

Perspektiven. Gestalten. Zukunft.



Leitlinien

Arbeitskreis LGBTQIA*

Der Gesellschaft für Soziale Arbeit. München



Gesellschaft für Soziale Arbeit. München gGmbH

Brecherspitzstr. 8, 81541 München
Tel.: 089 44 77 89 80
Fax.: 089 44 77 89 49
info@gfsa-muenchen.de
www.gfsa-muenchen.de

Sitz der Gesellschaft: München
Geschäftsführung: Ulla Koschnick, Johannes Seiser
Amtsgericht München: HRB 278402
Finanzamt München: StNr. 143/237/31978
Mitglied im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband

Bank für Sozialwirtschaft München
IBAN: DE61 3702 0500 0007 8248 00
SWIFT/BIC: BFSWDE33XXX
Spenden: DE23 3702 0500 0007 8248 05

Wir sind ein Unternehmen der **Stiftung VFS Vielfalt. Fördern. Stiften.** www.vfs-stiftung.de

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage der GfSA	1
1.1 Selbstverständnis der GfSA	1
1.2 Fachlicher Hintergrund	2
2 Ziele und Handlungsperspektiven	2
2.1 Aufklärung und Antidiskriminierungsarbeit	2
2.2 Fortbildung Wissen und Haltung	3
2.3 Vermeidung heteronormativer Umgangsformen mit Klient:innen, im Team und in der Außendarstellung	4
2.4 LGBTQIA* Mitarbeiter:innen	4
2.5 Umsetzung in der GfSA	5
2.6 Umsetzung im Rahmen des AK LGBTQIA*	6
2.7 Eltern/Herkunftsfamilien/Bezugspersonen	6
2.8 Anerkennung, Schutz und Empowerment für junge LGBTQIA*	7
3 Glossar	8
4 Beratungsstellen/Einrichtungen	14
5 Weiterführende Links	16

Gesellschaft für Soziale Arbeit. München gGmbH

Brecherspitzstr. 8, 81541 München
Tel.: 089 44 77 89 80
Fax.: 089 44 77 89 49
info@gfsa-muenchen.de
www.gfsa-muenchen.de

Sitz der Gesellschaft: München
Geschäftsführung: Ulla Koschnick, Johannes Seiser
Amtsgericht München: HRB 278402
Finanzamt München: StNr. 143/237/31978
Mitglied im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband

Bank für Sozialwirtschaft München
IBAN: DE61 3702 0500 0007 8248 00
SWIFT/BIC: BFSWDE33XXX
Spenden: DE23 3702 0500 0007 8248 05

Auf Grundlage der Leitlinien der Stadt München von 2018:

https://www.miramue.de/files/pdf/Leitlinien_LGBT_Stadtjugendamt.pdf

1 Ausgangslage der GfSA. München

1.1 Selbstverständnis der GfSA. München

Die Gesellschaft für Soziale Arbeit. München (GfSA. München) ist ein in München und Umland tätiger Kinder- und Jugendhilfeträger, sowie Eingliederungshilfe. Wir arbeiten im ambulanten und stationären Bereich mit Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Familien. Wir arbeiten mit engagierten und professionell arbeitenden Fachkräften aus verschiedenen sozialen Berufen für die Menschen, die zu uns kommen und setzen uns für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit ein (Website GfSA. München).

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander und Achtung vor dem Anderssein ist die Basis unseres Handelns. Bei uns sind alle Menschen unabhängig von Herkunft, Weltanschauung oder sexueller Orientierung Willkommen. Trotzdem werden in der alltäglichen Arbeit LGBTQIA* Personen oft nicht sichtbar: Sie tauchen nicht auf, verstecken sich oder werden übersehen. Wenn aber LGBTQIA* Personen, die offen mit ihrer Identität umgehen, Probleme haben, werden ihre Schwierigkeiten oft ausschließlich auf ihre sexuelle oder geschlechtliche Identität zurückgeführt.

Unser Ziel ist es, auf all diese Personen, insbesondere auf junge LGBTQIA* zuzugehen, ihnen Schutz und emotionalen Rückhalt zu bieten, aber auch die Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die sie für ihre Entwicklung und die Verbesserung ihrer Lebenssituation brauchen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen alle Mitarbeiter:innen ein Bewusstsein für die Existenz von Vielfalt, aktuelle Problemlagen und gesellschaftliche Umstände entwickeln. Nur wenn in der GfSA. München eine Offenheit für Entwicklung und Transparenz herrscht, trauen sich auch unsere Klient:innen, ihre Probleme offen zu benennen.

1.2 Fachlicher Hintergrund

Junge Menschen durchlaufen in der Regel eine „heteronormative“ Sozialisation, d. h. sie lernen, dass es zwei eindeutige Geschlechter gibt. Sie lernen auch, dass mit der jeweiligen Geschlechterrolle untrennbar verbunden ist, Beziehungen und Sexualität grundsätzlich auf das andere Geschlecht hin zu orientieren. In der Regel werden diese Vorgaben als naturgegeben vermittelt und erscheinen so als nicht hinterfragbar.

Da heteronormative Erwartungen und Verhaltensmuster sowohl in der Herkunftsfamilie als auch in den gesellschaftlichen Betreuungs- und Bildungsinstitutionen allgegenwärtig sind, reagieren junge LGBTQIA* eher mit Angst und Unsicherheit, wenn sie ihre sexuelle oder geschlechtliche Identität erstmals wahrnehmen. Sie lehnen ihre Gefühle zunächst ab und verleugnen sie häufig sogar massiv. In der Folge erleben sie sich selbst als „nicht normal“ oder „gestört“ (internalisierte Homo-, Transfeindlichkeit). Trotz gesteigener Medienpräsenz des Themas haben sie immer noch oft das Gefühl, sie seien mit ihren Gefühlen und Wünschen allein auf der Welt. Gleichzeitig wird ihnen klar, dass von der Gruppe der Gleichaltrigen eher wenig Unterstützung zu erwarten ist, und sie befürchten massive negative Konsequenzen, falls ihr Anderssein bekannt wird. Wenn aber kein Einschreiten und keine konkrete Positionierung der Fachkräfte erfolgt, dann ist dies für junge LGBTQIA* ein weiterer Grund, in der Unsichtbarkeit zu verbleiben und sich noch mehr zurückzuziehen.

2 Ziele und Handlungsperspektiven

2.1 Aufklärung und Antidiskriminierungsarbeit

Die Einrichtungen der Gesellschaft für Soziale Arbeit, München versuchen mit strukturellen, personellen sowie organisatorischen Maßnahmen und im Zusammenwirken mit dem internen Arbeitskreis LGBTQIA* Diskriminierung entgegenzuwirken und zu verhindern. Zielsetzung ist es, diskriminierungsfreie Räume für Klient:innen sicherzustellen. Auf die Offenheit und Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird im Eingangsbereich der Einrichtungen, in der Selbstdarstellung, in Einrichtungskonzepten usw. hingewiesen, sodass für alle Menschen ersichtlich ist, dass sie willkommen sind, unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Identität und/oder ethni-

scher Herkunft. Mit einer intersektionalen Perspektive möchten wir die Wechselbeziehungen sozialer Ungleichheiten bzw. von Machtverhältnissen in den Blick nehmen und uns das Zusammenwirken mehrerer Unterdrückungsmechanismen bewusstmachen.

In Einrichtungen der GfSA. München wird auf eine Sprache geachtet, die der Vielfalt sexueller Identitäten (Geschlechtsidentität und sexuelle Identität) gerecht wird. Als wichtige Grundlage im pädagogischen Alltag dienen die Ansätze aus den Fortbildungsangeboten zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt durch die Stadt München (zum Beispiel mit Sub e.V. und LeTra e.V.) und deren schriftliche Ausarbeitungen zum Themenkomplex. Beim Auftreten von Diskriminierung werden von den Fachkräften (auch untereinander) unmittelbar und klar erkennbar Grenzen gezogen. Die Vorkommnisse werden der Situation angemessen thematisiert. Dies gilt auch, wenn es scheinbar keine persönlich Betroffenen für eine Beleidigung oder andere Diskriminierung gibt.

2.2 Fortbildung, Wissen und Haltung

Der AK setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeiter:innen pädagogisch qualifiziert mit jungen LGBTQIA*, Eltern und Regenbogenfamilien umgehen. Zum einen nimmt der AK selbst regelmäßig Fortbildungen in Anspruch, als dass er auch Fortbildungen für alle Mitarbeiter:innen durch externe Fachkräfte organisiert.

Wichtig ist auch, dass alle Mitarbeiter:innen die eigene Haltung sowie mögliche Stereotypen bzw. Vorurteile reflektieren. Der Austausch und die Beschäftigung mit der Thematik schafft Klarheit und Struktur. Dieser kann durch Teambesuche von AK-Mitgliedern auf Anfrage unterstützt werden.

2.3 Vermeidung heteronormativer Umgangsformen mit Klient:innen, im Team und in der Außendarstellung

Gender und sexuelle Identität sind nicht binär, sondern ein Spektrum. Dies sollte auch in der Arbeit mit Klient:innen, sowie der Außendarstellung und vor allem im Team beachtet und nach außen getragen werden. In der Beratung bzw. in allen Arbeitssituationen werden alle Klient:innen wertgeschätzt, unabhängig davon in welchen Beziehungs- und Familienformen sie auch leben.

Wir erkennen die Gleichwertigkeit vielfältiger Lebensweisen an. Beim Kennenlernen werden situationsabhängig die eigenen Pronomen vorgestellt und nach den Pronomen des Gegenübers gefragt. In der Außendarstellung auf allen Bildern und Medien, wie Flyer, Webseite o.Ä. wird genderneutrale Sprache verwendet, bei Bildern und Piktogrammen wird auf intersektionale Diversität geachtet und keine Stereotype abgebildet. In der Außendarstellung hat sich die GfSA. München für gendersensible Sprache auf den Doppelpunkt „:“ geeinigt (zum Beispiel Kolleg:innen). Im Mündlichen empfiehlt es sich anstelle des entsprechenden Satzzeichens eine kurze Sprechpause, den sogenannten „Glottisschlag“ einzufügen (siehe auch unter Punkt 3 Glossar, dort befinden sich auch Beispiele und Formulierungshilfen).

In der sozialen Arbeit begegnen uns meistens Menschen, die mehrfache Diskriminierungsformen erfahren. Diese intersektionale Perspektive muss in unsere Arbeit mit einfließen. Alle Fachkräfte haben den Anspruch, die eigene Haltung ständig neu zu reflektieren und weiterzuentwickeln, z.B. durch Workshops oder Fortbildungen.

2.4 LGBTQIA* Mitarbeiter:innen

Der AK LGBTQIA* versucht maßgeblich dazu beizutragen, dass die GfSA. München die fachliche Qualifikation aller Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrer jeweiligen sexuellen oder geschlechtlichen Identität betrachtet. Diese Gleichbehandlung trägt dazu bei, dass Mitarbeiter:innen ohne Angst vor Diskriminierung ihrer Arbeit nachgehen können. Zuschreibungen und Zuweisungen von Rollen und Arbeitsaufträgen sind nicht am persönlichen Hintergrund festzumachen. Die Vielfalt von verschiedenen Lebensweisen soll im Kollegium als Chance und Ressource gesehen werden.

Der AK setzt sich dafür ein, dass diese Haltung von der Geschäftsführung und Leitungsebene getragen und intern sowie extern vertreten wird.

Alle Mitarbeiter:innen, die sich durch ihr Team (inkl. Leitung) aufgrund ihrer sexuellen/geschlechtlichen Identität nicht geschützt fühlen, z.B. im Kontakt mit Klientel, können sich an die Beauftragten des AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetz) wenden. Die zwei beauftragten Personen, Katharina Kelterborn und Florian Lan, können per Mail über AGG@gfsa-muenchen.de kontaktiert werden. Der AK bietet für solche Konflikte Unterstützung für die betreffenden Mitarbeiter:innen.

Es wird darauf geachtet, dass sich bei Stellenausschreibungen auch LGBTQIA*-Bewerber:innen angesprochen fühlen, z. B. durch die Aufnahme eines Antidiskriminierungszusatzes und die Verwendung gendergerechter Sprache.

2.5 Umsetzung in der GfSA. München

Die Umsetzung und Sicherstellung einer unterstützenden und wertschätzenden Haltung gegenüber LGBTQIA* wird durch das Jugendamt im Rahmen der Planungsverantwortung im Arbeitsfeld sichergestellt. Dies wird in der Jugendhilfeplanung abgebildet und betrifft Fachkräfte der öffentlichen Jugendhilfe sowie Fachkräfte von Angeboten der Freien Träger für junge Menschen.

Werden für die Arbeit im Sinne dieser Leitlinien finanzielle Ressourcen benötigt, so werden diese in Abstimmung mit der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt. Zugleich wird ein angemessener und wertschätzender Umgang gelebt, um eine qualitativ hochwertige Arbeit mit jungen LGBTQIA* zu gewährleisten. Die GfSA. München implementiert das LGBTQIA*-Querschnittsthema in bestehende Vernetzungsgremien und fördert dieses im Rahmen ihrer Verantwortung.

Bereits bestehende Steuerungsstandards (Zielvereinbarungen, Leistungsbeschreibungen, Ausschreibungsrichtlinien, Jahresplanungsgespräche, Trägersauswahlverfahren, Vergabeverfahren etc.) sowie bestehende Qualitätssicherungsinstrumente (Hilfeplan, Anamnese, Dienstanweisungen) werden genutzt und bei Bedarf angepasst, beziehungsweise auf eine Änderung der entsprechenden Dokumente bei der auftraggebenden Institution hingewirkt.

2.6 Umsetzung im Rahmen des AK LGBTQIA*

Die Teilnehmenden des AK LGBTQIA* stehen als Ansprechpartner:innen für alle Kolleg:innen der GfSA. München bei Rückfragen und Belangen zur Verfügung, die das LGBTQIA* Themenspektrum umfassen. Diese können etwa Beratungen in der Fallarbeit und Vermittlungen zu entsprechenden Beratungsstellen, Hilfestellungen für gendersensible Sprache in Schriftstücken oder Kommunikation im Sinne der vorliegenden Leitlinien im Team oder im Allgemeinen sein.

Um gemäß des unter dem Punkt "1 Ausgangslage" genannten Selbstverständnisses in der GfSA. München gegenüber der LGBTQIA* Community Offenheit, Aufmerksamkeit und Akzeptanz zu fördern, Aufklärungsarbeit zu leisten und bei Diskussionen über eine geeignete Umsetzung in den einzelnen Abteilungen zu vermitteln, führt der AK LGBTQIA* nach Bedarf Teambesuche durch. In Vernetzungsgremien denken AK-Teilnehmende den Themenbereich LGBTQIA* mit.

Der AK LGBTQIA* steht im Austausch mit der Leitung, um eine passende Auseinandersetzung mit diesen Leitlinien zu fördern. Unter anderem formuliert der AK Empfehlungen für gendersensible Sprache oder gibt Feedback hinsichtlich einer adäquaten, die LGBTQIA* Community inkludierende und ansprechende Präsentation der GfSA. München nach außen.

In den regelmäßigen Sitzungen des AK LGBTQIA* halten sich die Teilnehmenden auf dem aktuellen Kenntnisstand über Entwicklungen des LGBTQIA* Themenspektrums, insbesondere in Bezug auf die adäquate Umsetzung der vorliegenden Leitlinien in der GfSA. München und sich ergebenden Handlungsbedarfen. Für Letztere werden nötige Arbeitsschritte geplant und von Repräsentant:innen des AKs zeitnah umgesetzt.

Ferner wird die umschriebene Umsetzung durch kontinuierliche Fortbildungsmaßnahmen unterstützt, wie im Punkt 2.2 "Fortbildung Wissen und Haltung" genannt. Zudem findet eine Vernetzung des AKs zu den entsprechenden Beratungsstellen der LGBTQIA* Community in München statt.

2.7 Eltern/Herkunftsfamilien/Bezugspersonen

Befinden sich Kinder oder Jugendliche gerade in der Auseinandersetzung mit ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität, sollte das familiäre/soziale Umfeld eine hilfreiche Stütze sowie Geborgenheit, Halt und eine sichere Umgebung bieten. Stellt dies eine Herausforderung dar, ist es

von besonderer Bedeutung, die Eltern von LGBTQIA* Jugendlichen im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe mit einzubeziehen. Die Aufgabe der Fachkräfte ist hierbei sensibel darauf zu reagieren und den Prozess der Jugendlichen und jeweiligen Eltern fachlich zu unterstützen. Stehen wiederum Kinder und Jugendliche vor der Herausforderung, mit einem Outing ihrer Eltern umzugehen, bieten die Fachkräfte der GfSA. München eine wichtige Anlaufstelle.

Regenbogenfamilien werden im Alltag mit heteronormativen Bildern und Rollenerwartungen konfrontiert. Dies bedarf eines sensiblen und reflektierten Umgangs von Seiten der Fachkräfte.

Eine Weitervermittlung an passende, weiterführende LGBTQIA*-Fachstellen kann zudem eine Unterstützung bieten. Allgemein berücksichtigen die Fachkräfte, dass nicht die Art der Familienform, sondern die Qualität entscheidend ist. Die Mitarbeiter:innen der GfSA. München achten darauf, bei internen, sowie externen Flyern und Materialien alle Familienformen, sowie geschlechtliche Identitäten zu berücksichtigen und zu benennen.

2.8 Anerkennung, Schutz und Empowerment für junge LGBTQIA*

Jugendliche und junge Menschen durchlaufen in ihrem Leben verschiedene Bewältigungsaufgaben, die zur Entwicklung der persönlichen Identität beitragen. Dazu gehört auch die Entwicklung der sexuellen und geschlechtlichen Identität. Aufgabe der Fachkräfte ist es dabei, die Bedürfnisse und die persönliche Entwicklung der jungen Menschen zu respektieren und zu stärken. Eine ganzheitliche Wahrnehmung sowie ein ressourcenorientierter Blick stehen im Mittelpunkt. Informationen hierzu sollen den jungen Menschen niedrigschwellig und offen zur Verfügung gestellt werden. LGBTQIA* Jugendliche sind in ihrer sexuellen und geschlechtlichen Entwicklung zudem frei, inwieweit Angehörige oder Fachkräfte in die Arbeit der Jugendhilfe und ein mögliches "Coming-out" einbezogen werden. Die Fachkräfte der GfSA. München kennen LGBTQIA*-spezifische Einrichtungen und Stellen, an die Jugendliche weitervermittelt werden können. Im Falle einer Kindeswohlgefährdung weiß die Landeshauptstadt München zudem über bestehende Schutzstellen oder Wohngruppen Bescheid, in denen eine diskriminierungsfreie Entwicklung möglich ist.

3 Glossar

Binär

Eine binäre Geschlechterordnung kennt nur zwei Geschlechter (männlich und weiblich), in die vermeintlich alle Menschen eingeordnet werden können. Wer sich in diesen nicht wiederfindet, ist „nicht-binär*“.

Coming Out

Mit Coming Out ist das eigene Erkennen und evtl. Bekanntmachen der sexuellen oder geschlechtlichen Identität gemeint. Es handelt sich dabei nicht um einen einmaligen Vorgang, sondern um einen langfristigen Prozess, der auch nie ganz abgeschlossen ist.

E-Mail-Signatur

Der AK LGBTQIA* empfiehlt folgende Signatur:

Die Geschlechtsidentität ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Wenn Sie sich mit obiger Anrede nicht zutreffend angesprochen fühlen, teilen Sie mir bitte mit, wie Sie angesprochen werden möchten und welche Pronomen ich für Sie nutzen darf.

Ich freue mich, wenn Sie für mich eine geschlechtsneutrale/weibliche (Frau/sie)/männliche (Pronomen: Herr/er) Anrede verwenden.

Wer kein Pronomen hat oder angeben möchte, lässt den hier kursiv gesetzten Satz einfach weg.

Gender (Rolle)

Als Gender oder Soziales Geschlecht werden Geschlechtsaspekte zusammengefasst, die eine Person in Gesellschaft und Kultur in Abgrenzung zu ihrem rein biologischen Geschlecht beschreiben.

Gendersensible Sprache

Die folgenden Informationen sind überwiegend aus dem Manual zur gendersensiblen Sprache am JFF "Gerne Sternchen!" zusammengefasst (*abrufbar unter https://www.jff.de/fileadmin/user_upload/jff/veroeffentlichungen/2021/JFF_ManualGenderSprache_2021.pdf*).

In der Regel lernen wir von klein auf im generischen Maskulinum zu schreiben und zu sprechen. Wir benutzen pauschal die männliche Form und alle Geschlechter sollen sich mitgemeint fühlen. Verschiedene Studien belegen jedoch, dass das generische Maskulinum nicht geschlechtsneutral interpretiert wird. Werden etwa umgekehrt bei Berufsbezeichnungen gegenüber Kindern auch weibliche Formen benutzt, können sich beispielweise Mädchen sowie Jungen häufiger vorstellen, den jeweiligen Beruf selbst auszuüben. Gleichzeitig befördert das Gendern das Bewusstsein, dass es in der Ansprache nicht nur um Frauen und Männer geht, sondern auch um alle, die sich nicht in diesen binären Kategorien verorten. Auf diese Weise kann Diskriminierung minimiert und unter Umständen unbeabsichtigter/unbewusster rein männlicher Bezug vermieden werden.

Fürs gelungene Gendern gibt es zwei allgemeine Empfehlungen:

Wir nutzen, wenn möglich, die neutrale Form, damit werden automatisch alle Personen angesprochen (z.B.: wir freuen uns über Zuwachs bei der *Mitarbeiterschaft*)

Wenn das nicht möglich ist, benutzen wir den Doppelpunkt „:“ (z.B.: wir suchen flexible *Mitarbeiter:innen*)

Es gibt aber noch viele Varianten, bei Neugierde und Unsicherheiten, gerne den AK LGBTQIA* anfragen. Beispiele können im Text unsere Leitlinien und vor allem im genannten Manual der JFF viele gefunden werden!

Eine Studie zur Lesegeschwindigkeit konnte übrigens nicht belegen, dass genderte Texte die Lesegeschwindigkeit signifikant beeinflussen.

Immer wieder begegnet uns die Frage, ob es denn nicht Wichtigeres gibt als gendersensible Sprache. Hier findet die Gleichbehandlungsanwaltschaft zusammengefasst eine schöne Antwort: je nach den eigenen Prioritäten vermutlich schon. Aber das Benutzen von gendersensibler Sprache verhindert Diskriminierung. Und alle die gendern, werden davon nicht abgehalten, Wichtigeres zu tun!

Folgend weitere Beispiele für geschicktes Gendern:

- *Neutrale Wörter benutzen* (Begriffe, bei denen weder im Singular noch im Plural ein Geschlecht direkt angesprochen wird):

Person(en)	Leute	Mensch(en)	die Teilnehmenden
-berechtigte	-kraft	die Moderation	alle

- *Plural bei Personenbezeichnungen:*
~~Ein:e flexible:r/der:die flexible Mitarbeiter*in~~ = Flexible Mitarbeiter:innen
- *Umschreibungen von Personenbezeichnungen* (macht Texte lebendiger und leichter zu lesen):
 - Es gab 20 Teilnehmer:innen = teilgenommen haben 20 Personen
 - Kursteilnehmer:innen = Alle, die am Kurs teilnehmen *oder* Wer am Kurs teilnimmt,...
 - ~~Rat eines Experten oder Fachmanns~~ = professioneller Rat
 - Herausgeber*innen = herausgegeben von
 - ~~Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollten...~~ = Bitte beachten Sie (*direkte Anrede*)
- *Zusammengesetzte Wörter*
 - ~~Einsteigerkurs~~ = Einstiegskurs (*Neuformulierung*)
 - Jugendleiterfortbildung = Fortbildung für Jugendleiter:innen (*Auseinanderziehen und gendern innerhalb des Wortes*)
- *Ersetzen von „man“* (wird oft mit Männern assoziiert, neben der stilistischen Verbesserung, werden mit der Benennung der Handelnden diese sichtbar)
 - ~~Man sollte gendersensibel schreiben~~ = Sie sollten gendersensibel schreiben *oder* bitte schreiben Sie... *oder* Wir bitten Sie,... (*direkte Anrede*)
oder Teammitglieder sollten gendersensibel schreiben (*Handelnde benennen*)

Perspektiven. Gestalten. Zukunft.



- ~~Gefahren kann man durch richtiges Verhalten vermeiden~~ = Gefahren lassen sich durch richtiges Verhalten vermeiden („lassen“ als Ersatz für „man“)

Weitere Beispiele und Genderwörterbuch:

- https://www.jff.de/fileadmin/user_upload/jff/veroeffentlichungen/2021/JFF_MannualGenderSprache_2021.pdf
- <https://geschicktgendern.de/>

Geschlechterrolle

Eine Geschlechterrolle ist im engeren die Verhaltensweise, die Summe von Verhaltensweisen, die in einer Kultur für ein bestimmtes Geschlecht als typisch gelten und Personen zugewiesen werden.

Geschlechtliche Identität

Die geschlechtliche Identität beschreibt die individuell empfundene Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, unabhängig von körperlichen Gegebenheiten.

Glottisschlag

Der Begriff „Glottisschlag“ bezieht sich auf die Verwendung des Gendersternchens*, des Doppelpunktes: und des Unterstrichs_ im Gebrauch der geschlechtergerechten Sprache. Das jeweilige Zeichen wird anstelle der generischen männlichen Form verwendet, um vielfältige Geschlechterformen mit einzubeziehen. Der Glottisschlag bezieht sich auf das Symbol des Sterns*, des Doppelpunktes: oder des Unterstrichs_, indem im Sprachgebrauch der Kehlkopf kurz geschlossen und dann geöffnet wird. Es ähnelt somit einer kurzen Sprechpause.

Heteronormativ

Heteronormativität bezeichnet eine Weltanschauung, in der nur zwei Geschlechter, das weibliche und das männliche existieren. Des Weiteren wird nach dieser Ideologie Heterosexualität als soziale Norm erachtet. Denn das biologische Geschlecht wird mit Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung und Geschlechterrolle gleichgesetzt. Non-binäre Personen und diverse Lebensweisen oder Partnerschaften von LGBTQIA* Personen werden pathologisiert und können mit Ausgrenzung sowie Diskriminierung einhergehen. Der Begriff Heteronormativität stammt aus der Queer-

Theorie und soll die Struktur der ausschließlich binären, heterosexuellen Gesellschaft kritisch hinterfragen.

Homophobie/Transphobie besser: Homo/Trans-Negativität oder Homo/Transfeindlichkeit

Homophobie und Transphobie bezeichnet diskriminierendes und ablehnendes Verhalten gegenüber lesbischen, schwulen oder bisexuellen Personen (Homophobie) sowie trans-, inter-, und non-binären Personen (Transphobie). Die Ausprägung von Homophobie oder Transphobie kann sich unterschiedlichen zeigen und geht von gedanklicher Ablehnung von z.B. gleichgeschlechtlicher Ehe bis hin zur aktiven Kontaktmeidung von z.B. homosexuellen oder trans-Personen. Im Zusammenhang mit dem Begriff der Heteronormativität gehen Menschen mit homophober oder transphober Weltanschauung von einer heteronormativen Gesellschaft als soziale Norm aus.

Der Ursprung des Begriffs beginnt im 20 Jhd., wo Homophobie, wie bei einer Phobie Erkrankung, eine Störung im Gehirn bezeichnete, die die betroffene Person nicht kontrollieren kann. Menschen mit homophober oder transphober Neigung empfinden jedoch keine unkontrollierbare Angst, sondern Abneigung, Feindseligkeit, Unsicherheit oder Ekel. Aus diesem Grund muss der Begriff kritisch hinterfragt werden und wird besser mit Homo/Trans-Negativität oder Homo/Transfeindlichkeit ersetzt.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt einfach ausgedrückt die Überlappung und gegenseitige Verstärkung verschiedener Formen von Diskriminierung. Dabei geht es um Diskriminierungsformen wie Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, religiöse Verfolgung, Homophobie, Transphobie, Behinder-tenfeindlichkeit/Ableismus und Disablismus, Altersdiskriminierung oder Klassismus. Sie werden nicht isoliert betrachtet, sondern in ihren Interdependenzen und Überkreuzungen. Das bedeutet, dass sie sich in einer Person nicht nur addieren, sondern zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen führen. Das bedeutet, ein queeres Arbeiterkind steht vor anderen Herausforderungen als ein queeres Akademikerkind. Eine Schwarze Frau macht andere Diskriminierungserfahrungen als ein Schwarzer Mann; eine trans Frau mit Rollstuhl andere als eine trans Frau ohne... Der Punkt dabei: Die Überlappung verstärkt die Ungerechtigkeit, Benachteiligung und Probleme.

LGBTQIA* einzelne Buchstaben -> junge LGBTQIA*

L steht für Lesbian/ Lesbisch - Frauen* die sich romantisch oder körperlich zu anderen Frauen* hingezogen fühlen

G steht für Gay/ Schwul - Männer* die sich romantisch oder körperlich zu anderen Männern* hingezogen fühlen

B steht für Bisexual/ Bisexuell - Personen die sich von mehreren, vielen oder allen Geschlechtern romantisch oder körperlich hingezogen fühlen

T steht für Transpersonen, Transmenschen, Transgender – Personen, die sich nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren

Q steht für Queer - Sammelbegriff für alle Menschen, die sich nicht mit heteronormativen Vorstellungen von Sexualität identifizieren oder dem binären Geschlechterkonzept zugehörig fühlen

I steht für Inter- Personen deren körperliches Geschlecht nach medizinischen Normen nicht explizit dem weiblichen oder dem männlichen Körper zugeordnet werden kann

A steht für Asexual/ Asexuell – Personen, bei denen kein Verlangen nach Sex vorhanden ist oder die sich nicht zu anderen Personen sexuell hingezogen fühlen

* dient als Platzhalter für weitere Geschlechtsidentitäten

Wenn wir in den Leitlinien von „junge LGBTQIA*“ sprechen, meinen wir alle Kinder*, jugendliche Personen und jungen Erwachsenen, die sich zu diesem Personenkreis zählen. Da die Einrichtungen der GfSA der Jugendhilfe zugehörig sind oder junge Erwachsene als Kernklientel haben, werden diese explizit angesprochen. Allerdings soll diese Bezeichnung ebenso verdeutlichen, dass das Gefühl von Zugehörigkeit zur LGBTQIA* Community in allen Lebensabschnitten und –altern entstehen und demensprechend jederzeit ein Thema werden kann.

Nicht-binär*

Nicht-binäre* Menschen fühlen sich weder als Mann noch als Frau. Viele nicht-binäre* Menschen verorten ihre Geschlechtsidentität zwischen männlich und weiblich, sie sind weder ganz männlich noch ganz weiblich, bzw. weder immer männlich noch immer weiblich. Es gibt nicht-binäre* Ge-

schlechter, die völlig unabhängig von den Konzepten „Mann“ und „Frau“ sind. Als Synonyme werden im deutschsprachigen Raum häufig auch die englischen Begriffe: „non-binary“ oder „genderqueer“ verwendet.

Regenbogenfamilie

Regenbogenfamilien sind Familien mit Kind(ern), in der mindestens ein Elternteil lesbisch, bischul, trans, nicht-binär oder inter bzw. der nicht cis und/oder hetero ist. Hier gibt es verschiedene Konstellationen, zum Beispiel: ein Frauenpaar mit Kind(ern), ein Männerpaar mit Kind(ern), ein Frauenpaar mit einem schwulen Mann als Vater und dem / den gemeinsamen Kind(ern), ein Frauenpaar und ein Männerpaar mit dem / den gemeinsamen Kind(ern), nicht-binäre Elternpaare mit Kind(ern) usw.

Sexuelle Identität

Sexuelle Identität ist die heute gängige Bezeichnung dafür, von welchen Menschen sich eine Person emotional-sexuell überwiegend angezogen fühlt (siehe heterosexuell, lesbisch, schwul, bisexuell). Oft wird synonym der Begriff „Sexuelle Orientierung“ verwendet. Am Begriff „Orientierung“ wird allerdings kritisiert, dieser lege nahe, dass ein Mensch sich völlig frei aussuchen könne, von welchem Geschlecht er/ sie sich angezogen fühlt.

4 Beratungsstellen/Einrichtungen

Beratungsstellen

- Imma e.V. (Initiative für Münchner Mädchen*)
- KIBS – Kinderschutz München e. V. (Beratungsstelle für Jungen*/ junge Männer* sexualisierte Gewalt)
- Sub e.V. schwules Kommunikationszentrum (Beratungsstelle für schwule Männer)
- LeTRa Lesbenberatung
- Trans*Inter*Beratungsstelle
- Diversity München (auch Diversity Café)
- LesMamas e.V. (Lesbische und queere Frauen mit Wunschkindern und Kinderwunsch)

- Münchner Regenbogen Stiftung
- Aufklärungsprojekt München
- Marikas (Beratungsstelle für anschaffende junge Männer in München)
- TransMann e.V.

Einrichtungen

- Diversity – Jugendzentrum
- Café Regenbogen – Unterstützung zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen mit und ohne HIV-Erkrankung
- Wilma - Die Gruppe für junge lesbische und bisexuelle Frauen zwischen 18 bis 27 Jahren, die gerne was gemeinsam unternehmen und neue Leute kennenlernen.
- JuLes - Die JuLes sind eine offene Freizeitgruppe für lesbische und bisexuelle Mädels von 14 bis 19 Jahren.
- JUNGS - Die JUNGS sind eine offene Jugendgruppe für schwule, bisexuelle und bi-neugierige Jugendliche im Alter von 18 bis 27.
- Youngsters - Die youngsters sind Deine Jugendgruppe für schwule, bisexuelle, queere und neugierige Jungs bis 19 in München und Bayern.
- Bi.Yourself - Don't dream it, Bi it. Die Gruppe für alle Bisexuellen bis 27 Jahren.
- frienTS - Für junge Trans* zwischen 14 und 27 Jahren, die gerne was gemeinsam unternehmen und neue Leute kennenlernen. Trans*Mädels und Trans*Jungs sind gleichermaßen willkommen und natürlich auch Leute, die noch nicht so recht wissen, wohin die Reise geht
- enBees - Die Gruppe für alle nicht-binären Personen bis 27 Jahre. Du identifizierst dich als nicht-binär, findest dich im binären Geschlechtersystem nicht wieder oder hinterfragst deine Geschlechtsidentität dahingehend? Dann bist Du hier richtig.
- refugees@diversity - Gruppe für junge LGBTIQ* Geflüchtete
- NoDifference! - Die queere Veranstaltungsgruppe in München, NoDifference! organisiert Parties, Poetry Slams und andere Veranstaltungen.
- plusPOL - Gruppe für junge HIV-Positive bis 30 Jahre.

- JuLeZ (Junge Lesben bei Zora) ist ein Angebot für Mädchen* und junge Frauen* bis 27 Jahre, die sich zum gleichen Geschlecht hingezogen fühlen. Hierbei spielt es keine Rolle, ob du dich als lesbisch, bisexuell, trans* oder queer bezeichnen würdest. Bei uns hast du die Möglichkeit mit anderen Mädchen* und jungen Frauen* in Kontakt zu kommen, denen es genauso geht. JuLeZ bietet verschiedene Veranstaltungen im Monat an.
- Rosa Alter – Für Senior:innen aus der LGBTQIA*-Community

5 Weiterführende Links

Studien

- Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München „Da bleibt noch viel zu tun“ https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:3beac935-7d1b-40ee-afe5-a5d1fd3bffb5/jughilfe_broschuere.pdf
- Coming-out - und dann ...?!
Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland (Studie von Claudia Krell, Kerstin Oldemeier)
<https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/coming-out-und-dann/ergebnisse.html>

Aktionen und Angebote

- Mit der "Wir sind für Dich da" - Aktion bieten wir für Euch viele Informationen über Aktionen, Angebote, Veranstaltungen und Gruppen, die sich speziell an lesbische, schwule, bi, trans*, inter*, queere und non-binäre Jugendliche wenden - und natürlich an Jugendliche, die sich da noch nicht so ganz sicher sind. www.wirsindfuerdichda.org
- Glitch Bookstore – Queerfeministischer Buchladen, Safe Space und Veranstaltungen