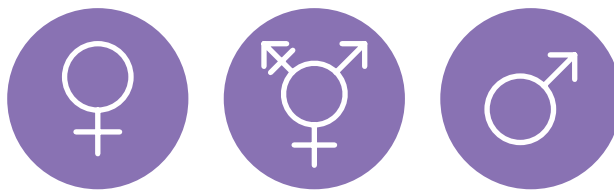


Hier fühlt sich jede:r wohl

Mädchen oder Junge? Mama oder Papa? Im Alltag denken wir oft nur im binären Geschlechtersystem. Dabei ist die Kita der perfekte Ort, um Erwachsene und Kinder für Geschlechtervielfalt zu sensibilisieren



Geschlechtervielfalt in der Kita zu berücksichtigen, ist nicht nur laut Kinder- und Jugendstärkungsgesetz eine rechtliche Verpflichtung, sondern ein wichtiger Bestandteil pädagogischer Qualität. Zum einen gibt es sowohl in der Kindergruppe als auch im Team und in den Familien häufig mehr als

Erfahrungsbericht einer Mutter eines Inter*Kindes:

„Im Moment wird unser Kind in der Kita eingewöhnt und ich habe es den Erzieher:innen noch nicht erzählt und weiß auch noch nicht, wie und wann ich es erzählen werde. [...] und wir sind uns da auch noch nicht so ganz einig. Mein Ehemann möchte es eigentlich nicht erzählen und ich denke mir: Aber es fällt bestimmt eh auf. Also [...], die werden das Kind wickeln.“

zwei Geschlechter oder nicht-cisgeschlechtliche Personen. Zum anderen ist eine diversitätsorientierte Beschäftigung mit Themen rund um Geschlecht für alle Kinder ein Gewinn, da es ihnen eigene Spielräume und einen selbstverständlichen Umgang mit menschlicher Vielfalt ermöglicht.

Der Kita-Leitung kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Sie ist zuständig für die Weiterentwicklung von Strukturen, für die Atmosphäre im Team und für eine Willkommenskultur für alle Familien. Das ist eine Chance und Verantwortung – und erfordert, sich zunächst mit eigenen Bildern, Vorannahmen und Wissenslücken auseinanderzusetzen. Das Thema Geschlecht ist immer auch ein persönliches. Wir sind von unserer Gesellschaft mit ihren geschlechtsbezogenen Normen und Strukturen geprägt – unabhängig von der eigenen Geschlechtsidentität.

Die Umsetzung in Ihrer Einrichtung und die Arbeit dazu mit Ihrem Team ist jedoch keine persönliche Auseinandersetzung, sondern Ihr professioneller Auftrag. Um systematisch vorzugehen, brauchen Sie drei Dinge: Wissen,

Erfahrungsbericht eines nicht-binären Elternteils:

„Ich habe zu Beginn der Eingewöhnung dem Team mitgeteilt, dass ich keine Pronomen verwende. [...] Die erhoffte Wirkung blieb aus. Immer wenn ich zum Abholen in die Kita kam, wurde durch alle Räume geschrien: „Deine Mama ist da!“ Mein Kind fragte mich plötzlich häufig, ob ich seine Mama oder Papa bin. Da war mir klar, dass mein Kind dadurch verunsichert wird. Ich habe daraufhin eine Erzieherin direkt angesprochen. Das war nicht einfach, aber seitdem fragt mein Kind mich viel seltener nach meiner Geschlechtsidentität.“

Reflexionsbereitschaft und Praxisveränderung. Dabei geht es in keiner Weise darum, Kindern oder anderen Personen zu verbieten, sich als Junge oder Mädchen zu begreifen. Es geht



**ES GIBT MEHR ALS NUR
ZWEI GESCHLECHTER.**

Sensibilisieren Sie Ihr Team
dafür.

darum, dass sich Menschen aller Geschlechter in Ihrer Einrichtung sicher und zugehörig fühlen können.

1

Wissen

Was gemeinhin unter „Geschlecht“ verstanden wird, ist ein Zusammenspiel mehrerer Ebenen:

- ▶ der Geschlechtsidentität,
- ▶ des Körpergeschlechts (Hormone, Chromosomen, Geschlechtsmerkmale),
- ▶ des äußeren Ausdrucks von Geschlecht (Frisuren, Körpersprache, Kleidung) und manchmal
- ▶ der sexuell-romantischen Orientierung einer Person.

Diese Ebenen hängen nicht zusammen, sondern sind beliebig kombinierbar. Ist von geschlechtlicher Vielfalt die Rede, steht meist die Geschlechtsidentität eines Menschen im Fokus – also das innere Wissen eines Menschen darüber, welches Geschlecht er hat. In einer hetero- und cisnormativen Gesellschaft sind Menschen – Kinder wie Erwachsene, Familien wie Kolleg:in-

nen –, deren Empfinden und Lebensrealitäten nicht dem vorgegebenen Muster entsprechen, einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt.

2

Selbst- und Praxisreflexion

Die folgenden Fragen sind sowohl geeignet, um sie für sich selbst zu bearbeiten, als auch dafür, mit Ihrem Team über das Thema ins Gespräch zu kommen. Die Selbstreflexionsfragen sollten Sie jedoch nicht ohne externe Begleitung im Team besprechen – es soll kein Outingdruck entstehen.

1. Selbstreflexion:

- ▶ Was habe ich selbst als Kind über die Verbindung von Körper und Geschlecht gelernt?
- ▶ Auf welche Weise habe ich mich mit meiner eigenen Geschlechtsidentität bisher auseinandergesetzt?
- ▶ Anhand welcher Merkmale weise ich Menschen – Kindern, ihren Bezugspersonen, meinen Kolleg:innen – Geschlechtsidentitäten zu? Weiß ich, wie sie sich selbst identifizieren?

2. Praxisreflexion Team:

- ▶ Wie erkläre ich Kindern den Begriff „Geschlecht“?
- ▶ Habe ich das Fachwissen über Trans- und Intergeschlechtlichkeit bei Kindern, das ich benötige, um sie gegebenenfalls gut zu begleiten?
- ▶ In welchen Situationen adressiere ich Kinder als Junge oder Mädchen? Gehe ich davon aus, dass nicht alle Kinder sich cisgeschlechtlich entwickeln?

Erfahrungsbericht eines trans*Mädchens (12 Jahre):

„Bei mir war das so mit zwei/drei Jahren, also mit zwei habe ich das rausgefunden und dann habe ich halt gesagt: Ich bin kein Junge, ich bin eher ein Mädchen. Also im Kindergarten hat es eigentlich schon angefangen, dass mich so manche ein bisschen ausgegrenzt haben und gesagt haben: du bist ja kein Junge, bist kein Mädchen.“

- ▶ In welchen Situationen könnten Kinder, die nicht cis sind, in unserer Kita in Not geraten, weil sie nicht vorkommen, sich vereindeutigen müssen oder sich schämen? Würden diese Kinder von sich aus Bescheid sagen können, dass etwas schief läuft?
- ▶ Welche Begriffe verwende ich, wenn ich über die engsten Bezugspersonen der Kinder spreche – in ihrem Beisein, bei Teamsitzungen ...?
- ▶ Gibt es in unserer Einrichtung Kinderbücher, in denen sich die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten und Körpern wiederfindet?
- ▶ Legt die Auswahl in der Verkleidekiste, in der Puppenecke, in den Spielmaterialien den Kindern nahe, sie entlang von stereotypen Geschlechtsvorstellungen zu nutzen?

Erfahrungsbericht einer trans* Erzieherin:

„Noch vor meinem ersten Arbeitstag hat mich schon gestresst, dass die Kita-Leitung mein Abschlusszeugnis mit meinem alten Namen drauf vom Träger weitergeleitet bekommen hatte. Ich hätte gern selbst entschieden, ob und wann und wie ich mich oute. Ich wusste ja nicht, wie die Leiterin so drauf ist, ob sie das weitererzählt ... Es ist kein Geheimnis, aber schon meine Privatsache.“

3. Praxisreflexion Leitung:

- ▶ Welche geschlechtsbezogenen Kategorien finden sich in unseren Formularen (Anmeldeformulare, Beobachtungsbögen ...)? Sind sie bspw. für nicht-binäre Menschen geeignet?
- ▶ Gibt es bei unserem Träger klare Abläufe und Kenntnisse über die rechtlichen Rahmenbedingungen im Fall einer Transition eines Teammitglieds?
- ▶ Wird in unserem Konzept und unserem öffentlichen Auftritt (Homepage o.Ä.) eine klare Haltung zu geschlechtlicher Selbstbestimmung deutlich?
- ▶ Habe ich alles, was ich brauche, um diese Haltung auch gegenüber skeptischen Eltern/Bezugspersonen zu vertreten?



ALLE ELTERN SOLLEN SICH IN DER KITA WOHLFÜHLEN.
Ein offenes Ohr der Fachkräfte hilft.

3

Praxisveränderung

Auch falls Sie von keiner trans*, nicht-binären oder inter*Person in Ihrer Einrichtung wissen, lohnt es sich, die Abläufe, Strukturen, Materialien und die pädagogische Praxis geschlechterinklusiv zu gestalten. Sie wissen nicht, was Sie nicht wissen, und außerdem ist es unangenehm, die „erste“ Person zu sein, an deren Beispiel Veränderungsprozesse erst in Gang kommen.

1. Im Team:

- ▶ Sammeln Sie im Team zwei Wochen lang Bemerkungen der Kinder in Bezug auf Geschlechtsidentitäten. Analysieren Sie diese Situationen – was verraten sie darüber, was die Kinder bisher über Geschlecht lernen konnten?
- ▶ Diskutieren Sie im Team gemeinsam sachlich korrekte, vielfaltsgerechte Erklärungen, wenn Kinder nach körperlichen Unterschieden, nach der Bedeutung von „Junge“ und „Mädchen“ oder danach fragen, wie Babys entstehen.
- ▶ Intervenieren Sie immer, wenn Kinder entlang von geschlechtlichen Zuschreibungen kommentiert oder ausgeschlossen werden.
- ▶ Nutzen Sie Kinderbücher und Spielmaterialien, die die Vielfalt von Körpern und Geschlechtsidentitäten widerspiegeln.
- ▶ Verabschieden Sie sich von allen Anlässen, in denen nach Geschlecht getrennt wird – Sportprogramm nur für Jungen oder Mädchen, Nachmittagsangebote nur für Mütter oder Väter, Morgenkreisspiele oder -lieder, bei denen Jungen und Mädchen sortiert werden ...
- ▶ Treffen Sie im Team eine Absprache dazu, selbst gewählte Namen und bevorzugte Ansprachen/Pronomen aller in der Kita vertretenen Personen zu respektieren und sich bei Fehlern gegenseitig darauf hinzuweisen.

2. Als Leitung:

- ▶ Ergänzen Sie bestehende Abläufe um geschlechterinklusive Aspekte, indem Sie beispielsweise bei Ein-



GUT ZU WISSEN

Trans*: Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Das heißt zum Beispiel: Ein Mensch, der bei Geburt weiblich eingeordnet wurde und später als Mann lebt, ist ein trans*Mann. Es gibt auch trans*Personen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren.

Nicht-binär/agender/genderqueer: Dies sind einige Selbstbezeichnungen von Menschen, die sich weder als weiblich noch als männlich identifizieren.

Cis: Menschen, deren Geschlechtsidentität dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Das heißt zum Beispiel: Ein Mensch, der bei Geburt weiblich eingeordnet wurde und später als Frau lebt, ist eine cis Frau.

Inter*: Menschen, die mit Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale auf die Welt kommen. Inter* können eine Geschlechtsidentität als Inter* haben, sie können aber auch eine weibliche (inter*Frauen), männliche (inter*Männer) oder nicht-binäre Geschlechtsidentität haben.

stellungs- und Eingewöhnungsgesprächen nach der bevorzugten Ansprache und dem Pronomen Ihres Gegenübers fragen.

- ▶ Setzen Sie sich (gegebenenfalls bei Träger oder Vorstand) dafür ein, dass die selbst gewählten Namen und Geschlechtszugehörigkeiten von Kindern, Sorgeberechtigten und Mitarbeiter:innen verwendet werden. Dies ist rechtlich auch in den meisten offiziellen Vorlagen (Verträge, Lernstandsdokumentationen, Anträge) möglich.
- ▶ Gewährleisten Sie, dass Sie selbst und Ihr Team auf dem aktuellen Stand des Fachdiskurses bleiben, indem Sie Fortbildungen und Fachliteratur zum Thema zur Verfügung stellen.
- ▶ Gehen Sie davon aus, das Geschlecht Ihres Gegenübers nicht zu kennen, solange Sie keine konkreten Informationen dazu haben. Verwenden Sie solange in der schriftlichen wie mündlichen Kommunikation konsequent geschlechtsneutrale Sprache („Guten Tag“ statt „Sehr geehrte Damen und Herren“, „Kolleg:innen“ statt „KollegInnen“...), keine Anrede mit „Herr“/„Frau“:

Als Kita-Leitung haben Sie es in der Hand, auf Geschlechtervielfalt auf-

merksam zu machen und Ihr Team zu sensibilisieren. Schon die hier vorgestellten kleinen Impulse und Veränderungen können bewirken, dass sich noch mehr Menschen in Ihrer Kita sicher und willkommen fühlen. Und: Holen Sie sich externe Unterstützung und vernetzen Sie sich mit Gleichgesinnten. Wir wünschen viel Erfolg. ●

☞ Sie interessieren sich für die verwendete Literatur sowie Vertiefungstipps zum Thema Geschlechtervielfalt in der Kita? Auf www.praxis-kitaleitung.de finden Sie im Downloadbereich eine ausgewählte Liste.



ANNE BACKHAUS

ist Fortbildner:in und Prozessbegleiter:in zu Antidiskriminierung in Kita und stationären Kinder- und Jugendhilfen mit Schwerpunkten auf Adultismus und geschlechtlicher und sexueller Vielfalt



BERIT WOLTER

arbeitet als freie Mitarbeiterin für die Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung und unterstützt Kitateams durch Fortbildungen zu Themen rund um Vielfalt und Antidiskriminierung.