QUBE

# Queerfeindlichkeit entgegentreten

## Leitfaden

für pädagogische Fachkräfte

# Wer wir sind

**Qube** ist ein 2016 in Greifswald gegründetes queeres Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekt, welches Räume für Empowerment schafft, Projekttage und Workshops für verschiedene Zielgruppen gibt und öffentliche Veranstaltungen organisiert.

Qube geht davon aus, dass alle Menschen Verantwortung dafür tragen, Diskriminierung und anderen Formen von Gewalt entgegenzuwirken.

Das Projekt bietet daher für verschiedene Zielgruppen Bildungsangebote zu queerer Vielfalt und antidiskriminierendem Handeln an – von Schulprojekttagen bis zu Weiterbildungen für Fachkräfte. Dafür arbeiten die ehren- und hauptamtlichen Teamer*innen mit Ansätzen, die das Verständnis von ***gesellschaftlichen Machtstrukturen*** fördern, um diesen entgegentreten zu können.

Viele dieser Ansätze wurden von Schwarzen/BIPoC Aktivist*innen, Wissenschaftler*innen und Communities entwickelt und geprägt.

Der Leitfaden wird herausgegeben von Qube/Jugend kann bewegen e.V. im Rahmen des Projektes „BAEM! Queere Bildungs-, Antidiskriminierungs- und Empowermentarbeit in Mecklenburg-Vorpommern lokal verankern“. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert vom
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
im Rahmen des Bundesprogramms
Demokratie leben!
GLS Treuhand
Dachstiftung für individuelles Schenken
Kofinanziert von der Europäischen Union

**Herausgeber**
Bildungsprojekt Qube
Jugend kann bewegen e.V.
Stralsunder Str. 10
17489 Greifswald
↳ www.bildung-qube.de

**Erste Auflage ©2025**

**Wissenschaftliche Begleitung**
M. S. Höhne
**Text**
L. Menze, M. Wirth, J. Hilger
**Lektorat**
R. Hoeners, T. Brunk

**Gestaltung, Layout und Satz:**
R. Seegler

# Inhalt

**Impressum (3)**
*Wer wir sind (2)*
**Inhaltsverzeichnis (4)**
**Glossar (74)**
**Quellen (80)**

---

**Über diesen Leitfaden (6)**
Bedeutsamkeit der Thematik (8)

Kapitel 1

**Grundlagen (12)**
Coming Out (13)
Was ist Diskriminierung? (15)
→ Anti-Bias-Ansatz (18)

Rechtliche Hinweise (26)
→ Neopronomen (28)
→ Der Ergänzungsausweis (37)
→ Das Selbstbestimmungsgesetz (38)

## Kapitel 2

**Situationsanalyse (44)**
Wo fange ich an? (44)
Wie mache ich das? (45)

**Handlungsoptionen (56)**

## Kapitel 3

**Widerstände und Gegenargumente (68)**

**Mut zur Veränderung (72)**
Diskriminierung entschlossen entgegentreten (72)

▸ *Anlaufstellen (83)*

*Anonymisierte Interviews mit Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen und ehemaligen Schüler*innen aus Schulen in MV finden Sie im gesamten Verlauf des Leitfadens.*

# Über diesen Leitfaden

Pädagogische Fachkräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Vermittlung von Akzeptanz und Offenheit. Als pädagogische Fachkräfte tragen Sie die Verantwortung, für alle Kinder und Jugendlichen – unabhängig von ihrer Identität – eine sichere und respektvolle Lernumgebung zu gewährleisten. Dieser Leitfaden soll Sie dabei unterstützen, solch einen Raum zu schaffen und zu erhalten.

**Queere Identitäten** sind Teil unserer Gesellschaft und der Umgang mit ihnen erfordert kein besonderes Engagement, sondern eine grundlegende Haltung des Respekts und der Gleichbehandlung. Pädagogische Fachkräfte stehen täglich vor der Aufgabe, Konflikte zu lösen und auf Diskriminierung zu reagieren – dieser Leitfaden bietet Ihnen dabei praxisnahe Werkzeuge.

Im Leitfaden finden Sie konkrete Beispiele aus dem Schulalltag, wie etwa den Umgang mit queeren Schüler*innen, das Einbinden geschlechtergerechter Sprache oder die Planung von Projekttagen.
Er führt Sie Schritt für Schritt durch die wichtigsten Themen wie rechtliche Grundlagen, Handlungsoptionen und den Umgang mit Widerständen.
Zudem haben wir Interviews mit Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen und ehemaligen Schüler*innen aus Schulen in Mecklenburg-Vorpommern geführt, deren anonymisierte Aussagen exemplarisch die vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen im Schulkontext verdeutlichen.
Diese Einblicke sollen Ihnen helfen, die Herausforderungen und Chancen in der täglichen Arbeit besser zu verstehen und zu meistern.
Der Leitfaden ist so aufgebaut, dass Sie ihn flexibel nutzen können – als Nachschlagewerk für konkrete Fragestellungen oder als Leitfaden für umfassende Projekte zur Verbesserung der Diskriminierungssensibilität Ihrer Institution.

**Mit kleinen Schritten und klaren Maßnahmen können Sie viel bewirken – für eine offene und respektvolle Umgebung in Ihrer Institution.**

# Bedeutsamkeit der Thematik

**Die Sichtbarkeit** queerer Lebensrealitäten erlebte in den letzten Jahren einen rapiden Anstieg. Gleichzeitig nehmen Berichterstattungen und Diskurse zu, die Ablehnung und Diskriminierung gegen queere Menschen schüren. Seit 2018 haben sich die Straftaten gegen queere Personen in Deutschland fast verdreifacht./[1]

> ”Für mich ist spannend, dass das Thema präsent ist und negativ bewertet wird, aber wenn diese Menschen, die geoutet sind, ein paar Jahre hier an der Schule sind, dann ist es [das ist jetzt meine Interpretation] wie: ‚ach, die und der meinen das ja ernst, okay, dann ist es okay, dass sie so sind.‘ Aber am Anfang ist es wie so ein Hindernislauf, was die hier erst mal so erleben.“ *Ruby (45), Schulsozialarbeiterin*

Fußnote 1 Reveland und Siggelkow, 2023

> ”Und da bin ich mit den Mädels zu dem Thema ins Gespräch gekommen, wie offen das kommuniziert wird in der Klasse bzw. auch in der Häuslichkeit. Von vier Mädchen war nur ein Mädchen, die sagte, ja, sie kann zuhause offen über das Thema sprechen, ohne dass abwertende Kommentare kommen, von einem Elternteil oder so. Fand ich schon sehr erschreckend.“ *Antje (42), Schulsozialarbeiterin*

Laut einer Studie zu Coming Out aus dem Jahr 2015 befürchteten „drei Viertel der Jugendlichen [...] von Freund_innen abgelehnt zu werden (74 %), sieben von zehn haben Angst vor Ablehnung durch Familienmitglieder (69 %)“/2 und „weit über die Hälfte der Jugendlichen nimmt an, dass ein Coming Out zu Problemen im Bildungs- und Arbeitsbereich führt (61 %)“. Die Folge ist, dass betroffene Kinder und Jugendliche sich zurückziehen und ihre mentale Gesundheit leidet. Ein Bericht zur Lebenssituation queerer Personen in Mecklenburg-Vorpommern aus dem Jahr 2020 zeigt, dass mehr als jede dritte (39 %) von ihnen negative Erfahrungen in Schulen durchlebten. Bei trans* und inter* Personen waren es sogar über die Hälfte (56 %). Körperliche Angriffe betrafen jede*n Vierte*n, und zwei von drei (69 %) gaben an, keine Vertrauensperson zu haben./3

Fußnote

2 Krell und Oldemeier, 2015

3 Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern, 2020

Neben Schüler*innen gibt es auch vermehrt Lehrer*innen und anderes Schulpersonal, die sich als queer outen. Bei einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kam heraus, dass „knapp ein Drittel (29,5 Prozent, 246 Personen) aller teilnehmenden Lehrkräfte […] in den letzten 24 Monaten Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt [hat]“./4

> ”Ich habe mich einfach vorgestellt, ich habe meinen Unterricht durchgeführt und Geschlecht in dem Sinne war nie ein Problem. Ich habe auch festgestellt, dass Schüler*innen mit lgbtqia*-Fragen zu mir kommen wie vertraulich wir darüber sprechen können. […] Abgesehen von mir gab es einen trans* Jungen an der Schule, der eben aufgrund von Mobbing und von physischen Auseinandersetzungen mehrere Monate lang u.a. in psychologischer Therapie war und Auszeit bekommen hat.“ *Aküma, Lehrkraft*

In vielen Regionen, einschließlich Mecklenburg-Vorpommern, erleben queere Personen nicht nur gesellschaftliche Vorurteile, sondern sind auch häufig von körperlichen und verbalen Angriffen betroffen.

---

Fußnote 4 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017

In diesem Kontext ist es wichtig, aktiv gegen solche Entwicklungen vorzugehen. Queere Personen haben in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu anderen Bundesländern oft nur begrenzt Anlaufstellen, an die sie sich wenden können. Daher gewinnen Sozialisierungsorte wie Schulen und Jugendclubs enorm an Bedeutung. Sie sollten als sichere Räume fungieren, in denen queere Personen vor Diskriminierung und Gewalt geschützt sind und zugleich Informationen sowie Ansprechpersonen finden können.

”Ich denke, für die meisten bin ich dann erst mal die Anlaufstelle. Ich denke mittlerweile, so prozentual von der Schüler*innenanzahl hier an der Schule sind doch erstaunlich viele Leute, die sich selbst als queer definieren und die sind dann auch immer mal wieder hier bei mir. Und ich vermute, das liegt daran, dass die diesen Raum hier auch so wahrnehmen und wissen, dass sie mit mir darüber reden können. Es ist aber in den Gesprächen gar nicht so oft Thema, es geht auch oft einfach um alltägliche Dinge.“ *Paul (30), Schulsozialarbeit*

”[Queere Jugendgruppen, Anlaufstellen] gibt es erst in Neubrandenburg, da fährt man mit dem Bus 50 Minuten.“ *Ruby (45), Schulsozialarbeiterin*

# Grundlagen

## Begriffsbestimmung: Coming Out

Als **Coming Out** wird der Prozess bezeichnet, sich mit der eigenen sexuellen/romantischen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität auseinanderzusetzen und diese anderen Personen mitzuteilen. Hierbei wird zwischen dem inneren und dem äußeren Coming Out unterschieden: das innere Coming Out bezeichnet die eigene Bewusstwerdung und Auseinandersetzung, das äußere Coming Out bezeichnet das Mitteilen und Erzählen darüber. Vor dem Coming Out steht oft ein langer und herausfordernder Prozess und es vergehen manchmal mehrere Jahre, bis eine Person bereit ist, sich mitzuteilen. Ein Coming Out geht immer mit dem Risiko von Diskriminierung einher (z.B. Fremdouting, anders als andere behandelt werden, nicht ernst genommen werden, ...).

# Coming Out

Für viele Personen ist Coming Out kein einmaliger Akt, sondern ein fortlaufender Prozess, der regelmäßig durch neue soziale Kontexte herausgefordert wird. Ein Coming Out findet nicht nur in der queeren Community statt, obwohl der Begriff primär damit verbunden ist. Aber auch Personen, die auf andere Weise nicht der Norm entsprechen, z.B. weil sie Behinderungen haben, die nicht sichtbar sind, neurodivergent oder jüdisch sind, müssen sich oft ebenso anderen Personen mitteilen.

Dies wird nicht immer als Coming Out bezeichnet, aber geht oft genauso mit einem Risiko von Diskriminierung einher.

> ”Ich habe mich nicht in der Schulzeit geoutet, zumindest nicht vor den Lehrkräften oder meinen Mitschüler*innen. Mein inneres Coming Out hatte ich in der Schulzeit, aber erst in den letzten drei Jahren, also während meines Abiturs. Ich habe mich nicht getraut, weil ich überhaupt nicht gut darin bin, einzuschätzen, wie Menschen darauf reagieren oder sich mir gegenüber dann verhalten würden. Mittlerweile wissen aber zumindest meine Mitschüler*innen größtenteils Bescheid.“
>
> *Yuki (21), ehem. Schüler*in*

”Mein Name ist Aküma, mein Pronomen ist ‚es‘ und ich verwende in allen Sprachen die dritte Person Neutrum, und ich bin zurzeit Lehrkraft […]. Ich selbst bin eine nicht-binäre Person, genauer genommen bin ich agender, oder geschlechtslos auf Deutsch, und weiß das seit meinem 13. Lebensjahr. Ich bin zudem intersex, das heißt, für mich war das jetzt nie eine spannende Sache, dass das Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität ebenfalls besonders ausfallen wird, wenn das chromosomale Geschlecht da jetzt schon so ist. […] Ich war schon immer out, sowohl in der Schulzeit als auch im jetzigen Leben und hatte damals in den 2010er Jahren als Schüler*in mit einem diversen und geschlechtsbesonderen Hintergrund andere Hindernisse, die ich heutzutage nicht mehr habe, weil sich die Zeiten verbessert haben. Glücklicherweise hatte ich in meinem Umfeld immer sehr unterstützende Personen, nicht unbedingt in meiner Familie, aber in meinem Schul- und Berufsalltag und bin schon immer sehr stur gewesen. Das heißt, ich habe mich immer durchgesetzt und Dinge eingefordert.“ *Aküma, Lehrkraft*

# Was ist Diskriminierung?

Im pädagogischen Alltag begegnen Fachkräfte einer Vielzahl von komplexen Situationen. Der Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen fordert einen umfangreichen Katalog an sozialen Fähigkeiten und kann mitunter hektisch und kompliziert werden. Dabei auch noch Diskriminierung zu berücksichtigen, kann verunsichernd und frustrierend sein. Ein besseres Verständnis von Diskriminierung und Diskriminierungsabläufen kann dabei helfen.

Diskriminierung ist die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von (Groß-)gruppen oder Einzelpersonen (als Angehörige dieser Gruppe) entlang der Bewertung konstruierter Merkmale durch dominante Gruppen oder Einzelne./[5]

Diskriminierung kann ***kontext***- und ***zeitabhängig*** sein (z.B. Staatsangehörigkeit [Ort] und Alter [Zeit]). Mehrere Diskriminierungsformen können dieselbe Person betreffen (z.B. Trans*feindlichkeit und Sexismus). ▸

Fußnote 5 Trisch, 2013

In diesem Fall summieren sich die Diskriminierungseinflüsse nicht nur, sie überlagern sich. Diese Überlagerung nennt sich Intersektionalität. Dort entstehen neue Formen der Diskriminierung./[6,7]

**Beispiel: Elias (Intersektionale Diskriminierung)**

Elias, ein geouteter trans* Junge wird von seiner Fußballmannschaft ausgeschlossen, weil Mädchen kein Fußball spielen könnten und er ein Mädchen sei. Von der Mädchen-Fußballmannschaft wird er ausgeschlossen, weil er ein Junge ist.

*Durch die Überlagerung von Sexismus und Transfeindlichkeit erfährt Elias in beiden Fußballmannschaften Diskriminierung und kann dadurch kein Fußball spielen.*

Fußnote
6 Reddy, 2019
7 Busche, 2016

”Sonst gibt es noch manchmal Barrieren für mich, was die Anreise zu irgendwelchen queeren Veranstaltungen angeht, denn ich habe häufig das Problem, dass ich nicht dorthin gefahren werden und deshalb nicht teilnehmen kann, weil auch nicht immer eine Person von dort mich abholen kann. Das ist aber nicht nur ein Problem in der queeren Community, sondern ein generelles.“ *Yuki (21), ehem. Schüler*in*

Zur Erklärung von Diskriminierung wird in diesem Leitfaden der **Anti-Bias-Ansatz/**[8,9] herangezogen. Dieser Ansatz verdeutlicht, wie Diskriminierung wirkt und soll dabei unterstützen, Unterdrückung im Alltag sowie in gesellschaftlichen Strukturen zu erkennen.
Der Anspruch ist dabei nicht, Vorurteile vollständig zu überwinden, sondern einen bewussten Umgang mit ihnen zu fördern. Dabei werden verschiedene Formen von Diskriminierung als Ausdruck ungleicher gesellschaftlicher Positionen und Machtverhältnisse sowie deren komplexe Verknüpfungen betrachtet.

Fußnote
8 Anti-Bias-Netz, 2021
9 Herdel, 2009

Der Anti-Bias-Ansatz/10 erklärt in drei Schritten wie Diskriminierung zustande kommt.

**Schritt 1**

## Kontext

- gesellschaftlich, global & historisch

**Schritt 2**

## Macht

- situative Macht
- gesellschaftl. Position
- Privilegien
- Definitionsmacht
- politische, rechtliche, soziale Macht

+

## Haltung

- Vorurteile, Stereotype, Normen, Werte etc.

**Schritt 3**

## Diskriminierung

- institutionell / strukturell
- individuell / zwischenmenschlich
- diskursiv-ideologisch / kulturell

Fußnote 10 Darstellung nach socialnet Lexikon: Anti-Bias-Ansatz, 2024

**1. Schritt → gesellschaftlicher, globaler & historischer Kontext:**
Ein Diskriminierungsprozess ist immer in einen ***gesellschaftlichen, globalen und historischen Kontext*** eingebettet. Dies beinhaltet z.B. historischbegründete Machtverhältnisse und den aktuellen gesellschaftlichen Umgang mit diesen.

Beispiel: Heterosexualität als Norm

Ein Beispiel für die Bildung eines solchen Kontextes ist die Einordnung von Sexualität. Hierbei wurde Heterosexualität in vielen Gesellschaften als Norm etabliert und Homosexualität als Abweichung von dieser. Deshalb müssen sich homosexuelle Personen auch heute immer noch ‚outen', während Heterosexualität als Standard gilt.

**Historischbegründetes Machtverhältnis:**
Heterosexualität als Norm.

**Aktueller Umgang:**
Praxis des Coming Outs von nicht-heterosexuellen Personen.

Beispiel: Sawath (Heterosexualität als Norm)

Ein Lehrer namens Sawath outet sich in seiner Schule als schwul. Die meisten Schüler*innen nehmen dies gut auf, jedoch befürchten einige Eltern und Lehrkräfte, dass manche Jugendliche und Kinder nun Sawaths Beispiel folgen und „schwul werden“ könnten.
Sie wünschen sich, dass an der Schule nicht mehr über Homosexualität gesprochen wird, um dies zu vermeiden.

**Vorurteil 1:** Schwul sein ist eine Entscheidung.

**Vorurteil 2:** Personen können von der „Entscheidung“ anderer schwul zu sein beeinflusst werden und dadurch ebenfalls schwul werden.

**Zugrundeliegende Bewertung:**
Es ist besser heterosexuell als schwul zu sein.

**Haltung:** An der Schule sollte nicht mehr über Homosexualität gesprochen werden, damit Jugendliche nicht schwul werden.

**2. Schritt → Haltung & Machtposition:** Aus dem gesellschaftlichen, globalen und historischen Kontext übernehmen Menschen individuelle diskriminierende ***Haltungen***. In diesen werden Personen vor allem anhand eines bestimmten Merkmals (z.B. Homosexualität oder Trans*geschlechtlichkeit) beurteilt. Gesellschaftliche an das Merkmal geknüpfte Vorurteile, Stereotype, Normen und Werte werden auf die Personen übertragen und verallgemeinert. Die Schlüsse, die so gezogen werden, gehen aus diesen Haltungen hervor, nicht aus dem eigentlichen Merkmal.

Darauf kann im konkreten Handeln Diskriminierung folgen, wenn die Handelnden über eine entsprechende ***Machtposition*** verfügen, zum Beispiel aufgrund aktueller Situation (Ressourcen: Geld), Privilegien (Zutrauen von Professionalität) oder sozialer Position (Freund*innen, Eltern, Lehrpersonal oder medizinisches Personal).

Es ist wichtig anzumerken, dass der Unterschied selbst (Heterosexualität und Homosexualität, trans* und cis) oder die individuellen Vorurteile („Schwul sein ist eine Entscheidung“) hierbei nicht die Ursache von Diskriminierung sind. Es ist die gesamte sozial konstruierte Herleitung, die die Grundlage für diskriminierendes Verhalten legt.

Diskriminierende Haltungen und Handlungen sind also Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse und können nicht als rein individuelle Einstellungen betrachtet werden.

Beispiel: Sawath (Heterosexualität als Norm)

Sawath wird auf einer Lehrer*innen-Konferenz darum gebeten, seine Sexualität geheim zu halten. Darüber hinaus wird die Aufklärung über Homosexualität im Schulalltag auf ein Minimum begrenzt.

**Machtposition:** Sawaths Kolleg*innen und Vorgesetzte sind in der Überzahl und erfüllen die gesellschaftliche Norm. Außerdem haben seine Vorgesetzte durch ihre berufliche Position Macht gegenüber Sawath. Für Sawath ist es unmöglich, in öffentlichen Räumen der Schule über sein Privatleben zu sprechen ohne zu lügen, während seine heterosexuellen Kolleg*innen dies weiterhin tun können.
Der Lehrplan der Schule bietet wenig Repräsentation für Homosexualität, wodurch die Norm von Heterosexualität und Homosexualität als Abweichung von dieser weiter verstärkt wird.

**3. Schritt → Die drei Ebenen von Diskriminierung:** Diskriminierung findet im letzten Schritt auf den drei ***Ebenen*** diskursiv-ideologisch, individuell und institutionell statt.

1. Auf der ***diskursiv-ideologischen Ebene*** bilden sich Maßstäbe zur Bewertung, Beurteilung und Benachteiligung aus dominanten Diskursen und Ideologien. Normen und Werte werden aus Machtpositionen durchgesetzt.

2. Auf der ***individuellen Ebene*** äußert sich Diskriminierung in zwischenmenschlichen Interaktionen und Kommunikationsprozessen.

3. Auf der ***institutionellen Ebene*** finden sich etablierte Rechte, Traditionen, Gewohnheiten, Gesetze und Verfahren, die durch Institutionen ausgeübt werden und bestimmte Gruppen bzw. Personen mittels machtvoller Zuschreibungen systematisch benachteiligen.

Diskriminierungsformen (z.B. Trans*feindlichkeit oder Rassismus) finden sich immer auf allen Ebenen, da sich die sozial konstruierte Hierarchisierung, als Ideologie und Vorstellung davon, was normal ist, verfestigt.

Beispiel: Selbstbestimmung

**Diskursiv-ideologisch:** In der Diskussion um das Selbstbestimmungsgesetz wird von verschiedenen Akteur*innen immer wieder angezweifelt, dass trans* Kinder in der Lage seien, selbstbestimmt Entscheidungen bzgl. ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit und Namen zu treffen und zu äußern.

**Individuell:** Eine Lehrperson zweifelt im Gespräch mit der Klasse und Kolleg*innen an, dass das Kind trans* sei, respektiert dessen geschlechtliche Selbstbezeichnung nicht und nutzt immer wieder den Geburtsnamen des Kindes.

**Institutionell:** Einem Kind wird der Bibliotheksausweis nicht auf den selbstgewählten Namen ausgestellt, da die rechtliche Namensänderung noch nicht bewilligt ist.

## Kurzgefasst:

**Diskriminierung ist in unserer Gesellschaft tief verankert und historisch begründet. Vorurteile o. ä. in Verbindung mit einer gesellschaftlich privilegierten Position und der Handlungsmacht in einer konkreten Situation können zu Abwertungen und damit (bewusst und unbewusst) zu Diskriminierung auf den drei verschiedenen Ebenen führen.**

**Diskriminierung kann demnach nicht von der*dem Einzelnen einfach überwunden werden. Ein bewusster Umgang mit Diskriminierung und den eigenen Privilegien ist deshalb zentral. Dies ermöglicht eine differenzierte Auseinandersetzung mit Handlungsoptionen gegen Diskriminierung, ohne von Beschämung oder Selbstüberschätzung gelähmt zu werden.**

# Rechtliche Hinweise

**1. Verwendung von selbstgewählten Namen & Pronomen vor einer juristischen Angleichung im Personalausweis:** Nach einem Coming Out wünschen sich viele trans* Menschen, dass für sie ein neuer Name und manchmal auch ein neues Pronomen verwendet wird. Es kann auch vorkommen, dass Schüler*innen oder z.B. Lehrkräfte neu an die Schule kommen und sich eine bestimmte Anrede wünschen. Generell gilt, dass es keine Vorschriften dazu gibt und daher auch nichts dagegen spricht.
Rechtlich festgelegt gibt es nur zwei Fälle, in denen die Verpflichtung besteht, den gesetzlichen Namen anzugeben. Das ist zum einen bei einer Zeug*innen-Aussage vor Gericht (§ 153 ff Strafgesetzbuch – StGB) und zum anderen bei einer Identitätsfeststellung durch die Polizei, der zuständigen Behörde, des*r zuständigen Amtsträger*in oder eines*r Soldat*in (§ 111 Ordnungswidrigkeitengesetz)./[11]

Im Artikel 15, Absatz 4 der Landesverfassung von MV steht:
„(4) Das Ziel der schulischen Erziehung ist die Entwicklung zur freien Persönlichkeit“./[12]

Das eigene Geschlecht ausleben zu können, gehört zu der grundrechtlich geschützten Entfaltung der eigenen Persönlichkeit.

---

Fußnote
11 Augstein, 2013
12 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 2016, S. 22

Das Geschlecht wird vom Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung von 2017 als ein konstitutiver Aspekt der Persönlichkeit gesehen, der zentral für die eigene Identität und die Wahrnehmung durch andere Personen ist. Es wird ausgeführt, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1, GG) die geschlechtliche Identität auch jener Personen schützt, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen./[13]

Im Artikel 14, Absatz 4 der Landesverfassung MV steht: „(4) Kinder und Jugendliche sind Träger von Rechten, deren Ausgestaltung die Persönlichkeit fördert“./[14]

Kinder und Jugendliche haben das Recht auf die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit. Das Ausleben des Geschlechts ist ein grundrechtlich geschützter Teil der Persönlichkeit. Die Eltern haben daher kein Mitspracherecht, wenn sich das Kind einen bestimmten Namen oder bestimmte Pronomen wünscht. Auch eine kurze Version des Namens oder Spitznamen können wichtig sein. Bei Unsicherheiten lieber einmal mehr bei der betroffenen Person nachfragen.

Fußnote
13 Bundesverfassungsgericht, 2017, Absatz 39
14 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 2016, S. 21

((28))

## Pronomen für nicht-binäre Personen/Neopronomen

Es gibt in der deutschen Sprache kein einheitliches Pronomen für Personen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren.
In anderen Sprachen gibt es das bereits, z.B. they/them im Englischen oder hen im Schwedischen./[15] Die Pronomen werden nicht nur für nicht-binäre Personen verwendet, sondern auch für Personen, bei denen das Geschlecht egal oder (noch) unbekannt ist. Daher verwenden nicht-binäre Personen im deutschen Sprachgebrauch verschiedene Pronomen – je nachdem, was sich passend anfühlt. Es ist auch ein Experiment, welches Pronomen sich gut im Sprachgebrauch einbauen lässt. Diese neuen Pronomen werden auch „Neopronomen“ genannt.

***Hier sind ein paar Beispiele zu verschiedenen Neopronomen:***

**Malik, dey:**
Das ist Malik. Dey geht in meine Klasse. Mit deys Bruder bin ich befreundet. Ich fahre mit dey gemeinsam im Bus.

**Charlie, keine Pronomen:**
Das ist Charlie. Charlie geht in meine Klasse. Mit Charlies Bruder bin ich befreundet. Ich fahre mit Charlie gemeinsam im Bus.

**Leo, sier:**
Das ist Leo. Sier geht in meine Klasse. Mit siers Bruder bin ich befreundet. Ich fahre mit sier gemeinsam Bus.

Fußnote 15 Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2015

”Ich glaube, ein wichtiger Schritt ist tatsächlich so ein bisschen mehr die Rechtssicherheit.“

*Gesine (34), Lehrerin*

**2. Namensführung in schulischen Dokumenten:**

Wenn es um die Verwendung des selbst gewählten Namens in schulischen Dokumenten geht, gibt es verschiedene Auslegungen der Rechtsprechung. Die Rechtsanwältin Maria Sabine Augstein erstellte 2013 dazu ein Rechtsgutachten mit dem Titel: „Zur Situation transsexueller Kinder in der Schule vor der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung“./[16] Viele offizielle Stellen beziehen sich auf dieses Gutachten, u.a. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei einer rechtlichen Einschätzung zur Verwendung von selbstgewählten Namen bei trans* Studierenden./[17]

Im Folgenden beziehen wir uns auf das Augstein-Rechtsgutachten (2013) und auf die rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016).

Fußnote
16 Augstein, 2013
17 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016

## Klassenbuch, Ausstellung von Bus- und Schulausweisen und Bescheinigungen

Laut dem Augstein-Gutachten spricht rechtlich nichts dagegen, den selbstgewählten Namen im Klassenbuch oder für die Ausstellung von Ausweisen zu verwenden.
„Urkundenfälschung scheidet aus [...], weil über die Person des Ausstellers der Urkunde nicht gefälscht wird“/[18]. Die Schule stellt den Ausweis aus und die Lehrkraft schreibt den Namen ins Klassenbuch.
Es ist auch keine Falschbeurkundung im Amt, da es „keine Täuschung über rechtserhebliche Tatsachen“/[19] ist. Außerdem muss sich „die Täuschung [...] auf die Tatsachen beziehen, für die die Urkunde Beweis erbringen soll“/[20]. Es wird nicht über die Tatsache getäuscht, dass die Person an der Schule angemeldet oder Teil der Klasse ist. Weitere Rechtssicherheit bietet der ***Ergänzungsausweis der dgti e.V.***, siehe → Infokasten, Seite 37. Dieser kann kopiert und der Schulakte beigelegt werden.

Dasselbe gilt laut der rechtlichen Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Hochschulen:

„In internen Angelegenheiten kann die Hochschule ohne rechtliche Bedenken den selbst gewählten Namen einer trans*Person anstelle des amtlichen Vornamens verwenden.“/[21]

---

Fußnote 18–20 Augstein, 2013
21 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016

Auch spricht aus strafrechtlicher Sicht nichts dagegen „Hochschulbescheinigungen auf Wunsch von trans* Studierenden auf deren gewählten Namen auszustellen.“/22

## Ausstellung von Zeugnissen

Rechtsanwältin Augstein und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes halten auch die Ausstellung von Zeugnissen auf den selbst gewählten Vornamen für rechtlich unproblematisch.

„Rechtserheblich sind nur die bescheinigten Leistungen (und allenfalls noch allgemeine Bemerkungen z.B. über das Verhalten der Schülerin/des Schülers), sowie dass diese dem Inhaber des Zeugnisses zuzuordnen sind. Der Vorname oder die Geschlechtszugehörigkeit des Inhabers sind nichts Rechtserhebliches.“/23

Da aber ein Zeugnis eine öffentliche Urkunde darstellt und auch nach außen hinwirken, ist es unsicher, inwieweit hier das Augstein-Gutachten gilt.

Fußnote
22 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016
23 Augstein, 2013

„Im Sinne eines rechtssicheren Handelns kann den Lehrkräften mangels klarer Vorgaben, die pädagogisches nicht-diskriminierenden Handeln unterstützen, derzeit nur geraten werden, den zum Zeitpunkt der Erteilung eines Zeugnisses offiziell getragenen Namen des Kindes auf einem amtlichen Dokument zu verwenden.“/[24]

Der selbst gewählte Name sollte also nicht in Zeugnissen, sondern nur im schul- bzw. hochschulinternen Schriftverkehr verwendet werden. Nach einer Anpassung des Namens im Personalausweis, können die Zeugnisse durch einen formlosen Antrag beim zuständigen Ministerium für Bildung neu ausgestellt werden.

”Eine Person ist zu mir gekommen, die mit meiner Hilfe erwirken wollte, dass der neue Name auf das Zeugnis kommt, aber wir haben es bis zum Abitur nicht geschafft.“ *Ruby (45), Schulsozialarbeiterin*

Fußnote 24 Palzkill, Pohl, Scheffel, 2021

**3. Kleidung:** Die Schule darf Kindern und Jugendlichen nicht verbieten, sich dem Zugehörigkeitsempfinden entsprechend zu kleiden. Auch eine Schul- bzw. Hausordnung kann dies nicht ändern, da nach Art. 2 Abs. 11 GG die garantierte allgemeine Handlungsfreiheit eine gesetzliche Grundlage für jedes Verbot verlangt. Lehrkräften oder anderem schulischen Personal kann dies ebenfalls nicht verboten werden: Bei Angestellten der Schule gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität verbietet. Bei beiden Gruppen gilt außerdem das Grundrecht des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 1 Abs. 1 GG, in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG)./25

**4. Toiletten:** In den meisten Schulen existieren nur Toiletten, die entweder für Frauen/Mädchen oder Männer/Jungen ausgeschildert sind. Für Menschen, deren Erscheinungsbild nicht den gängigen Geschlechterbildern entspricht, kann es auf der Toilette zu diskriminierenden und ausgrenzenden Erfahrungen kommen. Die Schule sollte allen Menschen ermöglichen, angstfrei auf die Toilette zu gehen.

Es gibt keine Gesetzestexte oder Richtlinien, in denen festgelegt wird, auf welche Toilette eine Person gehen muss.

---

Fußnote 25 Augstein, 2013

Das AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) gilt für alle Angestellten der Schule. Demnach dürfen Menschen nicht aufgrund des Geschlechts eine Ungleichbehandlung erfahren. Spätestens, seitdem der Geschlechtseintrag gestrichen werden kann und es den dritten Geschlechtseintrag „divers“ gibt, sollten Arbeitgeber*innen auch einen entsprechenden Toilettenraum anbieten.
In der bundesweit geltenden Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) § 6 (2) ist geregelt: „Der Arbeitgeber hat Toilettenräume bereitzustellen [...]. Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume [sind] für Männer und Frauen getrennt einzurichten [...] oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.“/[26] Eine getrennte Nutzung mit mehr als zwei Geschlechtern ist daher zwar nicht vorgeschrieben, aber möglich.

Für Schüler*innen und Student*innen gilt das AGG nicht, außer es ist eine private (Hoch-) Schule./[27] Wie im Punkt weiter oben bereits ausgeführt, haben Kinder und Jugendliche jedoch ein Recht auf die Entfaltung der eigenen Geschlechtsidentität als grundlegender Teil ihrer Identität. Weitere Handlungsempfehlungen zu dem Thema finden Sie im → Kapitel: Handlungsoptionen.

Fußnote

26 Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin, 2016
27 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (a), 2024

”An meinen Schulen gab es von Anfang an Unisex-Toiletten, als ich dort gearbeitet habe. Witzigerweise an den Schulen fortschrittlicher als an der Uni, da gibt es nun erst seit kurzem eine Unisex-Toilette. Zu meiner Schulzeit war das noch eine ganz andere Sache, denn bei uns gab es einfach keine geschlechtsneutralen Toiletten und Umkleiden. Ich habe mich zuhause umgezogen bzw. da, wo der Sportlehrer war. Ich war auch mal in der Jungen- oder Mädchenumkleide für eine gewisse Zeit, aber heutzutage ist das ja hoffentlich besser.“

*Aküma, Lehrkraft*

**5. Umkleidekabinen und Sportunterricht:** Wie bei Toilettenräumen können binär aufgeteilte Umkleidekabinen zu Erfahrungen von Diskriminierung und Ausgrenzung führen. Es gibt zu Umkleidekabinen keine rechtlichen Regelungen.

Ein weiterer Punkt ist, dass viele trans* und inter* Jugendliche Dysphorie-Gefühle gegenüber ihrem Körper haben. Dysphorie bezeichnet ein starkes Unwohlsein oder eine Ablehnung des eigenen Körpers, das entsteht, wenn das körperliche Erscheinungsbild als nicht mit der eigenen Geschlechtsidentität im Einklang empfunden wird. Das muss nicht die ganze Zeit da sein, sondern kann auch phasenweise auftreten.

Sich gemeinsam in einer Kabine umziehen zu müssen oder Sport als ein körperbetontes Schulfach generell, können zu einem hohen Leidensdruck führen. Vorgelegte Atteste sollten daher unbedingt akzeptiert werden./[28]

Es ist hier wichtig, keine Bedarfe von Beteiligten gegeneinander auszuspielen, sondern gemeinsam ins Gespräch zu kommen, um eine gute Lösung für alle zu finden.

”Und die Umkleidekabinen beim Sportunterricht sind bei uns so organisiert, dass es noch eine dritte gibt, wo Menschen hingehen können, die sich weder in Jungen- oder Mädchenumkleide umziehen möchten, die auch einige von den Jugendlichen nutzen.“ *Paul (30), Schulsozialarbeit*

”Es wird total geblockt. Ich habe mit einem Schüler Kontakt, wo sogar die Therapeutin schriftlich so eine Art Empfehlungsschreiben gemacht hat, dass es wirklich hilfreich wäre, wenn die Person eine andere Umkleidekabine hätte, aber es gab keinen Weg dahin. Und es gibt ja sogar die Möglichkeit, wir haben zwei Lehrerumkleiden und in der Regel wird nur eine genutzt, also es ginge.“ *Ruby (45), Schulsozialarbeiterin*

Fußnote

28 Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen, 2019

## Der Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Interidentität e.V. (dgti e.V.)

Mehr Sicherheit in der Namensführung im Schulalltag vor der rechtlichen Anpassung bietet der Ergänzungsausweis. Der Ausweis kann unkompliziert über die Webseite der dgti bestellt werden.

Auf dem Ausweis steht die Nummer des Personalausweises und der Nachname ist gleich, daher ist der Ausweis nur einer Person zuzuordnen. Wenn Schüler*innen oder Lehrkräfte sich die Verwendung eines selbstgewählten Namens vor der rechtlichen Anpassung wünschen, kann die Schule zum Beispiel nach einem Ergänzungsausweis fragen, um diesen als Kopie zur Schulakte hinzufügen zu können.

„Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein standardisiertes Ausweispapier, das alle selbstgewählten personenbezogenen Daten (Vorname, Pronomen und Geschlecht) dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt. Bei sämtlichen Innenministerien, bei der Polizei, vielen Behörden, Banken, Universitäten, Versicherungen und anderen Stellen ist er bekannt und akzeptiert.“/[29]

Fußnote 29 dgti, 2024

## Das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)

Am 01. 11. 24 ist das neue Selbstbestimmungsgesetz in Kraft getreten, Anmeldungen beim Standesamt waren seit dem 01. 08. 24 möglich. Dadurch wurde eine rechtliche Anpassung des Namens- und Geschlechtseintrages enorm vereinfacht.
Der bisherige Weg über das Transsexuellen Gesetz (TSG) war langwierig, kostspielig und wurde oft als entwürdigend für Betroffene empfunden.
Für Minderjährige bis 14 Jahren können nun die Eltern in Anwesenheit des Kindes einen Änderungsantrag stellen. Minderjährige ab 14 Jahren können eigenständig einen Antrag stellen, brauchen dafür jedoch die Zustimmung der Sorgeberechtigten/[30].
Es wird mehr Menschen möglich sein, den Geschlechtseintrag zu ändern oder zu streichen. Institutionen sollten auf Kinder, Jugendliche und Angestellte mit einem nicht-männlichen oder -weiblichen Geschlechtseintrag vorbereitet sein. Es gibt trotzdem gute Gründe, warum weiterhin die bisherige Regelung bzw. der Ergänzungsausweis anerkannt werden sollten:

- *Die Zustimmung aller Sorgeberechtigten kann verweigert werden*
- *Personen sind noch nicht bereit, sich überall zu outen*
- *Unklarheit, ob Personen mit nicht-männlichem oder -weiblichem Geschlechtseintrag in einigen Ländern Einreise verweigert wird oder Repressionen drohen*
- *Die gewünschte Kombination von Geschlechtseintrag und Vornamen werden beim Standesamt nicht anerkannt*

---

Fußnote 30 BMFSFJ, 2024

**6. Zimmeraufteilung auf Klassenfahrten:** Generell gilt auch hier, dass es dazu keine rechtlichen Vorschriften gibt. Es ist sinnvoll, nicht nur eine Aufteilung aufgrund des vermuteten Geschlechts vorzunehmen, sondern den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, sich selbst in Wohlfühlgruppen zusammenzufinden. Ähnlich wie bei Toiletten und Umkleidekabinen können Schlafzimmer Räume für Diskriminierung und Ausgrenzung sein.

”Auf Gruppenfahrten liegt die Einteilung der Zimmer weitestgehend im Ermessen der Aufsichtspersonen, da diese für die Sicherheit und das Wohlergehen der Kinder und Jugendlichen verantwortlich sind. Wünsche, Sorgen und Bedürfnisse von den Schüler*innen sowie den Eltern werden hierbei bestmöglich berücksichtigt. Wenn die Lehrkräfte aufgrund von z.B. Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung den Eindruck hatten, dass eine davon abweichende Zimmeraufteilung für die Schüler*innen sowohl risikoarm als auch förderlich für deren persönliche Entwicklung und/oder die Gruppendynamik ist, wurden individuelle Lösungen gefunden. Gemischte Zimmer sind hierbei nicht ausgeschlossen.“ *Paul (30), Schulsozialarbeit*

”Wir müssen als Lehrkräfte davon ausgehen, dass die sich eh untereinander auf den Zimmern besuchen. Wir müssen darüber aufklären, warum es nicht sinnvoll ist ohne Verhütung Sex zu haben, anstatt einfach zu sagen ‚Jungen hier, Mädchen dort.‘ und dann ist die Welt in Ordnung und alles ist okay. Das ist nicht sinnvoll. Insofern könnte einfach diese Geschlechtstrennungsdebatte noch mal aufgerufen werden: Wie sinnvoll das wirklich ist und welche Alternativen es da geben könnte.“ *Aküma, Lehrkraft*

**7. Geschlechtergerechte Sprache:** In der Schule ist das amtliche Regelwerk des Rates für deutsche Rechtschreibung verbindlich. Dort wurde beschlossen, dass die Verwendung von Sonderzeichen im Wortinnern (z.B. Schüler*innen, Schüler:innen, Schüler_innen) nicht in die deutsche Rechtschreibung aufgenommen wird./[31]
Allerdings führt der Rat aus: „In den höheren Schulstufen können dann auch die Entwicklungen der geschriebenen Sprache der letzten Jahre mit den Sonderzeichen im Wortinnern und zwischen Wörtern zur Kennzeichnung einer geschlechtsübergreifenden Schreibintention thematisiert und reflektiert werden. Vorgaben für die Bewertungspraxis liegen in der Zuständigkeit der Schulpolitik und obliegen nicht dem Rat für deutsche Rechtschreibung.“/[32]

Fußnote 31–32 Rat für deutsche Rechtschreibung, 2023

Die Landesregierung äußert sich dazu so: „Unter Beachtung des Regelwerkes gibt es demzufolge vonseiten der Landesregierung keine explizite Vorgabe, nach der die Verwendung von nicht vom amtlichen Regelwerk anerkannten Gender-Sonderzeichen wie Genderstern, Doppelpunkt oder Unterstrich durch Schülerinnen und Schüler als Fehler zu bewerten ist.“/33

Der Rat verspricht außerdem, dass er „die weitere Schreibentwicklung beobachten [wird], denn geschlechtergerechte Schreibung ist aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und der Schreibentwicklung noch im Fluss.“/34

Inwieweit sich in Hochschulen an das Regelwerk der deutschen Rechtschreibung gehalten werden muss, ist strittig./35 Die Landesregierung sagt dazu, dass „Hochschulen in eigener Zuständigkeit [bestimmen können,] ob im dienstlichen Schriftverkehr geschlechtergerechte Formulierungen und Schreibweisen mit der Zielstellung verwendet werden, möglichst alle Personen unabhängig von Geschlecht und Identität gleichermaßen wertschätzend anzusprechen“/36.

Weitere rechtliche Grundlagen bilden sowohl Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes als auch Artikel 13 der Landesverfassung MV, welche die Gleichstellung von Männern und Frauen festlegen.

Fußnote
33 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 2023
34–35 Rat für deutsche Rechtschreibung, 2023
36 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 2023

Des Weiteren ist nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 2017/[37] eine Sprache gefordert, die auch Menschen inkludiert, welche sich weder als weiblich oder männlich identifizieren. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfiehlt Arbeitgeber*innen die Einführung von geschlechtergerechter Sprache./[38]

Im Gleichstellungsgesetz MV § 4 Absatz 2 heißt es: „Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung auch zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr“./[39]

Im schulischen Kontext sind Lehrkräfte außerdem angehalten, die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz umzusetzen. Dort wurden die Schulen im Jahr 2016 folgendermaßen aufgefordert: „Mündliche und schriftliche Kommunikation im Unterricht und in außerunterrichtlichen Kontexten beachtet geschlechtersensible Formulierungen.“/[40]
Des Weiteren orientieren sich Schulleitungen und Lehrkräfte an gesetzlichen Beschlüssen, z.B. dem „Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache“./[41] In diesem werden verschiedene Möglichkeiten der geschlechtergerechten Sprache vorgestellt.

Fußnote

37 Bundesverfassungsgericht, 2017
38 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (b), 2024
39 Gleichstellungsministerkonferenz des Landtags Mecklenburg-Vorpommern, 2016
40 Kultusministerkonferenz, 2016, S. 8
41 Hilliger, 2009

”Ich weiß, dass seit einigen Jahren in fast allen offiziellen Schreiben von der Schule alles gegendert wird.“ *Paul (30), Schulsozialarbeit*

”Ich bin mit den Schüler*innen immer mit dem Vornamen, also Aküma, und gesiezt unterwegs. Und das wurde noch nie hinterfragt, das war noch nie ein Problem.“ *Aküma, Lehrkraft*

**Zusammenfassend lässt sich sagen, dass geschlechtergerechte Sprache nicht nur durch die Verwendung von Sonderzeichen wie Sternchen oder Doppelpunkt verwirklicht werden kann, sondern auch durch bewusste, inklusive Formulierungen, die unabhängig vom amtlichen Regelwerk Ausdruck einer fortschreitenden gesellschaftlichen Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt sind. Auch wenn die Diskussion um geschlechtergerechte Schreibweisen oft polarisiert, bleibt die Sprachentwicklung ein dynamischer Prozess, der sowohl im schulischen als auch im gesellschaftlichen Kontext zunehmend an Bedeutung gewinnt.**

# Situations—analyse

## Wo fange ich an?

Sexismen und Queerfeindlichkeit sind gesamtgesellschaftliche Realitäten und (re)produzieren sich demnach auch im Schulalltag. Dies anzuerkennen eröffnet den Raum für den Umgang mit Diskriminierungen von Schüler*innen. Als pädagogische Fachkräfte stehen Sie in Ihrer Fürsorge- und Verantwortungsbeziehung in engem Kontakt zu den Schüler*innen. Natürlich gilt es, Queerfeindlichkeit und Sexismus an Ihrer Institution entschieden entgegenzutreten, doch bevor konkrete Maßnahmen ergriffen werden, ist es zunächst sinnvoll, die eigenen Strukturen zu überprüfen.

Wo stehen wir? Was können wir realistisch leisten? Welche Ressourcen stehen uns zur Verfügung? Was wollen wir erreichen?

Dieses Fragen kann als Situationsanalyse bezeichnet werden.
Eine gründliche Situationsanalyse hilft, gezielt und effektiv vorzugehen, indem sie die vorhandenen Kapazitäten optimal nutzt und die Kräfte dort bündelt, wo sie am dringendsten gebraucht werden. Ohne ein klares Verständnis der Ausgangssituation können gut gemeinte Maßnahmen ins Leere laufen oder sogar unbeabsichtigte negative Folgen haben.
Im Folgenden sollen mögliche Fragestellungen als Leitlinien für eine Situationsanalyse dienen.

## Wie mache ich das?

**Eine Situationsanalyse** hilft nicht nur dabei, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen, sondern auch, die vorhandenen Stärken und Ressourcen der Institution erst zu identifizieren und dann optimal zu nutzen. Um eine Situationsanalyse durchzuführen, sollten Sie systematisch Informationen sammeln, diese dokumentieren und auf dieser Basis Handlungsschritte entwickeln. Dafür können Sie → nachfolgende Schritte nutzen.

**1. Schritt: Definieren Sie, welche Bereiche Ihrer Institution Sie analysieren möchten.** Wollen Sie sich auf zwischenmenschliche Beziehungen, die Stimmung in der Institution oder den organisatorisch-institutionellen Bereich beziehen?

**2. Schritt: Sammeln Sie systematisch Informationen.**
Führen Sie Interviews mit Schüler*innen und Kolleg*innen, beobachten Sie den Schulalltag oder analysieren Sie vorhandene Dokumente. Stellen Sie sich folgende Fragen:
Wie sieht die → aktuelle Lage in meiner Institution aus?
Welche → Widerstände könnten auf den verschiedenen Ebenen auftreten? An welchen Stellen bestehen Potentiale?
Wo besteht der → dringendste Handlungsbedarf? Gibt es konkrete Beispiele, die diese Überlegungen unterstützen?

**3. Schritt: Dokumentieren Sie Ihre Ergebnisse.** Eine einfache Tabelle oder ein → Protokoll hilft, die gesammelten Informationen übersichtlich darzustellen.

**4. Schritt: Werten Sie die Informationen aus.** Identifizieren Sie die Bereiche mit dem → größten Handlungsbedarf und priorisieren Sie die Maßnahmen.

*mögliche Durchführung der Situationsanalyse*

Für eine Analyse kann das Anti-Bias-Modell aus dem → Kapitel: Grundlagen „Was ist Diskriminierung“ als hilfreiches Werkzeug dienen. Dabei sollten mehrere Ebenen in Betracht gezogen werden: die individuelle, die diskursiv-ideologische und die institutionelle Ebene.

**Diskursiv-ideologische Ebene (verhandelte Normen und Werte innerhalb der Institution):** Auf der diskursiv-ideologischen Ebene ist es entscheidend, die generelle Haltung gegenüber queeren Personen sowie die Sichtbarkeit und Präsenz des Themas in der Institution zu reflektieren. Dazu gehört die Frage, ob queere Themen in den Schulmedien, bei Veranstaltungen oder durch das Lehrpersonal sichtbar gemacht werden. Welche dominanten Erzählungen zu queeren Menschen existieren in der Schule? Unterstützt die Schulleitung die Bedarfe queerer Schüler*innen und Lehrer*innen aktiv oder werden diese Themen eher ignoriert oder tabuisiert?

Zudem sollte untersucht werden, wie sich die queere Sichtbarkeit in den Klassenräumen selbst darstellt. Welche Erzählungen über queere Personen dominieren in den Klassen? Gibt es Lehrkräfte oder Schüler*innen, die sich aktiv für queere Themen engagieren, etwa durch die Gründung von Arbeitsgemeinschaften (AGs) oder das Organisieren von Projekttagen? In manchen Schulen gibt es engagierte Schüler*innen, die sich stark für queere Themen einsetzen, während in anderen Schulen das Thema vermieden wird oder als Tabu gilt.

”Wir haben eine Lehrkraft, die in Transition ist. Was ich sehr interessiert beobachtet habe, da ich mir unsicher war, wie in einer kleinen Provinzstadt die Schüler*innenschaft und Eltern reagieren werden. Zum Glück gab es keinen großen Aufschrei oder Beschwerden. Im Lehrerkollegium gibt es 2–3 Personen, die damit ein großes Problem haben, ansonsten würde ich sagen ist das Thema ja generell eher ein Erwachsenenproblem als ein Schülerproblem.“

*Antje (42), Schulsozialarbeiterin*

**Beispiel: Standort**

Es macht einen großen Unterschied, ob Sie in einem Jugendzentrum in einer größeren Stadt wie Greifswald, Rostock oder Schwerin tätig sind, wo eine (mehr oder weniger) gute Anbindung an die Infrastruktur vorhanden ist, oder ob Sie in einer kleinen, ländlichen Schule tätig sind, in der der Sozialraum Schule möglicherweise der einzige Ort ist, an dem sich Schüler*innen zu queeren Themen austauschen können.

*Viele Lösungsansätze zu den Beispielen finden Sie im nächsten Kapitel: Handlungsoptionen*

”Ich glaube, wenn wir das Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Unterricht oder als Projekttag behandelt hätten, wäre mir wahrscheinlich viel früher aufgefallen, dass ich mich nicht mit dem mir bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifiziere. Generell hätte das ganze Thema sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt einfach zum Beispiel Bestandteil des Aufklärungsunterrichts sein sollen, und sollte es heute immer noch, schließlich ist es etwas ganz Normales.“ *Yuki (21), ehem. Schüler*in*

”An einer Schule im Stadtrand sind auch einfach die sozialen Bedingungen und das Umfeld ein anderes. Da herrschen so viele Faktoren, die das Klima erst mal einschränken. Queerness ist zwar auf einem besseren Stand als anderswo, allerdings gibt es noch weit Luft nach oben und die Verhältnisse finde ich sind nicht vergleichbar mit einer Schule wie dem städtischen Gymnasium.“ *Aküma, Lehrkraft*

((50)) **Fragen, die Sie sich stellen können:**

*Wie ist die generelle Haltung gegenüber queeren Kindern und Jugendlichen? Wie präsent sind Themen wie Diversität und Inklusion im Schulalltag? Wie schätze ich die Diskurse an meiner Institution ein?*

Themen wie Diversität und Inklusion sollten im Idealfall systematisch in den Unterricht und andere schulische Aktivitäten integriert sein. In der Praxis zeigt sich jedoch oft, dass diese Themen nur isoliert behandelt werden, beispielsweise durch einzelne Projekttage oder spezielle Unterrichtseinheiten, anstatt sie dauerhaft in den Schulalltag zu integrieren. Schließlich ist die stetige Sichtbarkeit und Repräsentation queerer Themen und Personen im Schulalltag von großer Bedeutung. Fachpersonal kann der Meinung sein, dass das Thema Queerness in der Schule „keine große Rolle spielt" oder, dass es „andere, wichtigere Themen" gibt, die behandelt werden sollten. Solche Vorannahmen zeigen ein mangelndes Bewusstsein für die Relevanz dieser Themen und können dazu führen, dass queere Schüler*innen nicht ausreichend unterstützt werden.

Beispiel: Diskussionsrunde

Stellen Sie sich eine geplante Diskussionsrunde zu queeren Themen an einer Schule vor, die wegen mangelnden Interesses abgesagt wird. Einige Schüler*innen zögern vielleicht, sich anzumelden – aus Angst vor negativen Reaktionen oder Ausgrenzung, während Lehrkräfte unsicher sind, ob und wie sie sich beteiligen sollen. Das fehlende Interesse zeigt, dass ein inklusives, unterstützendes Klima fehlt, in dem sich alle sicher fühlen, offen über solche Themen zu sprechen.

**Individuelle Ebene (zwischenmenschliche Interaktionen):**
Auf der individuellen Ebene ist es entscheidend, den Umgang mit queeren Themen innerhalb der Institution genauer zu beobachten. In einer Schule sind Lehrkräfte und Schüler*innen gleichermaßen gefordert, eine Kultur der Akzeptanz und Unterstützung zu fördern.

Beispiel: Projekttag

Sie organisieren einen Projekttag zum Thema Queerfeindlichkeit, jedoch wurde im Vorfeld nicht bedacht, dass einige Eltern oder Kolleg*innen möglicherweise demokratie- oder queerfeindliche Ansichten vertreten. Diese wenden sich mit Beschwerden an die Schulleitung und tauchen am Tag des Projekts in der Schule auf. Dadurch wird die Durchführung des Projekttags gefährdet, und das Vertrauen in die Schule sowie in deren pädagogische Ausrichtung gerät ins Wanken. Zudem verwehren einige Eltern ihren Kindern die Teilnahme am Projekttag, da mögliche Widerstände nicht frühzeitig berücksichtigt und thematisiert wurden.

Queerfeindliche Aussagen können unterschiedlich auftreten – mal offen feindlich, mal subtiler und indirekter. Die Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich mit diskriminierungssensiblen Themen auseinanderzusetzen, variiert oft stark. Während einige Lehrkräfte engagiert sind und an Fortbildungen teilnehmen, um sich in diesen Themen weiterzubilden, kann es auch Widerstände geben.

((52)) **Fragen, die Sie sich stellen können:**

*Wie wird mit queeren Personen an Ihrer Institution umgegangen? Wie häufig treten queerfeindliche Aussagen auf? Wie engagiert sind die Mitarbeitenden, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen? Gibt es Initiativen seitens des Kollegiums? Wird diskriminierungssensible Sprache verwendet oder gibt es Unsicherheiten und Lücken?*

Diese äußern sich beispielsweise darin, dass Lehrkräfte sich gegen die Implementierung von Projekten zur Sensibilisierung für queere Themen sträuben, weil sie diese als unnötig oder unangenehm empfinden.

Beispiel: Pronomen

Schüler*in Manju spricht mehrere Lehrkräfte darauf an, dass Manju mit geschlechtsneutralen Pronomen angesprochen werden möchte. Während einige Lehrkräfte dies respektvoll umsetzen, äußert eine Lehrkraft im Lehrer*innenzimmer offen ihren Unmut darüber. Anstatt auf Manjus Anliegen einzugehen, kommentiert sie abfällig, dass „dieser ganze Pronomenkram unnötig kompliziert“ sei. Zusätzlich fällt ein rassistischer Kommentar, der Manjus Herkunft herabsetzt und stereotype Annahmen reproduziert.

**Institutionelle Ebene (Rahmenbedingungen und Strukturen):** Auf der institutionellen Ebene geht es darum, wie strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen zur Wirksamkeit von Diskriminierung beitragen können. Diese Ebene umfasst verschiedene Aspekte:

**Rechtliche Rahmenbedingungen:** Die Gesetze und Vorschriften, die die Rechte von queeren Personen schützen oder einschränken

**Lehrpläne:** Die Inhalte, die in Schulen vermittelt werden sowie deren Einfluss auf die Wahrnehmung von queerer Vielfalt

**Verfügbarkeit von Unterstützungsangeboten:** Programme und Ressourcen, die Schüler*innen in schwierigen Situationen zur Verfügung stehen

**Richtlinien:** Dokumente, die klare Leitlinien für den Umgang mit Diskriminierung bieten

**Bauliche Maßnahmen:** Die physische Gestaltung der Schule, die die Zugänglichkeit und Sicherheit für alle Schüler*innen berücksichtigt

”Da braucht die Schulleitung eine Aufforderung von der übergeordneten Stelle […] und dann passiert das auch. Wenn das nicht von oben irgendwie gesteuert wird, dann ist es schwierig, dass dann auch was an der Basis passiert. Dann hängt es nur an den einzelnen Menschen, die sich dieser Verantwortung annehmen. Und ich denke, wenn es da eine Veränderung geben sollte, eine Offenheit, funktioniert das nur über den strukturellen Weg.“ *Antje (42), Schulsozialarbeiterin*

Die Gestaltung der Lehrmaterialien spielt eine zentrale Rolle für die Bildungsgerechtigkeit. Es ist entscheidend, zu prüfen, inwieweit die aktuellen Lehrbücher und Unterrichtsmaterialien diskriminierungssensible Inhalte und intersektionale Perspektiven berücksichtigen. Manche Schulen verwenden Materialien, die queere Themen nicht angemessen behandeln oder ganz ignorieren. Dies kann dazu führen, dass diese Themen in den Hintergrund gedrängt werden, was das Gefühl der Unsichtbarkeit und Ausgrenzung bei queeren Schüler*innen verstärkt.

Ob Richtlinien zur Bekämpfung von Queerfeindlichkeit existieren und umgesetzt werden, variiert stark zwischen Institutionen. Während einige Schulen umfassende und regelmäßig aktualisierte Richtlinien haben, verfügen andere möglicherweise über weniger detaillierte oder schlecht umgesetzte Regelungen. ►

((55)) **Fragen, die Sie sich stellen können:**

*Was für Leitbilder sind in der Institution vorhanden?*
*Wird dort explizit Queerfeindlichkeit erwähnt?*
*Was für bauliche Voraussetzungen gibt es?*
*Wie ist die Zusammenarbeit mit Eltern und externen Organisationen?*

In vielen Fällen findet der Schutz von queeren Personen in keinen Richtlinien Erwähnung. Auch bauliche Maßnahmen müssen auf der institutionellen Ebene berücksichtigt werden.

Beispiel: Toiletten

Eine Schule beschließt, eine geschlechtsneutrale Toilette einzurichten. Die Verantwortlichen stehen vor der Herausforderung, wie dieses Anliegen am besten umgesetzt werden kann. Es muss entschieden werden, ob eine neue Toilette geschaffen oder eine bestehende Toilette umgestaltet werden soll. Gleichzeitig soll auch der Bedarf nach einer rollstuhlgerechten Toilette berücksichtigt werden.

Institutionelle Schwachstellen zeigen sich auch in mangelnden Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte sowie dem fehlenden Umgang mit rechtlichen Unklarheiten. Eine fundierte Weiterbildung kann dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und den Umgang mit queeren Themen zu verbessern.

# Handlungs— optionen

## Lösungen vorschlagen

Nachdem die Notwendigkeit einer gründlichen Situationsanalyse sowie die damit verbundenen Fragestellungen etabliert wurden, gilt es nun, den möglichen Handlungsoptionen nachzugehen. Dabei ist zu beachten, dass die folgenden Vorschläge nicht für jede Institution gleich anwendbar sind. Sie sollten vielmehr als Anregungen verstanden werden, die an die spezifischen Gegebenheiten und Strukturen der jeweiligen Schule angepasst werden müssen. Es ist entscheidend, dass geeignete Lösungen in einem kooperativen Prozess entwickelt werden. Ein offener Austausch, der verschiedene Perspektiven berücksichtigt, ist dabei unerlässlich. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Maßnahmen effektiv sind und die Bedürfnisse aller Beteiligten angemessen berücksichtigen. Die Handlungsoptionen sind auf die Beispiele der einzelnen Ebenen aus dem → Kapitel: Situationsanalyse angepasst, können aber auch übergreifend angewendet werden.

# Diskursiv-ideologische Ebene

1. Beispiel: Standort (Situationsanalyse, Seite 48)

**Netzwerke aufbauen:** Wenn Ihre Institution in einer ländlichen Region liegt, könnte es hilfreich sein, gezielt Netzwerke mit anderen Schulen, Jugendzentren oder queeren Organisationen in nahegelegenen Städten aufzubauen. Dadurch schaffen Sie Zugang zu zusätzlichen Ressourcen, Expert*innen und Unterstützungsstrukturen, die vor Ort möglicherweise fehlen.

**Digitale Angebote nutzen:** In Regionen mit begrenzten physischen Ressourcen können digitale Räume und Veranstaltungen einen wichtigen Austausch zu queeren Themen ermöglichen. Wenn es vor Ort an entsprechenden Angeboten mangelt, bieten Online-Workshops, Beratungsangebote und virtuelle Safer Spaces eine Alternative.

↳ lambda-peersupport.de

**Externe Expertise einholen:** Laden Sie regelmäßig Expert*innen oder Organisationen aus urbanen Zentren ein, um an Ihrer Schule Vorträge, Workshops oder Sensibilisierungsmaßnahmen zu queeren Themen durchzuführen.

**Raum für queere Schüler*innen schaffen:** In ländlichen Schulen ist es besonders wichtig, dass die Schule als sicherer Ort wahrgenommen wird. Richten Sie geschützte Räume oder AGs ein, in denen queere Schüler*innen sich austauschen und Unterstützung finden können, auch wenn es keine weiteren Angebote im direkten Umfeld gibt.

2. Beispiel: Diskussionsrunde (Situationsanalyse, Seite 50)

**Aktive Schutzräume schaffen:** Einrichtung kleiner Gesprächsrunden oder Workshops, die einen geschützten Raum für Schüler*innen bieten. In diesen Formaten können Themen offen besprochen werden, ohne Angst vor Verurteilung.

**Anonyme Mitteilungsmöglichkeiten:** Einführung von Kummerkästen, sowohl physisch als auch digital, um anonym Probleme und Wünsche der Schüler*innen zu erfassen. Regelmäßige Auswertungen helfen, „versteckten" Bedarf zu erkennen und gezielte Unterstützungsangebote zu entwickeln.

**Bündnisse im Kollegium:** Bildung von interdisziplinären Teams innerhalb des Kollegiums, um klassenübergreifende Projekte zu planen. Zusammenarbeit mit externen Organisationen kann zusätzliche Ressourcen und Expertise bereitstellen.

**Unterstützung von queeren Projekten:** Aktive Förderung queerer Schüler*innen-Initiativen durch finanzielle Mittel, Räume oder administrative Unterstützung.

> ”Ich hatte ‚Trans Rights Now‘ Plakate ne Zeit lang an meine Pinnwand gehängt und ich glaube zehn Plakate wurden nacheinander zerstört.“ *Ruby (45), Schulsozialarbeiterin*

## Weitere Handlungsoptionen

- **Gründung von AGs zu queeren Themen:**
  Queere Arbeitsgemeinschaften (AGs) bieten Schüler*innen einen sicheren Raum, um sich über queere Themen auszutauschen und Unterstützung zu finden. Solche AGs können auch dazu beitragen, das Bewusstsein für queere Themen im gesamten Schulalltag zu fördern. Weitere Informationen und praktische Tipps zur Gründung und Umsetzung finden sich im Leitfaden für queere AGs an Schulen.
  ↳ jugendhilfeportal.de

- **Veranstaltungen und Diskussionsrunden organisieren:** Regelmäßige Veranstaltungen wie Projekttage, Diskussionsrunden oder Workshops zu queeren Themen stärken das Bewusstsein und die Akzeptanz in der Schulgemeinschaft. Solche Formate bieten eine Plattform für offene Gespräche und können dazu beitragen, Vorurteile und Unsicherheiten abzubauen, siehe → Handlungsempfehlungen „Diskussionsrunde“. ▸

- **Schutz von Materialien:** Queere Materialien wie Plakate, Flyer oder Infomaterialien sind wichtige sichtbare Zeichen der Unterstützung für queere Schüler*innen. Schulen sollten klare Regeln zum Schutz solcher Materialien formulieren.

- **Sichtbare Zeichen der Unterstützung:** Schulen können durch sichtbare Zeichen wie Regenbogenflaggen, queere Plakate oder thematisch gestaltete Veranstaltungen queeren Schüler*innen ein Gefühl der Zugehörigkeit und Akzeptanz vermitteln.
  Diese sichtbaren Maßnahmen stärken das Vertrauen in die Schule als sicheren Ort und zeigen, dass queere Themen dort ernst genommen werden.

**Folgende Maßnahmen möchte ich in unserer Institution für diese Ebene umsetzen:**

_____

Notizen

_____

_____

_____

_____

_____

# Individuelle Ebene

3. Beispiel: Projekttag (Situationsanalyse, Seite 51)

Um einem möglichen Widerstand gegen den Projekttag entgegenzuwirken, könnten Sie folgende vorbereitende Schritte einleiten:

- **Notfallpläne:** Erstellen Sie einen konkreten Plan für unterschiedliche Situationen. Was tun Sie, wenn Eltern im Vorhinein den Projekttag verhindern wollen? Was tun Sie, wenn Kolleg*innen in einen inhaltlichen Widerstand kommen?

- **Klare Haltung formulieren:** Die Institution sollte eine deutliche Position zu den behandelten Themen beziehen und diese klar kommunizieren. Legen Sie sich Argumentationsstrukturen zurecht, welche deutlich an die Eltern kommuniziert werden können.

- **Intensive Vorbereitung des Personals:** Schulen Sie das Personal intensiv in den zu erwartenden Themen, um sie auf mögliche Herausforderungen vorzubereiten. Informieren Sie sich über Fortbildungsmöglichkeiten und initiieren Sie diese wenn möglich im Vorhinein für das Kollegium an Ihrer Institution.
  Achten Sie darauf, dass z. B. das Sekretariat handlungssicher ist, wenn unerwartete Anrufe von Eltern kommen. ►

- **Schutz der Durchführenden gewährleisten:** Sorgen Sie für den Schutz derjenigen, die den Projekttag leiten und durchführen, damit diese sicher und effektiv arbeiten können.

- **Transparenter Informationsfluss:** Halten Sie alle Beteiligten – Schüler*innen, Eltern und Kollegium – über die Ziele und Inhalte des Projekttages umfassend informiert. Achten Sie auf ***niedrigschwellige Formulierungen*** – dies schafft Vertrauen und kann Widerstände abbauen.

”Da kam eine Schülerin nach dem Projekttag zu mir und hat richtig ne gebrochene Stimme gehabt, hat mir die Hand gegeben und hat gesagt ‚Ich bin betroffen. Vielen, vielen Dank, dass Sie das organisiert haben‘. Das ist mir total nah gegangen und da habe ich gedacht: ‚Und wenn es nur für sie war‘.“

*Ruby (45), Schulsozialarbeiterin*

4. Beispiel: Pronomen (Situationsanalyse, Seite 52)

**Klare Leitlinien zu diskriminierungsfreier Sprache und Verhalten:** Entwickeln Sie verbindliche Richtlinien, die den respektvollen Umgang mit (geschlechtsneutralen) Pronomen und weiteren Formen der geschlechtlichen Selbstbestimmung klar regeln.

**Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für das Kollegium:** Schulen Sie alle Lehrkräfte regelmäßig zu den Themen Gender, Pronomen und intersektionale Diskriminierung, um sicherzustellen, dass sie die Anliegen der Schüler*innen verstehen und respektvoll darauf reagieren. Dies kann auch Workshops zu Rassismus und queerfeindlichen Vorurteilen umfassen.

**Unterstützungssysteme für betroffene Schüler*innen:** Richten Sie Anlaufstellen wie Vertrauenslehrkräfte oder externe Beratungsangebote ein, bei denen Schüler*innen Diskriminierungserfahrungen melden und Unterstützung erhalten können.

**Konsequente Sanktionen bei diskriminierendem Verhalten:** Stellen Sie sicher, dass rassistische und queerfeindliche Kommentare innerhalb des Kollegiums oder der Schülerschaft nicht unbeachtet bleiben. Entwickeln Sie ein klares Sanktionssystem, das bei Verstößen gegen die Richtlinien konsequent angewendet wird. ►

**Selbstermächtigung der betroffenen Schüler*innen:** Bieten Sie Betroffenen einen bestärkenden Raum, der ihnen hilft, Kraft zu sammeln und für sich einzustehen. Stellen Sie sicher, dass Schüler*innen wie → Manju (Seite 52) bei der Umsetzung ihres Anliegens unterstützt werden. Ermutigen Sie sie, sich an die Schulleitung zu wenden, und bieten Sie ihnen psychologische und soziale Unterstützung an, um eventuelle Belastungen abzufangen.

”Es gab wenig grundlegende Ablehnung. Für manche war es vielleicht einfach zu viel auf einmal, und sie mussten sich langsam daran gewöhnen. Es war aber nicht so, dass wir permanenten Widerstand hatten. Die Herausforderung lag eher in der individuellen Umsetzung, wie leicht oder schwer es ist, Pronomen in den Sprachalltag zu integrieren – oder wie viele Berührungspunkte man mit Schüler*innen hat, die ein anderes Pronomen wünschen.“ *Gesine (34), Lehrerin*

**Folgende Maßnahmen möchte ich in unserer Institution für diese Ebene umsetzen:**

_____

Notizen

_____

# Institutionelle Ebene

5. Beispiel: Toiletten (Situationsanalyse, Seite 55)

Wichtig ist, dass Bedarfe nicht gegeneinander ausgespielt werden. Alle Schüler*innen sollten die Möglichkeit haben, angstfrei auf Toilette zu gehen.

- **Befragung der Schulgemeinschaft:** Erheben Sie Meinungen und Bedürfnisse von Schüler*innen, Lehrer*innen und Eltern, um zu verstehen, wie viele geschlechtsneutrale Toiletten benötigt werden und welche Bedenken bestehen. Partizipation führt zu Akzeptanz der Neugestaltung.

- **Überprüfung der bestehenden Toiletten:** Analysieren Sie die aktuelle Situation der Toilettenanlagen hinsichtlich Zugänglichkeit und Nutzung.

- **Entscheidung für Neubau:** Wenn der Platz und das Budget es erlauben, könnte eine neue, geschlechtsneutrale Toilette geschaffen werden, die auch rollstuhlgerecht ist.

- **Entscheidung für Umgestaltung:** Wenn kein Raum für einen Neubau vorhanden ist, kann eine bestehende Toilette umgebaut werden, um sie geschlechtsneutral und barrierefrei zu gestalten.

## Weitere Handlungsoptionen

**1. Lehrmaterial:** Die systematische Verankerung von queeren Themen im Lehrplan fördert langfristig Akzeptanz und Normalisierung. Durch fächerübergreifende Einbindung, z.B. in Ethik, Sozialkunde oder Geschichte können Schüler*innen kontinuierlich mit Themen wie Geschlechtervielfalt und queerer Identität in Kontakt kommen.

**2. Implementierung regelmäßiger Fortbildungen:** Bieten Sie regelmäßig Fortbildungen zum Abbau von Diskriminierung an.

**3. Leitbild der Schule:** Auch im Leitbild können Sie die Themen Antidiskriminierung, Schutz queerer Lebensrealitäten, respektvoller und wertschätzender Umgang verankern und auf der Homepage sichtbar machen.

**4. Fachcurricula:** In den Fachcurricula sollten die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als ein verbindlich zu vermittelnder Aspekt von gesellschaftlicher Vielfalt verankert sein.

**5. Umsetzung rechtlicher Empfehlungen:** Setzen Sie die in → Kapitel: Grundlagen „Rechtliche Hinweise“ gelisteten rechtlichen Empfehlungen um, bspw. die Anerkennung des Ergänzungsausweises. ►

**6. Einheitliche Regelungen:** Setzen Sie sich für einheitliche Regelungen ein, beispielsweise in Bezug auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache.

**Folgende Maßnahmen möchte ich in unserer Institution für diese Ebene umsetzen:**

_____

Notizen

_____

_____

_____

_____

_____

# Widerstände und Gegen—argumente

Argumentationshilfen

In der Auseinandersetzung mit queeren Themen und Identitäten sehen sich pädagogische Fachkräfte häufig verschiedenen Widerständen und Argumenten gegenüber, die die Umsetzung von Maßnahmen erschweren können. Diese Widerstände sind oft von Ängsten, Missverständnissen oder tief verwurzelten gesellschaftlichen Normen geprägt. Es ist wichtig, diese Bedenken ernst zu nehmen und ihnen mit fundierten Informationen sowie einer klaren Haltung zu begegnen. In diesem Kapitel werden häufige Widerstände und die damit verbundenen Argumente aufgeführt, um ein besseres Verständnis dafür zu schaffen, wie auf sie reagiert werden kann.

## ”Kinder sind zu jung um zu wissen, dass sie queer sind. Das ist bestimmt nur eine Phase.“

Selbst wenn sich Identitäten über die Zeit ändern, sollten sie ernst genommen und respektiert werden. Das Abtun als „Phase“ kann schädlich sein und die Erfahrungen der betroffenen Schüler*innen unsichtbar machen. Es gibt keine „richtige“ Zeit, um sich mit der eigenen Identität auseinanderzusetzen. Menschen sind niemals zu jung oder zu alt, um ihre Identität zu erforschen und zu verstehen. Eine unterstützende Umgebung ist entscheidend, damit Kinder und Jugendliche sich frei fühlen, ihre Identität zu entdecken und auszudrücken, ohne Angst vor Ablehnung zu haben.

## ”Ich habe Angst, Fehler zu machen.“

Die Beschäftigung mit Diskriminierung und queeren Themen ist ein Lernprozess. Wie in jedem Lernprozess werden Fehler auftreten, aus denen gelernt werden kann. Wir raten in diesem Prozess zu Fehlerfreundlichkeit mit sich selbst, während auch anerkannt werden sollte, dass Betroffene durch diese Fehler verletzt werden. Wichtig ist, die eigenen Fehler zu korrigieren, sich zu entschuldigen und sich selbst weiterzubilden, ohne von Betroffenen zu erwarten, dass sie diese Aufgabe übernehmen. Fehler sind menschlich und – solange sie anerkannt, aufgefangen und korrigiert werden – ein wichtiger Teil des Lernprozesses.

## ”Kinder über queere Themen aufzuklären ist Frühsexualisierung/Indoktrination.“

Die Aufklärung von Kindern über queere Themen wird häufig als Frühsexualisierung oder Indoktrination missverstanden. Tatsächlich haben Kinder und Jugendliche das Recht, Informationen über sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt zu erhalten. Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Lebensrealitäten ist keine Indoktrination, sondern fördert das Verständnis für Vielfalt. Ein einfühlsamer und altersgerechter Umgang mit Themen rund um Sexualität und Identität gehört zu vielen pädagogischen Konzepten und ist ein wichtiger Bestandteil der Bildung. Solches Wissen befähigt Kinder und Jugendliche, selbstbestimmt zu leben und die gesellschaftliche Vielfalt auch in den Medien zu erkennen und zu reflektieren.

## ”Das Thema wird viel zu groß gemacht. Queer sein ist ein Trend.“

Die erhöhte Sichtbarkeit von queeren Themen und die damit einhergehende gesellschaftliche Aufklärung und Sensibilisierung führen dazu, dass sich vermehrt Menschen mit der eigenen sexuellen/romantischen Orientierung und Geschlechtsidentität auseinandersetzen und diese anderen Menschen mitteilen.
Es gab allerdings schon immer queere Personen in der Geschichte und in allen Gesellschaften. Dass queere Personen aktuell

sichtbarer sind, bedeutet nicht, dass es sie früher nicht gab, oder dass Personen, die sich als queer outen, es nicht ernst meinen. Die erhöhte Sichtbarkeit hat auch zu einem enormen Anstieg von Queerfeindlichkeit geführt, weshalb es wichtig bleibt, sich weiterhin für die Rechte und die Akzeptanz von queeren Menschen einzusetzen. Weitere Argumentationshilfen unter: ↳ queer-mv.de

## ”Trans* Mädchen und trans* Frauen den Zugang zu Frauentoiletten zu ermöglichen führt zu sexuellen Übergriffen.“

Diese Annahme basiert auf unbegründeten Vorurteilen und negativen Stereotypen über trans* Personen. Es gibt keine belastbaren Beweise, die zeigen, dass der Zugang von trans* Frauen zu Frauentoiletten ein erhöhtes Risiko für Übergriffe darstellt. Im Gegenteil: Trans* Personen sind häufig selbst Opfer von Gewalt und Diskriminierung, besonders in öffentlichen Toiletten. Eine Studie von 2022 belegt dafür, dass trans* Jugendliche mehr als doppelt so oft sexualisierte Gewalt erleben wie cis Jugendliche, aber nicht häufiger, eher seltener sexuell übergriffig sind./[42] Durch die Hetze gegen trans* Frauen wird nicht cis Frauen, sondern trans* Frauen der sichere Toilettengang verwehrt. Der Schutz aller Menschen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, sollte im Vordergrund stehen, und Diskriminierung darf nicht durch solche Ängste gerechtfertigt werden.

Fußnote 42 Ybarra, 2022

# Mut zur Veränderung

## Diskriminierung entschlossen entgegentreten

Der Weg, Diskriminierung zu erkennen und queerfeindliche Strukturen zu durchbrechen, ist nicht immer einfach – aber es ist ein Schritt, den Sie als pädagogische Fachkräfte mutig und entschlossen gehen können. Jede kleine Veränderung in Ihrem pädagogischen Alltag kann dazu beitragen, sicherere und wertschätzendere Räume für alle zu schaffen, insbesondere für queere Kinder, Jugendlichen und Kolleg*innen, die oft mit Unsicherheit und Ablehnung konfrontiert werden. Lassen Sie sich von möglichen Widerständen nicht entmutigen. Herausforderungen bieten die Chance, Neues zu lernen, kreative Lösungen zu entwickeln und als Gemeinschaft zu wachsen. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es bereits viele engagierte Initiativen und Netzwerke, die für Vielfalt und Akzeptanz eintreten – seien auch Sie Teil dieser Bewegung! Ihre Bereitschaft, sich kontinuierlich mit den Themen Queerfeindlichkeit und Diskriminierung auseinanderzusetzen, zeigt Mut und Verantwortungsbewusstsein.
Jede Maßnahme, jede Diskussion und jedes Gespräch schafft ein Umfeld, in dem sich queere Jugendliche besser verstanden, akzeptiert und bestärkt fühlen.

**Ihre Institution hat das Potenzial, ein sichererer Ort für alle zu sein. Nutzen Sie die Ressourcen, die dieser Leitfaden bietet, und machen Sie den ersten Schritt.**

”Was ich auf jeden Fall als positiv wahrgenommen habe, ist, dass wir – das war ja zeitlich alles sehr nah beieinander, die Weiterbildung und die zwei Schüler*innen in den höheren Stufen, die sich geoutet haben – und für mich hat es ein bisschen den Eindruck gemacht, dass es, na ja, so eine Art Befreiungsschlag für die ganze Schule war. Ich denke, dass es für die Schüler*innen auf jeden Fall eine sehr befreiende Wirkung hat, da eben auch mal drüber sprechen zu können, zu überlegen, wie sie sich selbst lesen, wem sie sich zugeordnet fühlen bzw. auch zu wem sie sich auch hingezogen fühlen, ohne dass es jetzt ein komplettes Tabuthema wäre.“ *Gesine (34), Lehrerin*

”Es gehört mittlerweile zum Schulbild dazu, dass Leute dabei sind, die nicht cis oder hetero sind. Ich habe den Eindruck, dass gerade in der Orientierungsstufe (5./6. Klasse), wo es mit den Beziehungen langsam losgeht, es mittlerweile recht üblich ist, sich verschiedene Labels für sexuelle Orientierungen zu geben, auch einfach um sich mal auszuprobieren und zu schauen, wie die anderen darauf reagieren.“ *Paul (30), Schulsozialarbeit*

# Glossar

A

**Anti-Bias-Ansatz ▸17**

*Ein Ansatz, der darauf abzielt, Diskriminierung und Vorurteile zu erkennen und aktiv dagegen vorzugehen.*

- Individuell: *Ebene der Diskriminierung, die sich in persönlichen Interaktionen und zwischenmenschlichen Handlungen äußert, wie etwa: abwertende Kommentare oder Ausschluss im Alltag.*
- Diskursiv-ideologisch: *Ebene der Diskriminierung, bei der Normen, Werte und Stereotype gesellschaftlich ausgehandelt und durch dominante Diskurse und Ideologien durchgesetzt werden.*
- Institutionell: *Ebene der Diskriminierung, die durch Strukturen, Regeln und Traditionen in Institutionen wie Schulen, Unternehmen oder der Politik manifestiert wird, etwa durch gesetzliche Regelungen oder organisatorische Richtlinien, die bestimmte Gruppen benachteiligen.*

B

**BIPoC (Black People, Indigenous People and People of Colour)**

*Eine Abkürzung aus dem Englischen: Schwarze Menschen, Indigene Menschen und Menschen of Colour. Diese sind politische Selbstbezeichnungen von Menschen, die in weiß dominierten Kontexten rassifiziert werden, also rassistische Diskriminierungen erfahren.*

C

**Cisgender (cis)**

*Eine Person, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt. Beispiel: Eine Person, die bei der Geburt als weiblich eingetragen wurde und sich auch als Frau identifiziert.*

**Coming Out ►12**

*Der Prozess, bei dem eine Person ihre sexuelle/romantische Orientierung oder Geschlechtsidentität erkennt (inneres Coming Out) und diese anderen mitteilt (äußeres Coming Out).*

D

**Diskriminierung ►18**

*Ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Einzelpersonen oder Gruppen, basierend auf bestimmten Merkmalen, wie Geschlecht, Herkunft.*

**Dyadisch**

*Bezeichnet Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale eindeutig den binären Kategorien ‚männlich' oder ‚weiblich' zugeordnet werden können. Dyadische Personen sind nicht intergeschlechtlich.*

**Dysphorie**

*Ein Gefühl des Unwohlseins oder der Ablehnung des eigenen Körpers, das bei trans* Personen auftreten kann (aber nicht muss).*

E

**Empowerment**

*Stärkung und Selbstermächtigung von Personen, damit sie für ihre Rechte eintreten können.*

G

**Gendersternchen/-strich/etc.**

*Formen der geschlechtergerechten Sprache, die darauf abzielen, alle Geschlechter zu repräsentieren.*

**Geschlechtergerechte Sprache**

*Eine Sprache, die versucht keine Geschlechtzuschreibungen zu verwenden oder durch Gendersternchen/-strich etc alle Geschlechter zu inkludieren.*

H

**Heteronormativität**

*Die Annahme, dass Heterosexualität die Norm/das Normale sei und alles andere eine Abweichung davon.*

I

**Inter*geschlechtlich (inter*)**

*Ein Sammelbegriff für Menschen, die mit körperlichen Merkmalen geboren wurden, die nicht den binären Kategorien ‚männlich' oder ‚weiblich' zugeordnet werden können. Das betrifft beispielsweise Chromosomen, Genitalien oder Hormonspiegel.*

**Intersektionalität ►16**

*Die Überschneidung mehrerer Diskriminierungsformen, z.B. wenn eine Person aufgrund von Geschlecht und Herkunft benachteiligt wird. In diesem Fall summieren sich die Diskriminierungseinflüsse nicht nur, sie überlagern sich. Diese Überlagerung nennt sich Intersektionalität. Dort entstehen neue Formen der Diskriminierung.*

L

**LGBTQIA+/LSBTQIA+**

*steht für lesbian/lesbisch, gay/schwul, Bisexuell, Trans*, Queer, Inter*, Ace/Aro. Das + steht für weitere Identitäten, die nicht in der Buchstabenreihe vorkommen.*

N

**Neopronomen ►28**

*Pronomen, die nicht den traditionellen binären Geschlechtern (männlich/weiblich) zugeordnet sind, wie z.B. ‚sier' oder ‚dey'.*

**Nicht-binär ►28**

*Ein Begriff für Menschen, die sich weder ausschließlich als männlich noch als weiblich identifizieren.*

P

**Privilegien**

*Möglichkeiten, die einem Einzelnen oder einer (Mehrheits-) Gruppe vorbehalten sind. Oft werden diese Vorteile als selbstverständlich angesehen und deshalb ist die Ungleichbehandlung der marginalisierten Person/Gruppe vielen Menschen nicht bewusst.*

Q

**Queer**

*Ein Sammelbegriff für sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, die von der Heteronormativität abweichen. ‚Queer' wird häufig auch als eine politische Identität verstanden, die sich gegen normative Vorstellungen von Geschlecht und Sexualität richtet.*

**Queerfeindlichkeit**

*Diskriminierung oder Ablehnung von Personen, die sich nicht in traditionelle Vorstellungen von Geschlecht und sexueller Orientierung einordnen.*

S

**Safer Spaces**

*Räume, in denen Menschen vor Diskriminierung und Gewalt geschützt sind und sich sicher fühlen können.*

**Sexismus**

*Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts.*

**Stereotype**

*Ein oberflächlich-verallgemeinerndes, klischeehaftes Bild von einer Sache, sich oder anderen Personen, das meist synonym mit einem oder mehreren (Vor-) Urteilen einhergeht.*

T

**Trans*gender (trans*)**

*Eine Person, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt. Beispiel: Eine Person, die bei der Geburt als männlich eingetragen wurde, sich aber als Frau identifiziert.*

**Trans*feindlichkeit**

*Diskriminierung gegenüber trans* Personen, also Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.*

## Quellen


- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016): *Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung, Rechtliche Einschätzung; Berlin. ⌨ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Bildung/Name_Trans_Studierende.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt überprüft am 26.09.24.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): *LSBTIQ*-Lehrkräfte und Deutschland, Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag; Berlin. S. 29. ⌨ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/lsbtiq_lehrerkraeftebefragung.pdf?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt überprüft am 29.09.2024.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2024a): *Bildung. ⌨ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/bildungsbereiche/bildungsbereich-node.html, zuletzt geprüft am 30.09.2024.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2024b): *7. Arbeitsalltag: Was sollten Arbeitgeber*innen bei der direkten Ansprache und im Schriftverkehr berücksichtigen?. In: Frau – Mann – Divers: Die „dritte Option“. ⌨ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/dritte-option-node.html, zuletzt geprüft am 30.09.2024.*
- Augstein, Maria Sabine (2013): *Zur Situation transsexueller Kinder in der Schule vor der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung. ⌨ https://www.trans-kinder-netz.de/files/pdf/Augstein%20Maerz%202013.pdf, zuletzt geprüft am 19.10.2024.*
- BMFSFJ (27.09.2024): *Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) ⌨ https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/gesetz-ueber-die-selbstbestimmung-in-bezug-auf-den-geschlechtseintrag-sbgg--199332*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2024): *"Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)". ⌨ https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/gesetz-ueber-die-selbstbestimmung-in-bezug-auf-den-geschlechtseintrag-sbgg--199332, zuletzt überprüft am 29.09.2024.*
- Busche, Mart; Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.) (2016): *Warum Linke Bildungsarbeit Intersektional sein sollte. In: Intersektionalität: Bildungsmaterial der Rosa-Luxemburg-Stiftung (4), S. 8-11.*
- Bundesverfassungsgericht BVerfG (2017): *Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017; 1 BvR 2019/16, Rn. 1-69. ⌨ https://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html, zuletzt geprüft am 30.09.2024.*
- dgti (2021): *"Der Ergänzungsausweis der DGTI e.V.". ⌨ https://dgti.org/2021/09/05/der-ergaenzungsausweis-der-dgti-e-v/, zuletzt überprüft am 19.10.2024.*
- Fleischer, Eva (2016): *Anti-Bias-Ansatz als Methode politischer Erwachsenenbildung. In: Magazin Erwachsenenbildung. at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. 28. ⌨ http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/16-28/meb16-28.pdf.*

- Frankfurter Allgemeine Zeitung (Hrsg.) (15.04.2015): *Er, sie, „hen“; In: hen – Schweden führt geschlechtsneutrales Pronomen ein. ⌨ https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/hen-schweden-fuehrt-geschlechtsneutrales-pronomen-ein-13539757.html, zuletzt überprüft am 25.09.24.*
- Gleichstellungsministerkonferenz des Landtags Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.) (2016): *Gesetz zur Reform des Gleichstellungsrechts (Gleichstellungsreform); GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 203-4. In: Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2016, Nr. 15, S. 550-558. ⌨ https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/gleichstellungsgesetz-Mecklenburg-Vorpommern_1617017446.pdf, zuletzt geprüft am 30.09.2024.*
- Herdel, Shantala: *Was ist Anti-Bias (2009): In: Demokratie verstehen und leben (Hrsg.): Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.*
- Hilliger, Dr. Sabine; Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.) (2009): *Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache; Landkreis Vorpommern-Greifswald; Schwerin. ⌨ https://www.kreis-vg.de/media/custom/3079_2567_1.PDF?1591625640, zuletzt überprüft am 30.09.24.*
- Kultusministerkonferenz der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2016): *Leitlinien zur Sicherung der Chancengleichheit durch geschlechtersensible schulische Bildung und Erziehung; In: Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.10.2016/ Beschluss der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder vom 15./16.06.2016. ⌨ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf, zuletzt geprüft am 30.09.2024.*
- Krell, Claudia und Oldemeier, Kerstin (2015): *Coming-out – und dann...?!; Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen; Deutsches Jugendinstitut e. V.; Druckfrei – Aigner, München; S. 13. ⌨ https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/DJI_Broschuere_ComingOut.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.24.*
- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.) (2016): *Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern; 1. Auflage der Neufassung 2016; S. 21 f.; Schwerin. ⌨ https://www.landtag-mv.de/fileadmin/Publikationen_PDF/Verfassung_MV_neu_2016_01.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2024.*
- Landtag Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.) (2023): *Drucksache 8/2757; Kleine Anfrage des Abgeordneten Enrico Schult, Fraktion der AfD: Gendersprache in Schule und Verwaltung und Antwort der Landesregierung. S. 2. ⌨ https://www.dokumentation.landtag-mv.de/parldok/dokument/58751/gendersprache_in_schule_und_verwaltung.pdf, zuletzt geprüft am 30.09.2024.*
- Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen; SCHLAU NRW (Hrsg.) (2019): *"Trans und Schule". ⌨ https://www.schlau.nrw/wp-content/uploads/2020/01/TransUndSchule_Brosch_2020_web.pdf., zuletzt überprüft am 27.09.2024.*
- Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern (2020): *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Mecklenburg-Vorpommern; Schwerin.*


►

- **Palzkill, Pohl, Scheffel (2021):** *Diversität im Klassenzimmer. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule und Unterricht. Berlin: Cornelsen Verlag GmbH*
- **Queer.de (15.11.2023): Bundestag:** *Regierung verteidigt Selbstbestimmungsgesetz vor Union und AfD. Berlin. ⌨ https://www.queer.de/detail.php?article_id=47578, zuletzt geprüft am 11.10.2024.*
- **Rat für deutsche Rechtschreibung (Hrsg.) (2023):** *Geschlechtergerechte Schreibung: Erläuterungen, Begründung und Kriterien vom 15.12.2023. ⌨ https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-erlaeuterungen-begruendung-und-kriterien-vom-15-12-2023/, zuletzt geprüft am 19.10.2024.*
- **Reddy, Prasad (2019):** *"Hier bist du richtig, wie Du bist". Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e. V. (IDA).*
- **Reveland, Carla und Siggelkow, Pascal (2023):** *Verstärkte Mobilisierung gegen queere Menschen; In: ARD-faktenfinder; Tagesschau. ⌨ https://www.tagesschau.de/faktenfinder/kontext/queerfeindlichkeit-desinformation-100.html, zuletzt überprüft am 23.09.2024.*
- **Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin (2016):** *WCs für alle Geschlechter, In: "Transgeschlechtlichkeit". ⌨ https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/#WC, zuletzt geprüft am 27.09.2024.*
- **Scharathow, Wiebke; Leiprecht, Rudolf (Hg.) (2011):** *Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach: Wochenschau Verlag.*
- **Schmidt, Bettina (2009):** *Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen: Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit. Oldenburg: Bis-Verlag.*
- **Schmidt, Bettina; Dietrich, Katharina; Herdel, Shantala (2011):** *Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis. Kritische Betrachtung eines Antidiskriminierungsansatzes. In: Wiebke Scharathow und Rudolf Leiprecht (Hg.): Rassismuskritische Bildungsarbeit, Bd. 2. Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 154-170.*
- **Socialnet. (07.09.2023):** *Anti-Bias-Ansatz. ⌨ https://www.socialnet.de/lexikon/Anti-Bias-Ansatz, zuletzt geprüft am 11.10.2024.*
- **Trisch, Oliver (2013):** *Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis. In: Von Antidiskriminierung zu Diversity und Inklusion: Wissenschaft und Praxis im Dialog, Bd. 1. Hg. v. Harald Hahn. Stuttgart: Ibidem-Verl.*
- **Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz (2021):** *2. Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus (Soziale Arbeit).*
- **Ybarra, Michele L.; Goodman, Kimberly L.; Saewyc, Elizabeth; Scheer, Jillian R.; Stroem, Ida F. (2022):** *Youth Characteristics Associated With Sexual Violence Perpetration Among Transgender Boys and Girls, Cisgender Boys and Girls, and Nonbinary Youth. In: JAMA Netw. Open 5 (6), e2215863. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2022.15863.*

# Anlaufstellen

Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulsozialarbeiter*innen spielen eine entscheidende Rolle in der Verweisberatung für queere Schüler*innen. Es ist wichtig, dass Sie diese Ratsuchenden an qualifizierte Anlaufstellen in ihrer Nähe weiterverweisen können. In Mecklenburg-Vorpommern, einem strukturschwachen Bundesland, können die Anfahrtswege zu diesen Beratungsstellen lang sein. Deswegen möchten wir auch auf Online-Angebote hinweisen, die eine wertvolle Unterstützung bieten können.

**Anlauf- und Beratungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern:**

↳ queer-mv.de

**Online Anlauf- & Beratungsstellen:**

↳ queer-lexikon.net

↳ lambda-peersupport.de

**Übersicht queere Vereine und (pädagogische) Materialien:**

↳ bildung-qube.de/links-und-anlaufstellen/

Wir danken allen, die Interviews mit uns geführt und ihre Erfahrungsperspektiven zur Verfügung gestellt haben.

↳ www.bildung-qube.de