Der Aktionsplan

Wie kann Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Kindheit, Jugend und Schule erreicht werden?

Beate Proll, BSB/LI, 2018

LSBTI*-freundliche Institutionen?

- **Homo-, Bi- und Transfeindlichkeit**: „Schwul“ gehört zum alltäglichen Sprachgebrauch; Belustigungen über nicht-“geschlechtskonformes“ Verhalten bis hin zu konkreten Bedrohungen finden statt.
- **Pädagogisches Material und Inhalte** orientieren sich in der Regel an der Einteilung Mädchen/Frau – Junge/Mann und bilden heterosexuell ausgerichtetes Begehren ab.

Wie viele Menschen sind schwul, lesbisch, bi, trans* und inter*?

- schwul: ca. 8 - 10 %
- lesbisch: ca. 8 – 10%
- bisexuell: ca. 2 %
- trans*: ca. 1 %
- inter*: ca. 0,5 – 1 %

➢ Diese Zahlen beruhen auf Schätzungen, die erheblich variieren oder auf Umfragen, in denen sich Frauen und Männer selbst als ~ bezeichnet haben.

Murmelgruppe

Was verstehe ich unter „sexueller Orientierung“?

Sexuelle Orientierung
Was bedeutet Coming-Out?

- der Prozess, die eigene Homo- oder Bisexualität zu erkennen und zu akzeptieren
- **Phase I: inneres Coming-Out**
  sich selbst über die Homo- oder Bisexualität bewusst werden und diese akzeptieren
- **Phase II: äußeres Coming-Out**
  sich seinen Mitmenschen mitteilen

➢ Nicht immer und überall wollen und können sich Lesben, Schwule und Bisexuelle outen (neugierige Fragen vermeiden, Furcht vor negativen Reaktionen, Diskriminierung, Scham) .

Coming-Out

Ein **Outing in pädagogischen Einrichtungen** ist auch in Großstädten nicht selbstverständlich:

- Begehren wird oft nicht ernst genommen („Ausprobieren in der Pubertät, Folge von schlechten Erfahrungen…“)
- zu wenig Sichtbarkeit von LSBTI*-Jugendlichen, LSBTI*-Fachkräften, LSBTI*-Eltern sowie Kindern und Jugendlichen aus „Regenbogenfamilien“
- Umgang und Einstellung zu Trans*/Inter*Personen teilweise von Unwissenheit geprägt

Murmelgruppe

Was verstehe ich unter „Geschlecht“?

Was bedeutet Geschlechtervielfalt (I)?

- anatomisches Geschlecht **(sex)** ≠ soziales Geschlecht **(gender)**

  anatomisches Geschlecht: Ein Kind wird bei der Geburt nach seinen Geschlechtsmerkmalen dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet.

  soziales Geschlecht: ist unabhängig vom Körper zu sehen; ist ein Produkt dessen, was die jeweilige Kultur und Gesellschaft, in der wir leben, für männlich und weiblich hält

  Cisgender/Cis: So bezeichnet man Personen, deren Geschlechtsidentität dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht.

- Aaber nicht immer stimmt die Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein.

Was bedeutet Geschlechtervielfalt (II)?

- Genderfluid: wenn die Geschlechtsidentität oder Ausdrucksform im Spektrum zwischen Mann/maskulin und Frau/feminin immer wieder neu verortet wird

Pädagogische Konzepte

- Inklusion
- Interkulturelle Bildung und Erziehung
- Pädagogik der Vielfalt
- Menschenrechtsbildung
- Demokratiepädagogik
- Genderpädagogik
- Diversity Education
- Sexuelle Bildung

Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule (I)

„Es ist Aufgabe der Schule, die Schülerinnen und Schüler zu befähigen und ihre Bereitschaft zu stärken,

- ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der **Achtung und Toleranz** (…) sowie der **Gleichberechtigung der Geschlechter** zu gestalten **(…)**,
- das eigene **körperliche und seelische Wohlbefinden** ebenso wie das der Mitmenschen wahren zu können.“

(§ 2, Abs. 1, Hamburger Schulgesetz, Stand: 15. September, 2016)

Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule (II)

- allen Kindern und Jugendlichen in allen Bildungsstufen die **gleichen Chancen** eröffnen, sich und ihre **Fähigkeit zur Selbstbestimmung** (auf Grundlage ihrer individuellen Bedürfnisse und Neigungen) entwickeln zu können

- qualifizierte **Unterstützung und Beratung** in schwierigen Lebenslagen und bei Mobbing/Diskriminierung anbieten

- Verständnis fördern, dass **Vielfalt** eine **gesamtgesellschaftliche Bereicherung** und dass **gesellschaftliche Teilhabe** wichtig sind

Personalentwicklung

- Die Freie und Hansestadt Hamburg hat sich 2008 der **Charta der Vielfalt** angeschlossen.

- „…Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“

siehe http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html

Vorurteile I

- Veränderungen von Haltungen: Ablehnung vor allem auf der emotionalen (affektiven) Ebene
- Unterschiede ohne stereotype, vorurteilsbesetzte Zuschreibungen berücksichtigen
- Wissenslücken befördern Vorurteile.
- Ein positives Schulklima, verankerte Konzepte zu Mobbing und Beschwerdemanagement befördern respektvolle Haltungen.

Vorurteile II

- Durch Informationen über die Themen entwickeln Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachkräfte eine Haltung der Toleranz.
- Die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten sowie Homo- und Bisexualität müssen als Querschnittsthemen für die Gestaltung des Alltags der Einrichtung wahrgenommen werden.
- Lernanlässe sollten in Inhalten, Methoden und Materialien Vielfalt abbilden.

Trans*/Inter*Personen

Trans*- und Inter*Personen

- sind häufig Diskriminierung und Mobbing ausgesetzt.
- gelten weiterhin als Abweichung und als nicht existent.
- stellen in der Regel früh fest, dass sie nicht der Norm entsprechen.

In pädagogischen Einrichtungen muss stärker berücksichtigt werden, dass es Kinder und Jugendliche gibt, die der einfachen Zuordnung „Mädchen“ oder „Junge“ nicht entsprechen.

Was können Pädagog_innen tun (I) ?

Um eine Trans*Person zu unterstützen sollten Sie

- ihren Wunsch nach Anerkennung von Vornamen und Geschlecht respektieren, indem Sie sie ganz selbstverständlich mit ihrem neuen Vornamen ansprechen, die entsprechenden Personalpronomen verwenden und evtl. andere, die dies nicht tun, korrigieren;
- darauf achten, dass von Klassenlisten bis zu Zeugnissen der neue Name verwendet wird;
- im Team Möglichkeiten der Mobbingprävention und gegebenenfalls Interventionsmöglichkeiten beraten und umsetzen.

Was können Pädagog_innen tun (II)

Um eine Trans*Person zu unterstützen sollten Sie

- Möglichkeiten (ohne Zwang) zur vollständigen Integration im Schulalltag, insbesondere im Sportunterricht und auf Klassenfahrten, schaffen;
- bei Bedarf Peer-to-Peer Kontakte für Jugendliche und Eltern vermitteln.

Herausforderungen

- kritische Nachfragen
  - Randgruppenthema? >Überforderung?
  - Position
  - „Werbung“ für „unnatürliche“ Orientierungen
- Zuschreibungspraxis:
  Fachkräfte, die LSBTI*Themen aufgreifen, stellen ihre eigene Biografie in den Mittelpunkt
- Öffentlichkeit: die „Homoeinrichtung“
- Hypothese von pädagogischen Fachkräften: Kinder und Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte werden überfordert.

LSBTI*freundliche Einrichtungen – Gelingensfaktoren

- „Allianzen“ mit heterosexuellen Kolleg_innen
- Befürwortung durch die Leitung
- Zusammenarbeit mit Eltern
- Mitgestaltungsmöglichkeiten der Kinder und Jugendlichen
- Nutzung von Fortbildungsangeboten intern und extern
- Sichtbarkeit des Themas
- eindeutige Positionierung zu Grund- und Menschenrechten
- Intervention bei Diskriminierung

Handlungsebenen

- **Haltung der Fachkräfte**

- **„lsbti*freundliches Klima“ in der Einrichtung**
  - Leitbild
  - Partizipation
  - Zertifizierung, z.B. Schule ohne Rassismus
  - Antidiskriminierungsmanagement, Beschwerdeverfahren
  - Sichtbarkeit: Beratungsangebote, CSD-Fahne…

Kontakt

Beate Proll
Abteilungsleiterin LIB

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
Abteilung Beratung – Vielfalt, Gesundheit und Prävention
Felix-Dahn-Straße 3, 20357 Hamburg
Telefon: + 49 40 428842 - 740
E-Mail: beate.proll@li-hamburg.de

http://li.hamburg.de/vielfalt
https://li.hamburg.de/trans-intergeschlechtlichkeit/

Danke fürs Zuhören!