

VON DER EINLADUNG BIS ZUR VERABSCHIEDUNG - VERANSTALTUNGEN QUEERINKLUSIV PLANEN UND DURCHFÜHREN

Dr. Silke Obenauer

Evangelische Erwachsenenbildung Karlsruhe,
Fachgruppe Antidiskriminierung der Ev. Landeskirche in Baden

Raphaela Soden (keine Pronomen)

Dipl.-Theolog*in, Dipl. Sozialpädagog*in, Trainer*in für Diversity und Social Justice,
Bildungsreferent*in im Erzb. Seelsorgeamt Freiburg,
Vorstandsmitglied von OutInChurch e.V.



Mit welcher Anrede
fühlen Sie sich
während unserer
gemeinsamen Zeit
wohl und sicher?

(Anrede; duzen/Siezen; Pronomen)

Beispiel für Anmoderation: Mir ist es wichtig, dass wir wissen, wie wir uns gegenseitig anreden und über einander reden können. Darum bitte ich Sie, Ihre Anrede und Ihre Pronomen zu nennen. Mit Anrede meine ich nicht unbedingt Ihren Namen, sondern das, wie Sie konkret hier während unserer gemeinsamen Zeit angesprochen werden wollen, z. B mit Susi oder Herr Müller oder Sr. Claudia oder Frau Pfarrer oder Jona Meier oder...

Wollen Sie geduzt oder gesiezt werden?

Mit den Pronomen meine ich: Wie wollen Sie, dass über Sie gesprochen wird, also "Maria hat gerade dies und das gesagt. Ich stimme ihr zu." oder "Noah hat vorhin ja auf xy hingewiesen. Ich finde Noahs Beobachtung interessant." oder "Klaus ist gerade kurz draußen. Ich nehme das Handout für them mit."

Weder Anrede noch Pronomen sagen dabei was über Ihr Geschlecht aus. Es geht einfach darum, wie wir hier miteinander gut kommunizieren können.

ABLAUF

- Kleiner Input: Was ist Heteronormativität?
- Interaktion
- Konkret: Queer-sensibel Veranstaltungen planen
- evtl. poetischer Schluss

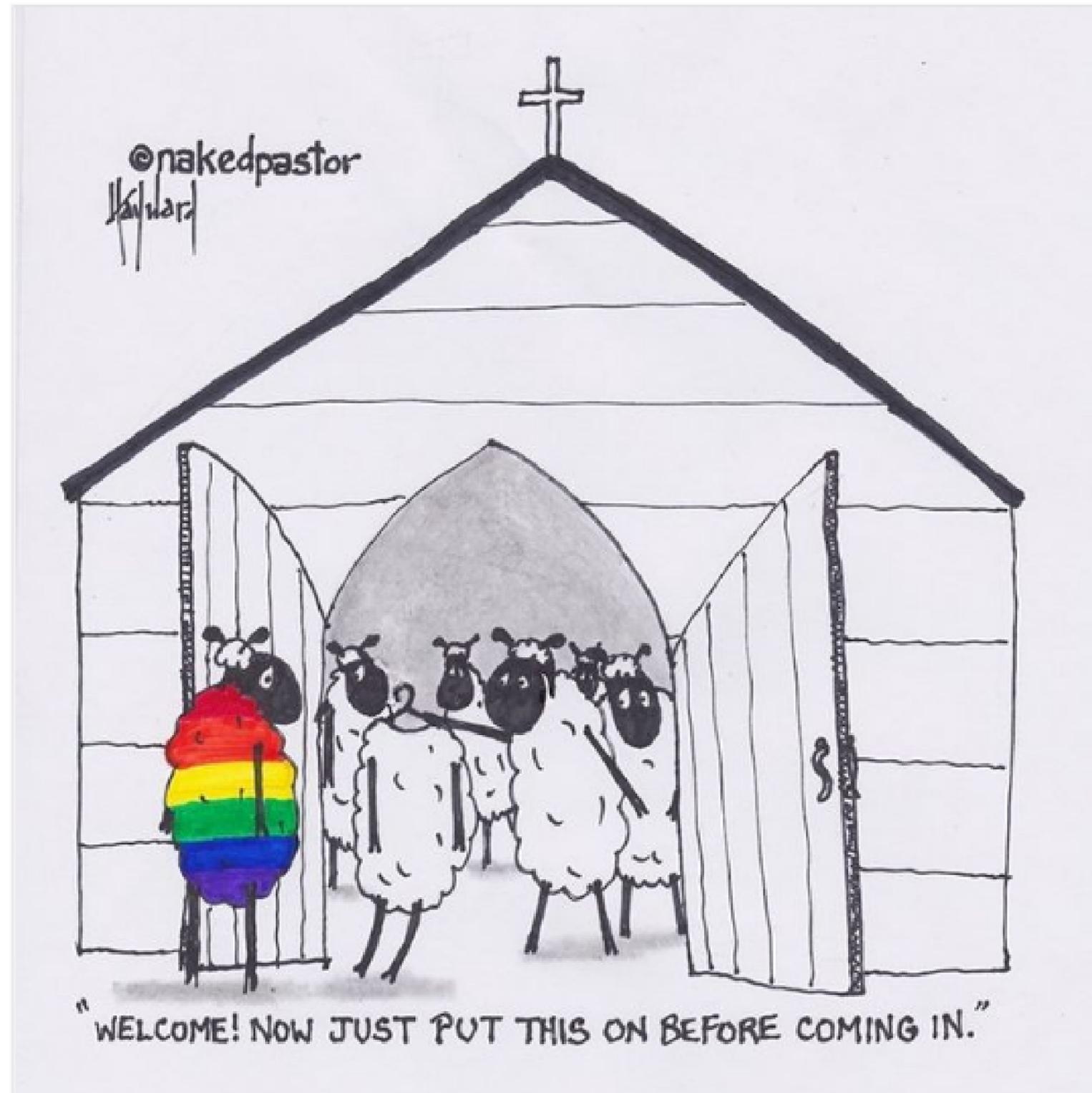
HETERONORMATIVITÄT

= binäres Geschlechtersystem, das alle gesellschaftlichen Normen, Vorstellungen, Diskurse, Praxen durchzieht



gender line - do not cross!





“Herzlich Willkommen! Ziehen Sie das nur noch über, bevor Sie reinkommen.”



**ES GEHT NICHT DARUM,
DASS ALLE WILLKOMMEN SIND.**

**ES GEHT DARUM,
DASS SICH MÖGLICHST ALLE
AUCH WILLKOMMEN FÜHLEN KÖNNEN.**

DISKRIMINIERUNG

Mikroaggressionen

alltägliche, subtile, absichtliche - und oft auch unabsichtliche - Interaktionen oder Verhaltensweisen, die eine Art von Voreingenommenheit/Vorurteil gegenüber historisch marginalisierten Gruppen vermitteln (Kevin Nadal, Ph.D.)

Beispiele in Bezug auf trans*/nichtbinäre Menschen:

- falsche Pronomen / misgendern
- nach dem "richtigen", früheren Namen fragen
- Witze z. B. über Unisex-Toiletten bzw. Menschen, die Unisex-Toiletten benutzen
- Fragen zu Körperteilen/Operationen
- tuscheln, anstarren, wegsetzen in der Straßenbahn

“Man kann sich das wie Nadelstiche vorstellen: Ein Pikser verletzt kaum, aber alle paar Tage gestochen zu werden, macht die Haut wund. Und niemand bringt Salbe. Niemand entschuldigt sich. Niemand fragt, was er oder sie für mich tun kann. Die Leute beschweren sich stattdessen über meinen Schmerz, etikettieren ihn als Diskursunfähigkeit und reden darüber, wie sie es gemeint haben.”

(Zeit-Journalistin Vanessa Vu)

Es geht nicht um die Intention, sondern um die Wirkung.

FOLGEN VON DISKRIMINIERUNG

Minderheitenstress (Ilan H. Meyer)

resultiert nicht aus dem So-Sein, sondern aus der Diskriminierungserfahrung

- Gesellschaftliche Stigmatisierung (z.B. Heterosexismus)
- Kulturelle/Institutionelle Diskriminierung (z.B. im Gesetz/Recht)
- Erfahrung von Diskriminierung und Gewalt
- Verinnerlichte negative Einstellungen gegenüber der Eigengruppe (z.B. internalisierte Trans*feindlichkeit, Homonegativität)

zusätzlicher Stress für trans* und nichtbinäre Menschen, z.B.:

- lasse ich mich misgendern oder wann weise ich wie darauf hin, dass ich nicht mit Herr/Frau XY angesprochen werden möchte und wie mache ich das, um nicht den Rahmen zu sprengen und zum Thema zu machen, was nicht Thema ist?
- wie gehe ich mit Damen-/Herrentoiletten um?
- wie gehe ich mit möglichen geschlechtertrennenden Einteilungen in der Veranstaltung um, z.B. Einteilungen in männlich/weiblich usw.?
- wie gehe ich damit um, wenn mein Name und mein Aussehen/geschlechtliche Einlesung (noch) nicht zusammenpassen?



Diskriminierung und Minderheitenstress betreffen nicht nur queere Menschen, sondern alle Menschen, die in irgendeiner Weise nicht der Mehrheitsgesellschaft entsprechen.



Die folgenden Hinweise betreffen in vielem eine grundsätzlich aufmerksame und grenzachtende Planung und Durchführung von Veranstaltungen - für queere und nicht-queere Menschen; manche Punkten sind explizit *queer-inklusiv*.

Prüfen Sie je nach Veranstaltung, welche Hinweise passend und hilfreich sind, damit sich möglichst viele Menschen willkommen fühlen.

QUEER-SENSIBEL VERANSTALTUNGEN PLANEN

- Veranstaltungsmanagement (I-III)
- Ort/Terminierung (I-II)
- Ausschreibung (I-II)
- Durchführung: Vorstellungsrunde - Einführung - Methoden - Medien -
Sprache - Leitungshandeln (I-VI)
- Geistliches (I-II)

VERANSTALTUNGSMANAGEMENT (I)

ANMELDEMASKE

Welche vergeschlechtlichenden Angaben sind wozu nötig?

- für die Kommunikation mit den Teilnehmenden: Anrede
- für innere Vorgänge wie Refinanzierung, Statistik, interne Erhebungen etc.: evtl. Geschlecht, aber was genau? aktuelles amtliches Geschlecht oder Geschlechtsidentität?; transparent machen, wozu Angabe nötig ist; Auswahl "keine Angabe" ermöglichen

benötigte Angaben abfragen, aus Vornamen sind weder Anrede noch Geschlecht ablesbar;

Achtung: kompatible Datenbanken, Schnittstellen zu Officeanwendungen/ Newslettersoftware etc. herstellen

gut gemeint, aber...

Neues Herbstprogramm mit FOKUS

Sehr geehrter Divers Soden,

unser neues Veranstaltungsprogramm für Se

Reservierungsbestätigung

Sehr geehrter Neutral Soden,

Hallo Soden,

vielen Dank für Ihr Vertrauen und Ihren k

VERANSTALTUNGSMANAGEMENT (II)

KOMMUNIKATION MIT TEILNEHMENDEN

- Sammelbriefe/Mails: nicht-binär gendern/geschlechtsneutrale Formulierungen
- bei Kommunikation mit einzelnen TN: Anrede beachten
- TN-Liste: nur mit Zustimmung nach außen geben;
Fahrgemeinschaften: Anrede, Vorname, Nachname, Kontaktmöglichkeit
aktuelle Angaben verwenden

VERANSTALTUNGSMANAGEMENT (III)

- Formulare (Fahrkostenabrechnung, TN-Bescheinigung, Zertifikate...): nicht-binäre Sprache/geschlechtsneutrale Formulierungen; gewünschte Anreden/Vornamen etc. verwenden
- Namensschild: leer, genügend Platz für Anrede, Vor-/Nachname und Pronomen
- Liste mit Anrede, Vornamen, Name an Check-In der Veranstaltung weitergeben
- Gestaltung Rückmeldebogen: Frage zum sich Wahrgenommenfühlen und Möglichkeit als Veranstalter*innen zu lernen

z.B.: Wir bemühen uns, unsere Veranstaltungen möglichst diskriminierungsarm zu gestalten, sodass alle Teilnehmenden sich möglichst willkommen fühlen können und der Veranstaltung gut folgen können. Was hat aus Ihrer Sicht dazu beigetragen? Was können wir noch verbessern?

ORT (I)

- keine Bildungshäuser/Gemeindehäuser/Räume wählen, wo sich Träger*innen aktiv queerfeindlich positioniert haben/positionieren
- bei Übernachtungsveranstaltungen: Einzelzimmer mit WC als Standard, Doppelzimmer als Wahloption; falls nicht möglich: in Ausschreibung ankündigen
- Beschriftung öffentlicher WCs: Funktionen statt Geschlecht (Sitz-WC, Steh-WC), anzeigen, ob Mülleimer vorhanden ist



Toilette



Stehttoilette

Sitztoilette

Diese Toilette steht Personen unabhängig von ihrem Geschlecht zur Verfügung, separate Damen- und Herrentoiletten finden Sie in den anderen Stockwerken.

Eine rolltaugliche Toilette befindet sich im U1
Ein Wickeltisch befindet sich im Erdgeschoss

Für menstruierende Menschen ist es zudem wichtig zu wissen, ob in der Toilette ein Mülleimer vorhanden ist.

ORT (II)

- Raumgestaltung: was hängt an den Wänden, liegt auf Auslagen - alles spricht und sendet Botschaft, positiv wie negativ; Möglichkeit queerfreundliche Zeichen zu setzen: Pride-Flag, landeskirchliche Statements, queere Beratungsangebote, queere Veranstaltungshinweise
- Rückzugsmöglichkeit für Teilnehmende bereit halten

TERMINIERUNG

- mögliche Kollisionen mit CSD/bekanntem queeren Terminen beachten, wenn queere Menschen angesprochen werden sollen

AUSSCHREIBUNG (I)

- Sicherheit geben durch Information über Ziele, Methoden (z.B. Körperarbeit), setting, Hinweis auf Eigenverantwortung ("be your own chairperson")
- alle Geschlechter sprachlich im Blick haben, nicht nur (cis) Männer und Frauen
- Zielgruppe benennen
z.B.: FLINTA (FrauenLesbenInterNichtbinäreTransAgender Personen) - dann können auch männlich gelesene Personen kommen; auf Benennung Frauen* eher verzichten, da trans Frauen auch Frauen sind: überlegen, wer soll angesprochen sein? was genau rechtfertigt eine Beschränkung der Zielgruppe?
- Bildauswahl überprüfen: Wer wird gezeigt? Wird Heteronormativität reproduziert?

AUSSCHREIBUNG (II)

- evtl. Pronomen bei Referent*innen und Leitung angeben (schafft Vertrauen bei nichtbinären und/oder trans* Personen)
- evtl. Hinweis auf Awareness-Konzept bzw. Bemühen um einen diskriminierungsarmen Raum
- bei queeren Veranstaltungen: möglichst nicht othern/queere Menschen verbesondern, nicht “die” (Queers) versus “wir” (heteronormativ lebende Menschen)

DURCHFÜHRUNG (I)

VORSTELLUNGSRUNDE

- für sich klären: Was ist Ziel der Vorstellungsrunde? Wieso möchte ich welche Infos von den Teilnehmenden wissen? Was benötigen sie an Infos von einander?
- auf Angaben, verzichten, die unreflektiert Heteronormativität reproduzieren (Familienstand, Kinderzahl)
- statt: Name - wie möchte ich angesprochen werden?; zusätzlich ggf.: wie soll über mich gesprochen werden (Pronomen)?; ggf. Namensschild selbst ausfüllen in Vorstellungsrunde
- Aspekte vorgeben, um heteronormative Dynamik zu vermeiden
- Achtung: was für die eine Person small talk ist (auch bei Eisbrecherfragen), kann für eine andere mit Stress u.a. verbunden sein

DURCHFÜHRUNG (II)

EINFÜHRUNG IN DIE VERANSTALTUNG

- ggf. Möglichkeit benennen, dass Teilnehmende sich - ohne Rechtfertigung - zurückziehen können
ggf. Hinweis auf Awareness-Konzept
Abläufe/Zeiten transparent machen und pünktlichen Beginn abmachen (auch wenn Menschen dann noch nicht da sind) -> wer nicht pünktlich ist, hat Gründe
- ggf. Kommunikationsabsprachen: Vertraulichkeit, Bemühen um diskriminierungsarme Kommunikation etc.
- ggf. Rückmeldemöglichkeit für Diskriminierungserfahrungen: Feedbackbogen; mehrtägig: Briefkasten beim Büchertisch, QR-Code

DURCHFÜHRUNG (III)

METHODEN

- Soziogramm: Abfragen reflektieren (wird Heteronormativität reproduziert?)
- gleiches gilt für Gruppeneinteilungen während der Veranstaltung

- Ziele von Aufgaben/Übungen transparent machen, ermöglicht Eigenverantwortung

- Spiele/Übungen/Aufgaben: manchmal ist dies für queere Menschen mit mehr Hürden/Stress verbunden, darum Freiwilligkeit, kein Gruppenzwang, Möglichkeit benennen, Pause zu machen/auszusetzen, wenn es nicht gut tut
- vorab benennen, wo es zu Berührungen kommt

DURCHFÜHRUNG (IV)

MEDIEN

- Sichtbarkeit für queere Lebenswirklichkeiten schaffen: Musik, Texte, Literaturangaben, Filme, Bücher von queeren Menschen verwenden und dies benennen
- Perspektiven von nichtbinären, trans* und/oder inter* Personen einbinden, explizit oder beiläufig
- keine Reproduktion von Heteronormativität und von Geschlechterstereotypen

DURCHFÜHRUNG (V)

SPRACHE

nicht binär formulieren:

- statt "jede und jeder": geschlechtsneutrale Pluralformen, z.B. "alle, die", "alle Personen" - oder direkte Anrede "ihr könnt euch einen Stift nehmen und..."
- statt "Es sind 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer." verbal: "Es nehmen 10 Personen teil." oder mit substantiviertem Partizip: "Es sind 10 Teilnehmende."

DURCHFÜHRUNG (VI)

LEITUNGSHANDELN

- Aufmerksamkeit für Kommunikation: werden richtige Pronomen verwendet (auch in Abwesenheit der betreffenden Person), gibt es schräge Kommentare über eine Person, wird eine Person fremdgeoutet? fallen diskriminierende Äußerungen?
ggf. bei der betreffenden Person im Einzelgespräch nachfragen, was sie möchte, ggf. als Leitungsperson die Situation ansprechen
- immer wieder Hinweis auf Eigenverantwortung und Autonomie der Teilnehmenden kommunizieren und self-care
z. B. "Jede Person darf schauen, wie es gut für sie ist", "Achtet auf euch, was euch gut tut."
"Denkt dran, es ist völlig ok, auch mal zu pausieren, eine Übung auszusetzen." etc.

GEISTLICHES (I)

- keine Reproduktion von Heteronormativität in Sprache, Gebeten, Impulsen
- Anreden geschlechtervielfältig gestalten
statt "Liebe Schwestern und Brüder" eher: "Liebe Geschwister", auch bei Lesung von neutestamentlichen Briefftexten
- an sensiblen Stellen inklusiv formulieren
statt "G:tt liebt jede und jeden von uns" eher: "G:tt liebt jeden Menschen/uns, wie wir sind"
- auf Wechselgebet/-gesang von Männern und Frauen verzichten

GEISTLICHES (II)

- Gottesanreden und -bilder geschlechtervielfältig gestalten, nicht nur männlich oder nur binär männlich-weiblich
- Liedtexte daraufhin anschauen, welche Bilder von Gott und vom Menschen sie zeigen
- Bibelübersetzungen vergleichen, da jede Übersetzung interpretiert
- Bibeltext bewusst auswählen; biblische Texte mit Identifikationsfiguren für queere Menschen auswählen (z.B. Josef/1. Mose 37-50, Äthiopische Person/Acta 8); keine für queere Menschen verbrannten Texte nehmen (z.B. 1 Kor 6,9-10; Röm 1,21-27)

GEISTLICHES (III)

- Segen: sprachlich alle Geschlechter einschließen; gerade, wenn der Segen den Schlusspunkt der Veranstaltung bildet

geistliche Teile betreffen die Gottesbeziehung und berühren Menschen nochmals tiefer; hier ausgeschlossen zu werden, ist für queere Menschen besonders schmerzhaft - dies im Blick haben



WICHTIG: EINE INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVE



- Diskriminierungsformen sind miteinander verschränkt
- Reflexion, inwiefern durch Veranstaltungen auch andere Diskriminierungsformen (z.B. Rassismus, Klassismus, Ableismus, Sexismus...) und/oder Normalitätsvorstellungen reproduziert werden
-> Übertrag der vorgestellten Vorschläge

POETISCHE INTERVENTION III



heiliger Boden

ich bin nicht möglich unmöglich meint ihr ich bin fremd in eurem eindeutigkeitsland im „entweder-oder“ in der ordnung die ihr als „g*ttliche“ in die schöpfungeingeschrieben habt durch mich verlaufen ständig grenzlinien bin zur zerrissenheit...

 raphaela soden / Jul 24

<https://feuerfunkenflug.de/heiliger-boden/>

L
LESBISCHE

S
SCHWUL

B
BISSEXUELL

T
TRANSSEXUELLE

I
INTERSEXUELLE

Q
QUEER

A
ASEXUELL

G
GENDER

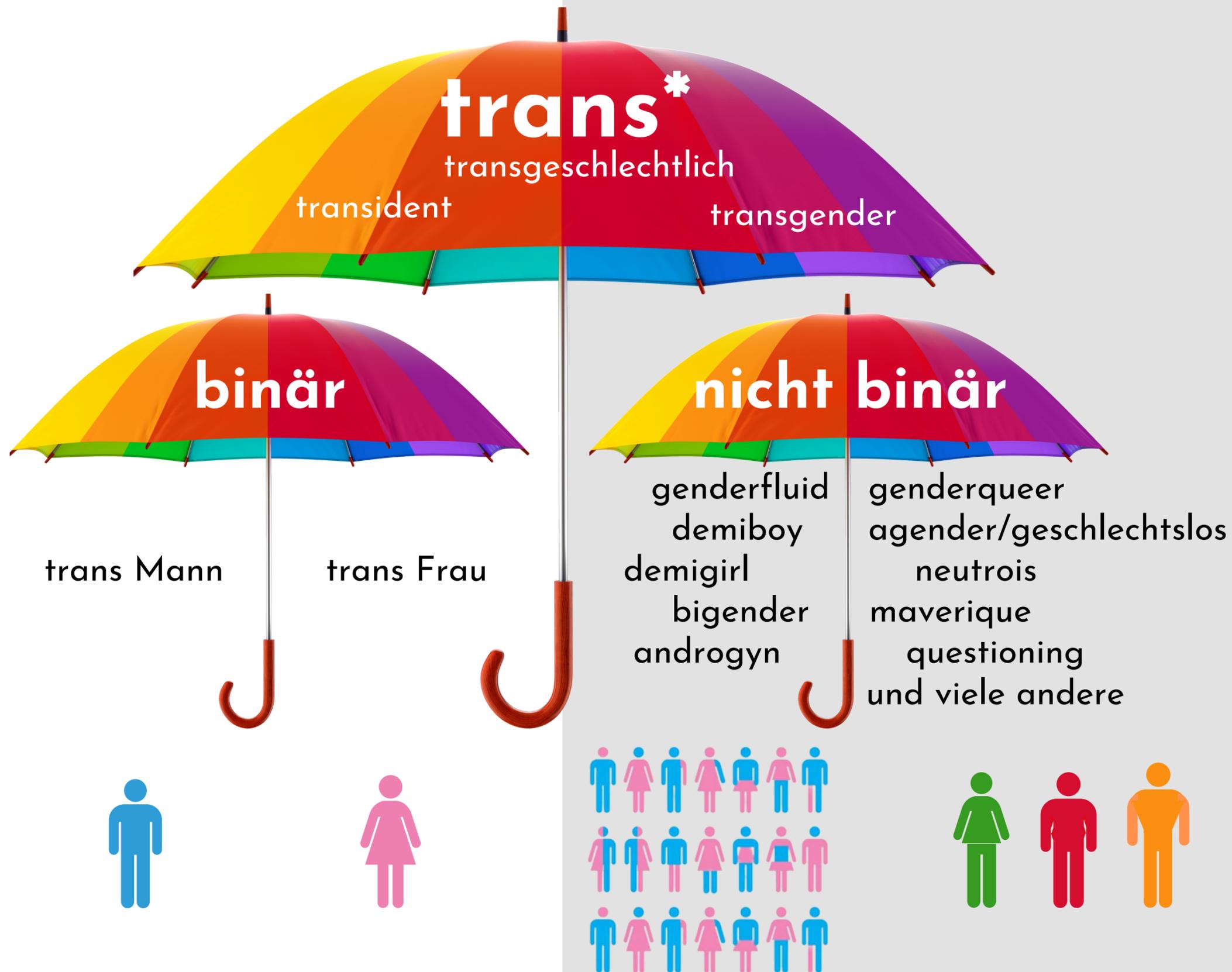
P
PANSEXUELL

N
NICHTBINÄR

+

sexuelle Orientierung

Geschlecht



Ein Mensch ist trans*,
wenn er
nicht,
nicht nur,
nicht ganz,
nicht immer
das Geschlecht hat, das
ihm zugewiesen wurde.

Ein Mensch ist cisgeschlechtlich,
wenn er das Geschlecht
hat, das ihm
zugewiesen wurde.

RESSOURCEN UND LINKS

Ein Erklärfilm zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt von dissens.

Karte mit traditionellen Geschlechterkonzepten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

Portal der HU Berlin "Gendering MINT digital".

Vortrag von Prof. Heinz-Jürgen Voss zu Biologie und Geschlecht.

Ein Glossar zu geschlechtlicher (und sexueller) Vielfalt.

"Sie ist unser bester Mann!" Wirklich? Tipps für eine gendergerechte Sprache (ekd.de)

Beitrag von Nello Fragner, wie Bildungskontexte einladender für trans, inter, und nicht-binäre Jugendliche gestaltet werden können (übertragbar auf Erwachsenenbildung).

Broschüre der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zu Geschlechtervielfalt bzw. trans*, inter*, nichtbinär.

Blog mit Vorstellungen/Rezensionen von Kinderbüchern in Bezug auf Vielfalt.

Buchshop mit Büchern, Zines, Accessoires, Sticker, Kunst u.v.m., zu trans*, inter*, nicht-binär.

Linksammlung (Padlet) zu Geschlechtervielfalt, Sprache, Kirche, Glaube, Theologie etc.... von Raphaela Soden.

Queer-Story, ein Projekt zur Themenwoche "Queere Kirche" auf der BuGa 2023; queere Perspektiven auf Menschen aus Kirchengeschichte und Bibel von Silke Obenauer und Raphaela Soden.

Blogbeitrag zu nichtbinären, theologischen Perspektiven auf Schöpfung/Geschlecht/Vielfalt von Raphaela Soden.