

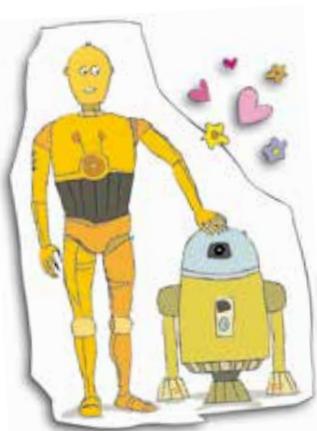


QUEER
FORMAT

FACHSTELLE
QUEERE
BILDUNG

QUEER-INKLUSIVES PÄDAGOGISCHES HANDELN

EINE PRAXISHILFE FÜR JUGENDEINRICHTUNGEN



QUEER-INKLUSIVES PÄDAGOGISCHES HANDELN

EINE PRAXISHILFE FÜR JUGENDEINRICHTUNGEN

↘ INHALT

4 EINFÜHRUNG

8 WIE SIE GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE
VIELFALT IN IHRER JUGENDEINRICHTUNG
UNTERSTÜTZEN KÖNNEN

CHECKLISTE – WIE VIELFÄLTIG IST IHRE EINRICHTUNG?

26 KONKRETE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

36 SCHAUBILD: GENDER DIVERSITY

38 WAS IST GESCHLECHT?

DIFFERENZIERUNG ZWISCHEN „SEX“ UND „GENDER“

42 GLOSSAR

50 NORMATIVE GRUNDLAGEN FÜR
DIE THEMatisIERUNG GESCHLECHTLICHER
UND SEXUELLER VIELFALT IN DER KINDER-
UND JUGENDHILFE

EINFÜHRUNG



Die Wahrnehmung von queeren Lebensweisen ist eng verknüpft mit dem Thema Geschlechterrollen: Traditionelle Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit prägen die vorherrschenden stereotypen Bilder von Lesben, Schwulen, bi-/pansexuellen, trans* und inter* Personen. Auch für genderqueere und nicht-binäre Menschen schaffen Geschlechterstereotype Barrieren. Unter starren Geschlechteranforderungen leiden alle Kinder und Jugendlichen, die sich mit einseitigen Zuschreibungen nicht wohlfühlen oder identifizieren. Daher wirkt sich jede inhaltliche Auseinandersetzung mit Genderfragen, die Geschlechterverhältnisse kritisch reflektiert und Geschlechterrollen flexibilisiert, positiv auf den Abbau von Barrieren aus. Die Beschäftigung mit Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt leistet somit einen wichtigen Beitrag zu einer inklusiven Pädagogik. Eine inklusive pädagogische Praxis drückt Wertschätzung nicht nur für vielfältige Geschlechtsausdrucksformen und Identitäten aus, sondern auch für unterschiedliche Familienformen, Lebensweisen, Erfahrungen mit Rassismus, Klassismus oder Behinderung, und weitere lebensweltliche Aspekte. Wenn Kinder und Jugendliche wertschätzende Erfahrungen von Einschluss machen, werden sie im Sinne des Kinder- und Jugendstärkungsgesetz in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt. Zudem ist die aktive Unterstützung von trans*, inter* und nicht-binären jungen Menschen seit der Novellierung des KJSG im Jahr 2021 als gesetzlicher Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe explizit festgeschrieben.

Durch eine positive Vermittlung von unterschiedlichen Lebensrealitäten bekommen alle Kinder und Jugendlichen die Möglichkeit, einen sicheren Umgang mit sozialer Vielfalt zu lernen und zu erleben. Dies unterstützt sie dabei, sich in einer immer komplexeren Welt wohlfühlen, gut zurechtzufinden und gesellschaftlicher Vielfalt konstruktiv zu begegnen. Die pädagogische Vorbereitung auf eine von Vielfalt geprägte Gesellschaft ist nicht nur sinnvoll, sondern auch ein erklärtes Bildungsziel der Vereinten Nationen, die in der Kinderrechtskonvention festgehalten haben, dass Bildung darauf ausgerichtet sein muss, „das Kind auf ein verantwortungsbewusstes Leben in einer freien Gesellschaft ... vorzubereiten“ (Artikel 29 (1) KRK)

Diese Praxishilfe soll Jugendeinrichtungen unterstützen, eine queer-inklusive Praxis (weiter) zu entwickeln.

Mit der Checkliste können Sie als Fachkraft und / oder gesamtes Team zunächst Ihre Einrichtung in Hinblick auf die Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt analysieren. Sie soll zur Praxisreflexion anregen und den kollegialen Austausch befördern. Besonders spannend ist es, die Fragen zu diskutieren, die unterschiedlich beantwortet wurden und damit die eigenen Wahrnehmungen zu schärfen. Die anschließenden Handlungsempfehlungen können als Impulse zur Weiterarbeit an den Themen genutzt werden. Das Gender-Schaubild auf S. 34 mit erläuternder Zusammenfassung bildet einen komplexen Genderansatz ab, der die unterschiedlichen Aspekte sexueller und geschlechtlicher Vielfalt veranschaulicht und in einen menschenrechtlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang stellt. Das Glossar auf S. 40 erklärt einige Begriffe im Spektrum von Geschlechtervielfalt, die in dieser Praxishilfe verwendet werden. Die Zusammenstellung von gesetzlichen und fachlichen Grundlagen am Ende dieser Publikation zeigt den normativen Rahmen für die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe.

Anmerkungen zur Schreibweise:

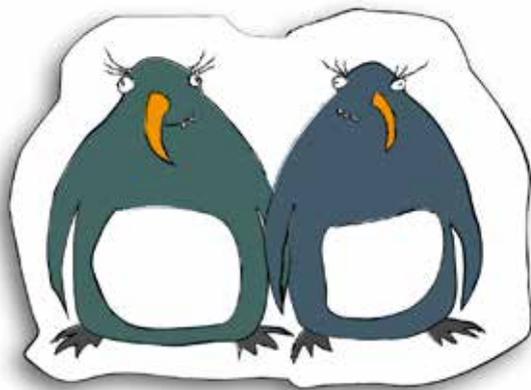
Der englische Begriff queer wird in dieser Praxishilfe für alle Personen verwendet, die aufgrund ihrer Geschlechtsmerkmale, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks und / oder ihrer sexuellen Orientierung auf heteronormative Barrieren stoßen. Dazu gehören inter*, trans*, genderqueere, nicht-binäre, lesbische, schwule, bisexuelle und pansexuelle Menschen.

Der Asterisk * (Sternchen) hinter den Begriffen trans* und inter* ist der Computersprache entlehnt und steht hier für alle Identitätsformen und Lebensweisen im Spektrum von Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit.



WIE SIE GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT IN IHRER JUGENDEINRICHTUNG UNTERSTÜTZEN KÖNNEN

CHECKLISTE – WIE VIELFÄLTIG IST IHRE EINRICHTUNG?¹



¹ Quellennachweis: Basierend auf: Australian Research Centre in Sex, Health and Society/ La Trobe University: How to support sexual diversity in schools – a checklist (2009), übersetzt und adaptiert für Schulen in Deutschland von Kerstin Florikiw und Stefanie Ullrich; adaptiert für Jugendeinrichtungen von Thomas Kugler und Stephanie Nordt



Mit der vorliegenden Checkliste können Sie eine Bestandsaufnahme vornehmen, wie Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Ihrer Einrichtung berücksichtigt werden. Die Ergebnisse können als Grundlage für die Diskussion und Verankerung von (weiteren) Strategien hilfreich sein.

In der Checkliste ist von queeren Jugendlichen und Mitarbeitenden die Rede. Darin sind alle Personen eingeschlossen, die aufgrund ihrer Geschlechtsmerkmale, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks und / oder ihrer sexuellen Orientierung auf heteronormative Barrieren stoßen. Dazu gehören inter*, trans*, genderqueere, nicht-binäre, lesbische, schwule, bisexuelle und pansexuelle Menschen. Die Lebenslagen (und Risikofaktoren) dieser Personengruppen unterscheiden sich z. T. stark voneinander. Eine inter* Person trifft mitunter auf andere Bedingungen als ein lesbisches Mädchen oder ein trans* Jugendlicher, auch wenn alle auf heteronormative (siehe Glossar: „Heteronormativität“) Barrieren stoßen und z. T. ähnliche Unterstützungsangebote benötigen. Deshalb ist der Begriff queer in dieser Praxishilfe keine Selbstbezeichnung, sondern eine zusammenfassende Beschreibung der genannten Gruppen. Er dient somit der Reduzierung von Komplexität zur Handhabbarkeit der Checkliste.

Zudem gibt es große Unterschiede innerhalb der jeweiligen queeren Personengruppen, deshalb können Aspekte sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nie isoliert von weiteren Differenzkategorien betrachtet werden, die sozialen Ungleichheitsverhältnissen unterliegen: Inter*, trans*, genderqueere, nicht-binäre, lesbische, schwule, bisexuelle und pansexuelle Menschen haben unterschiedliche soziale Herkunft, Befähigungen, Alter und Religionen. Außer von Homo-/Bi-/Trans*feindlichkeit können sie zusätzlich von Rassismus, Klassismus, Adulthood, antimuslimischem Rassismus, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit betroffen sein. Die Verwobenheit und das Zusammenwirken verschiedener Differenzkategorien bedürfen immer auch einer intersektionalen Analyse (siehe Glossar: „Intersektionalität“). Auch wenn die Checkliste die Aspekte sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unter die Lupe nimmt, kennen Sie als Pädagog*in oder Team Ihre Einrichtung und können diese Analyse anhand Ihrer konkreten Jugendlichen, Eltern und Mitarbeiter*innen vornehmen.

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie die Antworten ankreuzen, die für Sie am ehesten zutreffen. Am Ende zählen Sie die Punkte zusammen und lesen die entsprechende Auswertung.

A Einrichtungskultur und -umfeld

1. Uns ist bewusst, dass queere Jugendliche und Mitarbeitende in unserer Einrichtung mitunter andere Bedarfe haben können als heterosexuelle und/oder cisgeschlechtliche Menschen (siehe Glossar: „Cisgeschlechtlichkeit“).

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

2. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von inter* Jugendlichen

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

3. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von trans*, genderqueeren und nicht-binären Jugendlichen

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

4. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von lesbischen Jugendlichen

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

5. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von bisexuellen und pansexuellen Jugendlichen

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

6. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von schwulen Jugendlichen

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

7. Wir wollen die Bedarfe von queeren Jugendlichen in unserer pädagogischen Arbeit unterstützen.

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

8. Wir erkennen an, wenn Jugendliche individuelle Kleidungsstile, Frisuren, Körpersprache etc. haben, auch wenn diese nicht den gängigen Geschlechtervorstellungen entsprechen.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

9. In unserem Team verwendet niemand diskriminierende Begriffe zur Abwertung von Menschen (z. B. „Transe“ oder „Kampfesbe“) oder auch Gegenständen (z. B. „schwules T-Shirt“).

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

10. Wir lassen diskriminierende Begriffe und Beleidigungen Jugendlicher nicht im Raum stehen und sorgen aktiv für ein Klima, in dem sich auch queere Jugendliche wohl und sicher fühlen.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

11. Wir legen und stellen in unserer Einrichtung Material (Poster, Flyer, etc.) aus, das geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auf positive Art darstellt.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

12. Wir schützen dieses Material vor mutwilliger Entfernung, Zerstörung, Beschmierung oder Entstellung.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

13. Die Jugendlichen in unserer Einrichtung engagieren sich aktiv gegen die Diskriminierung von queeren Jugendlichen.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

14. An unseren Veranstaltungen nehmen Partner*innen der queeren Jugendlichen und Kolleg*innen genauso selbstverständlich teil wie heterosexuelle und /oder cis Partner*innen.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

PUNKTZAHL A

B Leitbild und pädagogisches Konzept

15. Die Grundsätze unserer Einrichtung (z. B. Leitbild, Hausregeln) benennen explizit die Inklusion von queeren Menschen und machen deutlich, dass diskriminierendes Benehmen und abwertende Äußerungen (Kommentare, Sprüche, Beschimpfungen) inakzeptabel sind.

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

16. In unserer Einrichtung verwenden wir eine Sprache (schriftlich und mündlich), die sensibel auf Geschlechtervielfalt eingeht.

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

17. Unsere Grundsätze sind in der Einrichtung klar kommuniziert worden (z. B. gemeinsames Projekt, Diskussionen, Teamsitzung, Website etc.), nämlich mit ...

A Leitung

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

B pädagogischen Fachkräften / Team

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

C weiterem Personal

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

D Jugendlichen

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

18. Unser Konzept beinhaltet Ziele, Zielstellungen und Verbesserungsstrategien, um eine Pädagogik der Vielfalt auch im Hinblick auf queere Lebensweisen zu unterstützen.

- Trifft zu** (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

PUNKTZAHL B

C Beratung und Begleitung der Jugendlichen

19. Die Fachkräfte haben ein Basiswissen über die unterschiedlichen Lebenslagen von queeren Jugendlichen.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

20. Die Fachkräfte können Kontakte zu externen Beratungsstellen und Treffpunkten für queere Jugendliche vermitteln.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

21. Im Beratungsraum oder Büro der Mitarbeitenden hängen Poster und sind Materialien auch zum Mitnehmen vorhanden, die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt positiv darstellen.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

22. Die Räume unserer Einrichtung, in denen Beratungen stattfinden, gewährleisten eine vertrauliche Gesprächsatmosphäre für die Ratsuchenden.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

23. Unseren Jugendlichen ist bekannt, dass sie queere Themen im Kontakt mit den Mitarbeitenden besprechen können.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

PUNKTZAHL C

D Wohlbefinden der Kolleg*innen

24. Wir unterstützen die Bedarfe von queeren Kolleg*innen in unserem Arbeitsalltag.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

25. Wir erkennen an, wenn Kolleg*innen individuelle Körper, Kleidungsstile, Frisuren, Körpersprache, etc. haben, auch wenn diese nicht den gängigen Geschlechtervorstellungen entsprechen.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

PUNKTZAHL D

E Vernetzung mit anderen Einrichtungen in der Stadt

26. Wir kooperieren regelmäßig mit Organisationen, die Informationen, Beratungen, Veranstaltungen und Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, Eltern und Jugendliche zu Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt anbieten.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

27. Wir legen Informationsmaterial dieser Organisationen (z. B. Queere Jugend-Hilfe, Bildungsträger, Beratungsstellen etc.) in unserer Einrichtung sichtbar aus.

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

28. Wir nehmen an Informations- und Bildungsveranstaltungen zu den Themen sexuelle Identität und Lebensweisen, Sexualität, Geschlechterrollen, Familienformen etc. teil und zwar für ...

A Leitung

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

B Fachkräfte

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

C weiteres Personal

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

D Jugendliche

Trifft zu (3 Punkte) **Trifft eher zu** (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) **Trifft nicht zu** (0 Punkte)

PUNKTZAHL E

F Pädagogische Angebote und Materialien

29. Wir berücksichtigen queere Lebensweisen in unseren Angeboten.

- Trifft zu* (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

30. In jedem Projekt, das menschliches Zusammenleben thematisiert, werden auch Lebensweisen von queeren Menschen sichtbar gemacht.

- Trifft zu* (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

31. Alle Mitarbeiter*innen kommen ihrem im KJSG verankerten pädagogischen Auftrag nach, alle Kinder und Jugendlichen zu fördern und vor der Gefährdung ihres Wohls zu schützen.

- Trifft zu* (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

32. Unsere Jugendlichen können Romane, Bücher, Zeitschriften, Filme etc. mit lesbischen, schwulen, bi-/pansexuellen, trans*, inter*, genderqueeren und nicht-binären Hauptfiguren und Inhalten in unserer Einrichtung finden.

- Trifft zu* (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

33. Wir machen Gruppenangebote und Projekte für die Jugendlichen zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung, dazu gehören auch die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.

- Trifft zu* (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

PUNKTZAHL F

G Intersektionale Lebensrealitäten

34. Wir bilden uns kontinuierlich zu weiteren Antidiskriminierungsthemen wie Rassismus, Be_hindertenfeindlichkeit, Sexismus, etc. fort und lassen das Wissen in unsere pädagogische Praxis einfließen.

- Trifft zu* (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

35. Wir schreiten konsequent bei jeglicher Form von Diskriminierung ein, unabhängig davon, ob es sich um z.B. Sexismus, Rassismus, Be_hindertenfeindlichkeit, etc. handelt.

- Trifft zu* (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)
 Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

36. In unserem Team gibt es Fachwissen zu den Themen Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

37. Die Materialien in unseren Einrichtungen stellen Vielfalt nicht nur ein-dimensional da, sondern berücksichtigen mehrdimensionale Identitätsmerkmale bei der Darstellung.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

38. Wir schaffen für alle Kinder und Jugendliche einen Raum, in dem sie Informationen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erhalten können, unabhängig von ihren anderen Identitätsmerkmalen (z.B. Religion, Migrationsgeschichte, ideologische Einstellungen der Eltern).

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

39. Wir schaffen Angebote, die anerkennen, dass Jugendliche oft unterschiedliche Mehrfachzugehörigkeiten in ihren Identitäten vereinen, und daraus ggf. unterschiedliche Bedarfe und Barrieren entstehen können (z.B. queere Personen of Color, neurodivergente trans* Personen, ...).

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

40. In unserer Einrichtung werden die Bedarfe von marginalisierten jungen Menschen nicht gegeneinander ausgespielt.

Trifft zu (3 Punkte) *Trifft eher zu* (2 Punkte)

Trifft eher nicht zu (1 Punkt) *Trifft nicht zu* (0 Punkte)

PUNKTZAHL G

PUNKTZAHL INSGESAMT

AUSWERTUNG

0-27 Punkte: Bisher werden die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Ihrer Einrichtung nicht deutlich. Queere Jugendliche finden wenig Ansprache und Anknüpfungspunkte für ihre Persönlichkeitsentwicklung.

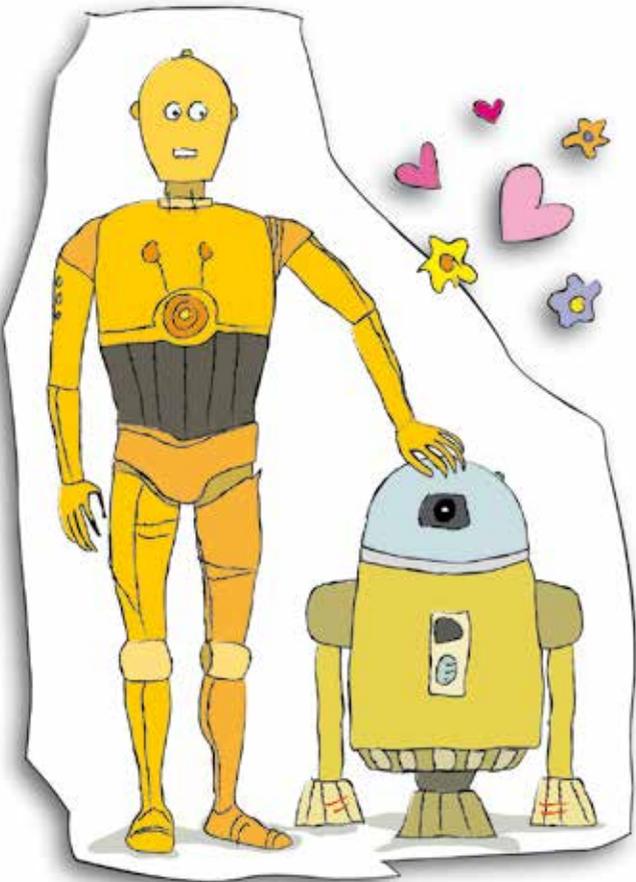
28-55 Punkte: In Ihrer Einrichtung ist bereits ein Potential vorhanden, die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an verschiedenen Stellen einzubringen. Es stehen Ihnen noch viele Möglichkeiten offen, weiter aktiv zu werden und Diskriminierungen entgegenzutreten.

56-82 Punkte: Die Auseinandersetzung mit den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt findet in Ihrer Einrichtung schon an verschiedenen Stellen statt. Positive Veränderungen sind bereits sichtbar. Eine feste Verankerung kann zu Beständigkeit führen.

83-110 Punkte: In Ihrem Arbeitsalltag sind queere Lebensweisen ein wichtiges Thema. Auf Diskriminierungen wird reagiert. Queere Menschen sind in Ihrer Einrichtung willkommen.

111-138 Punkte: Ihre Einrichtung geht besonders wertschätzend mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt um. Queere Jugendliche und Kolleg*innen nehmen gleichberechtigt am pädagogischen Alltag teil und werden unterstützt. Auch intersektionale Lebensrealitäten von queeren jungen Menschen werden in Ihrer Einrichtung mitgedacht.

KONKRETE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



Die folgenden Anregungen und Handlungsempfehlungen sollen Sie darin unterstützen, ein offenes und wertschätzendes Klima für alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen in Ihrer Einrichtung zu schaffen. Es geht dabei um unterschiedliche Ebenen: Einige Empfehlungen richten sich an Sie als einzelne Fachkraft, andere an das gesamte Team und manche an Ihre Einrichtung als Institution.

1. REFLEXION DER EIGENEN ROLLE UND DES EIGENEN HANDELNS

Machen Sie sich bei Ihren Äußerungen bewusst, dass Ihr Gegenüber nicht zwangsläufig heterosexuell lebt. Die meisten Menschen werden solange für heterosexuell gehalten, bis sie das Gegenteil äußern.

In Gesprächen können geschlechtsneutrale Formulierungen hilfreich sein. Sie können z. B. eine Jugendliche fragen, ob sie verliebt ist, anstatt zu fragen, ob sie einen Freund hat. Die erste Frage lässt das mögliche Geschlecht offen, während die zweite Frage das Geschlecht bereits vorgibt.

Das Aussehen einer Person lässt keine eindeutige Aussage über ihre sexuelle Orientierung zu. Ein Mädchen mit kurzen Haaren, Vorliebe für Fußball und Basecap muss nicht lesbisch sein. Ein Junge, der gerne tanzt und Literatur und Kunst interessanter findet als Sport und Technik, ist nicht unbedingt schwul. Und viele Jugendliche, denen man „es nie angesehen hätte“, beschäftigen sich mit einer lesbischen, schwulen, bisexuellen oder pansexuellen Identitätsentwicklung.

Das Aussehen einer Person lässt keine eindeutige Aussage über die Geschlechtsidentität zu. Nicht alle Menschen identifizieren sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Für manche Menschen stimmt die Selbstidentifikation nicht mit der von anderen Personen vorgenommenen Zuordnung überein.

Über die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität einer Person können Sie erst dann sicher sein, wenn sie Ihnen persönlich mitgeteilt wurde.

Queere Menschen sind genauso wie heterosexuelle und cisgeschlechtliche Menschen keine einheitliche Gruppe. Auch sie haben unterschiedliche Wertvorstellungen, Herkunftsfamilien, Erfahrungen mit Rassismus, Religionszugehörigkeiten, Behinderungen, Körper, politische Ansichten, Kleidungsstile, Hobbys etc.

Persönliche Unsicherheiten und Irritationen gehören zu dem Prozess der Auseinandersetzung mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt dazu. Irritationen ermöglichen Lernprozesse und öffnen neue Perspektiven!

2. OFFENHEIT UND INTERESSE IM PÄDAGOGISCHEN KONTAKT

Kleine Signale können für die Jugendlichen, mit denen Sie arbeiten, ein großes und wichtiges Zeichen für Ihre Offenheit gegenüber unterschiedlichen Lebensweisen sein. Gerade in der Pubertät fühlen sich viele lesbische, schwule, bisexuelle, pansexuelle, trans*, inter*, genderqueere, nicht-binäre Jugendliche in ihrer Lebenssituation besonders allein und isoliert. Signalisieren Sie: „Du bist in Ordnung, so wie du bist!“, „Lesbischsein/Schwulsein ist in Ordnung!“, „Dein Kleidungsstil ist in Ordnung!“, „Dein Wunsch nach der Ansprache mit deinem selbst gewählten Vornamen oder Personalpronomen ist in Ordnung!“, „Dein Wunsch, dich keiner vorgegebenen Geschlechterordnung unterzuordnen, ist in Ordnung!“, „Dein Körper ist richtig, so wie er ist!“, „Sexuelle Erfahrungen mit Mädchen und Jungs zu sammeln ist in Ordnung!“, „Regenbogenfamilien sind in Ordnung!“, etc.

Viele Jugendliche outen sich nicht, weil die Atmosphäre in ihrem Umfeld „neutral“, desinteressiert oder ablehnend ist. Umso wichtiger ist es, positive Zeichen zu setzen, um Ihre Ansprechbarkeit zu signalisieren.

Wenn sich Ihnen gegenüber jemand outet, reagieren Sie positiv. Sie können Ihre Wertschätzung zeigen: Unterstützung anbieten, nach dem Befinden fragen, zuhören und fragen, welche weiteren Schritte die Person unternehmen möchte.

Hat sich Ihnen eine Person anvertraut, gehen Sie mit den Informationen verantwortlich und vertraulich um. Sie sind ausgewählt worden und haben für die Person einen besonderen Stellenwert.

Respektieren Sie die jeweilige Entscheidung, ob sich jemand outen will oder nicht. Es gibt dafür individuell wichtige Gründe.

Ihre Ansprechbarkeit wird möglicherweise von unterschiedlichen Menschen und mit ganz unterschiedlichen Motiven benötigt, z. B.:

- von queeren Jugendlichen und deren (heterosexuellen, cisgeschlechtlichen oder queeren) Eltern,
- von queeren Eltern und deren (heterosexuellen, cisgeschlechtlichen oder queeren) Kindern oder
- von queeren Kolleg*innen.

3. INFORMATION UND WISSEN

Informieren Sie sich über die Lebenslagen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, pansexuellen, trans*, inter*, genderqueeren und nicht-binären Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen und über häufige (auch subtile) Diskriminierungsformen. So können Sie sensibel sein für die individuellen Problemlagen, die sich daraus ergeben können.

Wenn Sie sich über spezifische Angebote für queere Jugendliche informieren, wie z. B. Beratungsstellen oder Selbsthilfeangebote, dann können Sie diese ggf. an die Jugendlichen weiter vermitteln.

Fortbildungen zu den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, Diversity, Umgang mit Schimpfwörtern und Diskriminierungen können Sie in Ihrer Arbeit stärken und unterstützen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.queerformat.de

4. THEMATISIERUNG IN DER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT

Die Sichtbarkeit von vielfältigen Lebensweisen bei allen Angeboten und Aktivitäten ist für alle jungen Menschen wichtig zur Identifikation. Unterstützung durch Materialien und Informationen bieten Ihnen z. B. die Themenseiten zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie auf dem Bildungsserver Berlin-Brandenburg. <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/bildung-zur-akzeptanz-von-vielfalt-diversity>

Verwenden Sie Materialien, Bücher und Plakate, die verschiedene Familienformen und Formen des Zusammenlebens berücksichtigen und abbilden: Patchworkfamilien, Familien mit nur einem Elternteil, heterosexuelle Kleinfamilien, Kinder, die nicht bei ihren Eltern oder in zwei Haushalten aufwachsen, Regenbogenfamilien, Großfamilien, Singlehaushalte, WGs, Wohngruppen usw.

Verschiedene Identitäten und Lebensformen können Sie berücksichtigen, wenn Sie Materialien, Bücher, Plakate verwenden, die folgendes abbilden: Menschen mit Behinderung, People of Color, Jungs im Haushalt, Mädchen beim Skateboarden, Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen sind, Schwarze Menschen in gehobenen beruflichen Positionen, (z. B. als Ärztin), Menschen mit unterschiedlichen religiös konnotierten Kleidungsstücken, mit vielfältigen Kleidungsstilen oder Tattoos, Menschen mit verschiedenen Körperformen.

Gestalten Sie themengebundene Angebote und Aktivitäten wie etwa Projekte zum Thema Liebe, Lust und Leidenschaft möglichst inklusiv, indem Sie bei der Planung und Gestaltung auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen.

Persönliche Begegnungen mit offen lebenden lesbischen, schwulen, bisexuellen, pansexuellen, trans*, inter*, genderqueeren und nicht-binären Menschen können sehr wertvoll für alle Jugendlichen sein. Ermöglichen Sie den Kontakt und laden Sie Bildungsträger für Workshops ein (z. B. das Aufklärungsprojekt von ABqueer e. V.).

Eine Einbettung der Themen in einen übergeordneten Rahmen, wie z. B. Antidiskriminierung, Menschenrechtsbildung oder Diversity, schafft mehr Möglichkeiten und Anknüpfungspunkte für die Jugendlichen. Verdeutlichen Sie konsequent die Verwobenheit von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt mit weiteren Vielfaltsdimensionen wie z. B. Religion, körperliche und geistige Befähigungen, Alter, soziale Herkunft oder Rassismuserfahrung.

Wenn Sie sich mit der Entstehung und Aufrechterhaltung von gesellschaftlichen Normierungen und mit Selbst- und Fremdbildern auseinandersetzen, dann sollten vertrauensvolle Gespräche, das Einüben alternativer Perspektiven, Respekt und ein diskriminierungsfreies Klima die Grundlage sein.

5. DISKRIMINIERUNG

Homo-, trans*- und inter*feindliche Diskriminierung findet dann statt, wenn die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität oder der Körper einer Person herangezogen wird, um sie auszuschließen, zu bedrohen oder zu verletzen. Dies beinhaltet auch die Abwertung des Geschlechtsausdrucks: Körpersprache, Kleidung, Sprachverhalten, Gang, etc. (der ist nicht „männlich“, die ist nicht „weiblich“). Diskriminierung kann auch indirekt geschehen: Sprache und Witze können ein Klima fördern, welches indirekt Menschen ausschließt, bedroht oder verletzt. Alle jungen Menschen können heteronormativ motiviertem Mobbing ausgesetzt sein, egal ob sie sich als lesbisch, schwul, bisexuell, pansexuell, trans* oder inter* definieren oder nicht. Manchmal werden heterosexuelle oder cisgeschlechtliche Menschen selbst wegen ihres Aussehens oder ihrer Körpersprache als nicht heterosexuell, nicht cisgeschlechtlich oder nicht geschlechterrollenkonform wahrgenommen, oder sie haben Familienangehörige, Freund*innen, Bekannte, die queer leben.

Machen Sie deutlich, dass Sie Diskriminierung nicht akzeptieren. Setzen Sie sich aktiv gegen Diskriminierung ein – egal welcher Art! Sie sind ein Vorbild!

Wenn Sie Diskriminierung bemerken, reagieren Sie direkt darauf und suchen Sie das Gespräch mit allen Beteiligten. Thematisieren Sie generell mit und ohne Anlass Diskriminierungen wie herabsetzende Äußerungen, körperliche Gewalt etc. in der ganzen Gruppe.

Beleidigungen wegen vermeintlich lesbischen oder schwulen Aussehens sind bereits diskriminierend. Dabei spielt es keine Rolle, ob jemand „tatsächlich“ so lebt. Vermeiden Sie daher Beschwichtigungen wie „Sie/Er ist doch gar nicht lesbisch/schwul.“

Diskriminierendes Verhalten beginnt nicht erst bei verbaler oder körperlicher Gewalt. Auch das Nicht-Benennen von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt kann eine Ausschlusserfahrung sein und diskriminierend wirken.

Die Einrichtung sollte klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten, inklusive Konsequenzen bei Regelverstößen, entwickeln und konsequent anwenden – egal um welche Diskriminierungsform es sich handelt.

6. SICHTBARKEIT UND UNTERSTÜTZUNG IM UMFELD DER EINRICHTUNG

Bringen Sie die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auch bei besonderen Aktionen, Wettbewerben, Projekttagen, Arbeitsgemeinschaften, Fachgremien etc. ein. Nutzen Sie dabei Ihre Kooperationen und kollegialen Kontakte zu unterschiedlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe oder der Bildungsarbeit.

Machen Sie eine diskriminierungskritische, queer-inklusive Haltung Ihrer Einrichtung auch auf ihren Social-Media-Kanälen sichtbar, z. B. durch queere Flaggen, regelmäßige Posts und/oder Statements zu Diskriminierungsthemen, queer-inklusive Ansprachen, Posts zu relevanten Tagen und Zeiträumen (wie Black History/OurStory Month, Internationaler Tag für die Sichtbarkeit von trans* Personen, ...)

Wenn Ihre Einrichtung eine Bibliothek oder Mediensammlung besitzt, sollten auch Medien (Bücher, Broschüren, Filme, etc.) für Jugendliche zu lesbischen, schwulen, bisexuellen, pansexuellen, genderqueeren und nicht-binären Themen sowie Trans*- und Intergeschlechtlichkeit erhältlich sein.

Sie können im Gebäude Plakate aufhängen und Flyer auslegen, auf denen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt positiv dargestellt wird. Schützen Sie die Materialien vor Zerstörung.

Wenn die Materialien mutwillig zerstört, beschädigt, beschmiert, entstellt oder abgehängt wurden, ersetzen Sie diese. Meist werden sie, wenn sie ein paar Mal erneuert wurden, hängen gelassen.

Gut zugänglich ausgelegte Flyer können Jugendliche unterstützen, Orte zu finden, an denen sie Hilfe und Information erhalten können. Stellen Sie die Materialien so zur Verfügung, dass Jugendliche auch unbemerkt an für sie wichtige Informationen kommen, z. B. dort, wo sich auch andere Materialien befinden oder in Toilettenkabinen.

Wenn Sie Veranstaltungen wie Partys, Band-/Filmabende oder Theateraufführungen organisieren, dann gestalten Sie die Veranstaltungen und die Einladungen in der Ansprache so, dass sie die Partner*innen aller Jugendlichen und Kolleg*innen berücksichtigen.

Diskriminierende Graffiti und Schmierereien im und am Gebäude sollten rasch entfernt werden, um ihnen möglichst wenig Publikum zu verschaffen.

7. SOZIALES MITEINANDER IM TEAM

Sie können Ihre queeren Kolleg*innen unterstützen:

- beim selbstbestimmten Coming-out in der Einrichtung
- und beim Nicht-Offenbaren ihrer Identität oder Lebensweise.

GENDER DIVERSITY SCHAUBILD

*Von der Zweigeschlechtlichkeit zur
Vervielfältigung von Geschlecht*

GENDER DIVERSITY 				
GENDERASPEKT	KÖRPERLICHES GESCHLECHT	PSYCHISCHES GESCHLECHT	SOZIALES GESCHLECHT	SEXUELLE ORIENTIERUNG
BETRIFFT:	<i>Körper</i>	<i>Identität</i>	<i>Geschlechtsausdruck</i>	<i>Begehren</i>
Schutzmerkmal in der internationalen Menschenrechtspolitik	Geschlechtsmerkmale (sex characteristics)	Geschlechtsidentität (gender identity)	Geschlechtspräsentation (gender expression)	Sexuelle Orientierung (sexual orientation)
Heteronormative Geschlechteranforderungen	Körpergeschlecht entspricht gesellschaftlicher Norm: Erwartete Unterscheidbarkeit in „männlich“ und „weiblich“	Körpergeschlecht und Identität müssen übereinstimmen und sind unveränderbar.	Es gibt hierarchische Geschlechterverhältnisse. Anforderungen an Männlichkeit und Weiblichkeit sind von Geschlechterstereotypen geprägt.	Heterosexualität ist die Norm.
Privilegierter Status	endogeschlechtlich oder dyadisch	cisgeschlechtlich	Gesellschaftlich wahrgenommen als genderkonform	heterosexuell
Diskriminierter Status	inter*	trans* nicht-binär	Gesellschaftlich wahrgenommen als nicht genderkonform	z. B. lesbisch, schwul, bisexuell, pansexuell, asexuell, ...

Inspirationsquellen: Magnus Hirschfeld, Kathrin Ann Kunze, Barbara Stiegler, Sam Killerman u. a.

WAS IST GESCHLECHT?

DIFFERENZIERUNG ZWISCHEN „SEX“ UND „GENDER“



↘ GESCHLECHT

Der Begriff Geschlecht beschreibt die Wahrnehmung von Menschen als „weiblich“ oder „männlich“ und ermöglicht ihre Einteilung in Frauen und Männer. Grundlage ist ein von der Reproduktionsfähigkeit ausgehendes biologisches Verständnis von Geschlecht, das durch ein von Humanwissenschaften und Sozialwissenschaften entwickeltes soziales Verständnis von Geschlecht ergänzt wird. Hier geht es vor allem um kulturell definierte Geschlechterrollen und gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse.

Das **körperliche Geschlecht** (englisch „sex“) umfasst das **chromosomale**, das **gonodale**, das **hormonelle** sowie das **äußere** und das **innere genitale Geschlecht**. Es bezieht sich also auf körperliche Geschlechtsmerkmale wie Chromosomensätze, Keimdrüsen, Hormone und Geschlechtsorgane. Das **soziale Geschlecht** (englisch „gender“) meint das **psychische Geschlecht** im Sinne der Geschlechtsidentität sowie das **soziale Geschlecht** im engeren Sinne: Geschlechtspräsentation, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle. Soziales Geschlecht ist durch die Bewertung von Aussehen, Körpersprache und Handlungsweisen, die als „männlich“ oder „weiblich“ eingestuft werden, stark kulturell definiert. Es gibt viele Gesellschaften, die kein auf Ausschließlichkeit basierendes binäres System von Zweigeschlechtlichkeit vertreten, sondern die Existenz mehrerer Geschlechter kennen. Nach Auffassung der Geschlechterforschung können sowohl das biologische wie das soziale Geschlecht als soziale Konstrukte verstanden werden, die die Wirklichkeit geschlechtlicher Vielfalt nur unzureichend erfassen.

SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT

Die sexuelle Identität ist das grundlegende Selbstverständnis der Menschen davon, wer sie als geschlechtliche Wesen sind – wie sie sich selbst wahrnehmen und wie sie von anderen wahrgenommen werden wollen. Dieses Verständnis schließt vier grundlegende Komponenten ein: das **körperliche Geschlecht** (weibliche, männliche oder geschlechtsvariante

Körper), das **psychische Geschlecht** bzw. die Geschlechtsidentität (das innere Wissen, einem bestimmten Geschlecht anzugehören), das **soziale Geschlecht** als Geschlechtspräsentation, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle (Aussehen, Körpersprache und Handlungsweisen, die in einer Gesellschaft als „männlich“ oder „weiblich“ bezeichnet werden) und die **sexuelle Orientierung** (bezogen darauf, zu welchem Geschlecht man sich romantisch, erotisch und sexuell hingezogen fühlt).

Als juristischer Terminus wird der Begriff „sexuelle und geschlechtliche Identität“ in Gesetzestexten verwendet, um sowohl Lesben, Schwule und Bisexuelle als auch trans* und intergeschlechtliche Menschen vor Diskriminierung zu schützen.

INTERGESCHLECHTLICHKEIT

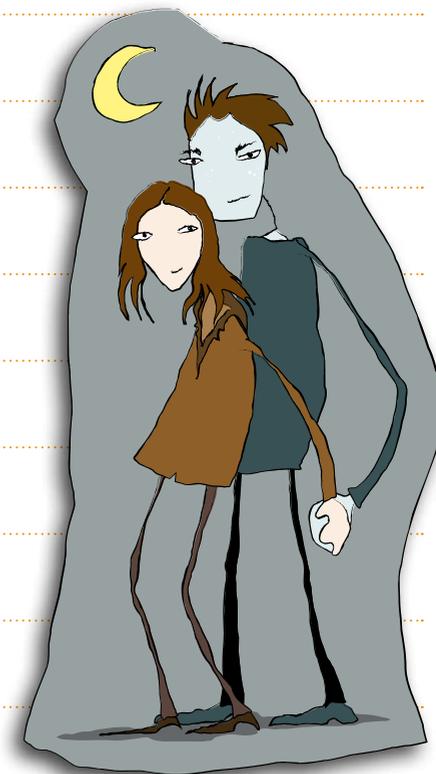
Als inter* werden Menschen bezeichnet, die mit einem Körper geboren werden/wurden, der den normativen Vorstellungen von Geschlecht nicht entspricht. Bei bis zu 1,7% der Geburten liegen vielfältige Variationen der Geschlechtsmerkmale vor², das entspricht 1.370.000 Menschen in Deutschland. Etwa ein bis zwei von 2.000 Kindern werden mit äußeren Geschlechtsorganen geboren, die nicht der zweigeschlechtlichen Norm entsprechen. Schätzungen zufolge leben etwa 80.000 bis 120.000 medizinisch mit dem Begriff „intersexuell“³ klassifizierte Menschen in Deutschland.

„Männlich und weiblich sind nur die Endpunkte auf einer Geschlechterskala, zwischen denen es unendlich viele Varianten gibt. Inter[geschlechtlichkeit] zu verstehen, erfordert die Bereitschaft, sich vom überkommenen polaren Denken zugunsten pluraler Geschlechterdifferenzen zu lösen.“

(Katrin Ann Kunze, in: FREITAG, Ausgabe vom 25.10.2002)

² <https://www.unfe.org/intersex-awareness/>

³ Der Begriff „intersexuell“ wird weiterhin oft im medizinischen Bereich verwendet. Viele intergeschlechtliche Menschen lehnen ihn als Selbstbezeichnung ab, weil er eine medizinisch-pathologisierende Konnotation hat. Außerdem ist er irreführend, da es bei Intergeschlechtlichkeit nicht um Sexualität, sondern um Geschlecht geht.



GLOSSAR



BE_HINDERUNG

„Behindert ist man nicht, behindert wird man“. Um diesen Slogan von Be_hindertenrechtsaktivist*innen auch in der alltäglichen Sprache zu verankern und die Be_Hinderung durch äußere Umstände wie Gebäude oder Strukturen sichtbar zu machen, kann der Unterstrich verwendet oder der Buchstabe „h“ im Wort Be_Hinderung großgeschrieben werden (Vgl. Payk, K. 2019).

CISGESCHLECHTLICHKEIT

Der Begriff Cisgender bzw. Cisgeschlechtlichkeit beschreibt Menschen, die in dem Geschlecht leben, das ihnen bei der Geburt aufgrund ihres Körpers zugewiesen wurde, und für die sich dies auch stimmig anfühlt. Er beschreibt die „Mehrheitsgesellschaft“ und ist der Gegenbegriff zu Trans*.

GENDERQUEER

Mensch mit einer Geschlechtsidentität, die weder eindeutig weiblich noch eindeutig männlich ist, sondern dazwischen oder jenseits von männlich/weiblich oder situativ bzw. phasenweise wechselnd empfunden werden kann. Genderqueer wird ebenso wie non-binary oft als Überbegriff für verschiedene Identifikationen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit genutzt.⁴

GESCHLECHTERVIELFALT

Der Begriff Geschlechtervielfalt steht für einen komplexen Genderansatz, der auf die Vielfalt biologischer, psychischer und sozialer Geschlechter und auf vielfältige sexuelle Orientierungen verweist. Er hinterfragt die gängige Vorstellung einer universell gültigen Zwei-Geschlechter-Ordnung kritisch, identifiziert die von ihr hervorgebrachten heteronormativen Ausschlüsse und Diskriminierungen und plädiert dafür, Geschlecht als hierarchisierende Ordnungskategorie zu überwinden.

⁴ <http://www.interventionen.dissens.de/materialien/glossar.html>

HETERONORMATIVITÄT

Heteronormativität als gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das Geschlecht und Sexualität normiert, beschreibt ein binäres Geschlechtersystem, das ausschließlich zwei Geschlechter akzeptiert, die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen, das Männlichkeit über Weiblichkeit stellt. Gleichzeitig schreibt Heteronormativität eine Übereinstimmung des biologischen und psychosozialen Geschlechts und ein auf das jeweilige Gegengeschlecht ausgerichtetes (heterosexuelles) Begehren vor.⁵ Heteronormativität postuliert dabei ein binäres Geschlechtersystem,

Heterosexualität und die Kohärenz von sex-gender-Begehren als „natürliche Gegebenheit“ und führt zur Ausgrenzung und Sanktionierung von Personen, die dieser Ordnung nicht entsprechen. Dazu gehören z. B. Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans*. Die Macht von Heteronormativität spiegelt sich auch in der an Werte geknüpften, geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktaufteilung und in stereotypen Geschlechterrollen.

HOMOFEINDLICHKEIT

Homofeindlichkeit wird häufig verstanden als eine auf Vorurteilen basierende irrationale Furcht vor und Abneigung gegen Homosexualität, gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Pansexuelle und ihre Lebensweisen. Homofeindlichkeit ist eine gesellschaftlich verankerte, soziale, gegen Lesben und Schwule gerichtete Aversion bzw. Feindseligkeit. Homophobie findet auf persönlicher Ebene und im öffentlichen Leben Ausdruck z. B. in Form von Hass, Diskriminierung, Lächerlichmachen, verbaler, psychischer und physischer Gewalt sowie Verfolgung und Mord. Auf gesellschaftlich-struktureller und institutioneller Ebene ist Homofeindlichkeit häufig verankert in ungerechtfertigten und nicht vertretbaren Einschränkungen von Rechten, die oft mit Verweis auf die „öffentliche Ordnung“ begründet werden.

⁵ Vgl.: Degele, Nina: Gender/ Queer Studies. Eine Einführung, 2008.

INTERSEKTIONALITÄT

„Intersektionalität bezeichnet die Analyse der Verwobenheit und des Zusammenwirkens verschiedener Differenzkategorien sowie unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit und Herrschaft.“⁶ Sie ist ein soziologisches Konzept, das die Verwobenheit von verschiedenen (Diskriminierungs-)Erfahrungen beschreibt, die eine Person aufgrund ihrer Persönlichkeitsmerkmale macht. Die Sexismuserfahrungen einer queeren Schwarzen Frau sind zum Beispiel nicht von ihren Rassismuserfahrungen und ihren Erfahrungen mit Queerfeindlichkeit trennbar.

INTERGESCHLECHTLICHKEIT

„Intergeschlechtliche Menschen werden mit Geschlechtsmerkmalen geboren (einschließlich Genitalien, Keimdrüsen und Chromosomensätze), die gängigen binären Begriffen von weiblichen oder männlichen Körpern nicht entsprechen. Intergeschlechtlichkeit ist ein Oberbegriff für eine Bandbreite naturgegebener Variationen körpergeschlechtlicher Entwicklung.“⁷ Häufig werden intergeschlechtliche Menschen im Kindes- oder Jugendalter durch kosmetische Operationen und/oder Hormonbehandlung geschlechtlich vereindeutigt, um sie in die gesellschaftliche Ordnung eindeutiger Geschlechtszugehörigkeit einzupassen. Diese medizinischen Eingriffe werden von vielen intergeschlechtlichen Menschen und ihren Interessensverbänden, aber auch von den Vereinten Nationen als „menschenrechtswidrige Praxis“⁸ scharf kritisiert, da sie gesundheitlich nur in den wenigsten Fällen notwendig sind und lediglich der Aufrechterhaltung der Zwei-Geschlechter-Ordnung dienen. 2021 wurde das Gesetz zum Schutz intergeschlechtlicher Kinder verabschiedet, das in Deutschland medizinisch nicht notwendige Operationen an inter* Kindern verbietet. Interessensverbände kritisieren jedoch, dass es zu viel Schlupflöcher lässt, aufgrund derer immer noch Operationen stattfinden.

⁶ Degele, Nina / Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse <https://www.soziologie.uni-freiburg.de/personen/degele/dokumente-publikationen/intersektionalitaet-mehrebenen.pdf>

⁷ United Nations Free and Equal Campaign, Fact Sheet Intersex, 2015, <https://www.unfe.org/learn-more/>

⁸ <http://intersex.schattenbericht.org/pages/Forderungen-Intersexuelle-Menschen-eV>

LESBISCH

Das Adjektiv lesbisch bezeichnet die gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierung von Frauen. Der Begriff wurde lange Zeit herabwürdigend verwendet. Inzwischen ist er durch die lesbisch-schwule Emanzipationsbewegung positiv umgedeutet worden und wird als Eigenbezeichnung verwendet. Die wissenschaftliche Bezeichnung „homosexuell“ wird von vielen Lesben und Schwulen abgelehnt, da sie ihre Lebensweise zu sehr auf den Aspekt der Sexualität reduziert.

NICHT-BINÄR (NON-BINARY)

Als nicht-binär bezeichnen sich Menschen, die sich nicht oder nicht ausschließlich dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen.

QUEER

Als queer bezeichnen sich Menschen, die ihre sexuelle Orientierung und/oder ihre Geschlechtsidentität als quer zur vorherrschenden Norm beschreiben und die eine heteronormative Regulierung von Gender und Begehren kritisieren. Der englische Begriff „queer“ (seltsam, sonderbar, leicht verrückt, gefälscht, fragwürdig) war ursprünglich ein Schimpfwort, mit dem Schwule abgewertet wurden, dient heute aber als gesellschaftskritische Eigenbezeichnung.

QUEER THEORY

Die Queer Theory (dt: Queer-Theorie) analysiert gesellschaftliche Geschlechter- und Sexualitätsnormen und untersucht kritisch den Zusammenhang von biologischem Geschlecht, sozialen Geschlechterrollen und sexuellem Begehren. Die Queer Theory versteht Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung nicht als „natürlich gegeben“, sondern als durch soziale und kulturelle Prozesse konstruiert. Sie stellt damit die Zweigeschlechterordnung und Heterosexualität als gesellschaftliche Normen in Frage und plädiert für eine Pluralisierung von Geschlecht und Sexualität. Einige Ansätze der Queer Theory berücksichtigen überdies die Verwobenheit von Heteronormativität und anderen Machtstrukturen.

RASSISMUS

bezeichnet auf Vorurteilen basierende, strukturelle Diskriminierung und Stereotypisierung von Menschen aufgrund zugeschriebener rassistischer Merkmale wie u. a. Hautton, Sprache, (zugeschriebener) Religion oder ‚Herkunft‘. Die Ideologie des Rassismus wurde von weißen Menschen im Kontext des europäischen Kolonialismus entwickelt, um durch Entmenschlichung und Abwertung von Schwarzen Menschen und Menschen of Color deren Unterdrückung, Ausbeutung und Versklavung zu rechtfertigen. Rassismus kann sich nie gegen weiße Menschen richten, da er bis heute ein gesellschaftliches Herrschaftsverhältnis aufrechterhält, von dem weiße Menschen direkt oder indirekt profitieren, z. B. beim Zugang zum Bildungssystem, auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt oder im Kontext von Schönheitsidealen..

REGENBOGENFAMILIEN

Der Begriff bezeichnet Familienformen unterschiedlicher Konstellation, in denen mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul oder trans* lebt. Er wurde im Jahr 2000 für eine von der Berliner Senatsverwaltung organisierte Fachveranstaltung zum Thema lesbische, schwule, bi- und transsexuelle Eltern geprägt. 2009 wurde er mit folgender Definition in den Duden aufgenommen: „Familie mit gleichgeschlechtlichem Elternpaar“. Immer mehr queere Menschen entscheiden sich bewusst für ein Leben mit Kindern.

SCHWUL

Das Adjektiv schwul bezeichnet die gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierung von Männern. Der Begriff war bis in die 1970er Jahre stark negativ besetzt. Inzwischen ist er durch die lesbisch-schwule Emanzipationsbewegung positiv umgedeutet worden und wird als Eigenbezeichnung verwendet. Die wissenschaftliche Bezeichnung „homosexuell“ wird von vielen Lesben und Schwulen abgelehnt, da sie ihre Lebensweise zu sehr auf den Aspekt der Sexualität reduziert. Der Begriff schwul wird teilweise noch heute als Schimpfwort verwendet und ist dann Ausdruck homofeindlicher Diskriminierung.

NORMATIVE GRUNDLAGEN FÜR DIE THEMATISIERUNG GESCHLECHTLICHER UND SEXUELLER VIelfALT IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE



Pädagogische Fachkräfte treffen in ihrer Arbeit täglich auf die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Kindern und Jugendlichen: Sie unterscheiden sich aufgrund sozialer Herkunft, Rassismuserfahrung, Sprache, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, Alter, religiöser oder weltanschaulicher Prägung und anderer Eigenschaften. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sind Teil von gesellschaftlicher Vielfalt. Sie werden selten thematisiert, sind aber häufig Ausgangspunkt von Ausschlusserfahrungen. **Es geht darum, Vielfalt in der pädagogischen Arbeit auf der Grundlage gleicher Rechte aktiv zu berücksichtigen und Benachteiligungen abzubauen.**

Die **KINDERRECHTSKONVENTION DER VEREINTEN NATIONEN (KRK)** garantiert allen Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr das Recht auf Bildung (Artikel 28) in Verbindung mit dem Recht auf Diskriminierungsschutz (Artikel 2). Sie unterstreicht den Vorrang des Kindeswohls bei allen Maßnahmen, die das Kind betreffen (Artikel 3). Schutz der Identität, Berücksichtigung des Kindeswillens, Informationsfreiheit, Schutz der Privatsphäre und Schutz vor Gewalt sind weitere relevante Kinderrechte. Erklärte Bildungsziele der KRK sind u.a. die volle Entfaltung der Persönlichkeit und die Vorbereitung *„auf ein verantwortungsbewusstes Leben in einer freien Gesellschaft im Geist [...] der Gleichberechtigung der Geschlechter“* (Artikel 29).

„Die National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention fordert eine sachgerechte Aufklärung und Information von Kindern über Geschlecht und Geschlechtsidentität in den Bildungseinrichtungen.“

Forderung der National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland (2012)

„Studien zeigen, dass Gewalt und Mobbing an Schulen häufig gegen Kinder und Jugendliche gerichtet sind, die in der Wahrnehmung der anderen die „normalen“ Gender-Anforderungen nicht erfüllen; das schließt Kinder und Jugendliche ein, die als LGBT wahrgenommen werden. Diese Gewalt stellt eine unmittelbare Bedrohung des Rechts auf Bildung dar. Sie beeinträchtigt das Lernen in der

schwierigen Übergangszeit zum Erwachsenenalter. Diese Gewalt spiegelt die gesamtgesellschaftliche Situation wider und setzt eine Kultur des Hasses und der Intoleranz fort. Gemessen in Menschenleben bedeutet sie einen enormen Verlust, da Homophobie und transphobe Gewalt tödliche Folgen haben können.“
Irina Bokowa, Generaldirektorin der UNESCO, Grußwort zum Internationalen Tag gegen Homophobie und Transphobie am 17. Mai 2014

„Um Diskriminierung an den verschiedenen Lernorten zu verhindern und Kinder möglichst diskriminierungsfrei zu erziehen, muss das pädagogische Personal von Kitas, Schulen etc. durch Aus- und Fortbildung sensibilisiert werden. Dazu gehört auch, dass das Lehr- und Lernmaterial auf Diskriminierungsfreiheit geprüft wird. Das Diskriminierungsverbot muss Teil der Kita- und Schulgesetze sein. Eine Einführung von Diversity- und Antidiskriminierungskonzepten in Bildungseinrichtungen ist wichtig und muss gefördert werden. Um das pädagogische Personal an Kitas und Schulen zu unterstützen, sollte es an jeder Einrichtung eine allgemeine Beschwerdestelle geben.

...

Die Variabilität der Geschlechtsentwicklung muss anerkannt werden. Die Körperlichkeit und individuelle Identitätsentwicklung ist von Anfang an zu akzeptieren. Wichtig ist, unsere Sprache sowie die gelebte Praxis im medizinischen wie auch gesellschaftlichen Umfeld zu entpathologisieren und nicht nur auf die weibliche und männliche Form zu beschränken. Im Zusammenhang damit steht die Akzeptanz der geschlechtlichen Selbstbeschreibung und der entsprechenden Anrede. Diskriminierung ist abzubauen und zu verhindern.

...

Durch Fortbildungen sollten Erzieherinnen und Erzieher, Pädagoginnen und Pädagogen und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter stärker für das Thema der Inter* und Trans* Kinder und

Jugendlichen sensibilisiert werden. In der Gesellschaft sind das Thema und die damit verbundenen Probleme häufig unbekannt; durch eine Aufklärungs-/Öffentlichkeits-Kampagne kann es sichtbar gemacht werden. Außerdem sollten entsprechende Lehr- und Ausbildungspläne um den Themenkomplex erweitert werden. Wünschenswert wäre es, wenn auch religiöse und andere moralische Instanzen hier eine auf Akzeptanz zielende Orientierung geben.“
Stellungnahme der Kinderkommission des Deutschen Bundestages zur Umsetzung der Kinderrechte in Deutschland (22. Juni 2016)

Das deutsche **KJSG (SGB VIII, §1)** formuliert den Auftrag, individuelle Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen, Benachteiligungen abzubauen, vor Gefahren zu schützen und positive Lebensbedingungen zu schaffen. Diese gesetzlichen Aufträge gelten auch für LGBTIQ-Kinder und -Jugendliche und für Kinder aus Regenbogenfamilien. (Novellierung §9, Absatz 3 – Erweiterung Geschlechtervielfalt)

„Sexuelle Orientierung ist ein relevantes Thema der Jugendhilfe.“
Beschluss der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2003)

„Die Kinderkommission empfiehlt den Bundesländern, Bezugnahme auf Kinderrechte und sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Schulgesetzen und untergesetzlichen Bestimmungen für Schule, frühe Bildung und außerschulische Bildung zu verankern.“
Stellungnahme der Kinderkommission des Deutschen Bundestages zum Thema „Queer, na und!? – LSBTIQ-Jugendliche in Deutschland“ (23. Oktober 2017)

Seit der Novellierung des **KJSG** im Jahr 2021 wurde die Geschlechterperspektive des Gesetzestextes explizit erweitert. Daraus ergibt sich ein klarer Gesetzauftrag, Geschlechtervielfalt in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe strukturell mitzudenken. Bei der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrages haben öffentliche und freie Jugendhilfe nunmehr

„(...) die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern.“

§ 9, 3. SGB VIII Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von jungen Menschen

Das **HANDBUCH QUALITÄTSMANAGEMENT DER BERLINER JUGENDFREIZEIT-EINRICHTUNGEN** thematisiert in seiner 4. überarbeiteten Auflage von 2019 sexuelle und geschlechtliche Vielfalt mehrfach, insbesondere im Kapitel 10, das sich mit geschlechterreflektierter Jugendarbeit befasst und eine Kernaktivität *Jugendarbeit mit queeren Jugendlichen* enthält. Auch das Kapitel 1 geht in seinen Unterkapiteln *Allgemeine Förderung und Geschlechtergerechtigkeit* auf Geschlechtervielfalt ein:

Allgemeine Förderung

„Jugendarbeit dient der allgemeinen Förderung aller jungen Menschen, also der von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, unabhängig von deren individueller Bedürftigkeit, sozialen, ethnischen und kulturellen Zugehörigkeit und sexuellen Orientierung. (...)“

Geschlechtergerechtigkeit

„Der Auftrag, „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern“ (SGB VIII, § 9 Abs. 3)⁹, und die Verpflichtungen aus Gender Mainstreaming, der UN-Kinderrechtskonvention, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie der Berliner Senatsbeschluss Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt (2010) definieren für die Jugendarbeit die Aufgabe, die Gleichstellung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aller Geschlechter und aller sexueller Lebensweisen zu gewährleisten.“

Alle Lebensbereiche junger Menschen sind genderspezifisch geprägt. Deshalb ist Geschlechtergerechtigkeit ein Querschnittsziel für alle Angebote der Jugendarbeit und für die Nutzung ihrer Ressourcen. Das Streben nach Geschlechtergerechtigkeit muss grundlegend für das Handeln der pädagogischen Fachkräfte sein, das von den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen modellhaft wahrgenommen wird. Dies setzt Reflexion und Kritik an normierten Geschlechterrollen und ein gleichstellungsorientiertes Handeln der Fachkräfte voraus. Ihre Angebote fördern Verständnis und tolerante Haltungen zwischen Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung. Herabsetzenden Äußerungen und Handlungen gegen Menschen mit homo-, inter- oder transsexuellen Orientierungen und Identitäten wird entgegengetreten.“

Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen, Kapitel 1: GRUNDLEGENDE ZIELE UND HANDLUNGSORIENTIERUNGEN

⁹ Der hier zitierte § 9 Abs. 3, SGB VIII wurde 2021 novelliert und benennt nun Geschlechtervielfalt explizit: „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern“

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und QUEERFORMAT Fachstelle Queere Bildung.

Finanziert von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“

Autor*innen: Stephanie Nordt, Thomas Kugler (QUEERFORMAT)

Redaktion: Fabian* Baier, Stephanie Nordt, Thomas Kugler, Savira Pervaiz (QUEERFORMAT)

Gestaltung: Andrea Schmidt | Typografie/im/Kontext

Illustrationen: S. Beneš | www.benswerk.de

Erscheinungsjahr: 3. Auflage Januar 2025

Auflage: 1.000

Kontaktadressen: QUEERFORMAT Fachstelle Queere Bildung | Telefon: 030 587 6849 410
E-Mail: kjh@queerformat.de | www.queerformat.de

Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB)
Claudia Lutze | E-Mail: Claudia.Lutze@sfbb.berlin-brandenburg.de
www.sfbb.berlin-brandenburg.de

