

Gute Rahmenbedingungen

von Pädagogik im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

Iven Saadi & Katharina Debus, Dissens – Institut für Bildung und Forschung
erarbeitet im Projekt *Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt*, September 2019

Vorbemerkungen

„Sowas haben wir hier nicht.“ „Bei uns gibt es keine Diskriminierung.“ „Das ist nicht unsere Aufgabe.“

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sowie generell gesellschaftliche Vielfalt sind in der Bildung sowie Kinder- und Jugendhilfe durchgängig präsent, werden aber – ebenso wie diskriminierende Handlungen und Strukturen – oft übersehen. Im Sinne des Rechts auf Bildungsteilhabe, Inklusion, individuelle Förderung und Nicht-Diskriminierung sollten diese Themen daher durchgängig im Querschnitt berücksichtigt und auch regelmäßig gezielt adressiert werden. Ein fachlich fundierter Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung ist ein wichtiger Gelingensfaktor für Bildung sowie Kinder- und Jugendhilfe. Dabei hat es sich als besonders wirksam erwiesen, wenn die Regelstrukturen der Schule und Kinder- und Jugendhilfe eng miteinander sowie mit spezialisierten Trägern, Vereinen und Expert*innen zusammenarbeiten.

Die Realität sieht anders aus: Bei allen Fortschritten der letzten Jahre findet sowohl in den Regelstrukturen als auch in den spezialisierten Kontexten die pädagogische Arbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt oft unter sehr prekären Bedingungen statt. Die Probleme reichen von mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung der Wichtigkeit des Themas sowie zum Teil massiven Angriffen verschiedener rechter Gruppierungen über ebenso mangelnde Anerkennung in pädagogischen Institutionen, mangelnde Ausstattung mit Ressourcen, geeigneten Materialien und Rückendeckung für die Engagierten, bis hin zur Vernachlässigung des Themas in der Fachkräfte-Aus- und Weiterbildung.

Bei noch so viel Engagement der Fachkräfte steht und fällt das Gelingen nachhaltiger pädagogischer Arbeit zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt mit den Rahmenbedingungen. Daher stellen wir im Folgenden unsere Analyse von Rahmenbedingungen vor, die sich im Laufe unserer langjährigen Arbeit mit Fachkräften und Jugendlichen als notwendig für eine fachlich fundierte Pädagogik im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt erwiesen haben. Aufgrund des pädagogischen Fokus unseres Projekts legen wir dabei das Hauptaugenmerk auf pädagogische bzw. Bildungs-Kontexte. Vieles kann und sollte auf weitere Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe übertragen werden. Darüber hinaus sollten Ungleichheits- und Diskriminierungsthemen nach Möglichkeit intersektional bearbeitet werden und es sind vielfältige Transfers auf andere Ungleichheitsthemen sowie deren Verschränkungen möglich und erwünscht.

Recht & Richtlinien

„Aber da gibt es doch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, reicht das nicht?“

Um alle Institutionen und Fachkräfte in die Verantwortung zu nehmen und engagierten Fachkräften den Rücken zu stärken, bedarf es expliziter und genau bestimmter, d.h. konkreter und niedrigschwelliger Regelungen zur Durchsetzung des Rechts von Kindern und Jugendlichen auf diskriminierungsfreie Bildung im Allgemeinen sowie in Bezug auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt und entsprechende Fördergebote in Bildungsgesetzen und KJHG.

Die diskriminierungskritische Bearbeitung des Themas geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sowie Interventionen bei Diskriminierung sollten verbindlich in Rahmenlehrplänen, Förderplänen, Einrichtungsleitlinien und weiteren staatlichen und institutionellen Richtlinien festgeschrieben werden.

Zur Durchsetzung des Rechts, nicht diskriminiert zu werden, sollten in den einzelnen Institutionen, lokal sowie überregional unabhängige Beschwerdestellen in Abstimmung mit Selbstorganisationen eingerichtet werden, die mit ausreichenden Befugnissen und Ressourcen ausgestattet sind.

Ausstattung und nachhaltige finanzielle Aufstellung

*„Ihr kennt doch unsere Personal- und Finanzlage, könnt Ihr das nicht nebenbei machen?“
„Das ist doch politisches Engagement, dafür wird man halt nicht bezahlt. Ihr lernt doch auch viel dabei.“*

Ein System, in dem Fachkräfte und Träger nur unter Selbstausbeutung gute Arbeit machen können, führt zu Kompetenzverlust durch Abwanderung, häufige Personalwechsel und inneren Rückzug. Die Arbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt muss in einer Weise nachhaltig ausgestattet werden, die den Auf- und Ausbau von Kompetenzen, die Vernetzung und Kooperation verschiedener Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe und Bildung sowie die nachhaltige Implementierung fachlich fundierter Konzepte erlaubt. Dazu gehören unter anderem:

- In allen Systemen: Personelle Voraussetzungen für qualitätssichernde Aufgaben jenseits der direkten Arbeit mit Adressat*innen schaffen, u.a. kollegialen Austausch, Fallbesprechungen, institutionelle Kooperation und Vernetzung, Kommunikation mit externen Expert*innen wie Selbstorganisationen etc.
- In den Regelstrukturen:
 - Freistellung engagierter Fachkräfte für Qualifizierung.
 - Ausstattung von Fachkräften mit Stundenkontingenten für die Entwicklung, Umsetzung und Auswertung von Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie zur Berücksichtigung der Bedarfe von Lsbtiqap+ Adressat*innen im Querschnitt.
 - Ermöglichung spontaner Veränderungen in Abläufen, um Interventions- oder Beratungsbedarfen gerecht zu werden.
 - Angemessene Bezahlung der Fachkräfte für professionelle, spezialisierte Arbeit.
- In freien Trägern bzw. bei Drittmittelfinanzierung in den Regelstrukturen:
 - Langfristige Finanzierung von Maßnahmen und Projekten bei geringem bürokratischem bzw. Kofinanzierungsaufwand.
 - Planbarkeit der Förderung.
 - Lückenlose Finanzierung, um Kompetenzverlust durch Personalwechsel vorzubeugen.
 - Angemessene Bezahlung der Fachkräfte für professionelle, spezialisierte Arbeit – diese Arbeit sollte nicht primär von unbezahlten, ehrenamtlichen Freiwilligen getragen, sondern dem (formellen und informellen) Qualifizierungsgrad entsprechend angemessen entlohnt werden.
- Bei der Buchung freiberuflicher Mitarbeiter*innen:
 - Honorare sollten so bemessen sein, dass sie entsprechend dem (informellen und formellen) Qualifikationsgrad die Auftragnehmer*innen fest angestellten Mitarbeiter*innen gleichstellen. Es sollten also in Honoraren Vor- und Nachbereitungs- sowie Besprechungszeiten ebenso berücksichtigt werden wie Altersvorsorge, Gesundheitsvorsorge, Urlaube, Krankheitstage und Qualifizierungskosten.
 - Wenn wesentliche Teile der Maßnahmen durch ein freiberufliches oder ehrenamtliches Team getragen werden, sollte der Träger zu deren Qualifizierung beitragen.

Anerkennung, fachliche Standards & Qualifizierung

„Das ist doch so ein Sonder-Thema, müssen wir das überhaupt machen?“

„Wir sollen was zu sexueller Vielfalt machen. Du hast mir doch neulich erzählt, dass Du schwul bist, willst Du nicht Deiner Klasse was dazu erzählen?“

„Wir haben bei uns ein massives Mobbingproblem gegen eine trans Schülerin und wissen nicht mehr weiter. Kommt doch mal für drei Stunden und löst das Problem.“*

Pädagogik im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie auch zu anderen Diskriminierungsthemen wird einerseits oft als nebensächliches Thema abgetan. Selbst wenn diese Themen bearbeitet werden, fehlen oft der Einblick und die Qualifizierung sowie genügend zeitliche und personelle Ausstattung, um dies in fachlich fundierter Weise zu tun. Oft werden nach jahrelanger Untätigkeit Expert*innen zu Kurzzeit-Feuerwehr-Einsätzen eingeladen, wenn eine Problemlage so eskaliert ist, dass es langfristiger Interventionen bedürfte. Die pädagogische Arbeit im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie zu anderen Diskriminierungsthemen muss gesellschaftlich, durch politische Strukturen sowie durch Leitungskräfte als fachlich anspruchsvolle Arbeit ernstgenommen und anerkannt werden. Sie bedarf der systematischen Qualifizierung. Dazu gehört unter anderem:

- Die fachliche Absicherung der Arbeit durch die Finanzierung von Konzeptentwicklung und Qualifizierung.
- Die Beauftragung qualifizierter Fachkräfte und die Qualifizierung aller Fachkräfte.
- Die symbolische und finanzielle Anerkennung engagierter Fachkräfte und ehrenamtlicher Engagierter.
- Die verpflichtende Einbeziehung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie generell von Vielfalt und Diskriminierung als wesentliche Querschnittsthemen in Bildung sowie Kinder- und Jugendhilfe und als Schlüsselqualifizierungen in Studien- und Ausbildungsgängen.
- Langfristig angelegte pädagogische Konzepte, die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt mit ausreichend zeitlicher Ausstattung als Querschnittsthemen verankern und regelmäßig fokussiert in einer Kooperation von Regelstrukturen und spezialisierten Trägern/Expert*innen bearbeiten, noch bevor eventuelle Diskriminierungssituationen sichtbar werden.
- Anpassung der Kriterien für Studiengangs- und Ausbildungsakkreditierungen an eine angemessene Berücksichtigung pädagogischer Themen im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie Diskriminierung und Vielfalt im Allgemeinen.
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die in Umfang und Qualität fachlichen Wirkungsanforderungen entsprechen.

Leitung und Personalführung

„Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt? Darum kümmert sich bei uns die Frau Kleinau, die ist lesbisch.“

Oft wird die Verantwortung für einen aktiven Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Pädagogik an einzelne engagierte Fachkräfte delegiert, die meistens selbst von Diskriminierung im Themenfeld betroffen sind. In Leitungsqualifizierungen wird nur selten ein kompetenter Umgang mit dem Thema sowohl konzeptionell als auch in der Personalführung vermittelt. Die Arbeit zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie zum Abbau von Diskriminierung in Pädagogik und Bildung muss als Leitungsaufgabe etabliert werden. Dies beinhaltet unter anderem:

- Führungskräfte-Qualifizierungen unter besonderer Berücksichtigung von Leitungsverantwortung zur Umsetzung von Vielfaltsorientierung und Antidiskriminierung in Bildungsinstitutionen. Dazu gehören unter anderem die Vermittlung von Basis-Wissen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt und die Bearbeitung spezifischer Fragestellungen rund um Pädagogik und Personalführung im Themenfeld.

- Verankerung von Diversitätsorientierung im Allgemeinen und im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt als Aufgabe für alle Mitarbeiter*innen inkl. des Leitungspersonals und entsprechende Aufnahme von Vielfalts- und Antidiskriminierungskompetenzen in Anforderungsprofile und Auswahlverfahren.
- Einstellungspolitik, mit der angestrebt wird, die gesellschaftlich existierende Vielfalt auch innerhalb der Institution und ihrer Mitarbeiter*innenschaft abzubilden.
- Implementierung der Arbeit für die Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, von Interventionen bei Diskriminierung sowie der Berücksichtigung der Bedarfe (auch nicht geouteter) Lsbtiqap+ Adressat*innen als Querschnittsaufgabe aller Mitarbeiter*innen sowie im Einrichtungsleitbild.
- Anerkennung und Unterstützung für Mitarbeiter*innen, die sich inklusiv im Themenfeld engagieren.
- Rückendeckung für Fachkräfte, die wegen ihres inklusiven und diskriminierungskritischen Handelns von Kolleg*innen, Eltern, Adressat*innen oder institutsfremden Akteur*innen angegriffen werden. Bereitstellung von Ressourcen zur Be- und Verarbeitung solcher Angriffe.
- Bedarfsgerechte Unterstützung von Lsbtiqap+ Fachkräften bei Coming-Out oder Fremddoutings, ohne Druck zu entweder Verheimlichung oder Coming Out auszuüben. Respekt für das Selbstbestimmungsrecht der Fachkräfte (z.B. Coming-Out oder nicht, Namen, Pronomen, vergeschlechtlichte Ansprache etc.).
- Keine Delegation des Themas an als Lsbtiqap+ geoutete Fachkräfte, aber Anerkennung für ihre Expertise.
- Wissen um die Sensibilität des Themas in Bezug auf Diskriminierungswiderfahrnisse und -risiken für Fachkräfte und Adressat*innen. Bereitschaft zu Suchbewegungen in Bezug auf nicht-diskriminierendes Handeln in komplexen Situationen. Bereitschaft zu bedarfsgerechtem, flexiblem Handeln, auch wenn es Routinen herausfordert.
- Sensibler Umgang mit den persönlichen Belastungen, die mit der Arbeit zum Thema einhergehen können, insbesondere wenn mit biografischen Ansätzen gearbeitet wird (also: LSBTIQAP+ erzählen von ihren Erfahrungen), aber auch z.B. im Umgang mit diskriminierenden Handlungen. Wertschätzung sowie Bereitstellung von kollegialen und professionellen Beratungsangeboten.
- Schaffung von Arbeitsbedingungen für Leitungspersonal, welches die Unterstützung engagierter Fachkräfte erleichtert. Wertschätzung für Leitungskräfte, die in dieser Hinsicht gute Arbeit leisten.
- Systematische Organisationsentwicklung hin zu diversitätsorientierten und diskriminierungssensiblen Institutionen im Allgemeinen und in Bezug auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt inkl. entsprechender Ressourcenausstattung zur Begleitung solcher Prozesse.

Einrichtungsausstattung

*„Für den Neubau ist schon so viel zu bedenken, für neomodische Toilettenkonzepte haben wir keine Zeit.“
„Das ist doch eine Minderheit, das geht jetzt wirklich so weit, die so zu berücksichtigen. Außerdem gibt das Stress mit den Eltern.“*

Die Ausstattung von Einrichtungen in Bezug auf Materialien, Dekoration, Inneneinrichtung etc. ist ein wesentlicher Gelingensfaktor inklusiver, nicht-diskriminierender Pädagogik im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt und darüber hinaus. Mängel auf dieser Ebene ziehen vielfältige Probleme nach sich, die durch einzelne Fachkräfte kaum aufzufangen sind. Verschiedene Ebenen von Vielfalt sowie Präventionsansätze bzgl. Gewalt und Diskriminierung sollten daher querschnittsmäßig bei Fragen von Einrichtung und Ausstattung berücksichtigt werden. Für eine qualifizierte und nicht-diskriminierende Arbeit zum Thema geschlechtlicher und sexueller Vielfalt braucht es unter anderem:

- Informationsmaterialien zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, die ohne Outing-Risiko einsehbar sind.
- Ergänzungsmaterialien zu nicht-inklusive Lehr-/Lern-Materialien sowie inklusive Materialien. Dafür sollten Fachkräfte unter anderem mit Zeit ausgestattet werden, Materialien zu sichten und zu bestellen sowie selbst Materialien neu-/weiterzuentwickeln.

- Poster, Plakate etc., die für Sichtbarkeit des Themas sorgen, Gesprächsanlässe schaffen und auf spezialisierte Angebote hinweisen.
- Angstorte sollten identifiziert und konsequent abgebaut werden. Fachkräfte brauchen hierfür entsprechende Aufträge und Ressourcen.
- Flexible und bedarfsgerechte Lösungen der Inneneinrichtung sowie bei Abläufen im Umgang mit zweigeschlechtlichen Einteilungen, die diskriminierende Wirkung haben können, u.a. in Bezug auf Personaltoiletten, Adressat*innen-Toiletten, Umkleiden, Übernachtungsregelungen etc.
- Räumliche Ausstattung, die vertrauliche Beratungsgespräche in einem professionellen Rahmen erleichtert/ermöglicht.

Kooperationen und Netzwerke

„Honorare? Wir dachten, Ihr seid froh, wenn wir Euch als Beratungsstelle in die Projektwoche einladen.“

Aufgrund mangelnder Ausstattung, gegenseitiger Kontakte sowie (bezahlter) Zeit für Vernetzung, arbeiten verschiedene Systeme im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt oft nebeneinander her, anstatt systematisch zusammenzuarbeiten. Punktuelle Zusammenarbeiten sind immer wieder von Spannungen geprägt und von Machtverhältnissen zwischen der verschiedenen Systemen sowie allseitiger Überlastung durchzogen. Die fachlich fundierte Arbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt erfordert die gut ausgestattete arbeitsteilige Kooperation verschiedener Systeme. Dafür bedarf es unter anderem:

- Entsprechende Aufträge und Ausstattung in den Regelsystemen frühkindliche Erziehung/Bildung und Schule.
- Entsprechende Aufträge und Ausstattung in den Regelsystemen der Kinder- und Jugendhilfe.
- Entsprechende Aufträge und Ausstattung in der Fachkräfte-Aus-/Weiter-/Fortbildung.
- Rechtliche und finanzielle Anerkennung der Expertise von außerschulischen Bildungsträgern zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt.
- Rechtliche und finanzielle Anerkennung der Expertise von Lsbtiqap+ Selbstorganisationen, Beratungsstellen und Jugendzentren.
- Einrichtung und Förderung von institutionsspezifischen, lokalen und überregionalen Beratungs- und Beschwerdestellen zu Diskriminierung im Kontext geschlechtlicher und sexueller Vielfalt und darüber hinaus, sowohl für Fachkräfte als auch für Adressat*innen und Eltern.
- Ausstattung und Aufträge all dieser Systeme zu gelungenen Kooperationen, Fachaustausch und gemeinsamem Vorgehen zur bestmöglichen bedarfsgerechten Unterstützung ihrer Adressat*innen sowie diskriminierungsbezogener Fachkräfte.

Förderung durch:



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



HEINRICH BÖLL STIFTUNG
GUNDA WERNER INSTITUT
Feminismus und Geschlechterdemokratie



Heidehof
Stiftung



HEINRICH BÖLL STIFTUNG



Bildungs- und Förderungswerk
der GEW im DGB e. V.



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

