauf tun müssen. Was ich echt nicht verstehe, das sind dann strukturelle Sachen. In jedem Landkreis und in jeder kreisfreien Stadt muss es eine staatliche Antidiskriminierungsstelle eigentlich geben, eine voll ausfinanzierte. Das müsste eigentlich zum Portfolio jedes Landkreises gehören. Ist es leider nicht.“

KB: „Wir verweisen an Beratungsstellen, haben wir auch schon oft gemacht oder sagen auch Menschen: ‚Wenn ihr einen ambulanten Betreuer ...‘ oder so. Manche haben auch selber angerufen und klären manchmal Sachen, wenn sie sich unsicher sind, oder sagen: ‚Kannst du mal anrufen? Ich kann das nicht erklären‘, oder so.“

AL: Ich verstehe das. Okay, das ist ja wichtig.

KB: „Das machen wir. Weil, wir können nicht alles machen, wir holen uns auch, wie gesagt, also auch viele Fachexperten, weil, wir können nicht alles wissen, das geht nicht. Und es ist ja auch wichtig. Also wenn ich eine Fachfrage habe, gehe ich auch zu einem Experten. Warum sollen sie das nicht auch tun?“

DH: „Das ist dann auch ganz wichtig: Man muss die Netzwerke haben, dass ich ... ich muss nicht alles wissen, aber ich muss wissen: Wohin kann ich verweisberaten oder wen kann ich im

Zweifelsfall mal für eine kurze fachliche Auskunft anrufen?
Die Kontakte muss ich haben und das gehört dann zur
Professionalität dazu.“

KB: „Wichtig ist noch, dass sich Menschen öffnen und über ihre
Erfahrungen reden. Dass man Zeit hat, dass man geduldig ist.
Ja, und dass man sensibel umgeht. Also wir sind keine
Therapeuten. Also, wenn das jetzt in die Richtung geht, wo ich
sage: ‚Nee, das können wir jetzt nicht, da musst du dir
professionelle Hilfe suchen‘ oder: ‚Ich kann dich jetzt so
weit begleiten. Und das andere, da reicht es nicht aus hier.‘“

SPRECHERIN (0:09):

Zu wissen, wann man mit der eigenen Expertise nicht
weiterkommt, ist die eine Sache. Die andere ist, sich selbst
fortzubilden und immer wieder auch zu reflektieren.

**ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT DANIEL HERZOG UND KERSTIN BRÄUER
(3:22):**

KB: „Also wir bilden uns auch immer wieder weiter, weil gerade
ja, also, auch Gesetzmäßigkeiten ... mit dem Kinder- und
Jugendstärkungsgesetz, mit dem Beteiligungsgesetz hat sich ja
auch ganz viel geändert. Und Sensibilisierung: Ja, ich glaube
auch, dass man das lernen muss. Also einige bringen es mit.
Also wir sehen das ja auch an jungen Menschen, an
Praktikanten, die schon mal mit Menschen mit Behinderung zu
tun hatten oder die das im Familienkreis haben oder durch die
Eltern, die damit aufgewachsen sind, gehen natürlich ganz
anders damit um als Menschen, die noch nie was damit zu tun
gehabt haben. Und dann muss man natürlich auch oft darauf
hinweisen. Aber ich kann jetzt gar nicht sagen, ob ich das von
Anfang an hatte, das weiß ich nicht. Ich denke, wenn man offen
durch die Welt geht und, ich glaube, es hat auch ganz viel mit
... also, wie ist mein Selbstverständnis von Mensch? Also: Sind
Menschenrechte für mich selbstverständlich? Also, tue ich

alles wertschätzend betrachten? Und dann fällt es einem, glaube ich, leichter. Und mir passiert das auch schon noch manchmal, wo ich dann vielleicht nicht gleich auf dem Schirm habe, dass ich jetzt vielleicht doch nicht ganz so - also ich bin auch nicht perfekt -, jemand vielleicht doch nicht ganz so oder irgendwie leicht ... ja, was heißt diskriminierthabe, aber ... ja, das nicht in Ordnung war. Aber da tun wir uns auch gegenseitig im Team reflektieren, dass wir noch mal Sachen nachbearbeiten und dann sagen: ‚Ach Mensch, jetzt habe ich das und das gesagt - war das jetzt in Ordnung?‘ Also ich glaube, man muss sich immer wieder selbst reflektieren. Also man kann das wirklich nicht voraussetzen und sagen: ‚Es ist immer so‘, man muss immer wieder gucken: ‚Mensch, war das jetzt in Ordnung? Kann man das anders?‘ Und man muss natürlich immer im Gespräch bleiben. Also wenn wir jetzt die Angebote für ... also wir machen die Angebote für die Leute, aber wir machen die natürlich auch mit den Leuten.“

DH: „Ich glaube, wo wir uns darüber Gedanken machen müssen: wie wir diskriminieren, wie wir als Berater*innen diskriminieren. Und also, bei allem Anspruch kann sich niemand von uns davon freisprechen, dass auch wir Vorurteile über bestimmte Menschen im Kopf haben, also, die wir vielleicht nicht laut rausposaunen und die wir vielleicht auch gar nicht so präsent vor uns haben, aber die trotzdem in uns sind. Und ich glaube schon, dass wir manchmal Leute auch diskriminierend behandeln.“

AL: „Um darauf zu kommen, muss man ja erst mal reflektieren und selber beobachten.“

DH: „Ist der erste Schritt. Genau.“

AL: „Ich stelle mir das so schwer vor, im Arbeitsalltag dafür die Zeit auch zu haben, die Ruhe ...“

DH: „Das meine ich gerade so - was du gerade sagt, ist ganz wichtig: Der erste Schritt ist die Erkenntnis. Aber der zweite Punkt ist dann ... ist die Umsetzung. Und an dem Punkt bleibt es dann leider oft genau aus diesen Ressourcenmangel liegen. Es ist ja nicht nur Diskriminierung, wo ich - ganz ehrlich - auch als Berater Nachholbedarf für mich sehe, aber praktisch nicht wirklich weiß, wie ich es dann am Ende wirklich verbessern kann, außer jetzt mit meinem Bewusstsein, da vielleicht ein bisschen anders drauf zu gucken.“

AL: „Da müsste es dann vielleicht noch mal zusätzliche Unterstützungsstrukturen geben, oder? Für Beraterinnen und Berater ...“

DH: „Also was natürlich immer ganz wichtig ist, das nutze ich auch rege: Wir haben bei uns - ich weiß nicht, ob das ... ob das immer in den sozialen Strukturen so ist -, ich habe die Möglichkeit, eine Supervision jedes Jahr in Anspruch zu nehmen, was ich auch tue und was sicherlich auch für ausgebildete Sozialarbeiter*innen ... Ich kann es nur empfehlen. Ich bin jetzt Quereinsteiger, okay, aber ich kann es nur empfehlen. Und es ist sehr, sehr, sehr, sehr wichtig für mich.“

SPRECHERIN (0:28):

Kerstin hat es an einer früheren Stelle dieser Podcast-Folge gesagt: Diskriminierung betrifft meist Menschen am Rand der Gesellschaft und das sind oft jene Menschen, um die es in der Sozialen Arbeit geht. Entsprechend ist es nicht unwahrscheinlich, dass sich der Bereich insgesamt mit Diskriminierung als Thema der eigenen Arbeit auseinandersetzen muss. Doch was, wenn ich mich vielleicht noch nicht so intensiv damit beschäftigt habe? Wie kann ich mich da auf den

Weg machen, was ist nötig? Dazu hat Kerstin eine - wie ich finde - ziemlich gute Antwort:

O-TON KERSTIN BRÄUER (1:24):

KB: „Also erst mal muss ich ja sagen, dass das Thema, also, überhaupt erst mal ein Thema sein muss, also dass Diskriminierung in irgendeiner Form thematisiert wird. Also sei es jetzt in der Konzeption, im Leitbild oder nur erst mal in der Dienstberatung, also dass man sich das bewusst ist. In allen sozialen Einrichtungen: Also, wir arbeiten ja alle mit Menschen, die oft - genau was ich vorhin schon auch gesagt habe - am Rande der Gesellschaft sich befinden, die unsere Unterstützung und Hilfe benötigen und die ja, glaube ich, alle Diskriminierung in irgendeiner Form erfahren. Also ich glaube, man muss sich einfach bewusst machen, wo Diskriminierung überall stattfindet. Also so dieses Bewusstsein, diese Sensibilität und das geht, glaube ich, nur, wenn man es als Thema bewusst mit aufgreift und darüber erst mal redet. Und ich glaube, daraus ergibt sich schon ganz viel. Und dann die Menschen, die diskriminiert werden, natürlich ernst nehmen und ihnen Raum geben, das auch zu äußern. Also jetzt wirklich auch in der Beratung nicht nur die Hilfe abzuspulen, sondern zu sagen: ‚Moment, da ist noch mehr.‘ Oder dass wir nicht nur hier lustige Freizeit machen und mit denen ins Kino und bowlen gehen, sondern auch: ‚Mensch, was hast du auf dem Weg hierher erlebt?‘ Oder: ‚Was ist heute passiert?‘ Oder: ‚Wo fühlst du dich ausgegrenzt?‘ Ja, genau das ist so das Simpelste oder was man tun kann.“

SPRECHERIN (0:37):

Daniel Herzog und Kerstin Bräuer haben uns in dieser Podcastfolge erzählt, wie sie in ihrer Arbeit mit Diskriminierungserfahrungen von Klient*innen umgehen. Zwei Perspektiven auf ein komplexes Thema. Schließlich geht es darum, einzelne Menschen konkret zu unterstützen UND

Verhältnisse, die Ausgrenzungen und Benachteiligungen produzieren, zu verändern. Zwei Ansprüche, die oft nicht leicht und manchmal gar nicht unter einen Hut zu bringen sind. Es zeigt sich, dass der Umgang mit Diskriminierungen eine persönliche und fachliche Herausforderung für Menschen in der Sozialen Arbeit ist. Dabei gibt es leider keine Musterlösung – nötig sind aber in jedem Fall Wissen, Erfahrungen und Ressourcen.

Akustischer Trenner

ABBINDER

„Vielfalt einfach machen: Wie geht Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg?“ ist ein gemeinsamer Podcast von „InSchwung - für Demokratie und Beteiligung“, einem Angebot des Paritätischen Landesverbandes Brandenburg, und der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg des Vereins Opferperspektive. Übrigens: Die Antidiskriminierungsberatung bietet Workshops und Beratung zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung an. Weitere Informationen in den Shownotes und auf www.vielfalteinfachmachen.de

OUTRO

Das war „Vielfalt einfach machen“, der Podcast über Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg. Ihr wollt keine neue Folge verpassen? Dann abonniert uns überall dort, wo es Podcasts gibt. Bis zum nächsten Mal!

Team:

Alice Lanzke, Freie Journalistin

Daniel Bartel

Gabi Jaschke, Mitarbeiterin bei InSchwung – für Demokratie und Beteiligung
Marcus Reinert, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V.

Produktion: Alice Lanzke

Intro und Outro: kurt creative

Lektorat: Anne Grunwald

Grafik: Peer Neumann

Webdesign: Moritz Jost

Herausgeber*innen :

**Der Paritätische, Landesverband Brandenburg e.V. / InSchwung – für
Demokratie und Beteiligung**

Stiftung Wohlfahrtspflege Brandenburg

Tornowstraße 48, 14473 Potsdam

Tel: 0176 4208 1252

E-Mail: inschwung@paritaet-brb.de

Web: <https://beteiligung.paritaet.de>

Opferperspektive e.V. / Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Rudolf Breitscheid Str. 164, 14482 Potsdam

Telefon: 0331 58 10 76 76

E-Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de

Web: <https://opferperspektive.de>

Förderung:

- Bundesministerium des Inneren und für Heimat im Rahmen des Bundesprogramms "Zusammenhalt durch Teilhabe"
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms "Demokratie leben!"
- Land Brandenburg, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
- Landespräventionsrat Brandenburg

- Landeshauptstadt Potsdam