



Queere Jugendliche stärken!

10 Tipps für Einrichtungen und Fachkräfte der Jugendsozialarbeit zur Unterstützung queerer junger Menschen

Vor 55 Jahren fand der Stonewall-Aufstand in der Christopher Street in New York statt. Diese Proteste am 28. Juni 1969 gegen die Polizeiwillkür gelten als Beginn der modernen LSBT*IQ*-Bewegung. Der Christopher Street Day (CSD) steht heute weltweit für die Rechte und die Sichtbarkeit von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und intergeschlechtlichen sowie weiteren queeren Menschen (LSBTIQ*). Queere Lebensformen finden heutzutage zwar immer mehr Akzeptanz¹, dennoch sind queere Jugendliche nach wie vor eine besonders vulnerable Gruppe, da ihre Lebenslagen mit bestimmten Herausforderungen und vielfältigen Diskriminierungen verbunden sind. Zum Jubiläum des Gedenk- und Aktionstags hat IN VIA Deutschland e.V. 10 Tipps formuliert, auf welche Weise die Jugendsozialarbeit queere junge Menschen unterstützen kann.²

(1) Queere Jugendliche sowie ihre Selbstbezeichnungen ernst nehmen.

Beim Umgang mit queeren Jugendlichen ist es unabdingbar, Ihnen zuhören und sie ernst zu nehmen. Gegenwärtig kursieren unterschiedliche Begrifflichkeiten hinter der aktuell meistgenutzten Buchstabenkette LSBT*IQ*³. Im Hinblick auf die Praxis der Jugendsozialarbeit sollten dabei die Selbstbezeichnungen der jungen Menschen immer Vorrang haben und ernst genommen werden.⁴

(2) Aufmerksames und flexibles Handeln in der queeren Jugendarbeit fördern und *safe places* schaffen.

Eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Jugendarbeit braucht ein aufmerksames und flexibles Handeln. Es ist wichtig, sich in der pädagogischen Arbeit Zeit zu nehmen, den passenden Moment abzuwarten, wo Diversität in der Gruppe der Jugendlichen gerade zum Thema gemacht wird und dieses aufzugreifen. Einrichtungen der Jugendsozialarbeit sollten *safe places* für queere Jugendliche schaffen.

(3) Bei Diskriminierungen im Feld der Jugendarbeit stets einschreiten.

In der Arbeit mit Jugendlichen gibt es vielfältige Handlungsmöglichkeiten, sich als Fachkraft gegen Diskriminierungen einzusetzen: Konkret können Fachkräfte zum Beispiel bei LSBTIQ*-feindlichen Vorfällen einschreiten und Verbündete bei Leitungen und in Teams suchen. Fachkräfte sollten sich immer aktiv einsetzen und nicht über Diskriminierungen hinwegsehen.

¹ Das zeigt z.B. die jüngste Veröffentlichung der Rainbow Map 2024 von ILGA Europe: Deutschland liegt innerhalb der Europäischen Union auf Platz 8. Vgl. <https://rainbowmap.ilga-europe.org/>

² Diese Tipps basieren auf drei Vorträge, die im Rahmen der digitalen Fachtagung „Queere Jugend willkommen“ von IN VIA Deutschland am 11.10.2023 stattfand, sowie auf Handlungsanforderungen, die in daran anschließenden Arbeitsgruppen erarbeitet wurden. Die Vorträge wurden durch Referentinnen aus den folgenden Organisationen gehalten: [NRW-Fachberatungsstelle „gerne anders!“](#), [Lesben- und Schwulenverband Deutschland e.V.](#) sowie dem [Verein OutInChurch e.V.](#)

³ Bei der Buchstabenkette handelt es sich einerseits um die sexuelle Orientierung (lesbisch, schwul, bisexuell), andererseits um die geschlechtliche Identität einer Person (trans* / nicht-binär sowie inter*). Damit handelt es sich immer um Personen, die sich außerhalb von Hetero- sowie Cisnormativität bewegen.

⁴ Vgl. auch <https://gerne-anders.de/>

(4) Eine reflektierte, diversitätssensible Haltung als Fachkraft entwickeln.

Es ist wichtig, als Fachkraft Selbstreflexion über eigene Gefühle und Vorurteile über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu pflegen sowie Fortbildungen im Themenbereich Diversität wahrzunehmen. Fachkräfte können eine Vorbildfunktion ausfüllen und vom Wissen geleitet sein, dass sie junge Menschen in ihrer sexuellen Identitätsfindung oder Identität stärken können.

(5) Regenbogenkompetenz in den Einrichtungen der Jugendsozialarbeit etablieren.

Die Entwicklung einer sogenannten Regenbogenkompetenz ist Fachkräften besonders zu empfehlen. Diese hängt eng mit verschiedenen Teilkompetenzen wie zum Beispiel einer Sachkompetenz über Lebenslagen und Diskriminierungserfahrungen junger queerer Menschen sowie einer Reflexionsfähigkeit von Fachkräften über eigene Gefühle, Vorurteile und Werte zusammen.⁵

(6) Diversitätssensible und diskriminierungskritische Haltung im Team entwickeln.

Es ist zentral, das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Team zu besprechen. Eine fehlende Sensibilität für die Thematik im Team kann zu (unbeabsichtigt) queerfeindlichen Äußerungen führen. Dabei ist es wichtig, trotz fehlender Mitstreiter*innen selbst am Thema dranzubleiben, da auch kleine Schritte die Kultur der Einrichtung verändern kann.

(7) Förderung von Netzwerken zwischen Fachkräften sowie mit Expert*innen.

Durch die Vernetzung von Fachkräften in der Jugendhilfe entsteht eine wertvolle Ressource. Insbesondere die Einbindung von Expert*innen im Bereich Diversität ermöglicht pädagogischen Fachkräften den Zugang zu wichtigen Informationen sowie Beratungsmöglichkeiten.

(8) Unterstützung der Fachkräfte auf Leitungsebene sicherstellen und Vorbildfunktion einnehmen.

Die Unterstützung der Leitungsebene ist für queere Jugendarbeit wesentlich. Hierbei braucht es für die Fachkräfte eine Vorbildfunktion durch die Leitung. Fachkräfte der Jugendhilfe benötigen konkrete Handlungsanweisungen, um einen guten Umgang beispielsweise bei Konflikten zu finden, die das Thema Diversität beinhalten.

(9) Offenheit für queere Jugendliche im Leitbild verankern.

Einrichtungen sollten eine interne Positionierung entwickeln, welche bis in das Leitbild des Trägers getragen wird und Offenheit und Respekt gegenüber queeren (jungen) Menschen formuliert. Fachkräfte können sich aktiv für ein klares Konzept einsetzen, welches alle jungen Menschen einschließt, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.

(10) Klare Haltung gegen diskriminierende kirchliche Praxis zeigen.

Es ist von großer Relevanz, sich aktiv gegen die teils ausgrenzende Haltung und Regelungen der katholischen Kirche im Hinblick auf queere Menschen zu positionieren und sich dazu klar als Organisation abzugrenzen. Zudem muss die (junge) queere katholische Community ermächtigt werden, sich selbst für ihre Rechte und Bedürfnisse einsetzen zu können und damit auch Gehör finden.⁶

⁵ Der Lesben- und Schwulenverband e.V. hat sich intensiv mit diesem Konzept beschäftigt. Hierbei handelt es sich um ein Konzept aus der Sozialen Arbeit nach Prof. Dr. Ulrike Schmach (Frankfurt University of Applied Sciences), welches auf die berufliche Handlungsfähigkeit im Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt abzielt. Mehr unter: <https://www.lsvd.de/media/doc/8503/queer-papier-1-regenbogenkompetenz-faltblatt.pdf>

⁶ Vgl. weitere Informationen und Positionierungen unter <https://www.outinchurch.de/manifest/>

Weitere hilfreiche Links:

Die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe formuliert in ihrem [Positionspapier](#) vielfältige Handlungserfordernisse in der pädagogischen Arbeit mit queeren jungen Menschen.

Der Lesben- und Schwulenverband e.V. (LSVD) stellt auf seiner Homepage eine interessante Fachpapier-Reihe „[QUEER-PAPIER FÜR DIE JUGENDARBEIT](#)“ zur Verfügung. Mit den Queer-Papieren möchte der LSVD den professionellen und diskriminierungsfreien Umgang mit Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt bei Fachkräften fördern, Tipps und Handlungsempfehlungen im Umgang mit LSBTIQ*-feindlichen Äußerungen aufzeigen.

Ansprechpartnerin:

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit - Deutschland e.V.

Stephanie Warkentin

Karlstr. 40, 79104 Freiburg i.Br.

Tel. (0761) 200-642, Fax (0761) 200-638

stephanie.warkentin@caritas.de, www.invia-deutschland.de