

DEZERNAT FÜR BILDUNG, JUGEND, KULTUR UND KREATIVE STADT

Bildung für alle

Vielfalt anerkennen,
Gleichstellung fördern

Mit vielen
praktischen
Anregungen



Bildungsregion Kiel

Herausgeberin:

Landeshauptstadt Kiel

Pressereferat, Adresse: Postfach 1152, 24099 Kiel, **Redaktion:**

Dezernat für Bildung, Jugend, Kultur und Kreative Stadt – Bildungsmanagement, Anne Kujau,

Tel.: 0431.901-3080, **E-Mail:**

Anne.Kujau@kiel.de, **Illustratio-**

nen: Titelbild, S. 15, S. 43, S. 46f.,

S. 53 von Christoph Kohler; sonstige von www.opendoodles.com,

Layout: Sarah Göbels, **Druck:**

Rathausdruckerei, **Auflage:** 800

Stück, Kiel 09/2020, **Hinweis:**

Vervielfältigung, Speicherung und Nachdruck – auch auszugsweise – ist ohne Genehmigung der Herausgeberin und der Redaktion nicht gestattet.

In Kooperation mit HAKI e.V. und Geschäftsstelle Echte Vielfalt.

Bildung für alle

Vielfalt anerkennen,
Gleichstellung fördern



„Ist diese Broschüre was für mich?“

Fällt es mir leicht, Diskriminierungsschutz und Gendersensibilität in meiner Einrichtung voran zu bringen?

Ja

Nein

Fühle ich mich durch die aktuellen Debatten motiviert, mich mit dem Thema Diversität zu beschäftigen?

Ja

Nein



Privilegien werden einem meist in die Wiege gelegt. Sie werden von vielen Privilegierten nicht wahrgenommen oder es entsteht ein Gefühl, man habe ein Anrecht darauf. Spannend sind zwei Fragen: Wie kann ich meinen Blick für eigene Privilegien schärfen und was folgt im zweiten Schritt daraus? Schauen Sie sich doch mal die „inneren Schubladen“ auf Seite 20 an. Wurde Ihr Interesse geweckt? Es erwarten Sie viele spannende Impulse zum Weiterlesen. Wir wünschen eine spannende Reise in die gesellschaftliche Vielfalt!



Super, dann nehmen Sie doch eine Broschüre mit ins Team und suchen Sie sich am besten noch eine verbündete Person – gemeinsam lassen sich Themen oft leichter bewegen.

Habe ich bereits Bezug zum Thema Gender und Diversität?

Ja

Nein

Sind Gender-Aspekte oder Diversität regelmäßig Thema im Team?

Nein

Ist mir das Thema zu heikel oder fürchte ich, darin Fehler zu machen?

Nein

Ja

Könnte öfter sein

Gibt es im Team eine angemessene Fehlertoleranz?

Nein

Ja

Kommen mir die Themen Diversität und Gender übertrieben oder überflüssig vor? Fürchte ich vielleicht die Zerstörung traditioneller Werte?

Ja

Nein



Das ist definitiv IHRE Broschüre! Sie haben tolle Voraussetzungen für einen spannenden Veränderungsprozess. Neben fachlichen Inputs finden Sie viele Ideen für Ihre berufliche Praxis. Viel Freude damit!

Inhalt

Vorwort	8
Intro	9
<hr/>	
Wissenswertes zu Beginn	10
Wort für Wort – Begrifflichkeiten/Einführung LSBTIQ*	11
Genderbread-Person	16
Divers durchs Jahr	18
Innere Schubladen – Stereotype, Vorurteile und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit	20
Vielfalt – ein mehrdimensionaler Begriff	23
Charta der Vielfalt	25
Warum wir alle die Istanbul-Konvention kennen sollten	26
Die globale Lage	28
Situation von LSBTIQ*-Menschen weltweit	28
Spezifische Situation von LSBTIQ*-Geflüchteten	31
Die Karte der Gesetze zur sexuellen Orientierung weltweit	32
<hr/>	
Toolkit für Ihre praktische Arbeit	34
Wie kann Anerkennung und Gleichstellung von Diversität im Bildungsbereich gelingen?	35
Anti-Bias – ein Ansatz antidiskriminierender Bildungsarbeit	36
Vielfalt ist Realität	37
Handlungsmöglichkeiten	38
Anregungen für diversitätssensible Bildungsangebote	44
Kontext Kurs	44
Kontext Beratungsstelle	45

Suchbild	46
Praxisimpulse	48
Selbstreflexion – Fragestellungen als Anregung	54
<hr/>	
Und jetzt?	56
Gleichstellungsförderung und Vielfaltsanerkennung im Ausblick	57
Bildung schafft Zukunft	60
<hr/>	
Vorstellung der Mitwirkenden	62

Vorwort



Liebe Leser*innen,

„Gute Bildungschancen für alle“ ist ein wesentliches Leitmotiv nicht nur für mich, sondern vermutlich auch für Sie. Unsere Kieler Bildungskonferenz „Integration durch Bildung“ im Mai 2017 stellte daher nach dem Zuzug vieler Geflüchteter die Teilhabe von Neuzugewanderten in den Mittelpunkt. Eine zentrale Erkenntnis war die Bedeutung verlässlicher Bildungszugänge für eine gelingende Integration. Bildung eröffnet uns gesellschaftliche Teilhabe. Das ist bedeutsam für uns persönlich wie für unsere Gesellschaft.

Diskriminierung jeglicher Art bedroht den sozialen Zusammenhalt. Sie ist für Betroffene eine persönliche Belastung sowie Einschränkung im Alltag und verhindert, dass Menschen ihre Potenziale entdecken und entwickeln können. Diskriminierung verhindert einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungsangeboten und beeinträchtigt Teilhabechancen in unserer Gesellschaft. Sie können in verschiedenen Lebensbereichen auftreten. Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung, vor allem aus dem LSBTIQ*-Spektrum, sind überproportional häufig betroffen.

Die Veranstaltungsreihe „Zugänge erleichtern“ nahm daher die Aspekte „Diversität und Gender“ in den Fokus mit digitalen Vorträgen und Workshops vom 4. bis 12. Mai 2020. Am 18. September folgte ein Austausch von Fachkräften. Die Reihe hatte das Ziel, gute Ansätze zu entwickeln zum einen für vielfaltsanerkennende und gleichstellungsfördernde Rahmenbedingungen in Bildungseinrichtungen und zum anderen für mehr Diskriminierungsschutz und Chancengerechtigkeit in Bildungsangeboten.

Die Umsetzung solcher Ansätze ist eine Herausforderung für Teilnehmende wie für Fachkräfte in Bildungseinrichtungen und erfordert letztendlich gesamtgesellschaftliche Lernprozesse.

Es freut mich daher sehr, dass wir Ihnen, als hauptamtlich oder ehrenamtlich Tätige, diese Broschüre für den Weg in Ihrer Bildungseinrichtung zur Verfügung stellen können. Wir möchten Ihr Interesse und Ihre Neugier wecken, Ihnen aber auch Mut machen, sich mit anderen für eine diverse und gerechtere Gesellschaft einzusetzen.

Ich möchte mich bei allen Teilnehmenden und Beteiligten dieser Veranstaltungsreihe für die vielfältigen Impulse und Anregungen bedanken. Den Schatz, den Sie gemeinsam gehoben haben, finden Sie in dieser Broschüre. Mein Dank gilt daher ebenso den Gestalter*innen dieser Publikation.

Lassen Sie uns weiter mutig und hartnäckig bleiben, unsere Netzwerke nutzen und Gleichgesinnte suchen. Gemeinsam können wir Veränderungen initiieren, verstärken und schließlich als Erfolge für mehr Lebensqualität Einzelner wie unserer Gesellschaft feiern.

Ihre

Renate Treutel
Bürgermeisterin

Intro

Diese Broschüre ist in Kooperation mit dem Verein HAKI und der Geschäftsstelle Echte Vielfalt als ein Produkt der Veranstaltungsreihe „Zugänge erleichtern – Vielfaltsanerkennung und Gleichstellungsförderung im Fokus“ des Bildungsmanagements der Landeshauptstadt Kiel entstanden.

Traditionelle Geschlechterrollen lösen sich auf, Migration ist ein selbstverständlicher Prozess innerhalb unserer Gesellschaft, neue Lebensentwürfe und Freiräume entstehen. Stimmen für Chancengerechtigkeit werden lauter – mit zunehmender Sichtbarkeit diverser Lebensweisen wächst vielerorts das Interesse, eigene Diversitätskompetenzen zu erhöhen. Weil diese Veränderungen kompliziert sind, Verständnis und Offenheit einfordern und unsere Gesellschaft künftig neu bestimmen werden, wird es immer wichtiger, diese Diskurse über eine gerechte, demokratische und solidarische Gesellschaft in pädagogische Kontexte einzubinden.

Ziel der Broschüre ist es, das eigene Arbeits- und & Handlungsfeld dahingehend zu reflektieren, Diskriminierungsräume zu verkleinern und konkrete Maßnahmen für die eigene Einrichtung mitnehmen zu können.

Sie finden in dieser Publikation neben einer Einführung in wissenswerte Grundlagen, den Begriff der Vielfalt und die Situation von LSBTIQ*-Menschen vor allem viele Ideen und praktische Impulse für Ihre diversitätsreflektierte Arbeit.

Wissenswertes zu Beginn



Wort für Wort

Begrifflichkeiten/ Einführung LSBTIQ*

Die hier beschriebenen Bezeichnungen für LSBTIQ* sind nicht abschließend. Menschen können auch weitere Bezeichnungen nutzen. Die von den Menschen selbstgewählten Bezeichnungen für ihre geschlechtliche Identität und/oder ihre sexuelle Orientierung sind entscheidend.

Was bedeutet **LSBTIQ**?

Die folgenden Begrifflichkeiten beziehen sich auf die ersten 3 Buchstaben und somit auf die sexuelle Orientierung.

Gleichgeschlechtlich orientierte Menschen (Lesben und Schwule): Lieben und begehren Menschen des gleichen Geschlechts.

Lesbisch/Lesbe/frauenliebende Frauen: Gleichgeschlechtlich liebende und begehrende Frauen

Schwul/Schwuler/männerliebender Mann: Gleichgeschlechtlich liebende und begehrende Männer

Bisexuell: Bisexuelle Menschen fühlen sich sexuell und/oder emotional zu mehr als einem Geschlecht hingezogen.

Pansexuell: Pansexuelle Menschen fühlen sich zu Menschen hingezogen, unabhängig von deren Geschlecht.

Heterosexuell: Heterosexuelle Menschen fühlen sich zu Personen des anderen Geschlechtes hingezogen.

Der Begriff **Geschlecht** umfasst biologische, soziale, identitätsstiftende und rechtliche Aspekte.

Das **biologische Geschlecht** wird aufgrund der inneren und äußeren Geschlechtsorgane, Hormone und Chromosomen bestimmt. Bei der Geburt wird Menschen überwiegend aufgrund der äußeren Geschlechtsorgane ein Geschlecht zugewiesen.

Das **soziale Geschlecht** (engl. gender) bezeichnet das gelebte und gefühlte Geschlecht, unabhängig vom biologischen Geschlecht. Das soziale Geschlecht beinhaltet zum einen den Geschlechtsausdruck, also wie Menschen sich verhalten, sich ankleiden etc. Zum anderen beinhaltet es die Deutung des Geschlechtsausdrucks durch andere Menschen. Gender ist also erlernt und wird von der Gesellschaft bestimmt.

Der Begriff **Geschlechterrollen** bezeichnet die Erwartungen an Frauen und Männer, wie sie sich ihrem Geschlecht entsprechend zu verhalten haben. Rund um den Globus und auch in der historischen Entwicklung gibt es unterschiedliche Annahmen, welche Verhaltensweisen (zum Beispiel gefühlvoll, mutig, aggressiv, hysterisch) und welche Ausdrucksformen (zum Beispiel Frisur, Kleidung, Tonfall, Körpersprache) als männlich oder weiblich gelesen werden. Besonders prägend ist diese angebliche klare Verteilung von Geschlechterrollen für Kinder in den Medien und in der Industrie (vor allem Spielwarengeschäfte).

Der Begriff **Gender** setzt unter anderem an dieser „Zartrosa- bzw. Hellblau-Falle“ an und zeigt Mädchen und Jungs, dass sie sich nicht darauf festlegen müssen, auf einen Prinzen zu warten oder starke Piraten zu spielen, sondern sich frei nach ihren jeweiligen Interessen entscheiden können. Manche erlernte Stereotypen wirken sich so stark auf Verhaltensweisen aus, dass sie für das Umfeld sogar gefährlich werden können, etwa beim Konzept von toxischer Männlichkeit. Vorherrschende Vorstellungen von Männern, sie müssten hart sein, dürften keine Emotionen zeigen, es sei denn, es ist Wut, können sich bereits auf dem Schulhof beispielsweise in der Form von Mutproben zeigen, die sich später in Männerbünden in erniedrigenden Ritualen festigen können und die sich in Form von (sexualisierter) Gewalt auch nach außen richten können.

Die **Geschlechtsidentität** meint das Bewusstsein,

- sich einem Geschlecht zugehörig zu fühlen,
- sich zwischen den Geschlechtern zu fühlen oder
- sich mehr als zwei Geschlechtern zugehörig zu fühlen.

Das **rechtliche Geschlecht** bezeichnet in Deutschland den Geschlechtseintrag im Personenstandsregister. Derzeit ist es möglich, sich als männlich, weiblich, divers oder mit keinem Eintrag eintragen zu lassen. Die Geschlechtszugehörigkeit geht mit einigen Folgen im deutschen Recht einher, beispielsweise der Anrede oder dem Recht auf Mutterschutz.

Was bedeutet LSBTIQ?

Die folgenden Begrifflichkeiten beziehen sich auf die letzten 3 Buchstaben und somit auf die geschlechtliche Identität.

Trans*/transgeschlechtlich/transsexuell/transident/transgender: Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht, nicht ganz oder nicht immer mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Dies kann sehr folgenreich für die Personen sein. Die Anpassung des Geschlechtsausdrucks, die rechtliche Anerkennung, medizinische Maßnahmen oder geschlechtsangleichende Eingriffe können hieraus resultieren. Welche der oben genannten Begriffe Trans*-Personen für sich verwenden und welche Maßnahmen sie ergreifen, sollten Menschen selber entscheiden können. Die Lebensumstände und



Erfahrungen von Trans*-Personen sind vielfältig und können nicht auf eine einzelne Begrifflichkeit „trans*“ reduziert werden.

Die Transidentität hat nichts mit der sexuellen Orientierung der Personen zu tun. Trans*-Personen können, wie alle anderen Menschen, alle sexuellen Orientierungen ausleben. Trans*-Personen durchleben demnach häufig ein zweifaches Coming-out, einmal in Bezug auf die geschlechtliche Identität und einmal in Bezug auf die sexuelle Orientierung.

Cis*: Cis* bezeichnet Personen, bei denen das ihnen bei der Geburt zugewiesene Geschlecht mit dem gelebten Geschlecht (der Geschlechtsidentität) übereinstimmt.

Inter*/intergeschlechtlich/intersexuell: Körper von Inter*-Personen weisen biologische Merkmale auf, die als weiblich und männlich definiert sind. Diese können bei den äußeren oder den inneren Geschlechtsorganen, der Hormonproduktion bzw. den Chromosomen vorhanden sein. Intersexualität wird medizinisch als Diagnose bezeichnet. Inter*-Personen sind nicht krank oder per se behandlungsbedürftig. Häufig werden sie dennoch in der Kindheit medizinisch und/oder operativ behandelt. Dies wird von Inter*-Personen kritisiert, da diese Behandlungen meistens nicht notwendig sind und die betroffenen Personen ihr Leben lang mit den Nachwirkungen der Maßnahmen zu tun haben. Inter*-Personen haben auch kein „uneindeutiges“ Geschlecht, weil sie weder weiblich noch männlich sind, sie sind eindeutig intergeschlechtlich.

Queer: Der Begriff queer (seltsam, schräg) galt früher als Schimpfwort, vor allem für schwule Männer. Er wurde sich bewusst erobert (reclaiming) und ist mittlerweile eine Selbstbezeichnung und auch ein politischer Begriff. Die Grundannahme ist: „Wie ein Mensch lebt und liebt, wie sie*er sich definiert, kann nur sie*er selbst bestimmen!“ Queer dient auch als Überbegriff für Menschen, die nicht in die romantischen, sexuellen und/oder geschlechtlichen Normen der Gesellschaft passen (wollen). Die Queer Studies sind ein Wissenschaftszweig, welcher die verschiedenen Wirkungen von Macht bei Geschlecht und Sexualität untersucht.

Community: Menschen in einer Community (Gemeinschaft) befinden sich in einer ähnlichen Lebenssituation. Menschen in der queeren Community sind nicht homogen, sie machen aber aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität und/oder ihrer sexuellen Orientierung ähnliche Erfahrungen und haben ähnliche Probleme. Gemeinsam soll die Lebenssituation von queeren Menschen verbessert werden. Zentral in der LSBTIQ*-Bewegung ist die Kritik an der Norm, dass Geschlechter sich auf Frau und Mann beziehen, dass diese aufgrund körperlicher Merkmale bei der Geburt festgemacht werden.

Der Begriff der **Heteronormativität** bezeichnet die häufig unhinterfragte Haltung, dass (ausschließlich) Beziehungen zwischen Frauen und Männern normal seien bzw. der Norm entsprechen und dass die Zwei-Geschlechter-Bezogenheit als naturgegeben angesehen wird. Alle anderen Formen der Sexualität werden als Abweichung bis hin zur Krankheit gewertet. Die LSBTIQ*-Bewegung kritisiert diese Haltung.



Coming-out: Das Coming-out ist für viele LSBTIQ*-Personen ein komplexer Prozess, in dem sie sich ihrer sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität selbst bewusst werden (inneres Coming-out) und dieses ihrer Umwelt mitteilen (äußeres Coming-out). Inwiefern sich Personen nach außen zu ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität äußern, ist ganz unterschiedlich. Manche LSBTIQ*-Personen äußern sich gar nicht nach außen, andere wiederum leben nur in bestimmten Personengruppen geoutet (beispielsweise im engeren Freundeskreis, aber nicht auf der Arbeit). In einer immer noch sehr heteronormativ geprägten Gesellschaft, wie sie in Deutschland vorliegt, sind spezialisierte Beratungsstellen und sichere Räume für LSBTIQ*-Personen sehr wichtig. Hier können sich LSBTIQ*-Personen angstfrei

austauschen, ohne Gefahr zu laufen, geoutet zu werden oder physischer oder psychischer Gewalt ausgesetzt zu sein. Diese sicheren Räume können das Coming-out unterstützen und vereinfachen.

Diskriminierung: Diskriminierung meint „die ökonomische, kulturelle oder soziale Benachteiligung einzelner Personen oder Personengruppen aufgrund zugeschriebener Merkmale“.¹ Es wird zwischen personaler, struktureller und institutioneller Diskriminierung unterschieden.²

Personale Diskriminierung liegt vor, wenn die Diskriminierung direkt von Personen ausgeht, beispielsweise durch diskriminierende Äußerungen, körperliche Gewalt oder sozialen Ausschluss.³ Strukturelle Diskriminierung liegt vor, wenn soziale Gruppen in der Gesellschaft aufgrund bestimmter Merkmale, wie Hautfarbe oder Geschlecht, schlechter gestellt sind als andere Gruppen. Die Benachteiligung ist oftmals schwer aufzudecken, da sie in den Strukturen der Gesellschaft tief verankert ist und oft Jahrzehnte oder Jahrhunderte als „normal“ galt, wie beispielsweise die gesetzliche Zuweisung der Frau in die Hausarbeit. Bei der institutionellen Diskriminierung werden soziale Gruppen aufgrund von Vorschriften, internen Gesetzen oder Verfahrensweisen innerhalb der Institutionen benachteiligt.⁴ Die Diskriminierungen kommen auch dann zustande, „wenn die handelnden Personen in der Institution weder stereotype Vorstellungen über Eigenschaften von Gruppen noch benachteiligende Absichten haben“⁵, sondern die Strukturen der Institution diese Diskriminierung hervorrufen.

Mehrfachdiskriminierung: Häufig auch Intersektionalität genannt, beschreibt dieser Begriff das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen (zum Beispiel Rassismus, Antisemitismus, Sexismus), die in einer Wechselwirkung stehen und sich gegenseitig verstärken.

Neo-Pronomen: Neo-Pronomen sind neue Bezeichnungen für Personalpronomen (für weiblich: sie /für männlich: er/nichtbinär: zum Beispiel xier, sier) und andere Pronomen. Sie helfen dabei, sich grammatisch korrekt auf nichtbinäre Menschen zu beziehen, also auf Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich definieren. In einigen Sprachen, wie zum Beispiel Englisch („ze“, „hir“, „they“), Schwedisch („hen“), Niederländisch („die“, „hun“) sind schon seit Jahren eigene Personalpronomen für nichtbinäre Menschen im Umlauf.

Literatur:

KEMPER, ANDREAS (2010):

Diskriminierung. Online verfügbar unter: <https://andreaskemper.org/2010/08/25/diskriminierung-8bgikaqot3ts-3/>, letzter Zugriff: 06.08.2020

KRELL, CLAUDIA/OLDEMEIER, KERSTIN (2018):

Coming-out – und dann ...? Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2018.

SCHERR, ALBERT (2016):

Diskriminierung/Antidiskriminierung. Begriffe und Grundlagen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Ausgabe Jahrgang 66. S. 3–10.

1 KRELL/OLDEMEIER 2018, S. 21.

2 Die hier genannten Diskriminierungsformen sind nur eine exemplarische Aufzählung, es gibt noch weitere Formen, auf welche hier jedoch nicht weiter eingegangen wird, siehe beispielsweise SCHERR 2016, S. 5f.

3 vgl. KEMPER 2010, S. 4.

4 vgl. SCHERR 2016, S. 5f.

5 ebd.



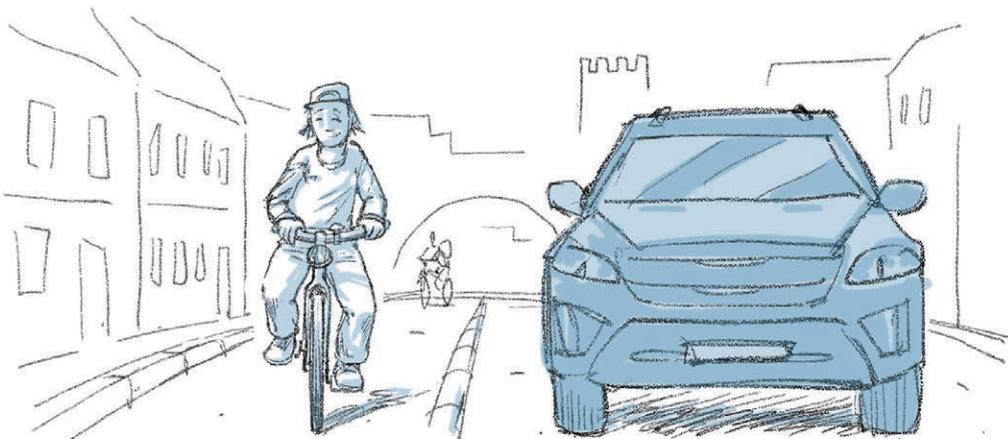
Ignoranz

In einer ignoranten Gesellschaft gibt es für Minderheiten keinen Platz.



Toleranz

In einer toleranten Gesellschaft gibt es gewisse Freiräume. Dennoch: die Rahmenbedingungen sind nicht ideal.

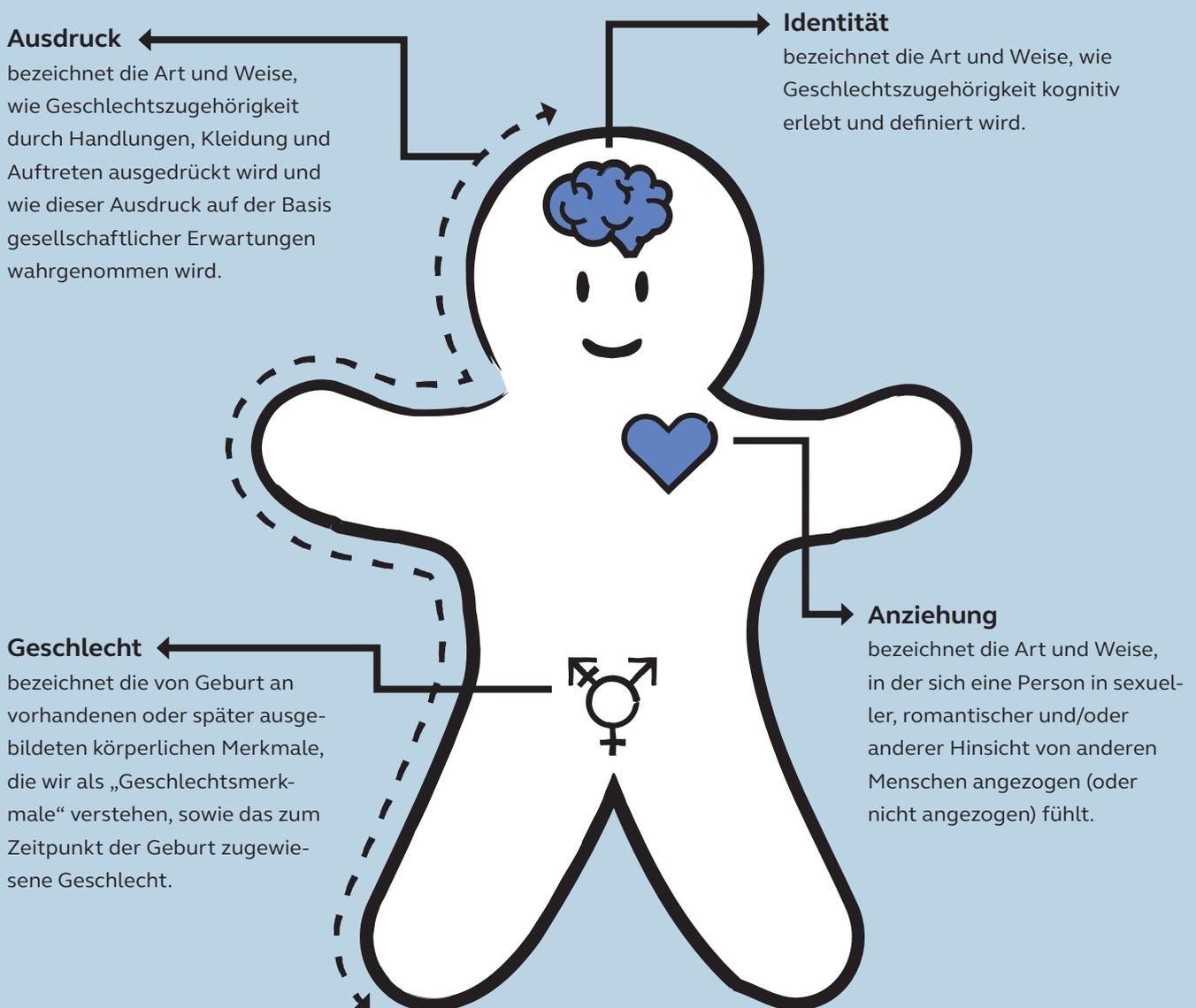


Akzeptanz

In einer akzeptierenden Gesellschaft sind freie Entfaltungsmöglichkeiten, gesellschaftliche Teilhabe und ein solidarisches, friedliches Miteinander nachhaltig gesichert.

Genderbread-Person

Die Genderbread-Person veranschaulicht die verschiedenen Ebenen der sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität und des Geschlechtsausdrucks auf eine schöne Art und Weise. Er ist in der genderreflektierten Bildungsarbeit sehr populär und vielfältig einsetzbar.¹



¹ In Anlehnung an: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Genderbread_Person_v4_POSTER_18x24.pdf
Genderbread-Person ist eine Anspielung auf einen „gingerbread-man“ (übersetzt Lebkuchenmann), dem sie sehr ähnelt. Der „man“ wurde für diese Abbildung zur Gender-Person umbenannt.

Wir können all diese Dinge als kontinuierliche Größen annehmen, wobei viele Menschen ihre Existenz irgendwo in einer Spanne zwischen 0 und 100 ansiedeln.

Identität ≠ Ausdruck ≠ Geschlecht



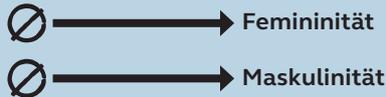
Geschlechtliche Identität



Kennzeichen können sein:
Persönlichkeitsmerkmale, Jobs, Hobbys, Vorlieben, Abneigungen, Rollen, Erwartungen



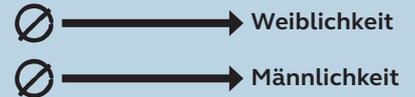
Geschlechtsausdruck



Kennzeichen können sein:
Stil, Kleidung, Aussehen, Frisur, Make-up



Körperliches Geschlecht

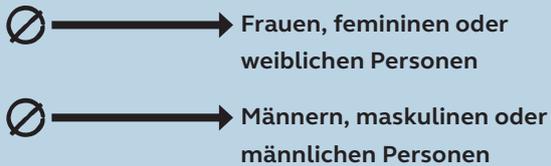


Kennzeichen können sein:
Körperbehaarung, Brust, Hüften, Schultern, Hormone, Penis, Vulva, Chromosomen, Stimmlage

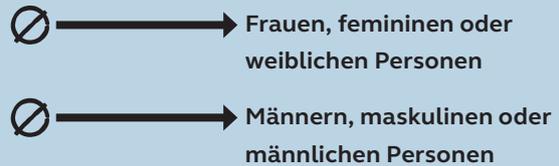
Geschlechtsidentität ≠ sexuelle Orientierung



sexuell hingezogen zu



romantisch hingezogen zu



Zum Zeitpunkt der Geburt zugewiesenes Geschlecht



Weiblich



Intersex



Männlich

wird in der Regel allein durch die äußeren Geschlechtsmerkmale eines Neugeborenen bestimmt (innere Organe, Biologie und Veränderungen im Laufe des Lebens bleiben unberücksichtigt), das zum Zeitpunkt der Geburt zugewiesene Geschlecht ist maßgebend bei der Unterscheidung zwischen den Begriffen „Cisgender“ (das zum Zeitpunkt der Geburt zugewiesene Geschlecht fällt mit der Geschlechtsidentität zusammen) und „Transgender“ (Geschlechtsidentität stimmt nicht mit dem zugewiesenen Geschlecht überein).

Divers durchs Jahr

1. Quartal

FEBRUAR

ERSTE VOLLE WOCHE NACH DEM 14. FEBRUAR

Sensibilisierungswoche des Aromantischen Spektrums

Diese Woche gilt der Sichtbarmachung von Menschen, die kein Bedürfnis nach romantischen Beziehungen haben.

aktivista.net

MÄRZ

GANZER MONAT

Sensibilisierungswoche der bisexuellen Gesundheit

International bekannt unter der Bezeichnung „Bisexual Health Awareness Month“.

1. MÄRZ

Tag für Null-Diskriminierung

Seit 2014 wird international ein Zeichen gegen Diskriminierung von an HIV und AIDS erkrankten Menschen gesetzt.

8. MÄRZ

Frauenkampftag

Auch als „Weltfrauentag“ oder „internationaler Frauentag“ bekannt, ist in 25 Ländern gesetzlicher Feiertag.

31. MÄRZ

Internationaler Tag für trans*-Sichtbarkeit

Empowerment, Wertschätzung und Sichtbarkeit sind seit 2009 wichtigste Ziele der Aktionen an diesem Tag.

#tdov

2. Quartal

APRIL

26. APRIL

Tag der lesbischen Sichtbarkeit

#lvd

Seit dem 26. April 2008 wird in Spanien durch kreative Aktionen auf die lesbische Sichtbarkeit aufmerksam gemacht; inzwischen auch in anderen europäischen Ländern.

MAI

17. MAI

Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter-, Trans*feindlichkeit

#IDAHOBIT

Anlass gab die Weltgesundheitsorganisation (WHO), die am 17. Mai 1990 Homosexualität von der Liste der Krankheiten nahm. #IDAHOBIT ist, neben dem CSD, einer der bekanntesten Tage für queere Sichtbarkeit weltweit.

JUNI

GANZER MONAT

Pride Month

Weltweit finden im Juni Christopher-Street-Day (CSD) Paraden statt, um für LSBTIQ*-Rechte einzutreten. Darüber hinaus gibt es Filmfestivals, regenbogenfarbenen geschmückte Eingänge von Behörden, Geschäften und viele weitere Aktionen.

28. JUNI

Tag der Stonewall-Aufstände

Gäste der Szene-Kneipe „Stonewall Inn“ in der Christopher Street in New York, lehnten sich erstmalig gegen homo- und transfeindliche Polizeigewalt auf.

3. Quartal

JULI

14. JULI

Internationaler Nichtbinär-Tag

Seit 2012 wird durch internationale Aktionen die Sichtbarkeit von nichtbinären Menschen in der Öffentlichkeit erhöht.

SEPTEMBER

23. SEPTEMBER

Tag der Bisexualität

Der Tag macht vor allem darauf aufmerksam, dass Bisexualität eine eigenständige sexuelle Orientierung ist.

4. Quartal

OKTOBER

3. OKTOBER

Spirit Day

Dieser Tag macht auf die Opfer von Mobbing und Suizid in Folge von Mobbing aufmerksam.

11. OKTOBER

Tag des Coming-outs

Dieser Tag bestärkt Menschen weltweit, selbstbewusst und stolz als Teil der LSBTIQ*-Community in die Öffentlichkeit zu treten.

26. OKTOBER

Sensibilisierungstag der Intersexualität

Der Tag wurde anlässlich des ersten intersex* Proteste in Boston 1996 ins Leben gerufen.

LETZTE VOLLE WOCH

Ace Week

Verschiedene Aktionen klären in dieser Woche über Asexualität, das asexuelle Spektrum und Aromantik auf.

NOVEMBER

20. NOVEMBER

Gedenktag für die Opfer von Trans*feindlichkeit

Viele Behörden, wie auch der Schleswig-Holsteinische Landtag, hisst an diesem Tag die Trans*-Flagge zum Gedenken an Opfer von Trans*feindlichkeit.

DEZEMBER

1. DEZEMBER

Welt-Aids-Tag

Dieser Tag wurde durch die WHO ausgerufen und erstmalig 1988 begangen.



Innere Schubladen

Stereotype, Vorurteile und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Haben Sie sich gefragt, was sich hinter der Zeichnung auf dem Titel verbirgt? Vielleicht ist Ihnen die Metapher der inneren Schubladen aber auch geläufig. Eines sei vorweg genommen: Innere Schubladen – also Vorurteile und Stereotype tragen wir alle in uns, bedienen uns derer jedoch häufig unbewusst. Daher ist es wichtig, sich mit diesen Vorstellungsbildern zu beschäftigen, denn wie in der Zeichnung gut zu erkennen ist, engt so eine Schublade ganz schön ein.

Das Wort **Stereotyp** setzt sich zusammen aus den griechischen Wörtern *steréos* = starr, fest und *typos* = Schlag, Eindruck oder Muster. Es handelt sich hierbei um starre Einstellungen oder Meinungen über andere Menschen oder Menschengruppen. Stereotype beruhen auf einer teilweise unbewussten Einteilung von Menschen. Sie helfen den Menschen, die Komplexität der Umwelt zu vereinfachen.

Werden Stereotype unreflektiert und unhinterfragt genutzt und gefestigt, wird es problematisch. Denn es können sich daraus **Vorurteile** entwickeln.

Sind Vorurteile gegenüber Personen oder Personengruppen eng miteinander verknüpft, wird von **Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit** (GMF) gesprochen. Die GMF meint die ausgrenzende und abwertende Einstellung gegenüber Menschen aufgrund ihrer zugeschriebenen sozialen Zugehörigkeit, beispielsweise aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung¹, der Herkunft oder der Religion. Die betroffenen Menschen werden nicht mehr in ihrer Persönlichkeit gesehen, sondern als Teil einer Gruppe, wodurch ihnen Eigenschaften zugeschrieben werden, die dieser Gruppe gelten. Dabei ist es egal, ob die Person sich selbst dieser Gruppe zugehörig fühlt.

Das theoretische Konzept der GMF hat einen gemeinsamen Kern, welcher die unterschiedlichen Diskriminierungsformen vereint, dennoch müssen die betroffenen sozialen Gruppen getrennt betrachtet werden, da sich Diskriminierungsformen und -erscheinungen unterscheiden können. Menschen, die beispielsweise Vorurteile gegenüber Jüd*innen haben, hegen auch eher gegenüber anderen als fremd markierte Gruppen Vorurteile, beispielsweise gegenüber Muslim*innen oder Geflüchteten.

Es handelt sich bei der GMF um ein Syndrom. Das heißt, „dass diese Abwertungsmuster zusammenhängen und nicht isoliert betrachtet werden können, weil sie einen gemeinsamen Kern haben: die Ideologie der Ungleichwertigkeit.“²

Das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit wurde im Institut für interdisziplinäre

1 Diese Schreibweise macht auf den sozialen Kontext aufmerksam, in dem Behinderung stattfindet. Ein bekannter Ausspruch von Behindertenrechtsaktivist*innen „Behindert ist man nicht, behindert wird man“ ist Grundlage für diese Schreibweise, um die strukturellen Hindernisse sprachlich sichtbar zu machen.

2 HEITMEYER 2008, S. 36–44.

Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld entwickelt. Eine Forschungsgruppe untersuchte dort von 2002 bis 2012 die Einstellungen von jährlich 2000 repräsentativ ausgewählten Personen gegenüber schwachen Gruppen.

Die Abbildung auf der folgenden Seite zeigt die Komplexität der Abwertungen, die unter dem Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit gefasst werden.

Literatur:

FRIESENHAHN, GÜNTHER (2014):

Stereotype und Vorurteile. Online verfügbar unter: <http://www.bpb.de/lernen/grafstat/fussball-und-nationalbewusstsein/130843/m-01-06-vorurteile-und-stereotypen>, letzter Zugriff: 06.08.2020.

HEITMEYER, WILHELM (Dat. unbekannt):

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Online verfügbar unter: <https://konterbunt.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/>, letzter Zugriff: 06.08.2020.

HEITMEYER, WILHELM (2008):

Deutsche Zustände. Folge 6. HEITMEYER, WILHELM (Hrsg.); Edition Suhrkamp, 2525. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 36–44.

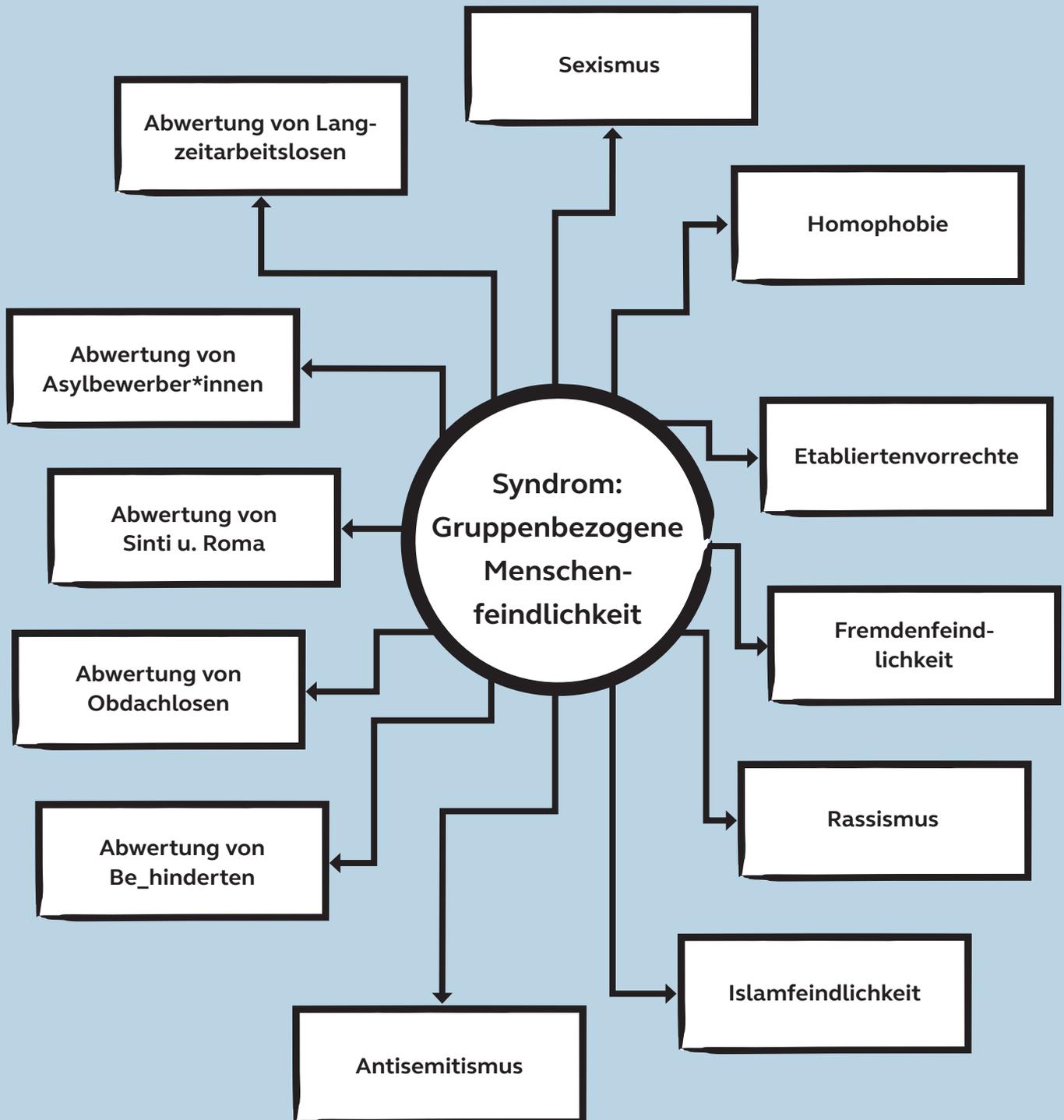
RASSEK, ANJA (2018):

Stereotyp: Definition, Beispiele, Folgen. Online verfügbar unter: <https://karrierebibel.de/stereotyp>, letzter Zugriff: 06.08.2020.

ZICK, ANDREAS/KÜPPER, BEATE/HEITMEYER, WILHELM (2012):

Vorurteile als Elemente Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Eine Sichtung der Vorurteilsforschung und ein theoretischer Entwurf. In: PELINKA, ANTON (Hrsg.): Vorurteile. Ursprünge, Formen, Bedeutung. Berlin: de Gruyter-Verlag, S. 287–316.





In Anlehnung an Heitmeyer: <https://konterbunt.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/>.

Vielfalt – ein mehrdimensionaler Begriff

„Vielfalt zahlt sich aus!“, „So bunt ist ...“, „die Vielfalt der regionalen Wirtschaft“ oder „Pädagogik der Vielfalt“ – das sind nur einige Aussagen, die sich finden lassen, wenn man das Schlagwort Vielfalt in die Suchmaschine im Internet eingibt.

Vielfalt ist in aller Munde, sowohl in Pädagogik, Ökonomie, als auch in regionaler Politik. Sie wird als Bereicherung gesehen und führt zu einer bunten und farbenfrohen Durchmischung, was ein Grundanliegen in pädagogischen und verwandten Disziplinen ist.

Sie wird in den unterschiedlichen Dimensionen wirksam: Für Institutionen, wie Bildungsträger und Verwaltungen, zeichnen sich in der organisationalen Dimension die Mitarbeitenden zum Beispiel dadurch aus, dass sie in verschiedenen Arbeitsfeldern eingesetzt werden. Dies birgt die Chance, eine Perspektivenvielfalt in der täglichen Arbeit zu erzielen. Bei einer entsprechenden Unternehmenskultur können die Mitarbeitenden Sichtweisen und Perspektiven Anderer kennenlernen.

Eine diversitätssensible Einrichtung, ein sensibles Unternehmen nutzt die unterschiedlichen Erfahrungen der Mitarbeiter*innen, um die eigene Arbeit voranzubringen. Wenn sich Einrichtungen, Unternehmen und die Verwaltung für die Vielfalt der Menschen öffnen, ist das ein andauernder und dynamischer Prozess. Es eröffnet die Chance, alte Gewohnheiten zu verlassen und neue, diverse Erfahrungen in die Unternehmenskultur zu integrieren.

In den letzten Jahren hat die LSBTIQ*-Bewegung Veränderungen in der Gesellschaft voran gebracht – wie zum Beispiel die Öffnung zur Ehe für alle oder die Verbesserungen bei der Anerkennung von Menschen, die nicht in das binäre Muster von Männlichkeit oder Weiblichkeit passen. Auch wenn sich hieraus Chancen für Unternehmen, Einrichtungen und öffentliche Verwaltungen ergeben können, zeigt sich dabei noch mehr: Vielfalt ist ein Recht, als Mensch mit den jeweiligen Eigenschaften anerkannt und akzeptiert zu werden. Bekenntnisse zu den Antidiskriminierungsgesetzen und zum Gender-Mainstreaming¹ enthalten eine Menge positiver Ansätze.

Es bleibt viel zu tun.

Eine Studie der Kooperation zwischen dem Queeren Netzwerk Niedersachsen (QNN) und der Hochschule Hannover hat herausgefunden, dass geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zumeist nur dann eine Rolle spielt, wenn die Mitarbeiter*innen dieses Thema von sich aus einbringen.²

60% der Befragten bei einer landesweiten Befragung haben angegeben, in Schleswig-Holstein Diskriminierungen erfahren zu haben.³

Es braucht Maßnahmen, damit Vielfalt wirklich gleichberechtigt und gleichwertig gelebt werden kann.

1 Gender-Mainstreaming ist ein strategischer Ansatz zur Verwirklichung von Gleichstellung.

2 vgl. WAAGENAAR/HELLIGE/NAGEL 2019, S. 40.

3 vgl. Studie „Echte Vielfalt“ 2019, S. 21.

Literatur

SCHULZ VON THUN, FRIEDEMANN (2011 [1998]):
Miteinander reden: 3. Das „innere Team“ und
situationsgerechte Kommunikation, Hamburg:
Rowohlt.

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT, JUGEND,
FAMILIE UND SENIOREN (Hrsg.) (2019):
Studie „Echte Vielfalt“. Ergebnisse der Online-
Befragung zur Lebenssituation von LSBTIQ*
und ihren Angehörigen in Schleswig-Holstein,
Kiel.

WAAGENAAR, MAIKE/HELLIGE, BARBARA/NAGEL,
REBECCA (2019):
„Also rühr das nicht an, sonst werden noch alle
schwul!“ Ergebnisse der Studie zu Bedarfen von
lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und
inter* Adressat*innen aus Sicht der Kinder- und
Jugendarbeit, Hannover.

**„Diversität kann man weder anordnen noch einma-
lig vermitteln, mit der Annahme, dass Menschen
danach Vielfalt anerkennen und leben. Diversität
setzt Angstfreiheit voraus und lebt, wenn man sie
zum eigenen Thema macht.“** – Marion Muerköster,
Leitung Jugendamt, Landeshauptstadt Kiel



Charta der Vielfalt

2006 entstand die Charta der Vielfalt als eine Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Seit 2010 ist der gemeinnützige Verein Charta der Vielfalt e. V. Träger der Initiative, der 2011 unter der Schirmherrschaft von Dr. Angela Merkel seine Geschäfte aufnahm.

Das Ziel der Charta ist es, eine Kultur der Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen und so ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu erschaffen. Über 3.500 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 13,4 Millionen Beschäftigten haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet. Neben der Landeshauptstadt Kiel gehören auch viele weitere Kieler Akteur*innen aus dem Bildungsbereich zu den Unterzeichner*innen.

Die Idee dieses Modells ist es, die Dimensionen von Vielfalt zu veranschaulichen. Von der Persönlichkeit ausgehend werden die Aspekte der inneren, der äußeren und der organisationalen Dimension dargestellt:



Charta der Vielfalt e. V. frei nach Gardenswartz und Rowe „4 Layers of Diversity“

Warum wir alle die Istanbul-Konvention kennen sollten

Im Jahr 2011 wurde vom Europarat das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ in Istanbul verabschiedet, das am 01.08.2014 in Kraft trat. In aller Munde ist das Übereinkommen aufgrund des langen Namens inzwischen als Istanbul-Konvention.

Ansatzpunkt der Istanbul-Konvention ist die Gleichstellung der Geschlechter. Sie beinhaltet verbindliche Vorgaben gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt und benennt drei konkrete Handlungsfelder: Prävention, Schutz und Strafverfolgung. Die Istanbul-Konvention bezieht sich auf intersektionale¹ Lösungsansätze und schließt Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität mit ein. So wird deutlich, dass die Schutzbestimmungen auch an trans*, genderqueere, inter* und nicht-binäre Personen adressiert sind.

Ein grundlegender Gedanke der Istanbul-Konvention ist: Diskriminierung steht im direkten Zusammenhang mit und als Nährboden für Gewalt und nicht für sich allein. Zugleich tragen weniger schwere Erscheinungsformen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu einer Kultur der Gewalt bei. Deutlich wird dies am Beispiel von Frauen*feindlichkeit. Die strukturelle und wirtschaftliche Benachteiligung von Frauen, die geringere Anerkennung ihrer Leistungen, Methoden der Verantwortungsumkehr wie victim blaming oder Sexismus sind bekannte Faktoren, die eine Spirale der Gewalt in Gang setzen.

Wenn wir uns vor Augen führen, dass die einzelnen Beispiele für die Faktoren gesellschaftlich weit verbreitet sind, erwächst daraus eine Verantwortung der Gesellschaft, dagegen aktiv zu werden.

Auszüge aus der Präambel

„(...) in Anerkennung der Tatsache, dass die Verwirklichung der rechtlichen und der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ein wesentliches Element der Verhütung von Gewalt gegen Frauen ist;
in Anerkennung der Tatsache, dass Gewalt gegen Frauen der Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern ist, die zur Beherrschung und Diskriminierung der Frau durch den Mann und zur Verhinderung der vollständigen Gleichstellung der Frau geführt haben;
in Anerkennung der Tatsache, dass Gewalt gegen Frauen als geschlechtsspezifische Gewalt strukturellen Charakter hat, sowie der Tatsache, dass Gewalt gegen Frauen einer der entscheidenden sozialen Mechanismen ist, durch den Frauen in eine untergeordnete Position gegenüber Männern gezwungen werden.“

¹ Eine Erläuterung zum Begriff Intersektionalität befindet sich auf Seite 35.

Artikel 18, Absatz 3

- „Die Vertragsparteien stellen sicher, dass nach Maßgabe dieses Kapitels getroffene Maßnahmen
- auf einem geschlechtsbewussten Verständnis von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt beruhen und die Menschenrechte und die Sicherheit des Opfers in den Mittelpunkt stellen
 - (...)“

Erläuternder Bericht, Anmerkung 115

„Dies bedeutet, dass bei den angebotenen Diensten ein den Nutzern angemessener Ansatz bevorzugt werden muss, der die Rolle geschlechtsspezifischer Stereotype sowie die Auswirkungen und Folgen dieser Formen von Gewalt anerkennt und sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und auf die Menschenrechte konzentriert.“

Mit der Unterzeichnung Deutschlands im Februar 2018 gilt die bevorzugte Förderung feministischer Angebote. In der Antragstellung auf Förderung ist es also nicht verkehrt, daran zu erinnern.

Artikel 14, Absatz 1

„Die Vertragsparteien treffen gegebenenfalls die erforderlichen Maßnahmen, um an die sich entwickelnden Fähigkeiten der Lernenden angepasste Lernmittel zu Themen wie der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Aufhebung von Rollenzuweisungen, gegenseitigem Respekt, gewaltfreier Konfliktlösung in zwischenmenschlichen Beziehungen, geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und dem Recht auf die Unversehrtheit der Person in die offiziellen Lehrpläne auf allen Ebenen des Bildungssystems aufzunehmen.“

Der Verantwortungsbereich Bildung ist von enormer Bedeutung, nicht nur, weil in Bildungseinrichtungen die Multiplikation eine wesentliche Rolle spielt, sondern auch im Hinblick auf die Gesellschaft, die per se einen Bildungsauftrag innehat. Somit sind Fachkräfte im Bildungsbereich quasi doppelt gefragt – im beruflichen wie im privaten Umfeld.

Schon gewusst?

Laut kriminalstatistischer Auswertung zur Partnerschaftsgewalt des Bundeskriminalamts ermordete 2018 in Deutschland jeden dritten Tag ein Mann seine (Ex-)Partnerin. Der Begriff „Femizid“, also die Tötung einer Frau aufgrund ihres Geschlechts, verweist auf Strukturen, die Sexismus begünstigen, zum Beispiel die Aberkennung von Kompetenzen aufgrund des Geschlechts, Objektivierung durch ständiges Kommentieren des Äußeren in der Öffentlichkeit oder ökonomische Benachteiligung. Trotz regelmäßig großer Erschrockenheit auf politischen Ebenen über die jährlich veröffentlichten Zahlen zur Partnerschaftsgewalt, wird der Begriff „Femizid“ der WHO in Deutschland abgelehnt. Er ist weder in öffentlichen Debatten, im Strafgesetzbuch noch in offiziellen Statistiken existent.

Die globale Lage



Situation von LSBTIQ*-Menschen weltweit

LSBTIQ*-Personen werden weltweit von verschiedenen Akteur*innen diskriminiert und deren Rechte unterschiedlich stark missachtet und eingeschränkt.

Sie können von gesellschaftlicher Diskriminierung, beispielsweise durch Familie oder Mehrheitsgesellschaft, betroffen sein. In einigen Gesellschaften gilt schwul, lesbisch und trans* sein als Sünde oder wird als Schande für die Familie angesehen. Die Folgen sind sehr vielfältig und von Familie zu Familie unterschiedlich. Sie können von Beleidigungen über körperliche Gewalt bis hin zu Mord reichen.

LSBTIQ*-Menschen, die auf der Flucht sind, berichten von massiven Repressalien in ihren Herkunftsländern.

Viele LSBTIQ*-Geflüchtete berichten, dass

sie hetero-zwangsverheiratet werden sollten. Lesbische Frauen sind besonders häufig von Vergewaltigungen betroffen, durch welche die Homosexualität geheilt werden soll. Trans*-Personen haben häufig nicht die Möglichkeit, den Personenstand anzupassen, für ihre Transition notwendige Medikamente zu erhalten oder geschlechtsangleichende Operationen vornehmen zu lassen. Weiterhin können LSBTIQ*-Geflüchtete von gesetzlich verankerter Diskriminierung betroffen sein. Dies können repressive Maßnahmen durch Gerichte, die Polizei oder terroristische Gruppen sein. Aber auch Diskriminierung durch religiöse Institutionen, besonders katholische und muslimische, spielen eine große Rolle. Homosexuelle Paare können in den betreffenden Ländern nicht offen leben und eine Familie gründen, sie werden diskriminiert und verfolgt. Trans*-Personen ist es

per Gesetz nicht möglich, den Geschlechtseintrag und Namen zu ändern oder geschlechtsangleichende Maßnahmen durchführen zu lassen. Gesetzliche Hindernisse bei der Ausübung von Rechten sind vor allem Gesetze gegen die sog. „Homopropaganda“ und Gesetze gegen die Handlungen von LSBTIQ*-Personen, wie aus der nachfolgenden Abbildung der ILGA-Weltkarte auf den Seiten 32–33 hervorgeht.

die politische Arbeit von LSBTIQ*-Personen dadurch unterbunden. Diese Gesetze werden oft damit begründet, dass die Gesellschaft vor „Ausschweifungen der Moralvorstellungen“ und „widernatürlichem Verhalten“ geschützt werden soll.

Gesetze gegen die Handlungen von LSBTIQ*-Personen:

Gesetze gegen die Homopropaganda:

In einigen Ländern, wie beispielsweise in Russland, China und Iran, werden alle Personen, die sich positiv in der Öffentlichkeit zu LSBTIQ*-Personen und deren Lebensweisen äußern, strafrechtlich verfolgt. Folge ist, dass der Personenkreis der LSBTIQ* aus der öffentlichen Wahrnehmung gedrängt wird und die eigene sexuelle Orientierung und/oder geschlechtliche Identität verheimlicht werden muss. Weiterhin wird die Selbstorganisation und

In vielen Gesetzen steht explizit Homosexualität als „Rechtswidrigkeit“, wobei vor allem schwule Männer betroffen sind (circa 70 Länder). In 40 Ländern steht auch weibliche Homosexualität unter Strafe. Trans-*, Inter-* und queere Personen werden oftmals in den Gesetzen nicht explizit erfasst. Sie werden häufig mit Rechtsnormen in Verbindung gebracht, die die „Erregung öffentlichen Ärgernisses“ oder „widernatürliche Handlungen/Verhalten“ beinhalten. Diese Begrifflichkeiten werden genutzt, um gegen alle nicht-heteronormativen Gruppen vorzugehen.

„In meinem Heimatland hatte ich viele Schwierigkeiten wegen meiner sexuellen Orientierung, hatte Angst und musste mich wegen der Familienehre verstecken. Als ich nach Deutschland gekommen bin, habe ich es gemerkt, dass ich nicht alleine bin und ich da unterstützt wurde.“ – Lava, 2017 aus Kabul/Afghanistan nach Kiel/Deutschland gekommen



Todesstrafen:

In 15 von weltweit 202 Staaten steht Homosexualität unter Todesstrafe. Das geht aus dem im März 2020 veröffentlichten Spartacus Gay Travel Index 2020 hervor, der seit 2012 jetzt zum achten Mal erschienen ist. Dabei wird unterschieden von angewandter Todesstrafe (4 Länder) und möglicher Todesstrafe (11 Länder). Dies ist vor allem in Ländern der Fall, in denen die Scharia die Grundlage der Gesetzgebung darstellt oder in Teilen von Ländern, in denen nicht-staatliche Gruppierungen, die die Scharia nutzen, die Kontrolle besitzen. In Somalia, Saudi-Arabien, Iran und der Teilrepublik Tschetschenien wird die Todesstrafe angewandt, in Katar, Pakistan, Jemen, Libyen, Mauretanien, Nigeria, Indonesien, Afghanistan, den vereinigten arabischen Emiraten, im Sudan und im Sultanat Brunei ist die Todesstrafe möglich.

Geldstrafen:

In Russland beispielsweise wird ein Verstoß gegen die sogenannten Gesetze gegen „Schwulenpropaganda“ unter Geldstrafe gesetzt. In vielen Ländern sind Haftstrafen mit Bußgeldern verbunden.

Literatur

Spartacus Gay Travel Index. Online verfügbar unter: <https://spartacus.gayguide.travel/gaytravelindex.pdf>, letzter Zugriff: 10.09.2020.

Nicht-tödliche körperliche Strafen:

Internationale Menschenrechtsgesetze verbieten körperliche Bestrafung in allen Formen, wie Steinigung, Amputation oder Auspeitschung. Dennoch werden solche grausamen und erniedrigenden Praktiken in vielen Ländern von Gerichten gegenüber LSBTIQ*-Personen angeordnet, zum Beispiel in Indonesien, Brunei, Saudi-Arabien und Malaysia.

Gefängnisstrafen:

In 65 Ländern werden LSBTIQ*-Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung inhaftiert. Die Haftstrafen können von mehreren Monaten bis zu lebenslanger Haft reichen. In vielen Ländern gehen Inhaftierungen mit physischer und psychischer Gewalt sowie unzureichender Versorgung einher.

Spezifische Situation von LSBTIQ*-Geflüchteten

In Deutschland kann Verfolgung aufgrund sexueller Orientierung und/oder Identität bei der Asylantragstellung als Fluchtgrund genannt werden. Viele LSBTIQ*-Geflüchtete geben dies aus verschiedenen Gründen nicht an:

- Im Herkunftsland mussten sie sich verstecken und Geheimhaltung war ihre Lebensstrategie. Vielen Menschen ist es deshalb nicht gleich möglich, über ihre sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität offen zu sprechen.
- Oft hegen sie ein großes Misstrauen gegen staatliche Einrichtungen und haben die Befürchtung, dass Informationen ans Herkunftsland weitergegeben werden.
- Oft wissen sie nicht, dass Verfolgung aufgrund sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität ein Asylgrund ist.
- Unsensible, ungeschulte oder homo-/transfeindliche Anhörer*innen und Dolmetscher*innen können hindernd wirken.
- Viele schweigen aus Scham und erzählen daher nicht, was ihnen angetan wurde.

Die Zahl der LSBTIQ*-Personen im Asylverfahren wird vom BAMF nicht explizit erfasst, weshalb es keine verlässlichen Zahlen gibt, wie viele LSBTIQ*-Geflüchtete in Deutschland leben.

Das Coming-out für LSBTIQ*-Geflüchtete ist eine besondere Herausforderung. Die mit LSBTIQ* bezeichneten Identitäten und damit das Konzept des Coming-outs sind eher westliche Vorstellungen. In vielen Herkunftsländern der Geflüchteten, die nach Deutschland kommen, gibt es in den Sprachen keine entsprechenden Bezeichnungen für beispielsweise trans* oder inter*. Hinzu kommt, dass viele der Geflüchteten in Gesellschaften oder Staaten aufwachsen, die mehrheitlich negativ gegenüber sexuellen oder geschlechtlichen Minderheiten eingestellt sind. Eine Vielzahl von LSBTIQ*-Geflüchteten haben in ihren Herkunftsländern oder auf der Flucht am eigenen Leib oder in ihrem Umfeld miterlebt, wie auf ein freiwilliges oder unfreiwilliges Coming-out negativ reagiert wurde und welche Gefahr dieses mit sich bringen kann. Aufgrund dieser direkten oder indirek-

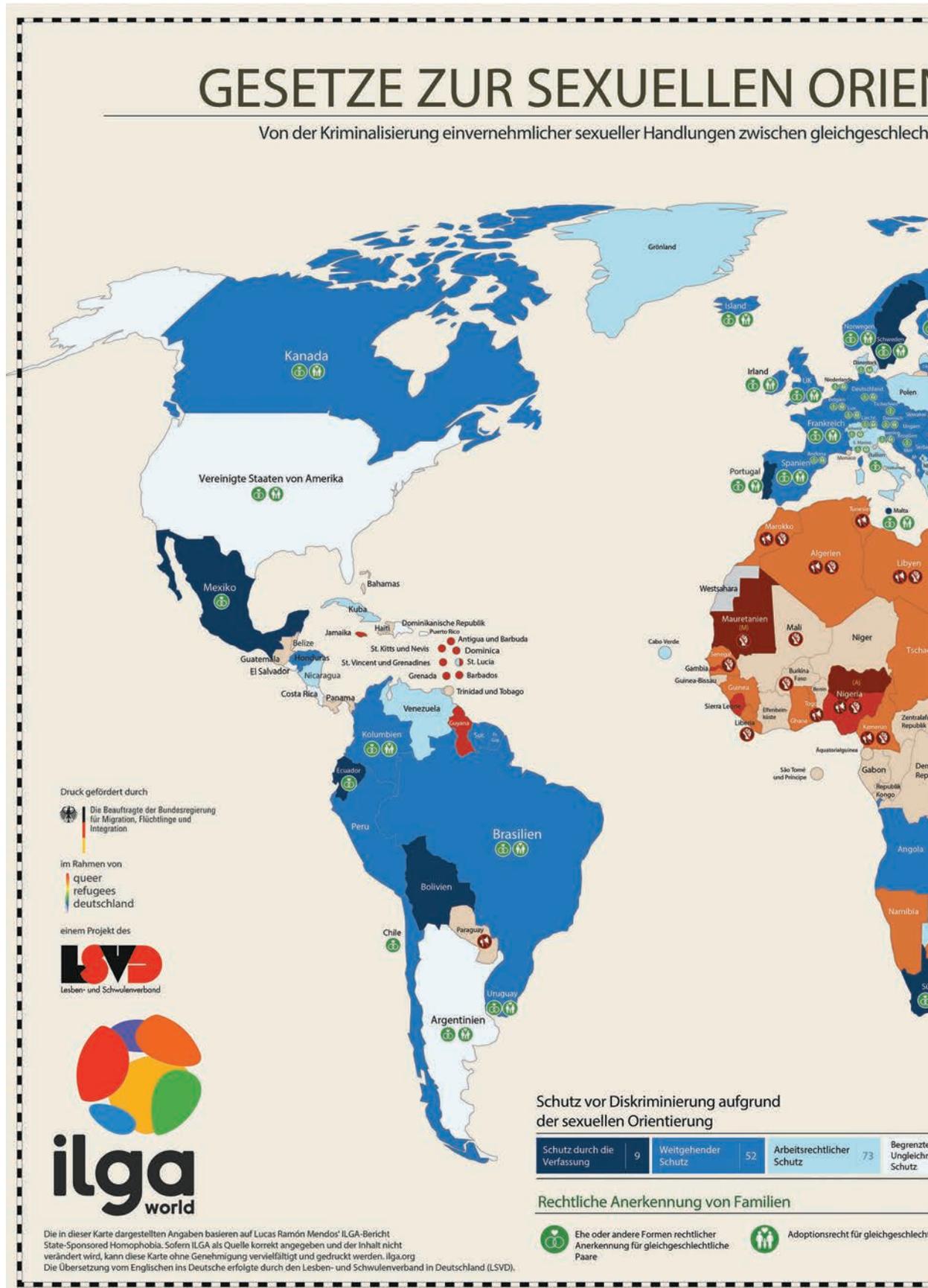
ten Erfahrungen fällt es LSBTIQ*-Geflüchteten umso schwerer, sich mit der eigenen sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität auseinanderzusetzen und diese nach außen mitzuteilen. LSBTIQ*-Geflüchtete brauchen eine Zeit, um Vertrauen zu fassen und sich mit sich selbst und der eigenen Identität auseinanderzusetzen.

LSBTIQ*-Menschen sehen sich auch nach ihrer Flucht Diskriminierungen ausgesetzt. Mehrfachdiskriminierungen finden weiterhin und in verschiedenen Kontexten statt:

- Ausgrenzungen geschehen auch innerhalb vertrauter Strukturen, wie zum Beispiel der LSBTIQ*-Community, innerhalb von Geflüchteten-Gruppen, durch andere Personen aus dem jeweiligen Herkunftsland und der Mehrheitsgesellschaft.
- Im Asylverfahren werden unsensible/transfeindliche/homofeindliche Dolmetscher*innen und/oder Anhörer*innen erlebt. Zudem misstrauen einige Geflüchtete staatlichen Einrichtungen.
- In Schleswig-Holstein gibt es keine spezifischen Schutzunterkünfte für LSBTIQ*-Geflüchtete. In den Gemeinschaftsunterkünften gibt es keine inklusiven sanitären Anlagen oder ähnliches. LSBTIQ*-Geflüchtete haben Angst vor Outing und dadurch Angriffe durch andere Geflüchtete. Weiterhin gibt es wenig Beratung oder Schutz durch Mitarbeitende vor Ort.
- Im Bereich der sozialen Angebote/Freizeitangebote gibt es kaum Sensibilisierung für das Thema plus Sprachbarrieren und Erfahrungen mit psychischer Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität.

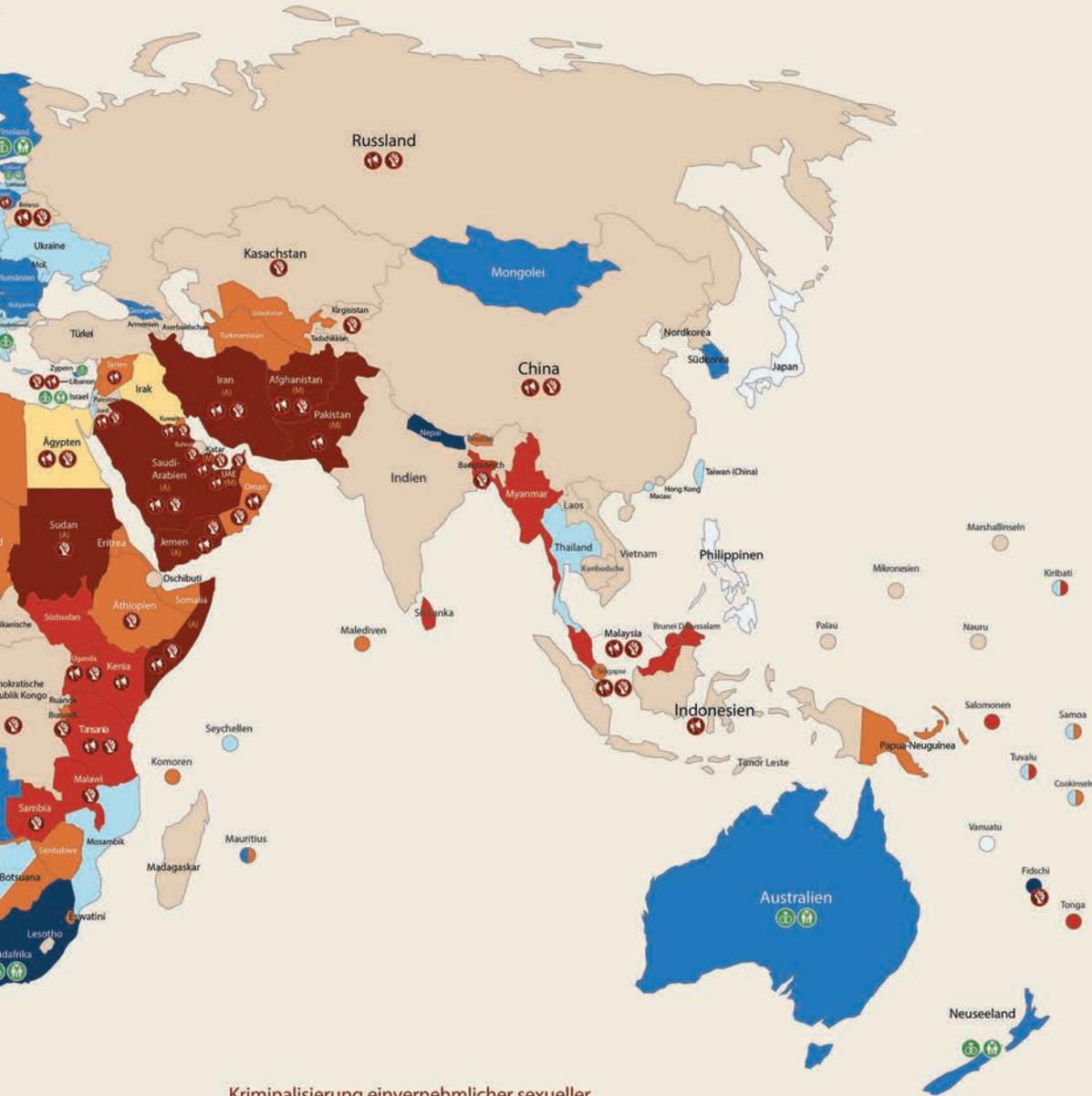
Darüber hinaus gibt es weiterhin kaum spezifische Angebote oder Anlaufstellen für LSBTIQ*-Geflüchtete. Eine Wahrnehmung und/oder Sensibilisierung in der Öffentlichkeit und in Behörden ist kaum vorhanden.

Die Karte der Gesetze zur sexuellen Orientierung weltweit



KRIMINALISIERUNG IN DER WELT - 2019

Rechtliche Lage für gleichgeschlechtliche Paare bis hin zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung



Kriminalisierung einvernehmlicher sexueller Handlungen zwischen gleichgeschlechtlichen Erwachsenen

Kein Schutz/Keine Kriminalisierung	8	Faktische Kriminalisierung	2	Haft bis zu 8 Jahren	31	Haft 10 Jahre bis lebenslang	26	Todesstrafe	6 (in Anführerstrich) 5 (in Klammern)
------------------------------------	---	----------------------------	---	----------------------	----	------------------------------	----	-------------	------------------------------------------

Gesetzliche Hindernisse bei der Ausübung von Rechten

- Gesetzliche Hindernisse bei der Meinungsäußerung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- Gesetzliche Hindernisse bei der Eintragung und der Betätigung zivilgesellschaftlicher Organisationen zu sexueller Vielfalt

Toolkit für Ihre praktische Arbeit



Wie kann Anerkennung und Gleichstellung von Diversität im Bildungsbereich gelingen?

Diversität ist komplex und beinhaltet verschiedene Differenzkategorien, zum Beispiel Geschlecht, geografische Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter und viele weitere.

- Wichtig ist, dass Diversität zu jeder Zeit Realität ist. Auch wenn es auf den ersten Blick nicht ersichtlich ist, so kann man davon ausgehen, dass in einem Raum mit mehreren Personen auch Diversität anwesend ist. Man sollte daher nie davon ausgehen, dass alle im Raum heterosexuell sind, Deutsch als Muttersprache gelernt haben, gewaltfrei leben, einen Schulabschluss besitzen, keine chronischen Erkrankungen haben oder in anderer Hinsicht den eigenen Normalitätsvorstellungen entsprechen.
- Differenzkategorien müssen in manchen Kontexten nicht relevant sein, jedoch bestehen zwischen ihnen Verschränkungen (Intersektionalität). Das heißt, manche Kategorien können sich addieren und sich dadurch verstärken.

Hilfreich für die Praxis:

- Hinterfragen Sie Bildungsmaterialien kritisch: Oft ist die Diversität der Gesellschaft nicht darin abgebildet, sondern es werden stereotype Darstellungen genutzt.
- Machen Sie sich Privilegien und Benachteiligungen bewusst, beispielsweise im Verhältnis zwischen Fachkräften und Nutzer*innen von Angeboten.
- Nehmen Sie Differenzen nicht nur wahr, sondern erkennen Sie diese auch an.

Bildung steht immer in einer Wechselwirkung zwischen denjenigen, die Wissen vermitteln und denjenigen, die sich Wissen aneignen. Es ist vor allem ein Prozess, der Aufmerksamkeit und Zuhören, Anerkennung und Respekt erfordert.

Anti-Bias – ein Ansatz antidiskriminierender Bildungsarbeit

Der **Anti-Bias-Ansatz** ist einer der wichtigsten Ansätze antidiskriminierender Bildungsarbeit. „Bias“ bedeutet übersetzt Voreingenommenheit. Im Gegensatz zu einmaligen Fortbildungen ist Anti-Bias ein lebenslanger Lern- und Reflexionsprozess. Er versteht sich als intersektionaler Ansatz, das heißt, er nimmt verschiedene Formen von Diskriminierung als Ausdruck gesellschaftlich ungleicher Positionen und Machtverhältnisse und ihre vielschichtigen gegenseitigen Verstrickungen in den Blick.

Sowohl die pädagogische als auch die bildungspolitische Arbeit nutzt diesen Ansatz, um gesellschaftliche Hierarchien und Machtgefälle sichtbar zu machen und Diskriminierungen auf unterschiedlichen Ebenen abzubauen. Dazu ist vor allem die persönliche Auseinandersetzung mit den Themen Vorurteile, Privilegien und Macht durch das Auseinandersetzen mit eigenen Erfahrungen und Bildern ein zentrales Anliegen.

Anti-Bias ist ein Konzept für die praktische Arbeit im Bildungsbereich, das Diskriminierungen emotional und kognitiv begreifbar macht und dabei hilft, eine diskriminierungs- und machtkritische Haltung zu entwickeln. Ziel ist es, Handlungsspielräume im Umgang mit Machtgefällen für die eigene Tätigkeit zu entwickeln, vorurteilsbewusst mit Diversität umzugehen und den Blick auf Gemeinsamkeiten zu richten. Anti Bias möchte anregen, aktiv an einer gesellschaftlichen Veränderung mitzugestalten, die Diversität als Realität und somit Normalität wahrnimmt.

„Es geht darum, das in der Verfassung verbrieftete Recht auf ein diskriminierungsfreies Leben einzufordern. Diskriminierung verhindert Teilhabe und sie sichert Macht an anderer Stelle.

Sie ist Struktur:“ – Aminata Touré, Vizepräsidentin des Schleswig-Holsteinischen Landtags und Sprecherin für Migration, Frauen & Gleichstellung, Kinder & Jugend, Queer, Antirassismus der Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen in Schleswig-Holstein



Vielfalt ist Realität

Wurden Sie schon mal gefragt, ob Sie Menschen mit Blutgruppe 0 in Ihrer Beratung hatten?

Vermutlich nicht, aber Sie würden sich wohl über diese Frage sehr wundern und sie selbstverständlich mit ja beantworten, schließlich gibt es einen gewissen Prozentsatz in der Bevölkerung. Warum also nicht genau mit dem gleichen Selbstverständnis davon ausgehen, dass auch schwule Männer Ihre Beratung aufsuchen oder intergeschlechtliche Teilnehmende in Ihren Kursen lernen. Die Erwartung, Vielfalt muss sich outen oder Diversität muss sich äußerlich zeigen, ist eine von Privilegien geprägte Perspektive. Solche Annahmen fördern unter anderem Diskriminierung. Vielfalt ist Realität. Ein Raum mit mehreren Personen enthält sehr wahrscheinlich mehrere Blutgruppen und sehr wahrscheinlich auch Diversität.

Handlungsmöglichkeiten



Eine Institution, eine Gruppe, ein Trägerverein, eine Abteilung usw. ist dann geschlechter- und diversitätssensibel, wenn sie der Vielfalt der Menschen möglichst anerkennend gegenübersteht. Anerkennung bedeutet, die Selbstbestimmung zu wahren. Auch bedeutet es, offen zu sein für eine Vielzahl an Möglichkeiten. Denn Menschen haben das Recht auf eine freie Entfaltung der Person – sowohl als Mitarbeitende, als auch als Nutzer*innen oder Besucher*innen von Angeboten und Einrichtungen.

Viele Menschen erleben, dass diese Haltung nicht selbstverständlich ist. Oder sie stellen fest, dass ihr Umfeld unsicher ist, wie es mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt umgehen soll.

Vielfalt hat viele Seiten und kann bereichernd sein. Dies zeigt sich zum Beispiel, wenn eine pädagogische Einrichtung eine Kultur entwickelt, in der Vielfalt bei Geschlecht, Sexualität und Migrationshintergründen Raum erfahren kann. Auch in der Angebotsausgestaltung und –vielfalt kann sich dies widerspiegeln – mit der Folge, mehr Personengruppen zu erreichen.

Wir alle neigen im Kontakt mit Menschen dazu, wahrgenommene Eigenschaften zusammenzufassen, zu ordnen und diese sozusagen in geistige „Schubladen“ zu sortieren. Das führt auf der einen Seite zu einer Entlastung im Alltag. Auf der anderen Seite geht damit die Gefahr einher, Menschen entweder nicht so zu sehen, wie sie selbst gesehen werden wollen, oder die jeweiligen Eigenschaften nur deshalb überzubewerten, weil sie vielleicht auffallen.

Bei einer anerkennenden Kultur geht es daher um eine akzeptierende Haltung gegenüber den Menschen und ihren individuellen Eigenschaften.

Drei denkbare Ansätze können hierbei eine Rolle spielen:

1

LSBTIQ* Personen in den Fokus nehmen

- Beispiel: In einem Integrationskurs werden die Rechte von LSBTIQ*-Personen ausführlich besprochen.
- Beispiel: LSBTIQ*-Geflüchtete finden in speziellen Unterkünften Raum zum Leben.

Beide Beispiele geben den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt Raum und diese werden bewusst in den Fokus gesetzt. Neben der Chance, Diversität zu thematisieren, sollte jedoch immer im Blick behalten werden, LSBTIQ*-Geflüchtete nicht auf ihre geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung zu reduzieren.

2

Integration in bestehende Konstrukte

- Beispiel: Im Beratungsgespräch fragt eine Beraterin, ob der Klient eine Beziehung führt und ob es jemanden gibt, der*die angerufen werden soll.

Sie fragt bewusst nicht, ob die Person eine Freundin hat. Damit würde die Norm – nämlich Männer leben in einer heterosexuellen Beziehung – wiederholt. Die Einbindung in Bestehendes erzeugt eine Alltäglichkeit und Gleichwertigkeit. Dies wird oft schon als ausreichend wahrgenommen. Es kann auch nötig sein, Anliegen von LSBTIQ*-Personen bewusst zu fokussieren, um Althergebrachtes und Bekanntes aufzubrechen.

3

Bestehende Konstrukte aufbrechen

- Beispiel: Der Sportunterricht wird nicht mehr nach Jungen und Mädchen aufgeteilt, sondern nach Interesse, Leistungen, ...

Die Chance dieser Ansätze besteht darin, auf Zuschreibungen zu verzichten, die wir im Alltag nutzen. Dadurch kann Neues entstehen. Aber es kann auch wichtig sein, dass Eigenschaften ganz gezielt eine Rolle spielen.

„One size fits all?“ – Nicht bei gender- und diversitätssensibler Arbeit

Die Frage nach dem richtig und falsch ist schnell beantwortet: Von außen lässt sich das nicht bestimmen. Vielfalt ist ein Thema, das mit den Menschen und ihren Beziehungen untereinander zu tun hat.

Diese Handreichung kann Anregungen geben. Ein Patentrezept gibt es nicht.

Gelungene Praxis durch Haltung

Gender- und diversitätssensibel zu arbeiten hat viel mit der eigenen Haltung zu tun. Diese wird in Arbeitsfeldern besonders wirksam, in denen Beziehungsarbeit eine zentrale Rolle spielt.

Vielfalt spielt in allen Institutionen eine Rolle. Im Rahmen zielgerichteter Organisationsentwicklung sollten Strategien entwickelt werden, wie Vielfalt gelebt werden kann.

Die Berücksichtigung von Vielfalt ist kein Automatismus. Es braucht eine Kultur, in der Vielfalt gelebt und der Umgang mit ihr geübt werden kann. Fehler und Defizite sollten dabei offen angesprochen werden können. Kritikpunkte bergen immer die Chance zu Verbesserungen. Nur so kann Entwicklung und Veränderung stattfinden.

Gelungene Praxis durch Sicherheit

Nicht alle Menschen hatten in ihrem Leben bewusst Kontakt zu LSBTIQ*-Menschen und sind vielleicht aus diesem Grund interessiert, verunsichert oder auch neugierig. Da wir die Selbstbestimmung in den Fokus setzen, ist es jedoch wichtig, der*dem Einzelnen zu überlassen, ob, wann und wie sie sich äußern, anstatt aktiv nachzufragen. Keine andere Person hat das Recht, die geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung anderer Menschen ohne deren Einverständnis zu outen.

Menschen zeichnet eine Vielzahl an Eigenschaften aus. Entsprechend sind sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und körperliche Beschaffenheit nur einige Aspekte.

Wenn Menschen sich hierzu selbst offenbaren, dann bestimmen sie selbst die Grenzen. Nach sexuellen Vorlieben, dem Status der Genitalien, nach gewünschten medizinischen Maßnahmen und ähnlichem zu fragen, ist für LSBTIQ*-Menschen eine grenzverletzende Angelegenheit – wie für alle anderen Menschen auch.

Mögliche diversitätsanerkennende Maßnahmen könnten sein:

- Die Schule bietet für trans* Schüler*innen Umkleidemöglichkeiten ein.
- Im Jobcenter gibt es neben Männer- und Frauen-Toiletten auch all-gender-Toiletten.
- Die Hochschulen stellen Diversitätsbeauftragte ein.

Gelungene Praxis durch Personal

Die Entwicklung einer diversitätsanerkennenden Haltung und sicherheitswahrenden Verhaltens kann nur mit Mitarbeitenden gelingen, die für das Thema sensibilisiert und geschult sind. Dies kann zum einen über Fortbildungen und Literaturrecherche zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt erfolgen. Zum anderen bietet es sich an, Kontakte zu LSBTIQ*-Menschen und ihre Erfahrungen zu nutzen.

Beispiele für eine gelungene Praxis durch Personal:

- Trans*-Menschen werden bei der Ausschreibung von Stellen gezielt angesprochen. „Wir freuen uns besonders über Menschen, die einen Migrationshintergrund haben, trans*, inter* bzw. nicht-binär sind.“
- Der Deutschkurs einer Integrationsmaßnahme wird durch eine nicht-binäre Person geleitet, die ein Neo-Pronomen nutzt (they, xier, nin usw.).
- Lehrer*innen bilden sich regelmäßig zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt weiter und werden sich hierbei ihrer Vorurteile und Ängste bewusst.

Für weitere Informationen:

haki-sh.de

waldschloessen.org

Gelungene Praxis durch Sprache

Sprache bildet die Welt ab, aber sie produziert sie auch. Das, was wir nicht bezeichnen können, können wir auch nicht in Worte fassen. Aus der LSBTIQ*-Bewegung heraus hat sich eine Sprachpraxis entwickelt, aus der wir einige Worte heute bereits breit nutzen (schwul, bi, homosexuell, transsexuell usw.). Einige neue Begriffe sind hinzugekommen (wie etwa nicht-binär, intergeschlechtlich usw.).

Es ist gut, wenn Menschen Rücksicht aufeinander nehmen. Und es ist auch gut, wenn Menschen angstfrei miteinander reden. Sollten Fehler in der Ansprache vorkommen, ist es in der Regel mit einer Entschuldigung und dem Willen, es besser zu machen, schnell wieder aus der Welt. Ein No-Go ist gezieltes Anreden mit dem nicht-selbst gewählten Namen und dem falschen Pronomen.

Beispiele für eine gelungene Praxis durch Sprache:

- In Lehrbüchern für einen Sprachkurs werden Formulierungen genutzt, die geschlechterinklusiv sind. „Die Teilnehmer*innen lernen, ...“ oder „Die Teilnehmenden lernen ...“.
- Die Anmeldeformulare für ein Seminar enthalten für die Angabe des Geschlechts die Möglichkeiten „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „kein Eintrag“.
- Im Workshop nennen die Teilnehmenden in der Vorstellungsrunde ihr Personalpronomen. „Mein Name ist Daniel, Pronomen er, beruflich arbeite ich bei ...“, „Mein Name ist Lena, das ist auch das Wort für mein Personalpronomen.“, ...

Gelungene Praxis durch Sichtbarkeit

Werden die oben beschriebenen Anliegen und Beispiele umgesetzt, wird eine Haltung sichtbar, die offen ist für Vielfalt. Darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit, in den Medien Vielfalt abzubilden und mit ihnen eine LSBTIQ*-sensible Haltung aufzuzeigen.

Hier einige Beispiele:

- Das Handbuch in einer Ausbildung zeigt auch androgyne Menschen bei der Arbeit.
- Erzieher*innen, Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen usw. erstellen LSBTIQ*-sensible Mediensammlungen.
- In der Schule liegen Hinweise von LSBTIQ*-Jugendgruppen aus.
- An der Eingangstür des Jugendvereins hängt die Regenbogenfahne.

Quellen zum Weiterlesen:

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT, JUGEND, FAMILIE UND SENIOREN (Hrsg.) (2019):
Fibel Echte Vielfalt, Kiel: Eigenverlag.

BOGER, MAI-ANH (2019):

Politiken der Inklusion. Die Theorie der trilemmatischen Inklusion zum Mitdiskutieren,
Münster: edition assemblage.

SCHÜTTE-BÄUMNER, CHRISTIAN (2012):

„Anerkennung von Gewicht“, in: BERND DOLLINGER/FABIAN KESSL/SASCHA NEUMANN/
PHILIPP SANDERMANN (Hrsg.): Gesellschaftsbilder Sozialer Arbeit, Bielefeld: transcript, S. 177–212.

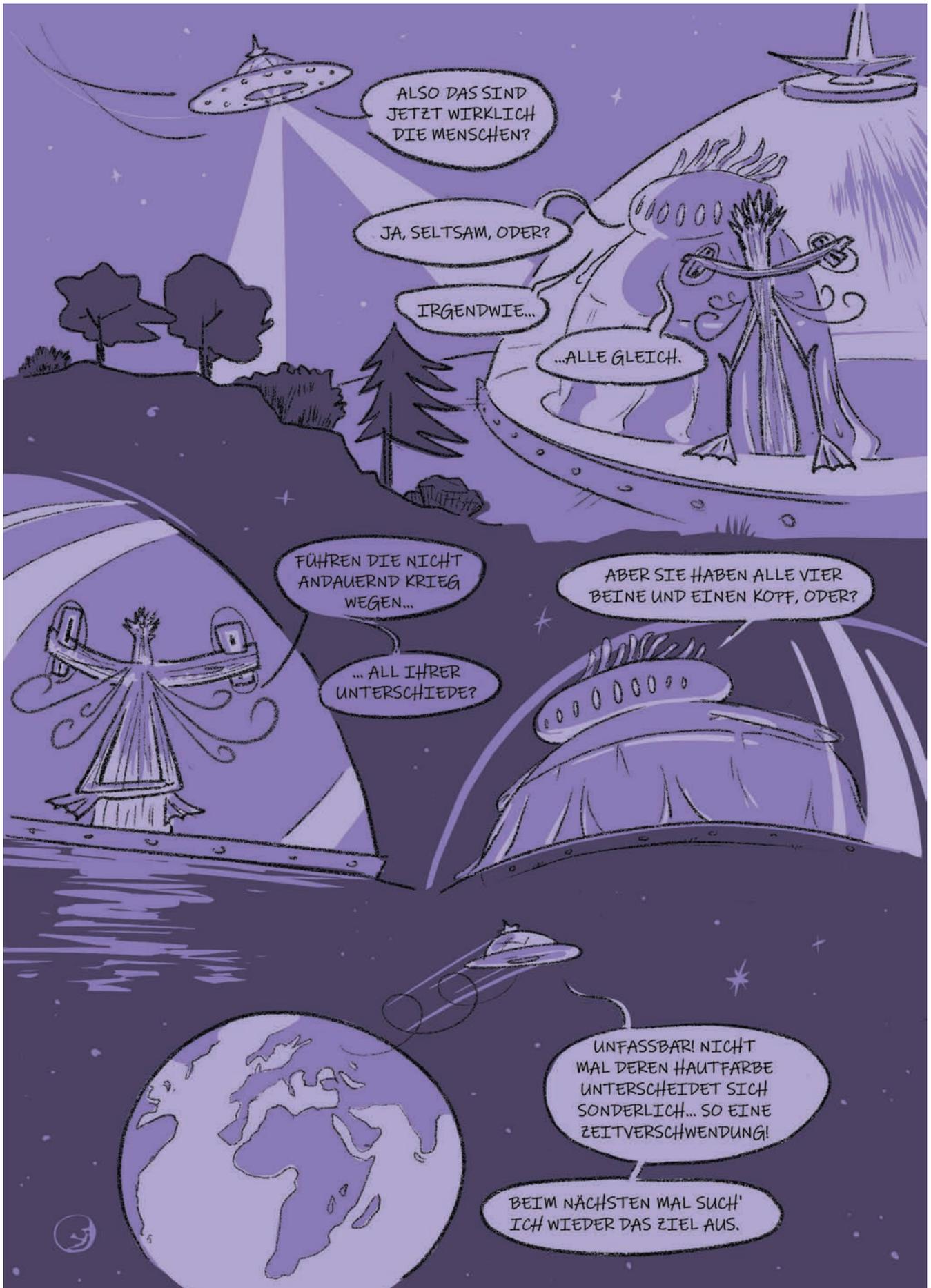
SCHMAUCH, ULRIKE (2020):

Regenbogenkompetenz in der Sozialen Arbeit, In: STEFAN TIMMERMANN/MAIKA BÖHM (Hrsg.):
Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und
Praxis, Weinheim: Beltz Juventa, S. 308–325.

Schon gewusst?

Die Verwendung von ausschließlich grammatisch männlichen Personen- und Berufsbezeichnungen (generisches Maskulinum) in der Sprache führt zu männlich konnotierten Assoziationen.

Beispiel: ein schwangerer Anwalt. Gegenbeispiel: eine schwangere Anwältin.



Anregungen für diversitätssensible Bildungsangebote

Kontext Kurs

Inhalte

- Werden Themen wie geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Alter, Be_hinderung, geographische Herkunft, soziale Herkunft sowie Religion/Weltanschauung im Kurs/im Bildungsangebot gelegentlich angesprochen?
- Werden Beispiele ausgewählt, die die Diversität von Menschen repräsentieren?
- Werden unter anderem auch Texte von Autor*innen gelesen, die die Diversität der Menschen repräsentieren?

Lehrkraft/Kursleitung

- Nutzen Sie als Lehrkraft/Kursleitung in den Kursen/Angeboten sowie Materialien eine gender- und diversitätssensible Sprache?
- Bieten Sie in Ihren Kursen/Bildungsangeboten diversitätssensible und barrierearme Materialien an?
- Reflektieren Sie Ihre eigene Haltung hinsichtlich Gender- und Diversitätsbewusstsein?
- Werden Diskriminierungsformen wie beispielsweise Rassismus, Sexismus oder Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft (Klassismus) von Ihnen wahrgenommen und thematisiert?

Teilnehmende

- Wie vielfältig ist die Kursgruppe in Bezug auf Geschlecht, soziale Herkunft, Be_hinderung, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung und Alter?
- Wer spricht in welche Reihenfolge?
- Wer bekommt wie viel Redezeit?

- Verwendet die Lehrkraft/Kursleitung eine gender- und diversitätssensible Sprache?
- Reflektieren die Teilnehmenden ihre Rolle in Bezug auf Alter, Be_hinderung, Ethnizität, geschlechtliche Identität, soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung?

Methodik

- Werden partizipative Methoden genutzt?
- Regen die Methoden zur Reflexion an?
- Gibt es Raum zum selbstorganisierten Lernen?
- Wie barrierearm sind die Materialien? Sind sie zum Beispiel auch für Menschen mit Be_hinderungen zugänglich und nutzbar?
- Wie vielfältig ist das Material in Bezug auf Alter, Be_hinderung, Ethnizität, geschlechtliche Identität, soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung (Handouts, Flyer, Präsentationen etc.)?

Rahmenbedingungen

- Gibt es Möglichkeiten, Diskriminierungserfahrungen und andere Hindernisse barrierearm und anonym zu melden?
- Gibt es einen standardisierten Ablauf, wie mit Meldungen verfahren wird?
- Gibt es einen Austausch mit anderen Bildungseinrichtungen zu verschiedenen Diversitätsansätzen?

Kontext Beratungsstelle

Mitarbeitende

- Gibt es Kolleg*innen, die für Themen im Bereich Diversität, zum Beispiel LSBTIQ* & Flucht, in Schulungen sensibilisiert wurden?
- Gibt es auch für Honorarkräfte, Ehrenamtliche und Praktikant*innen Ihrer Institution die Möglichkeit, diese Schulungen zu besuchen?
- Gibt es ein gemeinsames Selbstverständnis mit der konkreten Zustimmung zu einer freiheitlichen, demokratischen Grundordnung und der Ablehnung von Diskriminierungsformen, das zusammen mit dem Arbeits-, Praktikums- bzw. Honorarvertrag und der Verschwiegenheitserklärung unterzeichnet wird?
- Reflektieren Sie Ihre eigene Haltung hinsichtlich Gender- und Diversitätsbewusstsein?
- Werden Diskriminierungsformen wie beispielsweise Rassismus, Sexismus, Klassismus und Abwertung von Be_hinderung (Ableismus) von Ihnen wahrgenommen und auch gelegentlich thematisiert?

Klient*innen

- Werden Beratungssuchende über Flyer, Aufkleber am Fenster, Symbole und Links auf der Institutions-Webseite informell über Diskriminierungsschutz informiert?
- Nutzen Sie während der Beratung sowie in Anschreiben eine gender- und diversitätssensible Sprache?

Institution

- Liegen bei Ihnen Info-Materialien zu den Themen Diversität und Diskriminierungsschutz in mehreren Sprachen aus?
- Ist Diversität Thema in Dienstbesprechungen?
- Sind Formulare und Vordrucke gender- und diversitätssensibel formuliert?
- Gibt es ein Leitbild oder einen Kodex, in dem Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Homo-/Transfeindlichkeit eine klare Absage erteilt werden?
- Unterstützt Ihre Organisation Petitionen, Stellungnahmen, Aufrufe und Versammlungen für Vielfalt und Gleichstellung?

- Unterstützt Ihre Institution regionale Initiativen und Vereine, die für Diversität und Gleichstellung eintreten, zum Beispiel CSD Kiel e. V. durch Spenden, Teilnahme, Verlinkung auf Ihrer Webseite oder andere Möglichkeiten?

Kooperationen

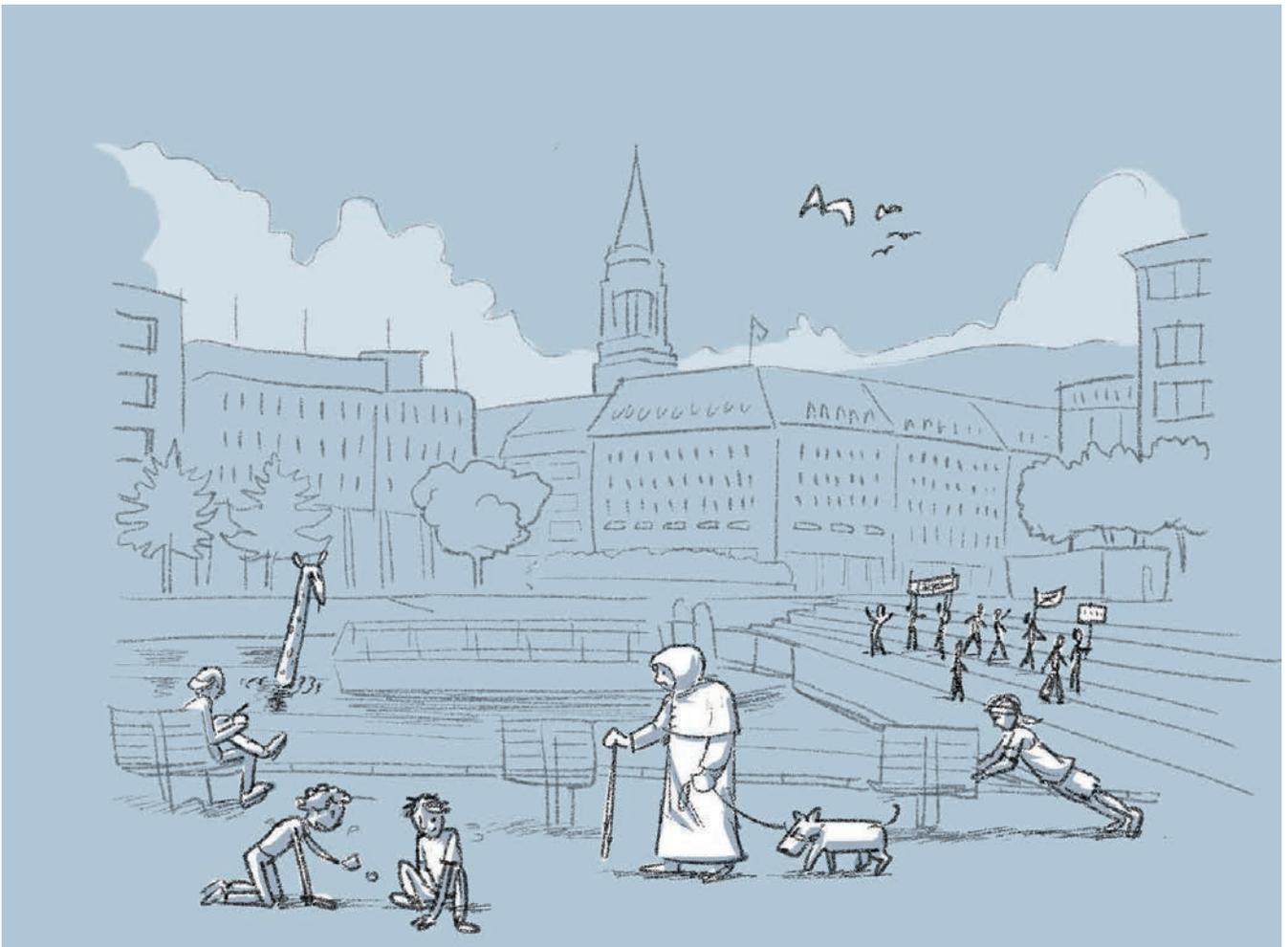
- Wird vor Abschluss einer Kooperation ein gemeinsames Verständnis formuliert und gegengezeichnet, in dem jegliche Diskriminierungsformen ausgeschlossen werden?
- Stehen Themen rund um Diskriminierungsschutz gelegentlich auf der Tagesordnung von Netzwerktreffen und Austauschrunden?

Rahmenbedingungen

- Gibt es Möglichkeiten, Diskriminierungserfahrungen und andere Hindernisse barrierearm und anonym zu melden?
- Gibt es einen standardisierten Ablauf, wie mit diesen Meldungen verfahren wird?

Suchbild

Im rechten Bild haben sich 7 Gemeinsamkeiten eingeschlichen. Finden Sie alle?

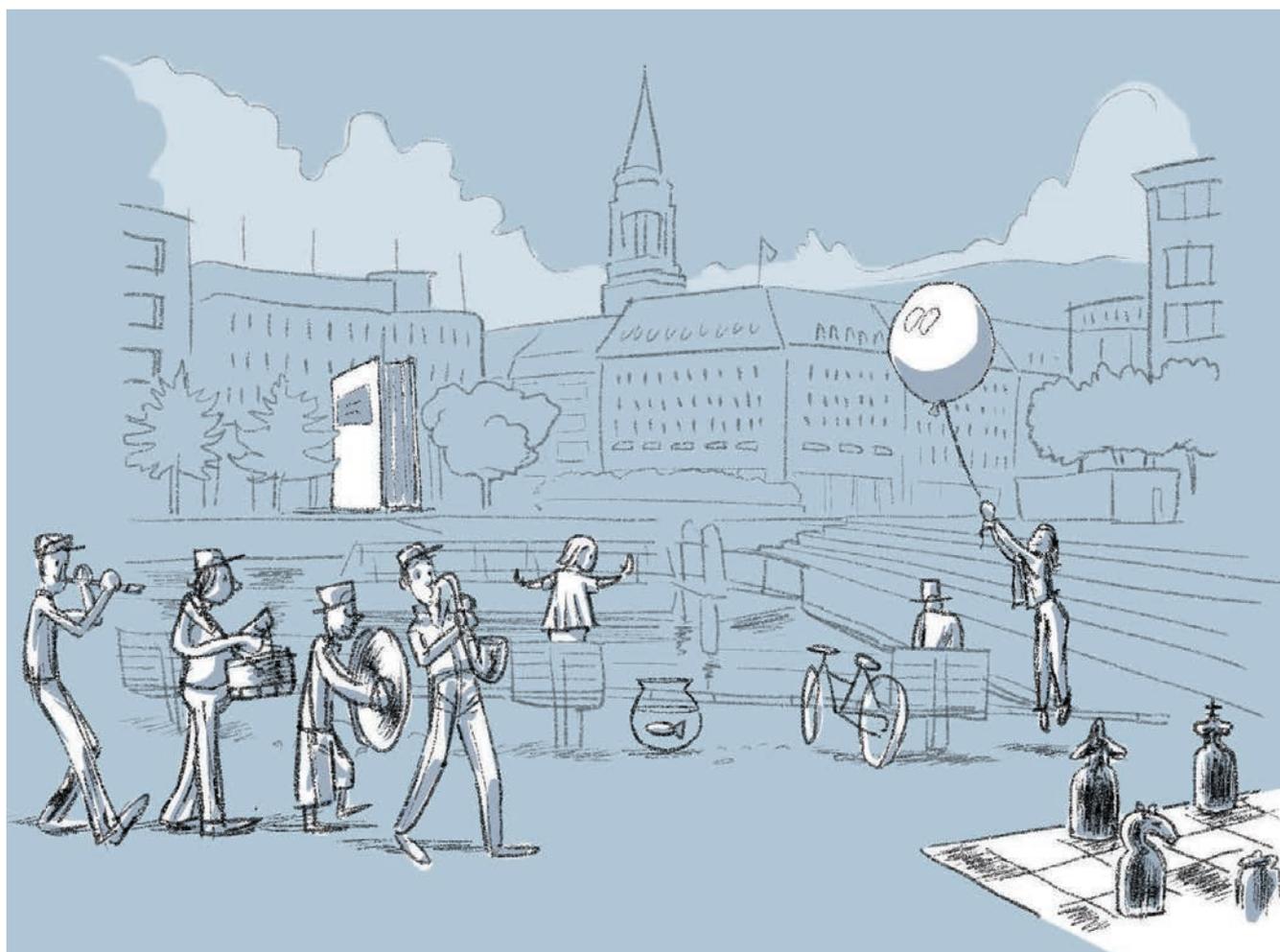


Sind Sie bei dieser Aufgabenstellung kurz stutzig geworden? Vor der Auflösung gibt es noch ein weiteres Beispiel. Schauen Sie sich die folgenden Gleichungen für einen Moment gut an:

- | | |
|---------|---------|
| $2+3=5$ | $4-2=2$ |
| $5-1=4$ | $1+6=7$ |
| $2+6=8$ | $3+3=6$ |
| $3+4=9$ | $5+2=7$ |
| $1+1=2$ | $8-3=5$ |

Ist Ihnen dabei etwas aufgefallen? Vielleicht haben Sie bemerkt, dass sich ein Fehler eingeschlichen hat? Oder sind Ihnen zuerst die vielen richtig gelösten Gleichungen aufgefallen – immerhin 9 von 10, eine tolle Leistung!

In unserem Alltag sind wir schnell auf Unterschiede fokussiert, und allzu oft auf die Schwächen und Fehler. In einer diversen Gesellschaft leben Menschen mit unterschiedlichen Lebensweisen, Erfahrungen und Hintergründen. Merkmale, die uns voneinander unterscheiden, finden wir also leicht. Für eine solidarische Gesellschaft braucht es den Blick auf die Gemeinsamkeiten – was verbindet uns und wie können wir ein gemeinsames Wohlbefinden erreichen? Schauen Sie gern nochmal neu auf die Zeichnungen – finden Sie Gemeinsamkeiten? Nutzen Sie gern auch mal Pausen im Alltag, wenn Sie beispielsweise in einer Bäckerei anstehen oder auf den Bus warten und schärfen Sie aktiv Ihren solidarischen Blick.



Praxisimpulse

Liebe Fachkräfte! Die folgende Serie an Praxisimpulsen ist dafür gedacht, sich über einen längeren Zeitraum intensiv mit einer diversitäts- und genderreflektierten Arbeit zu beschäftigen. Sie bietet praxisnahe Anregungen und Ideen für eine Umsetzung im alltäglichen Tätigkeitsbereich.



Praxisimpuls 1: Finden Sie eine Person, die Ihren Veränderungsprozess beobachtet!

Das kann jemand aus dem Kollegium sein, aus der Leitung, oder jemand, mit der*dem Sie sich viel austauschen, zum Beispiel ein*e Kooperationspartner*in.

Die Aufgabe des*der Veränderungsbeobachter*in ist es, in einem vorher festgelegten Zeitraum, beispielsweise 3 Monate, darauf zu achten, ob Sie in Ihrer Arbeit etwas anders machen als zuvor. Also eigentlich zu schauen, ob und wie der Zeitraum der intensiven Beschäftigung Einfluss nimmt. Geben Sie Ihrer Veränderungsbeobachter*in die nachfolgenden Infos mit.

Viel Erfolg!

Infos für Veränderungsbeobachter*innen

Herzlichen Glückwunsch!

Sie wurden als Veränderungsbeobachter*in ausgewählt, das heißt, Ihre Meinung ist für mich besonders wichtig. Ihre Aufgabe in den nächsten 12 Wochen ist es, mich, mein Verhalten, meine Themen aufmerksam zu beobachten. Um Ihrer Aufgabe gut nachkommen zu können, können eine wöchentliche Erinnerung im Kalender und festgehaltene Notizen hilfreich sein.

Vorab zur Ihrer Info: Am Ende des Zeitraums werden wir ein kurzes Gespräch über Ihre Notizen und Erkenntnisse führen. Sie tragen mit Ihrer Aufgabe wesentlich zum Erfolg bei.

Vielen Dank dafür!

Viel Spaß & Erfolg

Praxisimpuls 2: My Why

Warum wollen Sie etwas verändern?

Warum ist es Ihnen wichtig, gender- und diversitätsreflektiert zu arbeiten?

Was treibt Sie an?

Schreiben Sie Ihr persönliches WHY auf.

Viel Erfolg!

Praxisimpuls 3 : Machen Sie sich stark für diverse Bilder

Bilder, Aushänge und Flyer können Signale von Offenheit, Akzeptanz und Willkommen-sein senden oder aber stereotype und vorurteilsfördernde Inhalte transportieren. Ein besonderes Augenmerk liegt hier immer auf der Darstellung von Personen.

Fragen Sie sich: Wie können Sie in Ihrer Arbeit dazu beitragen, dass möglichst viele verschiedene Personengruppen auf Bildern abgebildet werden?

- Unterschiedliche Menschen (Größe, Hautfarbe, mit Be_hinderung etc.)
- Bilder, die gesellschaftliche Vielfalt und Wirklichkeit widerspiegeln

Vielleicht gestalten Sie regelmäßig Flyer und achten beim nächsten Mal auf die Auswahl der Bilder unter diesen Gesichtspunkten oder Sie bitten darum, dass auf der Website Ihrer Einrichtung vielfältige Bilder genutzt werden. Möglichkeiten gibt es viele. Notieren Sie sich einen kleinen Schritt, den Sie in dieser Woche tun wollen.

Viel Erfolg bei der Umsetzung!

PS: Weitere Infos zum Thema Diversität von Menschen finden Sie zum Beispiel in der Gender-Mediathek der Heinrich-Böll-Stiftung unter <https://www.gender-mediathek.de/>.

Praxisimpuls 4 : Heute schon gegendert?!

Sprache ist ein wichtiger Punkt einer genderreflektierten Haltung. Achten Sie heute einmal besonders auf Ihre Sprache. Benutzen Sie zum Beispiel überwiegend die männliche Form? Fällt es Ihnen auf, wenn das passiert? Was fällt Ihnen in Bezug auf Geschlecht noch auf, wenn Sie auf Ihre Sprache achten? Beobachten Sie eine andere Wirkung?

Viel Spaß!

Praxisimpuls 5 : Erfolgreich unterwegs!

Erste Elemente von gender- und diversitätsreflektierter Pädagogik haben Sie nun erfolgreich umgesetzt.

Dabei gab es bestimmt Situationen, in denen Sie gemerkt haben: Da ist es mir super gelungen gender- und/oder diversitätsreflektiert zu handeln!

Welche Situation fällt Ihnen spontan ein? Was war einer Ihrer Umsetzungserfolge? Was macht Sie stolz?



Formulieren Sie einen Ihrer Umsetzungserfolge so kurz, positiv und konkret wie möglich (max. 2–3 Sätze).

Platzieren Sie den Erfolg an einem Ort, den Sie oft anschauen, zum Beispiel:

- An der Pinnwand gegenüber von Ihrem Schreibtisch
- Vorne in Ihrem Kalender
- Als Desktophintergrund
- ...

Viel Erfolg!

Praxisimpuls 6 : Kaffeepause

Holen Sie sich einen Kaffee oder Tee; Wasser geht auch :)

... und sagen Sie „Hallo“ zu Ihrer Leitung oder einer Person aus Ihrem Kollegium. Erzählen Sie der Person von Ihrem Umsetzungserfolg (den Sie letzte Woche formuliert haben) zum Thema gender- und diversitätsreflektierte Arbeit. Vielleicht ergibt sich daraus eine weitere Idee?

Was ist der Sinn dahinter? Der Erfolg wächst, wenn Kolleg*innen oder Vorgesetzte von Ihrer Arbeit wissen und sich daran beteiligen.

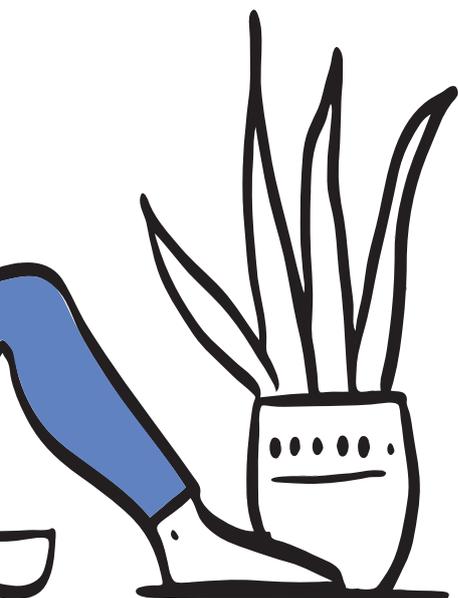
Viel Spaß und Erfolg.

Praxisimpuls 7 : Was macht Macht?

Ein weiterer Schritt hin zu einer diversitätsreflektierten und diskriminierungskritischen Haltung:

Sprache bildet nicht nur die Realität ab, sie schafft Wirklichkeit. Sie formt die Gedanken und die Wahrnehmung von Menschen. In unserer Sprache orientieren wir uns daran, was in unserer Gesellschaft als „normal“ gilt, ob bewusst oder unbewusst. Unsere Sprache ist gleichzeitig Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse: Wer über wen spricht, wer (nicht) spricht, über wen (nicht) gesprochen wird usw. formt und verfestigt diese Verhältnisse. Mitgemeint ist nicht mitgedacht. Für die Entwicklung eines positiven Selbstbildes ist eine positive Sprache zentral. Und das gilt umgekehrt genauso.

Wie sieht der Stand in Ihrer Institution aus? Gibt es dort ein Bewusstsein für Machtverhältnisse? Beziehen Sie diese in Reflexionen ein?



Überlegen Sie sich einen kleinen Schritt, der dazu beiträgt, dieses Bewusstsein zu fördern.

Zum Beispiel:

- Beim nächsten Gespräch über eine*n Kursteilnehmer*in bringen Sie diesen Aspekt ein.
- In der nächsten Teamsitzung setzen Sie dieses Thema auf die Tagesordnung.
- Sie schlagen für die nächste Gruppenarbeit im Kurs eine Methode vor, welche dieses Bewusstsein fördert.

Viel Erfolg!

Praxisimpuls **8** : The future is ...

Eine gender- und diversitätsreflektierte Haltung umzusetzen, ist ein Prozess. Stellen Sie sich vor, wir haben im Kalender ein Jahr weitergeblättert und nun schauen wir in diese Zukunft: Sie haben sich weiterhin mit Gender- & Diversitätsthemen auseinandergesetzt.

- Was hat sich im Umgang mit Klient*innen/Angebotsteilnehmenden verändert?
- Was hat sich an Ihrem Arbeitsplatz verändert?
- Welche Veränderungen gibt es im Team?
- Welche Veränderungen gibt es in Ihrer Institution?
- Wie hat sich die Außenwahrnehmung Ihres Berufes verändert?
- Welche Veränderungen gibt es in Bezug auf Ihre eigenen Ansprüche oder Qualitätsstandards Ihrer Arbeit?

Formulieren Sie Ihre Vision.

Viel Spaß!

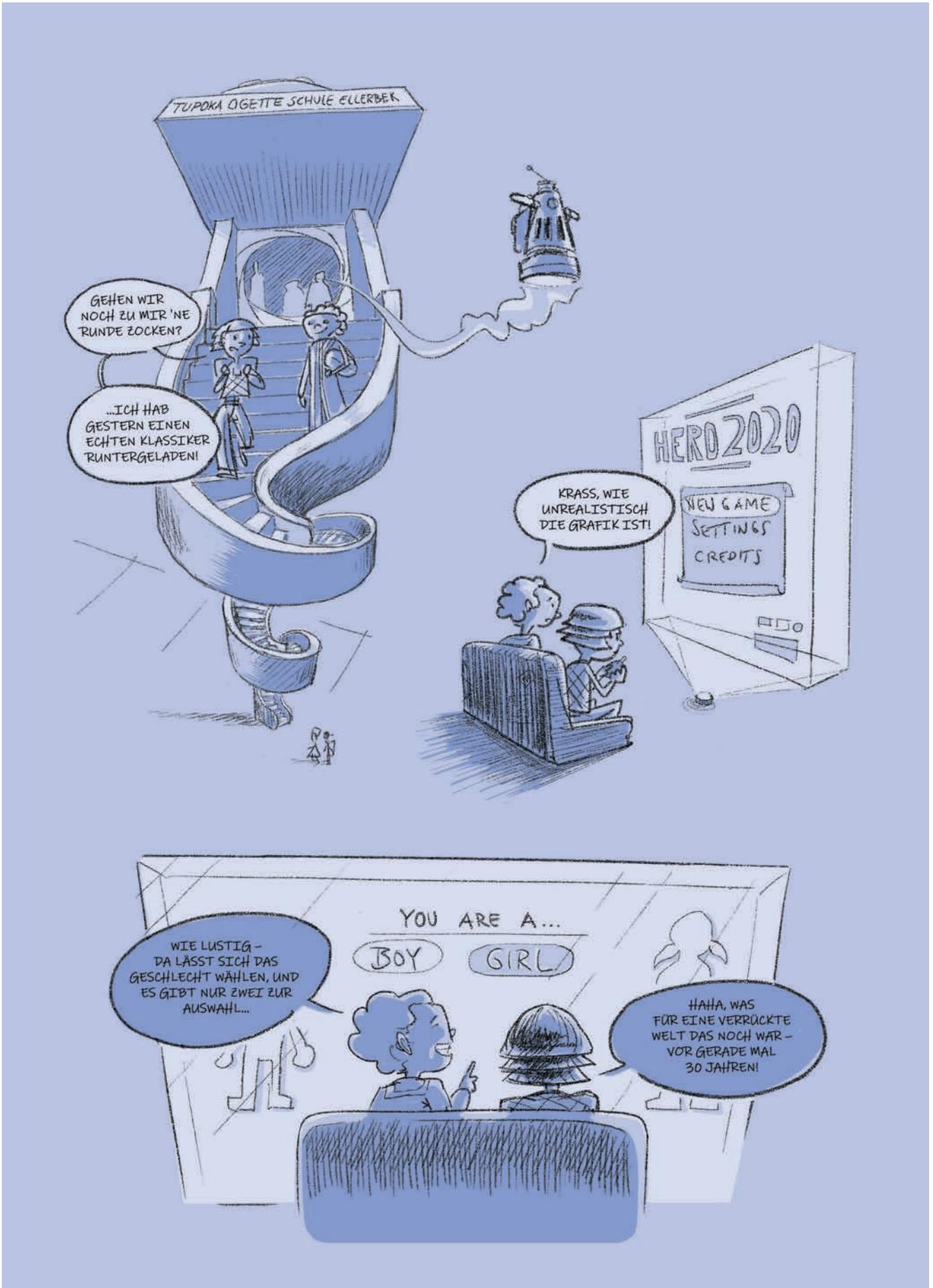
Praxisimpuls **9** : Rückblick

Zu Beginn haben Sie sich eine*n Veränderungsbeobachter*in gesucht. Vereinbaren Sie nun nach Ablauf der gesetzten drei Monate mit dieser Person einen zehnminütigen Termin.

Setzen Sie sich zusammen und bitten Sie um die Ergebnisse der Beobachtungen. Was ist ihr*ihm aufgefallen? Woran lässt sich auch in Zukunft anknüpfen? Was kann beibehalten werden? Teilen Sie mit der Person auch Ihre Vision von letzter Woche. Überlegen Sie gemeinsam, was sich davon perspektivisch umsetzen lässt.

Das war der letzte Praxisimpuls.

Super, dass Sie bis zum Ende dabeigeblichen sind!



Selbstreflexion

Fragestellungen als Anregung

Die folgenden Fragen sind nicht zum Abarbeiten gedacht, sondern dienen der Anregung, sich mit den Themen zu beschäftigen. Achten Sie dabei auf Ihre Grenzen und bearbeiten Sie nur Fragen, denen Sie sich momentan gewachsen fühlen. Die Fragen sind absichtlich in der Du-Form gestellt, um beim Lesen eine leichtere Vertrautheit herzustellen.

- Wann hast Du Dich das erste Mal als Mädchen oder Junge, Trans* oder Inter* wahrgenommen?
- In welchen Situationen hast Du Dich besonders stark als Mädchen oder Junge oder Trans* wahrgenommen?
- Wurdest Du manchmal anders gelesen als Du Dich selbst wahrgenommen hast und wie hast Du darauf reagiert?
- Wurde Dir irgendwann mal gesagt, Du wärst „ein richtiges Mädchen“/„ein richtiger Junge“ (wahlweise Prinzessin, Lausbub, Dame, Gentleman, Zicke, Macker etc.)?
- Wurdest Du als besonders „weiblich“ oder „männlich“ bezeichnet? In welchen Situationen und von wem?
- War damit eine Wertung verbunden? Wie fandest Du das, wie ging's Dir damit, wie hast Du darauf reagiert?
- Wurde Dir irgendwann mal gesagt, Du wärst GAR KEIN „richtiges Mädchen“/„richtiger Junge“?
- Wurden Dir bestimmte Verhaltensweisen/Spielzeuge/Kleidungsstücke besonders nahegelegt?
- Wurde Dir (mehr oder weniger subtil) vermittelt, bestimmte Verhaltensweisen/Spielzeuge/Kleidungsstücke seien Deinem Geschlecht nicht angemessen?
- Für was wurdest Du gelobt?
- Wie wurden intensive Gefühle, die du Mädchen bzw. Jungen entgegengebracht hast, kommentiert?
- Mit welchen Spielzeugen hast Du am liebsten gespielt? Welche hast Du von wem geschenkt bekommen? Musstest Du welche erkämpfen oder hast sie verweigert bekommen?
- Welchen Freizeitbeschäftigungen bist Du nachgegangen?

- Wie sahen Deine Freund*innenschaften/Freundeskreise aus? Wer war das und was habt Ihr zusammen gemacht? Wie wurde mit Konflikten umgegangen?
- Mit welchen erwachsenen Bezugspersonen bist Du aufgewachsen?
- Wie sind sie miteinander umgegangen und wie war Ihre Rollenverteilung? Wer hat getröstet? Wer hat Grenzen gesetzt? Wer war in Haushalt, Lohnarbeit, Finanzen, Freizeitgestaltung etc. für was zuständig? Wer hat seine Interessen wie vertreten und mit welchem Erfolg? Wer hatte an was Freude, hat sich wobei entspannt? Zu wem hattest Du den engsten Bezug?
- Hattest Du Vorbilder? Wer waren sie und was haben sie gemacht? Hatten sie Dein oder ein anderes Geschlecht?
- Welches Verhältnis zu Deinem Körper wurde Dir von gleich- und andersgeschlechtlichen Erwachsenen und Jugendlichen vermittelt? Wie haben in Deinem Umfeld gleich- und andersgeschlechtliche Erwachsene und Jugendliche über ihre eigenen Körper und die anderer gesprochen? Welches Verhältnis hast Du selbst zu Deinem Körper entwickelt (zum Beispiel: Leistungsfähigkeit, Schönheit, Genuss, Wohlfühlen, Auspowern, Grenzen testen, Selbstkritik, Optimierungstechniken ...)?
- Welchen Umgang mit Gefühlen haben unterschiedlich geschlechtliche Menschen Deines Umfeldes praktiziert? Welche wurden Dir nahegelegt? Wobei wurdest Du unterstützt, wofür kritisiert? Welche Praxen im Umgang mit Gefühlen hast Du entwickelt?
- Welche Medien (Bücher, Filme, Musik/Songs, Computerspiele etc.) waren besonders wichtig für Dich? Welche Figuren mit welchen Geschlechtern kamen darin vor und wie wurden sie dargestellt? Gab es Figuren, mit denen Du Dich besonders identifiziert hast, die Du bewundert hast, die Vorbilder für Dich waren, für die Du romantische Gefühle hattest, die Du gehasst oder verachtet hast? Wie waren die? Hat Geschlecht dabei eine Rolle gespielt?
- Wie wurde Weiblichkeit/Frau-Sein bzw. Männlichkeit/Mann-Sein in Deinem Umfeld inhaltlich gefüllt? Was galt als weiblich oder männlich?
- Wie wurde Weiblichkeit bzw. Männlichkeit in Deinem Umfeld bewertet? Wurde darauf anerkennend, kritisch, abwertend, spöttisch, bewundernd ... verwiesen? Wurden Klischees gemalt (zum Beispiel Frauen und Shopping/Schuhe/Kichern, Männer und Rummackern, Fußball, Gewalt ...)? Gab es Unterschiede nach Person(engruppe) (Eltern, Peergroup, Lehrkräfte) und Situation? Wie fandest Du das?
- Wurde in Deinem Umfeld politisch über Geschlechterverhältnisse geredet? Waren Feminismus, Sexismuskritik, Heteronormativitätskritik, Männerrechte oder Jungenbenachteiligung Thema und wurden sie befürwortet oder abgelehnt?

Dieser Selbstreflexions-Fragebogen wurde entwickelt von Katharina Debus, für diese Broschüre angepasst und mit ihrer freundlichen Genehmigung hier veröffentlicht.

Und jetzt?



Gleichstellungsförderung und Vielfaltsanerkennung im Ausblick

Auf der digitalen Veranstaltungsreihe „Zugänge erleichtern – Gleichstellung und Vielfalt im Fokus“ im Mai 2020 setzten sich über 60 Fachkräfte aus dem interkulturellen Bildungsbereich mit den Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Zielen für ihre jeweilige Einrichtung von Bedeutung ist. Die Zusammenfassung der Ergebnisse auf die folgenden Fragestellungen finden sich in der Leuchtturm-Abbildung der nächsten Seiten wieder.

Mein Fundament

- Welche vielfaltsanerkennende und gleichstellungsfördernde Strukturen konnten bereits geschaffen werden?
- Worauf blickt die jeweilige Einrichtung mit Stolz?

Mein Seegang

- Welche Herausforderungen begegnen mir im beruflichen Alltag, die eine gender- und diversitätsgerechte Arbeit erschweren?

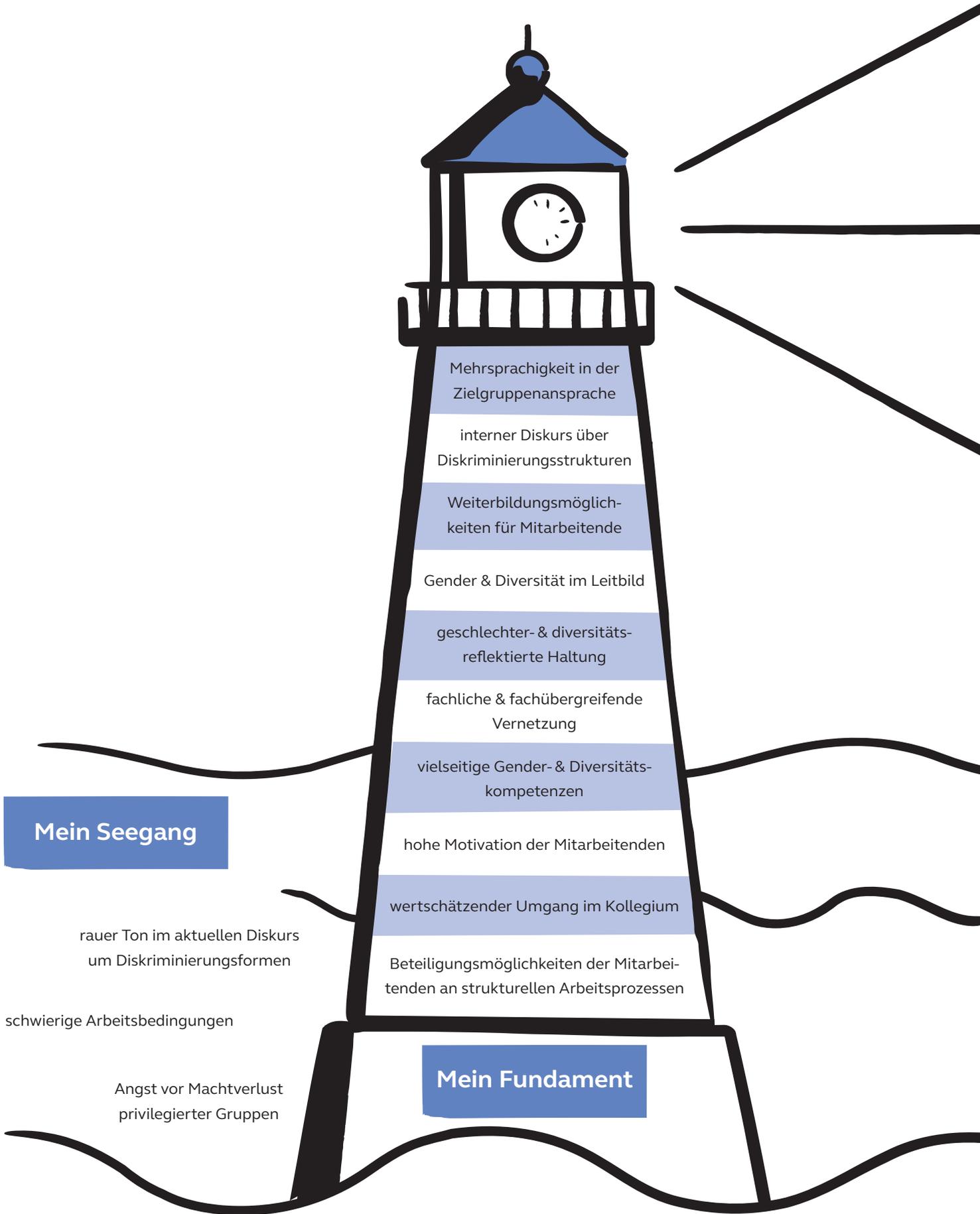
Meine Vision

- Was wünsche ich mir für mein professionelles Handeln zukünftig?
- Wie sollten Bildungseinrichtungen zukünftig aussehen?
- Wohin sollte sich meine Einrichtung entwickeln?

Diese Abbildung des Leuchtturms stellt lediglich eine Momentaufnahme der Teilnehmer*innen der Fachtagung dar. Es ist daher vor allem wichtig, zu schauen, wie sich die einzelnen Bausteine in der eigenen Einrichtung bzw. im eigenen beruflichen Verständnis wiederfinden.

Ein gemeinsames Verständnis zu den Themen Diversität und Gender, eine gemeinsame Diskursgrundlage und auch eine gemeinsame Strategie für Diskriminierungsschutz und Chancengerechtigkeit können nur dann gut gelingen, wenn sich viele Bildungseinrichtungen auf den Weg machen, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen, vor allem im Hinblick auf die eigenen Handlungsfelder und Verantwortungsbereiche.

Nehmen Sie die Fragen bei Gelegenheit in einer Team-Besprechung mit auf und nutzen Sie dabei gern das Bildnis eines Leuchtturms. Wie sehen Sie und Ihr Kollegium die unterschiedlichen Bausteine? Welche Ziele zum Diskriminierungsschutz haben Sie sich gesteckt und welche davon konnten bereits erreicht werden? Was fällt schwer, welche Hindernisse liegen dabei im Weg? Wie sollte sich Ihr Team/Ihre Einrichtung zukünftig thematisch aufstellen? Die Auseinandersetzung mit den Fragen erfordert Zeit, planen Sie daher genügend für die Beantwortung und eine anschließende Diskussion mit ein.



Meine Vision

divers aufgestellte
Leitungsebene

klares Bekenntnis zu
Gleichstellung & Diversität

stärkeres Bewusstsein für
Diskriminierung und Barrieren

langfristige Beschäftigungsverträge

Entwicklungswerkstatt, um Einrichtung
anschlussfähig zu gestalten – auch in
Bezug auf Vielfalt und Gleichstellung

Diversität & Gender als Thema
der Mitte der Gesellschaft, kein
akademisches Randthema

flächendeckend
Diversitätsbeauftragte

Ankoppelung von Diversität
und Gender an ohnehin laufende
Veränderungsprozesse

Problemlagen ganzheitlich angehen, da
Diskriminierung, Gesundheit, Armut und
anderes miteinander zusammenhängen

bessere Qualität der
Bildungsmaterialien

zu wenig Sichtbarkeit von
Vielfalt und Gender

unkritische/unreflektierte
Haltung in Leitung und Team

privilegierte Gruppen
blind für Barrieren

mangelndes Verantwortungs-
bewusstsein

Pseudoliberalität der
Aufnahmegesellschaft

schwierige Arbeitsbedingungen
(hohe Belastung, Fluktuation,
Befristung)

sprachliche Barrieren

Gender und Diversität finden in
Konzepten keine Berücksichtigung

Bildung schafft Zukunft

2015 haben sich die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen auf 17 nachhaltige Entwicklungsziele (englisch: social development goals, kurz SDG) geeinigt. Diese beziehen sich auf drei übergreifende Bereiche: ökologische, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit. Städte und Kommunen sind für die Umsetzung dieser Ziele von großer Bedeutung.

Entwicklungsziel Nummer 4 (**SDG 4 „Quality Education“ oder „Hochwertige Bildung“**) beschäftigt sich mit der Frage, wie Bildung und Zugänge zu Bildung gerechter gestaltet werden können und beinhaltet den Punkt „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (kurz BNE). Bildung ist eine wichtige Grundlage für gesundheitliches Wohlbefinden und gesellschaftliche Teilhabe. Das SDG 4 zielt auf inklusive und gleichberechtigte Bildung und Bildungszugänge.

Im **SDG 5 „Gender Equality“** ist die Gleichstellung der Geschlechter Zielsetzung, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf dem Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Gewalt sowie auf dem Abbau von struktureller Benachteiligung liegt.

Diese globale Agenda zeigt, dass die Themen Bildungsgerechtigkeit, Gender, Diversität und Diskriminierungsschutz weltweit bewegt werden. Und auch in Kiel arbeiten bereits viele engagierte Akteur*innen an diesen Schwerpunkten. Vernetzte Zusammenarbeit, fachlicher Austausch und qualitative Fortbildungen sind entscheidend dafür, diese Themen und vor allem auch die

Perspektive einer diversitätsorientierten und chancengerechten Gesellschaft bei allen Aktivitäten in der Bildungsregion Kiel selbstverständlich mitzudenken.

„Das Amt für Soziale Dienste ist ein Ort der Vielfalt, Offenheit, der intensiven Zusammenarbeit und des Zusammenhalts und versteht sich als Vorbild im Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt. Wir positionieren uns klar gegen Ausgrenzung und jegliche Art der Diskriminierung.“ – Arne Leisner, Leitung Amt für Soziale Dienste, Landeshauptstadt Kiel



Vorstellung der Mitwirkenden

Referat Bildungsmanagement der Landeshauptstadt Kiel

Die Hauptaufgabe des Bildungsmanagements in der Landeshauptstadt Kiel ist es, alle Themen rund um Bildung ganzheitlich und umfassend zu betrachten. Zentrales Anliegen ist es, verschiedene Akteur*innen der Bildungsregion miteinander zu vernetzen, um gemeinsam die Bildungsqualität zu verbessern, Zugänge zum Bildungssystem zu erleichtern und die erfolgreichen Entwicklungen nachhaltig zu verankern.

2019/2020 lag ein besonderer Fokus auf Teilhabechancen und Bildungsgerechtigkeit unter Einbeziehung einer geschlechtsspezifischen und intersektionalen Perspektive.

In diesem Zusammenhang fand 2020 die Veranstaltungsreihe „Zugänge erleichtern – Vielfaltsanerkennung und Gleichstellungsförderung im Fokus“ statt – zunächst vom 4.–12. Mai digital, anschließend als Präsenzveranstaltung am 18. September. Im Zeitraum von Mai bis September konnten die Teilnehmenden mithilfe der Transferkampagne die praxisnahen Inhalte der Vorträge weiter vertiefen und in der Praxis erproben – sei es im Team oder in der Zusammenarbeit mit den Teilnehmer*innen in ihren Bildungseinrichtungen.

HAKI e.V.

Die HAKI ist ein gemeinnütziger Verein im Bereich der Emanzipation geschlechtlicher Vielfalt, gleichgeschlechtlicher Lebensformen und vielfältiger sexueller Orientierungen mit einem landesweiten Angebot für Schleswig-Holstein sowie Angeboten mit einem Schwerpunkt in der Landeshauptstadt Kiel.

Mit dem HAKI-Zentrum in Kiel bietet die HAKI seit 1991 die erste und bis heute einzige feste Anlaufstelle für LSBTIQ* (unabhängig vom Alter) sowie die o. g. Themen in Schleswig-Holstein. In der HAKI engagieren sich Menschen zumeist ehrenamtlich zu LSBTIQ*-Themen. Diese Angebote umfassen ein Café-Angebot für schwule Senioren, Selbsthilfe- und Freizeitgruppen für trans* Personen, Jugendangebote usw. Die HAKI bietet Raum für neue Ideen im LSBTIQ* Themenfeld.

HAKI e.V.

Walkerdamm 17
24103 Kiel
0431 17090
haki-sh.de
post@haki-sh.de

Geschäftsstelle Echte Vielfalt

Die Geschäftsstelle Echte Vielfalt leistet LSBTIQ*-Netzwerkarbeit in Schleswig-Holstein. Sie koordiniert die Arbeit des Runden Tisches Echte Vielfalt, dem LSBTIQ*-Netzwerk in Schleswig-Holstein und unterstützt die Arbeit der Netzwerkpartner*innen.

Die Anliegen von LSBTIQ* in Schleswig-Holstein vertritt sie durch Vernetzung und Kooperation mit Akteur*innen von Vereinen, Verbänden sowie Politik und Gesellschaft. Die Geschäftsstelle steht als Ansprechpartnerin unter anderem für Vernetzung, Beratung, Workshops und Mitarbeit in Gremien zur Verfügung.

Die Geschäftsstelle Echte Vielfalt arbeitet in der Trägerschaft von HAKI e.V. und wird durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senior*innen des Landes Schleswig-Holstein gefördert.

Geschäftsstelle Echte Vielfalt

Walkerdamm 17

24103 Kiel

0431 17099

echte-vielfalt.de/gs

lembke-peters@echte-vielfalt.de



