



Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule

Grundlagen, Fallbeispiele und Handlungsempfehlungen

Inhalt dieser Broschüre

Einleitung	1
Begriffliche Grundlagen	2
Rahmenbedingungen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an Schule	4
Formulare und Dokumente	4
Gendersensible Räume	5
Beratungslehrkräfte in Niedersachsen	6
Fortbildungen und Schulungen zum Themengebiet geschlechtliche und sexuelle Vielfalt für Lehrkräfte	7
Sichtbarkeit von Vielfalt in Schule	8
Medien in der Schule	9
Umgang mit Binarität an Schule	10
Rosa-Hellblau-Falle: Sind Jungen so und Mädchen so?	10
Gruppenbildungen in der Schule	10
Gendersensible Sprache	11
Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Biologieunterricht	12
Schwul / lesbisch als Schimpfwort	12
Herausforderungen für Lernende im Schulalltag	13
Zwangs-Outing	13
Fehlende Akzeptanz der Eltern	14
Klassenfahrt	14
Sportunterricht	15
Herausforderungen für Schulbeschäftigte im Alltag	16
Diskriminierung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte	16
Diskriminierung durch Lernende	17
Diskriminierung durch Eltern	17
Coming-out von an Schule Beschäftigten	18
Umgang mit „besorgten Eltern“	18
Beispiele von Sichtbarkeit von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Schule	20
SCHLAU Niedersachsen e.V.	20
Schule der Vielfalt* Niedersachsen	20
Niedersachsens erste LSBTIAQ*-Vertrauenslehrerin Sandra Wolf	21
Social media Kampagne #TeachOut	24
Quellenverzeichnis	26
Glossar	27
Literaturempfehlungen	30
Material, Landesausschuss Queer	32
weitere Broschüren	33

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule

Öffentliche Einrichtungen, wie auch die Institution Schule, tun sich oft noch recht schwer im Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt von Menschen. Dabei ist es doch eigentlich ganz einfach, wenn deutlich wird, um wen es konkret geht. Jeder Mensch will so akzeptiert werden, wie er ist. Das klassische Frau-Mann-Denken ist rechtlich überholt, weil die Gleichstellung von Menschen weiter greift. Doch das ist vielen noch nicht bewusst. Informationen werden benötigt, um Klarheit über rechtliche und sprachliche Grundlagen und den Paradigmenwechsel in der Betrachtung von Menschen hin zur Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt zu schaffen.

Allein in den Menschen- und Bürgerrechten im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland wird deutlich, dass "die Würde des Menschen unantastbar" ist (Art. 1 Absatz 1 GG). Aber nicht nur Männer und Frauen sind gleichberechtigt, sondern alle Menschen unterschiedlichen Geschlechts und unabhängig von ihrer Sexualität sind es (Art. 3 GG). Grundsätzlich sollte die Reduzierung auf ein Geschlecht und eine Sexualität überwunden werden, aber solange dies im öffentlichen und privaten Raum eine Rolle spielt, sollten sich alle gendersensibel verhalten und ausdrücken. Diese Broschüre liefert dazu einen wichtigen und informativen Beitrag.

Darüber hinaus gibt es weitere rechtliche Entwicklungen zu diesem Thema. Seit dem 1. November 2013 können Kinder ohne einen Geschlechtseintrag in das Geburtenregister eingetragen werden. Seit 2018 bietet der Geschlechtseintrag „divers“ in Deutschland eine weitere rechtliche Option für intergeschlechtliche Kinder. Deshalb muss auch in den Schulen die Umsetzung dieser Vorgaben verbindlich erfolgen!

Der Fokus dieser Broschüre richtet sich im Wesentlichen auf den Bereich von pädagogischen Einrichtungen, vornehmlich auf das System Schule. Beschäftigte an öffentlichen und privaten Schulen haben bislang kaum Zugang zu Informationen, die dazu beitragen, aus dem "Schubladen-Denken" herauszukommen und Diskriminierung abzubauen. Oft ist der Bereich tabuisiert, weil generell noch eine gesellschaftliche Sprachlosigkeit herrscht, wenn es um geschlechtliche und sexuelle Vielfalt von Menschen geht. Ob trans* oder cis, inter* oder endo, Frau, nicht-binär, Mann oder genderqueer, wir wollen eine inklusive Geschlechterordnung ohne Diskriminierung weiterentwickeln. Wir wollen die Sprachlosigkeit beenden und Antworten auf die Fragen geben, die Lernende und Beschäftigte in pädagogischen Einrichtungen zum Thema stellen. Wir geben Handlungsoptionen mithilfe von Beispielen aus dem Schulalltag, um einen gendersensibleren Umgang miteinander zu fördern. Rein nach dem Motto: "Im Kleinen für das Große lernen!" Unsere Adressaten sind nicht nur die Lehrenden und Lernenden, sondern alle im System Schule.



Die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen wird maßgeblich durch die Familie, die jeweilige Peer-Group und die pädagogische und soziale Einrichtung Schule geprägt. Beschäftigte müssen deshalb in der Schule eine angst- und gewaltfreie Atmosphäre schaffen und mit wissenschaftlich fundierten Kenntnissen im Dialog miteinander zu mehr Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt von Menschen beitragen. Nur wenn wir informieren und Menschen in ihrer unterschiedlichen geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt sichtbar machen, erreichen wir auch eine persönliche Zufriedenheit bei allen Betroffenen und ihrem Umfeld. Das ist unser gemeinsames Ziel, mit dem wir weiter zu mehr Menschlichkeit und Demokratie in der Gesellschaft beitragen wollen.

Danksagung

Die vorliegende Broschüre ist das Ergebnis ehrenamtlichen Engagements von Kolleg*innen aus den verschiedenen Arbeitskreisen Queer der GEW in Niedersachsen. An dieser Stelle möchte das Redaktionsteam sich bei allen, die über die letzten zwei Jahre zur Entstehung dieser Broschüre beigetragen haben, bedanken. Nur durch ihre geteilten Erfahrungen, Anregungen, Diskussionsbeiträge, Bestärkungen, aber auch kritischen Anmerkungen bzw. ihr Ringen um passende Formulierungen, konnte die Broschüre in dieser Form entstehen.

Hannover im November 2022

Frederick Schnittker und Dr. Monika Brinker
für den Landesausschuss Queer

Begriffliche Grundlagen

Um die Thematiken dieser Broschüre zu erarbeiten und die damit verbundenen Ziele zu verfolgen, ist es wichtig, sich mit einigen grundlegenden Begriffen der Thematik „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ auseinanderzusetzen und vertraut zu machen, die in dieser Broschüre verwendet werden. Diese und weitere Begriffe werden nochmal im Glossar ausführlicher erläutert. Einige dieser Begriffe unterliegen weiterhin einem Diskurs.

Gender	„ Gender “ ist ein englisches Wort für Geschlecht, genauer gesagt für das soziale, das gelebte und gefühlte Geschlecht. Es unterscheidet sich von dem englischen Wort „sex“, dem bei Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesenen Geschlecht. Im Englischen gibt es also zwei Worte – „gender“ und „sex“ – im Deutschen nur eins, „Geschlecht“. Der Begriff „Gender“ wird aber inzwischen auch im Deutschen genutzt: Immer dann, wenn es um das soziale Geschlecht und um Geschlechtsidentität geht.
LSBTIAQ*	Das Akronym LSBTIAQ* steht für die Selbstbezeichnungen lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, asexuell / aromantisch, queer und der Genderstern (*) für alle, die sich in der Bezeichnung in keinem der Buchstaben wiederfinden und in unserer patriarchalen Mehrheitsgesellschaft marginalisiert werden.
lesbisch schwul	Als lesbisch und schwul , oder auch allgemein homosexuell, bezeichnen sich Personen, die sich sexuell und oder romantisch ausschließlich von Menschen des eigenen Geschlechts angezogen fühlen.
bisexuell	Als bisexuell bezeichnen sich Personen, die sich romantisch und oder sexuell zu Menschen zweier oder mehrerer Geschlechter hingezogen fühlen. Die Definitionen von Bisexualität sind allerdings zum Teil verschieden und umstritten. Aus diesem Grund wird immer häufiger auch der Begriff "bi+sexuell" verwendet, um hervorzuheben, dass bi+sexuelle Menschen sich zu Personen mehrerer, vieler oder aller Geschlechter hingezogen fühlen können.
Trans*	<p>Trans* (transgeschlechtlich, transgender, transident) umfasst alle menschlichen Lebensformen, die sich mit anderen als dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Entscheidendes Kriterium ist die Selbsteinschätzung einer Person.</p> <p>Eine Person, der bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde, die weiblich ist, ist ein/e trans* Mädchen / Frau. Entsprechend ist ein trans* Junge / Mann, eine Person, der bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde. Der Stern hinter trans ist als Platzhalter gedacht, damit sich alle trans Identitäten zugehörig fühlen können.</p> <p>Der Prozess, in dem ein trans* Mensch eine soziale, körperliche und oder juristische Änderung vornimmt, um die eigene Geschlechtsidentität auszudrücken, bezeichnet man als Transition. Dazu können beispielsweise die Vornamens- und Personenstandsänderungen, Hormontherapien und Operationen gehören, aber auch ein anderer Kleidungsstil und viele weitere Aspekte.</p>
Intergeschlechtlichkeit	<p>Der Begriff Intergeschlechtlichkeit (Intersexualität) beschreibt das Vorliegen bestimmter körperlicher Merkmale: Bei einem intergeschlechtlichen Menschen kann das äußere Genitale und / oder die inneren Geschlechtsmerkmale (z.B. die Keimdrüsen) und / oder der Chromosomensatz und / oder die hormonelle Ausstattung die Ursache dafür sein, dass diese Person nicht eindeutig als männlich oder weiblich zuzuordnen ist. Dadurch gibt es eine große Vielzahl möglicher geschlechtlicher Varianten.</p> <p>Nur einige wenige sollen hier genannt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ein äußerlich weibliches Kind hat im Bauchraum Hoden, die Testosteron produzieren, das aber vom Körper aufgrund veränderter Rezeptoren nicht erkannt wird.• Ein äußerlich männliches Kind hat im Bauchraum eine Gebärmutter.• Ein Kind hat aufgrund einer besonderen Cortisolproduktion eine sehr große Klitoris, die wie ein Penis aussieht.• Ein weiblich aussehendes Kind hat einen Hoden und einen Eierstock. <p>Manche dieser Formen von Intergeschlechtlichkeit werden bereits bei der Geburt erkannt, manche erst im Pubertätsalter, wenn z.B. durch eine erhöhte Produktion von Testosteron durch innen liegende Hoden bei einem nach der Geburt weiblich zugeordneten Kind eine Vermännlichung eintritt. Welche Geschlechtsidentität intergeschlechtliche Kinder entwickeln, lässt sich nicht vorhersagen. Auch bei intergeschlechtlichen Kindern ist die Entwicklung der geschlechtlichen Identität ein Prozess, der Jahre dauert.</p>

Als **asexuell** bezeichnen sich Menschen, die keine sexuelle Anziehung zu anderen Menschen empfinden und / oder Menschen, die kein Verlangen nach sexueller Interaktion haben. Das Spektrum der Asexualität umfasst auch Menschen, die kaum oder nur unter bestimmten Umständen sexuelle Anziehung empfinden. Asexualität ist von der romantischen Orientierung unabhängig. Als **aromantisch** bezeichnen sich Menschen, die keine romantische Anziehung zu anderen Menschen empfinden und / oder Menschen, die kein Verlangen nach romantischen Beziehungen haben. Das Spektrum der Aromantik umfasst auch Menschen, die kaum oder nur unter bestimmten Umständen romantische Anziehung empfinden. Asexualität und Aromantik sind von der sexuellen Orientierung unabhängig.

asexuell

Das englische Wort **„queer“** war lange Zeit ein Schimpfwort, insbesondere gegenüber schwulen Männern. Heute wird der Begriff meist als positive Selbstbezeichnung verwendet, vor allem von Menschen, die ihre Identität als ‚außerhalb der gesellschaftlichen Norm‘ ansehen. Außerdem kann queer als Umbrellaterm (Überbegriff) für Menschen benutzt werden, die nicht in die romantischen, sexuellen und / oder geschlechtlichen Normen der Gesellschaft passen.

queer

Das Akronym **FLINTA*** steht für Frauen, Lesben, inter*, nicht-binär, trans*, a-gender* und ist der Versuch einen Ausdruck für eine Personengruppe zu finden, die nicht cis-männlich ist. Keiner Person darf ihre Zugehörigkeit zu FLINTA* oder seine*ihre Geschlechtsidentität aberkannt werden. Insgesamt geht es bei dem Begriff nicht um das Sichtbarmachen der genannten Personengruppe.

FLINTA*

In dieser Broschüre werden **genderneutrale Formulierungen**, wie z.B. Lernende und Schulpersonal verwendet. Die geschlechtsneutralen Begriffe beziehen sich auf alle Geschlechter, sie vermeiden Dopplungen und erleichtern die Lesbarkeit.



Rahmenbedingungen

// Formulare und Dokumente //

Fallbeispiel

An der Schule gibt es ein trans* Kind, ohne dass eine offizielle Namensänderung vorgenommen wurde. Das trans* Kind hat sich als neuen Vornamen Luca gewählt.

Was muss nun beachtet werden?

Gibt es rechtliche Bedenken?

Die Verwendung einer Anrede oder eines Vornamens auf Formularen und Dokumenten gibt es in vielfältiger Art und Weise an Schulen. Relevant wird der Sachverhalt bei einer Einschulung oder Anmeldung an einer neuen Schule, bei der Klassenbuchführung, aber auch bei der Erstellung von Zeugnissen und beim Ausstellen von Essens- und Busausweisen o. ä. Viele trans* Menschen haben den Wunsch, mit einem anderen Vornamen und / oder einem anderen Pronomen angesprochen zu werden, als in ihrem Personalausweis aufgeführt ist.

Für die Entwicklung des Kindes oder des Jugendlichen ist es sehr unterstützend, wenn das Kind oder der Jugendliche auch schon vor einer offiziellen Namensänderung in seiner empfundenen Geschlechtsidentität wahrgenommen wird. Auch eine Vernetzung von trans* Lernenden mit anderen trans* Jugendlichen kann in diesem Zusammenhang sehr förderlich sein.

Und wie ist die rechtliche Lage vor einer offiziellen Namensänderung zu bewerten? Die Rechtsanwältin Maria Sabine Augstein hat dazu ein juristisches Gutachten erstellt mit dem Titel „Zur Situation transsexueller Kinder in der Schule vor der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung“. Rechtlich gesehen gibt es keine Vorschriften bezüglich einer korrekten Anrede. Die Kinder und Jugendlichen können sich also selber einen neuen Vornamen wählen und dürfen diesen dann auch im Sprachgebrauch verwenden. Es ist sicherlich pädagogisch sinnvoll, bei einer Ansprache den gewünschten Namen zu verwenden. Ggf. sollte hier auch die Schulleitung auf eine Lehrkraft einwirken. Gleichzeitig bedarf es einer Umstellung / Gewöhnung, einen neuen Namen zu verwenden. Auch von Seiten des/der Lernenden sollte anfangs ein wenig Nachsicht zu erwarten sein. Auch hinsichtlich der Kleidung gibt es keine rechtlichen Vorgaben. Ein Kind oder Jugendlicher kann also dem Zugehörigkeitsempfinden entsprechend gekleidet in die Schule kommen, ohne gegen rechtliche Grundlagen zu verstoßen.

Wird der neue Name in ein Klassenbuch oder in ein Zeugnis eingetragen, handelt es sich nicht um eine Urkundenfälschung, weil die Person des Ausstellers der Urkunde nicht getäuscht wird. Ebenso handelt es sich nicht um eine Falschbeurkundung im Amt, da hier keine rechtserhebliche Täuschung vorliegt. Auch bei der Erstellung von Busausweisen o. ä. ist der Tatbestand des Betruges nicht gegeben, da ja aufgrund der Zugehörigkeit zu der Schule ein Anspruch auf die Beförderung besteht.

Nach einer Auskunft des Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung Hannover ist die Eintragung im Klassenbuch, auf schriftlichen Arbeiten u. ä. rechtlich unproblematisch. Bei Zeugnissen handelt es sich eher um eine ‚Grauzone‘. Grundsätzlich sind Zeugnisse (Urkunden) entsprechend der personenstandrechtlichen Daten auszustellen, um die Identität zweifelsfrei belegen zu können. Dazu gehört üblicherweise auch der Vorname. Dennoch ergibt sich auch kein generelles Verbot. Gemäß derzeitiger Beratungspraxis wird den Schulen daher im Rahmen einer Ermessensentscheidung (z. B. nach Stand der Transition) überlassen, auf welchen Vornamen sie das Zeugnis ausstellen. Alternativ gäbe es später – nach gerichtlicher Feststellung des neuen Namens gemäß Transsexuellengesetz – die Möglichkeit, Abschluss- und Abgangszeugnisse gemäß dem Erlass „*Nachträgliche Ausstellung von Prüfungs- und Abschlusszeugnissen (Zweitausfertigung) bei besonders geschützten Namensänderungen oder aufgrund von Rekonstruktionen*“ anzupassen.

Zusammengefasst lässt sich also festhalten: Es gibt keinerlei rechtlichen Bedenken, trans* Kinder oder Jugendliche mit dem selbst gewählten Vornamen anzusprechen oder o. g. Dokumente entsprechend der empfundenen Geschlechtszugehörigkeit und dem selbst gewählten Vornamen auszustellen.

Das Kultusministerium muss den Schulen verbindliche Vorgaben erteilen, damit das Recht von trans* und inter* Kindern oder Jugendlichen, sie mit dem selbst gewählten Vornamen anzusprechen oder Dokumente entsprechend der empfundenen Geschlechtszugehörigkeit und dem selbst gewählten Vornamen auszustellen, nicht von jeder einzelnen Person erstritten werden muss.



Da es laut Personenstandsgesetz vier Optionen für den Geschlechtseintrag gibt (weiblich, männlich, divers, offen), sollten auf allen Anmeldeformularen, auf denen das Geschlecht eingetragen werden soll, mindestens die drei Kategorien männlich, weiblich und divers aufgeführt sein. Für Kinder ohne Geschlechtseintrag würde es dann ausreichen, keine Geschlechtsoption anzukreuzen.

// Gendersensible Räume //

Fallbeispiel

Anja ist 15 Jahre alt und trans*Schülerin an einer Oberschule. Sie hat einen überwiegend männlichen Körper. Durch die Einnahme von Hormonblockern behielt sie eine hohe Stimme und ein Brustwachstum hat bereits eingesetzt. Anja ist stolz darauf, dass sie den Lernenden ihrer Klasse ihre Transition verständlich machen konnte. Doch wenn sie auf die Toilette muss, erlebt sie immer wieder abweisende Sprüche anderer Lernender – egal ob sie auf die Mädchentoilette oder die Jungentoilette geht. Auch sexualisierte Übergriffe hat sie bereits erlebt. Aufgrund dieser Erfahrungen versucht sie, diese Situationen zu vermeiden, indem sie morgens nichts mehr trinkt. Gelegentlich empfindet sie Schwindelgefühle, Konzentrationschwäche und Müdigkeit.

Toilettenräume in öffentlichen Gebäuden müssen bislang aus baurechtlichen Gründen binär ausgewiesen werden. Durch ein Aufbrechen dieser binären und gleichzeitig starren Raumaufteilung können im Sinne aller aber problemlos barrierefreie Unisextoiletten geschaffen werden ohne Zugangsbeschränkungen. Eine solche Umwandelungsmaßnahme muss nicht zwangsläufig alle Toilettenräume der Schule umfassen.

Dieser Logik folgend, ist es ebenso unproblematisch, weitere - bisher binär deklarierte Räume an Schule so umzugestalten, dass die starre Geschlechtszuordnung aufgebrochen wird, also z. B. auch Umkleieräume in Sportanlagen, Fachpraxisräumen usw.

Wie lassen sich gesundheitliche Gefährdungen von Anja und anderen trans* oder inter* Lernenden vermeiden?



Als eine der ersten Schulen in Niedersachsen hat das Hainberg-Gymnasium Göttingen im Schuljahr 2018/19 zwei Unisex-Toilettenräume eröffnet. Dafür wurden zwei Toilettenräume, die ehemals Jungen und Mädchen zugewiesen waren, umgewandelt. An den Türen findet sich nun das Wort "Toilette" statt der bekannten Piktogramme für Jungen oder Mädchen. Die Initiative zur Einrichtung dieser Toiletten war seinerzeit von Seiten der Lernenden gekommen.

Bei jedem Neubau einer Bildungseinrichtung ist es notwendig, dass Unisex-Räume ausgewiesen werden. In jedem Altbau ist es erforderlich, zu prüfen, wie Unisexräume eingerichtet werden können.

// Beratungslehrkräfte in Niedersachsen //

Fallbeispiel

Anna aus der 10a kommt sehr verunsichert zum Beratungsgespräch. Neulich entdeckte sie dass sie offenbar Gefühle für eine Mitschülerin aus der Oberstufe entwickelt hat. In dem Gespräch äußert sie explizit: „Ich glaube, ich bin lesbisch.“ Es zeigt sich, dass es nicht das erste Mal ist, dass sie den Gedanken hat, lesbisch zu sein. Sie befürchtet, dass ihr Elternhaus und ihre Freund*innen damit nicht umgehen können. Persönlich kenne sie niemanden, der „(...) so ist wie ich“.

Sind Beratungslehrkräfte durch die Ausbildung auf die Beratung zu queeren Themen vorbereitet?

Die schulpsychologischen Dezernent*innen der jeweils zuständigen Regionalen Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) bieten auf Grundlage eines Erlasses u. a. Beratung und Fortbildungen an, um Beschäftigten, Eltern sowie Lernenden die Möglichkeit zur Verbesserung der Unterrichts- und Lernsituation zu geben (RdErl. d. MK v. 31.10.2011).

Die Beratungslehrkräfte werden von Schulpsycholog*innen im Rahmen einer dauerhaften Kooperation von Regionalem Landesamt für Schule und Bildung (RLSB), dem Kultusministerium (MK) und der Universität Hildesheim Lehrkräfte ausgebildet. Die Qualifizierung erfolgt in Kompaktkursen sowie in regionalen Studienzirkeln, die von Schulpsycholog*innen geleitet werden. Koordinationstagungen dienen der Weiterentwicklung des Curriculums und der Qualitätssicherung.

Die Ausbildung der Beratungslehrkräften ist grundsätzlich getragen von einer offenen Haltung. Supervision und Intervision haben dabei eine große Bedeutung. Im Rahmen ihrer Ausbildung bringen die Teilnehmenden aktuelle und insbesondere auch schwierige Beratungsfälle ein. Anhand dieser Beispiele diskutieren die Teilnehmenden Lösungswege und erstellen Muster im Sinne des „best practice“.

Diesem Verfahren entsprechend, sind die Auszubildenden bemüht, das Curriculum regelmäßig zu aktualisieren, den festgestellten Bedarfen und Themen anzupassen und hilfreiche Informationsbausteine zur Verfügung zu stellen. Ein explizierter Baustein zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt ist aber nicht vorgesehen.



Auf unsere Anfrage bzgl. des Ausbildungscurriculums der Beratungslehrkräfte an das RLSB Osnabrück erhielten wir die folgenden Hinweise.

"Die Weiterbildung setzt im Kern auf Kommunikation und Beratungskompetenzen, weniger auf dezidierte Themen. Somit ist die Frage nach dem Umgang mit LSBTIAQ*-Schüler*innen kein expliziter Bestandteil der Weiterbildung. Eine Perspektive, die einen besonderen Umgang mit spezifischen Untergruppen hervorhebt, wäre unserem grundlegenden Beratungsansatz auch entgegengesetzt. Dennoch werden im letzten Halbjahr der Weiterbildung weiterführende Themen und besondere Bedarfe in der Beratung besprochen. An dieser Stelle könnten in einigen Kursen auch Fragen zum Umgang mit LSBTIAQ*-Schüler*innen besprochen werden." (Thomas Künne, Leiter des Dezernats 5, RLSB Osnabrück).

Annas Formulierung im Fallbeispiel oben „Ich glaube ...“ ließe sich theoretisch auch so verstehen, dass sie noch nicht sicher ist, ob sie lesbisch ist. Die Wahrscheinlichkeit ist aber groß, dass Anna sich bereits sehr viele eigene Gedanken gemacht hat, bevor sie sich dahingehend gegenüber einer anderen Person äußert. Es wäre also fatal, das Gespräch in die Richtung „vielleicht ist es nur eine Phase“ zu lenken. Erleichternd wird es für Anna sein, „es“ einmal ausgesprochen zu haben. An diesem Punkt hilft das Beratungsgespräch Anna dabei, sich zu orientieren und sollte ihr zunächst Raum geben, all das bisher Unausgesprochene zu verbalisieren und sich dabei sicher und akzeptiert zu fühlen. Anna sollte dann die Möglichkeit haben, das Gesagte verarbeiten zu können und bei einem (unbedingt zu verabredenden) zeitnahe Folgetermin die nächsten Schritte zu besprechen. Denn der bisherigen Wahrnehmung, sie könne sich ihrem Freundeskreis und Familie gegenüber generell nicht gefahrlos öffnen, hat sich für Anna ggf. relativiert und sie kann Personen identifizieren, denen sie vertrauen kann.

Dennoch sollte nicht verharmlost werden, dass die Reaktion auch negativ ausfallen und Anna Verletzungen erleiden kann. Wichtig ist nur, dass Anna weiß, dass sie nicht allein ist, wenn sie sich outen will. Dafür kann ihr auch helfen, Kontaktdaten von queeren Jugendgruppen zu erhalten.

Die zentralen Aussagen der für die Ausbildung von Beratungslehrkräften zuständigen Stellen teilen wir. Hervorzuheben ist der offene Ansatz, von dem hier im Grundsatz ausgegangen wird. Es reicht aber nicht, dieses Thema nur "zufällig" im Rahmen aktueller Fragestellungen zu berücksichtigen. Im Gegensatz zum bisherigen Verfahren ist es dringlich, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt generell zum Inhalt des Ausbildungsplanes von Beratungslehrkräften zu machen.

// Fortbildungen und Schulungen zum Themengebiet geschlechtliche und sexuelle Vielfalt für Lehrkräfte //

Fallbeispiel

Die Schüler*innenvertretung plant einen Aktionstag zum Thema Vielfalt in der Projektwoche. Dabei taucht die Frage auf, inwieweit die Lehrkräfte mit der Thematik vertraut sind.

Sicher lassen sich online viele Materialien zum Thema LSBTIAQ* finden. Um allerdings sicher vor Lernenden aufzutreten, kann die Teilnahme an einer spezifischen Fortbildung sinnvoll sein.

Das queere Tagungshaus „Akademie Waldschlösschen“ (bei Göttingen) bietet im Jahresverlauf mehrere Fortbildungen zur Pädagogik mit queerem Bezug an: <https://www.waldschloesschen.org/de/jahresuebersicht.html>, beispielsweise die Fachtagung queere Pädagogik.

Für Pädagog*innen wird auch in Niedersachsen eine Vielzahl von Fortbildungen angeboten, u. a. die Fortbildungsreihe „Vielfalt Kompetent Lehren“ mit Einsteiger- und Fortgeschrittenen-Modulen und auch Fortbildungen des Netzwerks „Schule der Vielfalt Niedersachsen“ (<https://schule-der-vielfalt-nds.de>).

Für die Organisation von schulinterne Lehrkräftefortbildungen (ob nun für das gesamte Kollegium oder nur als Workshop für Interessierte) werden häufig externe Expert*innen eingeladen. Dazu kann z. B. Kontakt zur Schule der Vielfalt* Niedersachsen, den Studiengängen „Gender Studies“, zu den Trans*-Beratungsstellen oder zu den queere Zentren aufgenommen werden, um kompetente Referierende zu finden.

Wenn Workshops für Lernende z. B. in Projektwochen organisiert werden, kann das Anti-Diskriminierungsprojekt SCHLAU Niedersachsen (<https://schlau-nds.de>) mit seinen Regionalgruppen eingeladen werden. Einige Materialien gibt es bei der Bundeszentrale für politische Bildung (<https://www.bpb.de>) oder im Projekt „LiebesLeben“ (<https://www.liebesleben.de>) der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung im Modul Sexualität und Vielfalt. Beratungsprojekte anderer Bundesländer wie Queer Format (Berlin, <https://www.queerformat.de>) oder Quer Flexiv (NRW, <https://www.queerflexiv.de>) bieten eine Vielzahl an Materialien und Methoden. Auch eine Zusammenarbeit mit queeren Jugendgruppen aus der Region (Peer-to-Peer) ist lohnend.

Fallbeispiel

Dana ist ein intergeschlechtliches Kind, das sich weiblich verortet und einen weiblichen Personenstand hat. Dana hat innen liegende Hoden, deren Testosteron keine Vermännlichung des Körpers verursacht. Sie berichtet in der Selbsthilfegruppe die folgende Begebenheit: „Wir hatten jetzt Sexualkunde. Unsere Lehrerin hat gesagt, dass Jungen Hoden haben und Mädchen Eierstöcke. Da habe ich gesagt, dass ich auch Hoden habe und meine Klasse hat mich ausgelacht. Ich habe mich gewehrt und gesagt: 'Das stimmt aber. Das hat mir meine Mama so erklärt!' Da hat meine Lehrerin gesagt: ‚Da hast du falsch verstanden. Frag‘ noch mal deine Mama, die erklärt es dir richtig.‘ Warum weiß die das nicht? Die ist doch Lehrerin!“

Wenn Kinder über Besonderheiten ihres Körpers berichten, sollte die Lehrkraft in Betracht ziehen, dass diese Berichte stimmen. Um zu vermeiden, dass das Kind durch die Reaktion der Lehrkraft erneut vor der Klasse bloßgestellt wird, könnte sie sagen: Das wusste ich nicht, dass das auch möglich ist. Ich werde mich informieren und wir können in der nächsten Stunde noch einmal darauf zurückkommen. Aus der Website von Intergeschlechtliche Menschen e.V. lassen sich Informationen zu Besonderheiten intergeschlechtlicher Körper finden: www.im-ev.de.

Es ist notwendig, dass alle an Schule Beschäftigten im Umgang mit Diversität von geschlechtlichen und sexuellen Identitäten geschult und qualifiziert werden, um adäquat reagieren zu können.



// Sichtbarkeit von Vielfalt in Schule //

„Bei uns gibt es sowas (LSBTIAQ*) nicht.“

„Das betrifft doch nur so wenige, da gibt es Wichtigeres!“

„Das können alle für sich im Privaten machen, aber das muss man ja nun auch nicht noch fördern.“

Solche alltäglichen Aussagen verdeutlichen, dass es notwendig ist, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auch in der Schule zu thematisieren und selbstverständlich zu leben. Alle Kinder, Jugendliche und Erwachsene möchten mit ihren Themen als Menschen wahrgenommen, respektiert und akzeptiert werden. Trotzdem gibt es in Schule bestimmte Situationen, in denen dies nicht umgesetzt wird. Gründe könnten sein: das eigene Weltbild, die Haltung, Unwissenheit, Ängste und Ignoranz.

Fallbeispiel

Tom, 17 Jahre, hat gerade mit der Ausbildung zum medizinischen Fachangestellten angefangen. Er weiß schon seit längerem, dass er ein trans* Mann ist, und sucht das Gespräch mit der Klassenlehrerin. Tom informiert sie, dass er im privaten Freundeskreis bereits geoutet ist und statt mit dem weiblichen Geburtsnamen mit dem selbstgewählten männlichen Vornamen angesprochen wird. Weder im Betrieb noch in der Schule hat er sich bisher aber getraut sich zu offenbaren, obwohl er sich bereits äußerlich betont maskulin kleidet. Nun sucht er Rat bei der Klassenlehrerin, wie er sich in der Klasse diesbezüglich verhalten soll und erhofft sich Unterstützung. Sie bestärkt ihn zunächst, indem sie sagt: „Das ist doch Klasse, dass deine Freunde für dich da sind und du von ihnen unterstützt wirst.“ Doch dann rät sie ihm: „Aber hier in der Klasse brauchst du das nicht zu sagen. Es ist vielleicht besser so und erspart dir Ärger.“ In der folgenden Zeit versteckt der trans* Mann seine Identität und wird zunehmend verzweifelter, so dass er nach drei Monaten die Ausbildung abbricht.



Wenn sich Lernende vertrauensvoll an eine Lehrkraft wenden, um Unterstützung beim Coming-out zu bekommen, dann muss sich die Lehrkraft vor der Beratung eingehend informieren, um angemessene Unterstützung leisten zu können. Fühlt sie sich dieser Situation nicht gewachsen, sollte sie an eine kompetente Ansprechperson, z. B. Beratungslehrkraft, Diversity-Beauftragte*r, an Beschäftigte in der Schulsozialarbeit o. ä. verweisen.

Der Schüler aus obigem Beispiel muss unbedingt selbst entscheiden können, wie und wann er sich vor anderen Mitmenschen outet. Ein Fremdoouting muss unbedingt vermieden werden.

Nachfolgende Beispiele haben sich zur Förderung einer offenen Schulkultur bewährt:

A - Maßnahmen, die die Lernenden selbst ergreifen können

- Vorschläge für Bücher mit queeren Themen oder Personen für die Schulbücherei einbringen (auch anonym möglich)
- Einbringen queerer Themen in Schüler*innenvertretung, Fach-/Gesamtkonferenzen, Schulleitung und -vorstand
- Gründen einer Schul-AG zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, in der sich LSBTIAQ* Lernenden selbst und auch unterstützende Aktionen organisieren, wie z. B.
 - Aushang von Plakaten gegen Schimpfwörter, die entweder von Lernenden erarbeitet oder bei der Bundeszentrale für politische Bildung bestellt werden (Spahn / Wedl, 2018, S. 101)
 - Einrichtung eines "Bunten Brettes" für queere Themen und Hinweise auf Veranstaltungen
 - Organisation jährlich wiederholender Ereignisse, z. B. am Internationaler Tag der Frauen (8.3., FLINTA), International Day against Homo-, Bi-, Inter-, Trans- and Acephobia (IDAHOBITA, 17.5.), Internationaler Tag des Grundgesetzes (23.5.), Pride-Month (Juni) mit Christopher-Street-Day (CSD, 28.6.), Wear It Purple Day (15.10.), Welt-Aids-Tag (1.12.)

B - Maßnahmen, die Beschäftigte für die Lernenden initiieren können

- Anschaffung von Büchern für die Schulbücherei bzw. Bereitstellung von Medien in der Schulmediathek. Empfehlenswert sind Bücher, die Rollenklischees zu Mädchen / Jungen hinterfragen.
- Workshops des Anti-Diskriminierungsprojekts SCHLAU Niedersachsen oder von ProFamilia zu LSBTIAQ*-Themen durchführen
- Einbringen queerer Themen in Dienstbesprechungen, Fach-/Gesamtkonferenzen, Schulleitung, Schulvorstand, z. B. zum Verankern queerer Themen in den schuleigenen Arbeitsplänen, im Jahresprogramm und Schulleitbild
- Organisation eines Projekts oder eines Workshops zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt
- Bewerbung um die Labels „Schule der Vielfalt Niedersachsen“ oder / und „Schule ohne Rassismus / Schule mit Courage“
- Organisation schulinterner Lehrkräftefortbildungen (für das gesamte Kollegium) oder von Fortbildungen für Lernende und Eltern mit externen Expert*innen.

C - Maßnahmen, die das Schulpersonal selbst nutzen kann (self-empowerment)

- Teilnahme an Fortbildungen zu queeren Themen für (Beratungs-)Lehrkräfte z.B. „Vielfalt Kompetent Lehren“
- Einladen zu einem „Queeren Café“ als selbstgestaltetes Angebot für Beschäftigte zum lockeren Austausch über queere Themen oder zu einem „Queeren Kino“



An jeder Bildungseinrichtung sollte es verpflichtende Fortbildungen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt für das Schulpersonal geben. Wir brauchen Ansprechpersonen für diesen Bereich an jeder Bildungseinrichtung, die fachlich versiert sind und für Beschäftigte und Lernende gleichermaßen tätig werden.

// Medien in der Schule //

In Hannover, Hildesheim und Braunschweig gibt es die Möglichkeit, sich bei der Stadt Medienkoffer zum Themenbereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auszuleihen, die ein breites Spektrum von Büchern, Spielen und Unterrichtsideen anbieten (für die Altersgruppe bis sechs Jahre: <https://klischeesc.de/medienkoffer/> und für die Altersgruppen 0 – 5, 6 – 10 bzw. 11 – 18: <https://www.braunschweig.de/leben/soziales/lbtti/lbtti-medienkoffer.php>).

Im Anhang dieser Broschüre (s. S. 30 f) finden sich Listen, die Empfehlungen zu Sachbüchern für Schulpersonal sowie Kinder- und Jugendbücher für die Klassen- und oder Schulbibliotheken enthalten.

Die bekannten Streamingdienste und online Videoportale verfügen über zahlreiche Filme, Serien und Dokumentation, die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zeigen. Zudem sind auf den online Videoportalen auch autobiografische Kurzdarstellungen zu finden, die sich für den Unterricht eignen.



Umgang mit Binarität

// Rosa-Hellblau-Falle: Sind Jungen so und Mädchen so? //

Fallbeispiel

Herr Sonnenschein geht in Richtung Klassenraum und spricht Lernende an. Er bittet darum, dass „ein paar starke Jungs“ ihm dabei helfen, die Wörterbücher aus den Schränken im Flur zu holen.

Wie kann Herr Sonnenschein hier gendersensibel agieren?

Unter Umständen lassen Beschäftigte im Schulalltag unbewusst Äußerungen fallen, die Geschlechterklischees bedienen und verfestigen – so wie in dem oben genannten Beispiel. Eine weitere Schwierigkeit dieser Formulierung ist, dass sie neben Mädchen auch alle anderen Geschlechtsidentitäten (z. B. inter*Personen) ausschließt.

Aufgabe einer gendersensiblen Pädagogik ist es, derartige Zuschreibungen als Stereotype zu erkennen, zu reflektieren und sie zu verändern, um den individuellen Fähigkeiten und

Interessen aller Lernenden gerecht zu werden.

Alternative Formulierungen, von denen sich alle angesprochen fühlen können, sind z. B. „Wer von euch hilft bitte mal dabei ...“, „Wäre jemand von euch bitte so nett, ...“, „Ich bräuchte bitte mal Hilfe beim Tragen der Wörterbücher.“



// Gruppenbildung in der Schule //

Fallbeispiel

Für ein Spiel im Unterricht sollen zwei Gruppen gebildet werden: Herr Meyer schlägt vor, dass die Mädchen gegen die Jungen antreten.

Welche Handlungsalternativen gibt es, die andere Geschlechtsidentitäten als männlich und weiblich, nicht ausblenden?

Meistens kennt die Lehrkraft nicht von allen Personen in einer Gruppe die Geschlechtsidentitäten. Treten jetzt Mädchen gegen Jungen kann, wird komplett ignoriert, dass auch neben männlich und weiblich auch andere Geschlechtsidentitäten existieren. Um einen respektvollen und wertschätzenden Umgang für alle zu erreichen, sollte die Gruppenbildung also anders erfolgen. Sie kann z. B. ausgelost werden oder nach Ort des Sitzplatzes differenziert werden (Fensterseite gegen Türseite). Auf diese Art und Weise kann auch vermeintlich rollenkonformen Arbeits- und Verhaltensweisen entgegengewirkt werden.

Fallbeispiel

Bei der Abschlussfeier des Abiturjahrgangs beschließt die Jahrgangsführerin Frau Müller am Konrad-Adenauer-Gymnasium, dass alles bleibt, wie es immer schon war: Die Paare, bestehend aus jeweils einem Jungen und einem Mädchen, laufen zu Beginn der Veranstaltung gemeinsam ein. Sina fragt bei ihr nach, ob sie nicht auch mit ihrer Freundin Jenny einlaufen könnte. Sie fühle sich mit Jason an ihrer Seite unwohl. "Nur, weil du lesbisch bist, heißt das nicht, dass du hier machen kannst, was du willst. Hier wird die Tradition gepflegt. Außerdem: Wie sieht das denn aus? Willst du dich vor versammelter Mannschaft lächerlich machen?", antwortet Frau Müller.

Wie kann sich Frau Müller in dieser Situation gendersensibel verhalten?

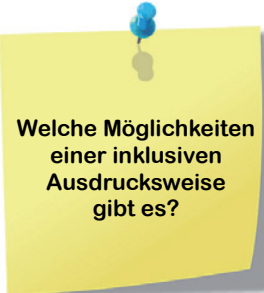
Das Mädchen wird hier diskriminiert, weil angeblich die Tradition wichtiger sei als Akzeptanz. Gerade am Ende der Schulzeit wird mit der Abschlussfeier ein Fest gefeiert, dass die Lernenden für ihre schulischen Leistungen würdigt, aber auch die persönliche Entwicklung honoriert. Es sollte deshalb selbstverständlich sein, dass das Mädchen sich mit Stolz und Liebe zu seiner Freundin bekennen darf. Eine Schulgemeinschaft, die ihr das verwährt, muss sich fragen lassen, ob sie am Bildungs- und Erziehungsauftrag vorbei unterrichtet und das Ziel eindeutig verfehlt. Junge Menschen sollten in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden, indem ihre geschlechtliche und sexuelle Vielfalt akzeptiert wird. Deshalb sind Traditionen, wie das Gruppenbild nach bestimmten Geschlechtern überholt und sollten vermieden werden, weil Menschen mit einem anderen Geschlecht oder mit homosexueller Präferenz damit ausgeschlossen und somit diskriminiert werden.

// Gendersensible Sprache //

Fallbeispiel

Eine Schülerin sagt im Unterricht: „Ich kann gar ja kein Arzt werden, sondern nur Arzthelferin“. Ihr ist also die Berufsbezeichnung Ärztin nicht geläufig.

Wenn wir über Gruppen von Menschen sprechen, wird oft nur das generische Maskulinum (z. B. Ärzte) verwendet. Das Problem, das sich ergibt, wenn nur männliche Personenbezeichnungen (das generische Maskulinum) verwendet werden, ist die Nicht-Sichtbarkeit von Lebensformen, z. B. werden Frauen, inter* und trans* Personen ausgeschlossen und damit diskriminiert.



Es gibt verschiedene Ansätze, wie gendersensibel formuliert werden kann.

In dieser Broschüre verwenden wir den Genderstar (z. B. trans* Mann), um alle anzusprechen, die es betrifft, oder verwenden genderneutrale Formulierungen (wie z. B. Lehrkräfte, Studierende, Lehrende). Unser Ziel ist, dass wir keine Geschlechtsidentitäten auszuschließen wollen.

Als Alternative zum Genderstern (Lehrer*innen) wird auch vielfach der Genderdoppelpunkt (Lehrer:innen) oder der Genderunterstrich (Lehrer_innen) verwendet. In den Achtzigerjahren wurde das Binnen-I verwendet, das aber heute keine Anwendung mehr findet.

Vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV) wird die Verwendung genderneutraler Formulierungen angeraten oder Überbegriffe (Kollegium, Fachbereichsleitung, Schulleitung), weil diese beim Vorlesen nicht überlesen oder – wie die Genderzeichen – mit vorgelesen werden, was den Vorlesefluss stört.

So wie Schulpersonal im Gespräch mit trans*, inter* und nicht-binären Lernenden den Wunsch-Vornamen nutzen sollte, so sollte in Aussagen über diese die Wunsch-Pronomen verwendet werden. Die Beschäftigten sollten die Pronomen aller Lernenden abfragen und alle auffordern, die Wunsch-Pronomen zu nutzen und ggf. Formulierungshilfen geben.

Neben dem Wechsel der binären Pronomen er/ihm und sie/ihr gibt es für nicht-binäre Menschen auch so genannte neo-Pronomen wie "ersie" oder "sier", die beide Geschlechtspole aufgreifen und andere, die keinem Geschlecht zugeordnet werden, wie "xie/xier". Ausgehend vom englischen they/them für unbekannte Personen hat sich in Deutschland die Variante "dey/denen" entwickelt, die einfach statt der traditionellen Pronomen verwendet werden können:

„Alina fehlt heute, weil xie krank ist.“, „Ich habe denen gesagt, dass dey deren Buch mitnehmen soll(en).“

In jeder Schule sollte u. a. der Fachbereich "Berufsorientierung" besonders darüber informieren, dass Berufe von Menschen ausgeführt werden und dass alle Berufe auch von allen Geschlechtern ausgeführt werden können.

// Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Biologieunterricht //

Fallbeispiel

Im Biologieunterricht der Klasse 7 steht eine „Fragebox“ auf dem Pult. Die Lernenden sind aufgefordert, ihre Fragen ohne Angabe ihres Namens auf kleine Zettel zu schreiben und in diese in die Box zu werfen. Die Lehrkraft öffnet diese jeweils zu Beginn der Sexualkundestunde, liest die Fragen vor und beantwortet sie. Insa ist ein Kind dieser Klasse, das äußerlich zwar weiblich aussieht, aber über einen sogenannten „männlichen Chromosomensatz (46, XY) verfügt. Insas Intergeschlechtlichkeit ist in der Schule nicht bekannt. Sie hat auf einen Zettel die folgende Frage geschrieben: „Ich habe gehört, dass es auch Menschen gibt, die nicht eindeutig als männlich oder weiblich einzuordnen sind. Können Sie uns das erklären?“

Die Lehrkraft faltet den Zettel auseinander, liest die Frage vor und sagt: „Ja, das gibt es, das ist aber noch nichts für euch. Das kommt erst später dran.“ Dann zerknüllt sie den Zettel und nimmt den nächsten aus der Box.

Wie könnte die Lehrkraft hier weniger konfrontativ reagieren?

Die Lehrkraft könnte zunächst sagen: „Ja. Das gibt es. Man nennt solche Menschen intergeschlechtlich.“

Falls sie dieses Thema nicht sofort aufgreifen möchte – vielleicht, weil sie sich zunächst selbst genauer informieren möchte – kann sie den Lernenden anbieten, dieses Thema in einer der nächsten Stunden genauer zu behandeln. Zusätzlich könnte sie anregen, dass die Lernenden zu dieser besonderen Thematik, die ja sehr oft im Schulbuch nicht vorkommt, konkrete Fragen aufschreiben, damit sie sich um Material bemühen kann, das für diese Altersstufe geeignet ist.

// Schwul / lesbisch als Schimpfwort //

Der Sportlehrer Herr Alpin sagt zu einem Schüler: „Es sieht schwul aus wie du skifährst.“ oder um ihr Missfallen auszudrücken, merken einige Lernende an: „Die Hausaufgaben sind auch voll schwul“.

Hier stellt sich die Frage, ob eine Lehrkraft einen Lernenden überhaupt mithilfe eines Vergleichs so diskriminieren darf und warum er eine diskriminierende Form der Jugendsprache verwendet.



Laut einer Studie der Humboldt-Universität verwenden 61 Prozent der Lernenden der 6. Klassen in Berlin die Begriffe „Schwuchtel“ und „schwul“ als Schimpfwort. Das Wort „Lesbe“ wird von 40 Prozent der Lernenden einer sechsten Klasse als Schimpfwort benutzt (Klocke, 2012). Queerfeindliche Beleidigungen und die Verwendung von Begriffen wie „schwul“ oder „lesbisch“ in einem abwertenden Kontext sind in Deutschlands Schulen weit verbreitet. Diese Diskriminierung von Lernenden bedingt negative Folgen, wie z. B. Stress, psychischen Belastungen, Leistungsabfall, Schulabstanz und Suizid.

An dieser Stelle ist es notwendig zu hinterfragen, in welchen Fällen „schwul“ oder „lesbisch“ als abwertende Zuschreibung verwendet wird und es muss aufgezeigt werden, dass ein solches Verhalten problematisch ist, weil es

Menschen verletzt, ausgrenzt und Belastungsreaktionen bei den Betroffenen hervorruft. Es können auch mit der Klasse Alternativen zu Schimpfwörtern gesucht werden, die nicht diskriminierend sind.

Ein geschlechtersensibler Umgang spricht auch diejenigen an, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einordnen können oder wollen. Wenn wir die Hierarchie des binären Geschlechtersystems aufheben und die sogenannten traditionellen Rollenmuster hinterfragen wollen, muss sich dies auch in der Sprache und dem Handeln widerspiegeln.

Herausforderungen für Lernende

// Zwangs-Outing //

Fallbeispiel

Lea wird gegen ihren Willen vor der ganzen Schule geoutet, nachdem sie sich einer einzigen Person anvertraut hat, die diese Information weitergetragen hat. Es hängt ein Foto von ihr mit der Bildunterschrift „Unsere Schullesebe“ am schwarzen Brett. Auf dem Schulhof können Beleidigungen wie „Du dicke, fette, hässliche Lesbe“ nicht überhört werden. Lea zieht sich merklich aus dem Schulgeschehen zurück und wird von ihren Freund*innen ausgegrenzt. Einzelne Lehrkräfte bekommen dieses mit, reagieren jedoch nicht auf die Beleidigungen und das öffentliche Bloßstellen.

Bei dem Prozess des Coming-outs unterscheidet man zwischen dem inneren Coming-out und dem äußeren Coming-out. Als inneres Coming-out wird die Bewusstwerdung der eigenen sexuellen und romantischen Orientierung und / oder geschlechtlichen Identität bezeichnet. Das äußere Coming-out ist der Schritt, an dem eine Person diese Erkenntnis nach außen kommuniziert. In einer Studie des Deutschen Jugendinstituts von 2015 (Krell / Oldemeier, 2015) gaben viele queere Jugendliche an, dass sie aufgrund befürchteter negativer Reaktionen auf das Coming-out dieses während ihrer Schulzeit vermieden haben. 28 % der insgesamt befragten Jugendlichen konnten nicht frei entscheiden, wem genau sie sich gegenüber alles outen, da innerhalb des Freundeskreises, wie in diesem Beispiel, ein Fremdoouting durch eine andere Person stattgefunden hat.

Wie kann Lea in dieser Situation von Lehrkräften und Beschäftigten an der Schule unterstützt und geschützt werden?

In der im Fallbeispiel beschriebenen Situation ist das direkte Handeln und die Haltung der Schulbeschäftigten der entscheidende Moment. Werden verbale Angriffe überhört, muss auf diese umgehend reagiert werden. Dabei ist es nicht ausreichend, nur darum zu bitten, solche Aussagen nicht weiter zu tätigen. Es muss mit dem Verweis auf die geltenden Schulregeln und im besten Fall auch auf das Leitbild der Schule, wenn in diesem ein diskriminierungsfreier Raum beschrieben wird, signalisiert werden, dass ein solches Verhalten weder akzeptiert noch toleriert wird und entsprechende Konsequenzen mit sich bringt. Zudem sollte das Bild selbstverständlich vom schwarzen Brett entfernt werden.

Im nächsten Schritt muss aktiv der Kontakt zu Lea gesucht und auch ihr gegenüber die Haltung der Lehrkraft bzw. die der Schule deutlich gemacht werden – ein Verhalten dieser Art ist nicht in Ordnung und wird nicht geduldet. Der Schülerin Ansprechbarkeit zu signalisieren, sollte es zu weiteren Vorfällen kommen oder ein allgemeiner Redebedarf bestehen, gibt ihr Sicherheit und verdeutlicht erneut die positive Haltung der Lehrkraft gegenüber queeren Menschen. Es kann dabei auch auf die Beratungslehrkraft oder ein/e Schulsozialarbeiter*in verwiesen und diese in die weiteren Schritte einbezogen werden.

Sollten die Gesprächsangebote von Lea nicht angenommen werden ist es trotzdem unerlässlich, niederschwellige Hilfsangebote zu unterbreiten. Dies kann durch die Auslage von Informationsbroschüren oder Flyern zu verschiedensten Themen (nicht nur aus dem LSBTIAQ*-Bereich) an einem für alle zugänglichen Ort geschehen. In vielen Städten gibt es queere Jugendgruppen, queere Zentren oder auch Selbsthilfegruppen, die ihre Broschüren gerne kostenfrei zur Verfügung stellen.

Bei der weiteren Aufarbeitung der Situation muss der Fokus von der fremdgeouteten Person weggeführt bzw. die weiteren Schritte und Wünsche zur Aufarbeitung mit ihr besprochen werden. Bei einer Thematisierung im Klassen- oder Kursverband bietet es sich an, die Themen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Allgemeinen anzusprechen und in den Unterricht einzubauen, ohne auf den Vorfall erneut konkret eingehen zu müssen. In diesem Rahmen kann auf die Expertise von Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekten wie SCHLAU Niedersachsen (vgl. Seite 20 dieser Broschüre) zurückgegriffen werden, die Workshops rund um das Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt anbieten und bei denen die Lernenden die Möglichkeit haben, mit jungen queeren Menschen ins Gespräch zu kommen. Ob die geoutete Schülerin an diesem Workshop teilnimmt, muss gemeinsam mit ihr entschieden werden.

Es hat sich gezeigt, dass, je häufiger eine Lehrkraft das Thema Vielfalt in den Unterricht einbaut, desto positiver sind die Einstellungen von Jugendlichen gegenüber LSBTIAQ*-Personen (Klocke 2012). Einer solchen Situation kann somit auch präventiv entgegengewirkt werden. Dabei ist es nicht entscheidend, queere Themen immer in den Fokus der Stunde zu rücken. Das Lesen einer Lektüre, in der eine queere Person vorkommt, kann beispielsweise bereits ein erster Schritt sein, um auch die eigene Haltung den Jugendlichen gegenüber zu verdeutlichen. Aber auch unabhängig vom Unterricht einer einzelnen Lehrkraft kann und muss Schule etwas tun. Die Aufnahme von (queerer) Vielfalt in das Leitbild oder die Aufnahme von Bildungs- und Antidiskriminierungsworkshops in das schuleigene Curriculum können Möglichkeiten sein, um einen sicheren und diskriminierungsarmen Lehr- und Lernort zu schaffen.

// Fehlende Akzeptanz der Eltern //

Fallbeispiel

Tobias vertraut sich seiner Lehrkraft an und sagt: „Ich bin schwul. Ich selber habe damit auch kein Problem. Für meine Freunde ist das auch total in Ordnung. Meinen Eltern kann ich das jedoch nicht sagen. Sie finden Schwule und Lesben ekelig und sagen, dass Gott nicht gewollt hat, dass es solche Menschen gibt.“

Wie kann man ihn unterstützen, welche Hilfsmöglichkeiten gibt es?

Es kommt immer wieder vor, dass Lernende Zurückweisung und / oder Unverständnis erfahren, wenn sie sich im Familienkreis outen. Manchmal brauchen Eltern „nur“ etwas Zeit um die sexuelle Orientierung ihres Kindes akzeptieren zu können. Bei anderen dauert dieser Prozess länger oder führt vielleicht sogar ganz zum Bruch mit dem Elternhaus. Wenn sich eine Person zu ihrer sexuellen Orientierung äußert, ist sie sich wahrscheinlich sehr sicher und es ist „nicht nur eine Phase“. Es läßt sich nicht bewusst steuern, zu wem man sich hingezogen fühlt, weder durch Verbote noch durch vermeintliche Therapien.

Schulpersonal in Bildungseinrichtungen kann hier den Lernenden Sicherheit vermitteln, indem es verständnisvoll mit dem Outing umgeht und vermittelt, dass die Person gut so ist, wie sie ist. Es können auch Beratungsangebote für die Eltern vermittelt oder / und dem Jugendlichen Vernetzungsangebote z. B. zu queeren Jugendgruppen aufgezeigt werden.

// Klassenfahrt //

Fallbeispiel

Ingo, ein 15-jähriger Schüler einer norddeutschen Kleinstadt, wird wegen seiner offen gelebten Homosexualität seit einiger Zeit von seinen Mitschülern beschimpft, bedrängt und gelegentlich sogar körperlich angegriffen. Da schon bald eine mehrtägige Klassenfahrt bevorsteht, wendet er sich mit der Bitte an die Schulleitung, in der Herberge nicht wie üblich gemeinsam mit seinen Mitschülern untergebracht zu werden, sondern stattdessen gemeinsam mit ein paar Mädchen seiner Klasse, mit denen er seit Schuljahresbeginn befreundet ist. Das Einverständnis der Eltern dieser Mädchen hatte er sich im Vorfeld bereits eingeholt.

Ist es möglich, entgegen etablierter Praxis, diesem Wunsch nachzukommen?

In begründeten Fällen ist es durchaus möglich, individuelle Lösungen bei der Unterbringung von Schüler*innen auf Klassenfahrten zu finden. Weder dem Schulfahrtenerlass des niedersächsischen Kultusministeriums noch den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz sind entsprechende Vorgaben zu entnehmen. Zu beachten sind hingegen die Haus- oder Heimordnungen der jeweiligen Unterbringungsstätten. Die Hausordnung des Deutschen Jugendherbergswerkes enthält folgende Hinweise:

„Die Unterbringung erfolgt in Mehrbettzimmern und in der Regel nach Geschlecht getrennt. Familien können nach Anmeldung in einem Zimmer gemeinsam untergebracht werden, sofern es verfügbar ist.“

Die Unterbringung erfolgt in Mehrbettzimmern und in der Regel nach Geschlechtern getrennt.“

Die Formulierung „in der Regel“ weist bereits auf eine flexible Auslegung im individuellen Bedarfsfall hin. Es wird empfohlen, Kontakt zur Herbergsleitung aufzunehmen, und eine Einzelfalllösung zu finden. Jugendherbergen gehen in der Regel auf die Wünsche der Gäste ein (Bek. d. MK v. 20.11.1984).

// Sportunterricht //

Sportanlagen

Der Zustand der Sportanlagen an Schulen in Niedersachsen wird nicht selten bemängelt. Sporthallen, die vor vielen Jahren errichtet wurden, befinden sich in bedauerlichen Zustand und entsprechen auch architektonisch nicht mehr aktuellen Erfordernissen.

Umkleideräume sind als Sammelräume konzipiert worden, die allenfalls einer binären Geschlechterzuordnung entsprechen. Dies wird den Anforderungen einer modernen Gesellschaft nicht gerecht. Auch das Baurecht hat sich inzwischen in der Weise geändert, dass eine Nutzung nach dem einfachen binären System nicht mehr vorgeschrieben ist, wie es tatsächlich in früheren Zeiten der Fall war, siehe auch § 27 Allgemeine Durchführungsverordnung zur Niedersächsischen Bauordnung (DVO-NBauO) vom 26. September 2012, in der Fassung vom 18.05.2022.

Leistungsbewertung von trans* und inter* Kindern

Nach Auskunft des Regionalen Landesamt für Schule und Bildung Hannover besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die/den Jugendliche*n gemäß des Erlasses „Bestimmungen für den Schulsport“ vom Unterricht zu befreien.

Es gibt bereits mehrere Fälle, bei denen der Transitions-Prozess den Hintergrund für eine Befreiung vom Sportunterricht darstellt. Wenn sich der Personenkreis in der Qualifikationsphase einer Oberstufe befindet, kann hier die Belegungs- und Einbringungspflicht durch die Anwahl eines Ersatzfaches erfüllt werden.

Es gibt aber auch mindestens einen Fall aus dem Sekundarstufe I-Bereich im Zuständigkeitsbereich des Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung (RLSB) Hannover. Hier war die alternative Teilnahme gem. Ziffer 7.1, 2. Absatz des Erlasses vorgesehen, sodass dann auch bei dieser alternativen Teilnahme eine Benotung möglich war (Regelkunde, Ersatzmöglichkeiten).

Bei regulärer Teilnahme am Sportunterricht wird im Einzelfall zu entscheiden sein, nach welchen Kriterien zu bewertet ist. Die Unterstützung der schulfachlichen Dezernate kann empfohlen werden, da es sich um pädagogische Fragen handelt.

Die vorgenannten Empfehlungen des Regionalen Landesamt für Schule und Bildung (RLSB) Hannover finden wir hilfreich und können uns diesen anschließen.



Herausforderungen für Schulbeschäftigte

// Diskriminierung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte //

Fallbeispiel

Am letzten Tag vor den Ferien findet eine lesbische Lehrerin an ihrem Arbeitsplatz einen Zettel mit eindeutig gegen ihre Person gerichtete diskriminierenden Beleidigungen. Sie regt an, das Thema „Queere Vielfalt“ in den Unterrichtsinhalt nach den Ferien einzubauen und möchte sich dazu mit ihrem Kollegen abstimmen. Dieser lehnt die Idee mit den Worten ab: „Das ist ja nur deine Meinung. Die darfst du den Schülern nicht aufdrängen.“ Auch weitere Lehrende im Team lehnen Unterstützung und gemeinsame Überlegungen zur Aufarbeitung des diskriminierenden Vorfalls ab.

Wie können Kolleg*innen darauf reagieren?

Wenn andere Kolleg*innen die Situation mitbekommen, muss sofort eine Reaktion erfolgen, die gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit darf nicht unkommentiert bleiben. Idealerweise hat die Schule ein Leitbild entwickelt, das u. a. Respekt und Akzeptanz vor unterschiedlichen Lebensentwürfen sowie geschlechtlicher und sexueller Vielfalt inkludiert. Diese Grundlage des Zusammenlebens in Schule ermöglicht es, Betroffenen das Gefühl zu geben, ein Teil des Ganzen zu sein und dazuzugehören. Wenn also andere Lehrende diese Diskriminierung indirekt unterstützen, weil sie z. B. in der Situation hilflos sind oder den Vorfall privatisieren, macht es Sinn, den Personalrat und zusätzlich die Schulleitung einzuschalten. Auch das Jahrgangsteam sollte informiert werden, um

den Fall zu erörtern und Lösungen gemeinsam zu entwickeln. Grundsätzlich muss Schulkultur gelebt werden und es muss selbstverständlich sein, dass Diskriminierung aufgearbeitet wird.

Was kann die Schulleitung in einer solchen Situation tun?

Die Schulleitung hat im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht darauf zu achten, dass die Rechte aller Beschäftigten gewahrt werden. Sollte sie also Kenntnis davon erlangen, dass ein Problem besteht, muss sie tätig werden. Gutes Leitungsverhalten zeigt sich auch darin, dass niemand zögert, mit einem Anliegen an die Schulleitung heranzutreten. Zunächst muss sie vermitteln, dass Diskriminierung an der Schule keinen Platz hat. Sollte ein Problem nicht innerhalb des Kollegiums lösbar sein, muss sie sich einschalten – und zumindest das Gespräch mit der betroffenen Person suchen, ohne diese öffentlich zu stigmatisieren.

Wie kann sich die betroffene Person verhalten?

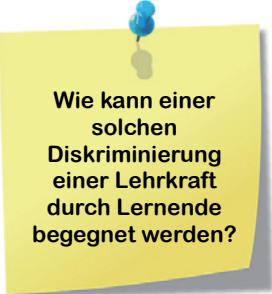
Die betroffene Person könnte erneut das Gespräch mit dem Kollegen suchen und „Verbündete“ an der Schule finden. Theoretisch gibt es in der Schule bereits Ansprechpersonen: Beratungslehrkräfte für das moderierte Gespräch zwischen Beschäftigten. Hinzu kommt, dass auch der Personalrat eingeschaltet werden kann, wenn die Diskriminierung von einer dienstvorgesetzten Person ausgeht, z. B. bei unberechtigten Pädophilievorwürfen von Eltern oder aufgrund der Diversität einer Lehrkraft, diese als ungeeignet einstuft, sich als Beratungslehrkraft zu bewerben. Das Problem ist, dass diese Ansprechpersonen vielfach nicht genug sensibilisiert für queere Problematiken sind bzw. ihnen schlicht das Wissen fehlt.

// Diskriminierung durch Lernende //

Fallbeispiel

Lernende einer Klasse 7 beschmieren das Lehrkräftepult mit der Aufschrift „Fuck LSBTIAQ*“ und „love hetero“.

Fühlt sich die Lehrperson durch die Schmierereien diskriminiert, müssen solche Vorfälle grundsätzlich ernst genommen werden. Es ist widersinnig, einerseits mit den Schüler*innen am Abbau von Ausgrenzung und Mobbing zu arbeiten und andererseits, wenn dann Diskriminierungen zwischen Schüler*innen und Lehrpersonal auftreten, diese zu „ertragen“. Neben gruppenbezogenen Beleidigungen wie im Fallbeispiel wird queeren Pädagog*innen vielleicht Pädophilie unterstellt oder die Ansprache einer intergeschlechtlichen Lehrkraft erfolgt rein binär mit Guten Morgen, Frau ... / Guten Morgen, Herr ... Auch scharfe Beleidigungen wie beispielsweise „schwuler Wichser“ können auftreten. Man könnte annehmen, dass die Jugendlichen / Kinder nicht (genau) wissen, was sie sagen oder schreiben oder dass sie die Lehrkraft vielleicht nur provozieren wollen, trotzdem kann ein solcher Vorfall nicht ohne Reaktion hingenommen werden.



Die Studie „LSBTIAQ*-Lehrkräfte in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergab, dass ca. ein Drittel aller teilnehmenden Lehrkräfte in den 24 Monaten vor der Befragung Diskriminierung aufgrund der LSBTIAQ*-Identität erfahren hat. Um Diskriminierung gegenüber LSBTIAQ*-Lehrkräften abzubauen und einen offeneren Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt zu fördern, sind folgende Handlungsoptionen denkbar und sinnvoll: Zunächst einmal sollte die Lehrkraft ihre Betroffenheit persönlich darstellen und mit den Schüler*innen ein offenes Gespräch über Diskriminierungserfahrungen führen. Hilfreich kann auch die Durchführung einer Unterrichtseinheit über gruppenbezogene Diskriminierung sein, damit die Lernenden die Betroffenheit besser einordnen und verstehen können. Sind in den schulischen Curricula verbindlich LSBTIAQ*-Themen verankert, erfolgt die Information darüber regelmäßig und unabhängig von Diskriminierungsvorfällen.

Grundsätzlich sollten Schulen ein umfassendes Konzept gegen Diskriminierung erarbeiten und umzusetzen. Dabei müssen Verfahren entwickelt werden, wie Beschwerden zu handhaben sind und diese Eltern, Kollegium und auch Schüler*innen bekannt gemacht werden. Zentrale Themen sollten dabei u. a. Diskriminierungsverbote sowie Informations- und Beratungsmöglichkeiten sein.

Es ist notwendig, dass es an allen Bildungseinrichtungen eine entsprechend qualifizierte Ansprechperson für queere Themen gibt. Zudem ist es erforderlich, dass es in den Schulcurricula verbindliche Vorgaben zur Thematisierung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt gibt.



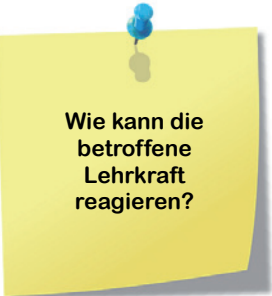
// Diskriminierung durch Eltern //

Fallbeispiel

Die Eltern eines Schülers setzen sich bei der Schulleitung dafür ein, dass die Klasse ihres Kindes nicht länger von einem geouteten, schwulen Kollegen unterrichtet werden soll.

Im konkreten Fall hängt es stark davon ab, wie die Schulleitung reagiert. Da die Aktionen der Eltern für den Kollegen nicht einsehbar sind und im Verborgenen geschehen, kann er selbst dazu keine Stellung beziehen. Dadurch ist er Stimmungsmache und möglichen Anschuldigungen besonders schutzlos ausgeliefert.

Wenn die Eltern diesen Wechsel aufgrund eines konkreten Vorfalls fordern, kann ein durch die Schulleitung moderiertes Gespräch für den Schulfrieden sinnvoll sein. Grundsätzlich haben die Eltern kein Anrecht auf einen Wechsel der Lehrkraft und dies muss auch entsprechend kommuniziert werden.



Der Schulleitung fällt in diesem Beispiel die Aufgabe zu, sich vor die betroffene Lehrkraft zu stellen und gemäß der auf Seite 16 dieser Broschüre dargestellten Weise zu schützen und sie bei der Lösungsfindung im vertrauensvollen Gespräch einzubinden.

// Coming-out von an Schule Beschäftigten //

Fallbeispiele

- 1 Der Kollege Sanchez freut sich über eine lesbische Kollegin Müller, mit der er sich gemeinsam für queere Themen einsetzen möchte und in dem Kontext diese Kollegin gegenüber anderen als lesbisch outet.
- 2 Die Klasse 7 fragt eine Kollegin, ob einer ihrer Fachlehrer mit einem Mann zusammenlebt. Die befreundete Kollegin weiß, dass dieser Kollege in einer schwulen Beziehung lebt, aber dies nicht offen thematisiert und antwortet der Klasse, dass sie nicht über das Privatleben anderer Lehrkräfte spricht und sie ihn selbst fragen müssen.

Sollte man Beschäftigte generell von einem Coming out in Schule abraten oder sie dazu ermutigen?

Eine generelle Empfehlung zu einem Coming-out kann nicht ausgesprochen werden, weil es ein Spannungsfeld gibt, in dem sich queere Beschäftigte befinden. Hier handelt es sich um ein Persönlichkeitsmerkmal, das sie als Privatperson jenseits ihrer Profession betrifft. Jeder Mensch hat außerdem ein Recht auf informelle Selbstbestimmung.

Es kann kein automatischer Auftrag zur bildungspolitischen Arbeit aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit abgeleitet werden, da es jeder Lehrkraft selbst überlassen bleiben muss, ob sie sich potentiell angreifbar/verletzlich macht. Ein Fremdouting durch andere ist daher unbedingt zu vermeiden, um die entsprechende Person nicht zu entmündigen. Demgegenüber kann es Kräfte freisetzen und der (seelischen) Gesundheit förderlich sein, wenn sich alle ohne Vorbehalte akzeptiert und wertgeschätzt fühlen ohne sich verstellen oder verstecken zu müssen. Dies kann für eine Kultur der Akzeptanz förderlich sein, weil Sichtbarkeit erzeugt wird, die Sensibilität für Vielfaltsthemen gesteigert werden kann und auch andere ermutigt werden angstfrei ihre Identität zu leben.

Grundsätzlich sollten Beschäftigte unabhängig von ihrer eigenen geschlechtlichen und sexuellen Identität auf ein Klima der Akzeptanz von Vielfalt in Schule hinwirken und dabei geoutete Beschäftigte solidarisch in ihrem Bemühen unterstützen, eine Kultur der Offenheit weiterzuentwickeln. Ziel sollte es sein, dass ein Coming-out überflüssig wird, weil Kollegien selbstverständlich andere Menschen akzeptieren und wertschätzen.

// Umgang mit „besorgten Eltern“ //

Fallbeispiel

In einer 7. Klasse im Unterricht „Werte und Normen“ thematisiert die Lehrkraft sexuelle Vielfalt im Rahmen von „Liebe, Freundschaft, Sexualität“. Von den Eltern einer Lernenden erhält sie folgende E-Mail:
„Unser Kind erzählt zu Hause, dass in der Schule über gleichgeschlechtliche Liebe und trans*und inter* Menschen gesprochen würde. Wir bitten Sie uns mitzuteilen, ob in ihrem Unterricht auch so ausführlich über normale Sexualität und die normalen Geschlechter gesprochen wird.“

Wie kann der Überbetonung der hetero-normativen Sichtweise durch die Eltern entgegen-gewirkt werden?

Neben der heteronormativen Lebensweise existieren in der Realität andere, davon abweichenden Lebensweisen. Diese Vielfalt sollte im Unterricht gleichberechtigt nebeneinander dargestellt werden. Die Formulierung der Eltern „normale“ Sexualität deutet außerdem darauf hin, dass die Eltern ihre eigene Lebensweise anders – nämlich positiver – bewerten als andere ihnen nicht so bekannte Möglichkeiten. Wie kann nun mit diesen Elternfragen umgegangen werden?

Die Lehrkraft sollte ein persönliches Gespräch anbieten, um – vielleicht auch im Beisein anderer Beschäftigter – den Eltern deutlich machen, dass ein Verständnis für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu unserer Gesellschaft dazugehört. Eine Thematisierung im Unterricht ist daher notwendig.

In unserer Gesellschaft gibt es mehrere Geschlechter und Lebensformen. Ein direktes Gespräch bietet die Möglichkeit in einer angemessenen Atmosphäre (geringe Gefahr von Missverständnissen und Fehlinterpretationen, sofortiges Eingehen auf Argumente, Nutzen von Mimik und Gestik etc.), eine (mitunter emotional aufgeladene) Situation gemeinsam zu klären.

Auch wenn in der Lebensrealität dieser Familie vielleicht keine inter* oder trans* Personen vorkommen, so spiegelt dies die Vielfalt in der Gesellschaft wider. Sowohl innerhalb der Schule als auch im späteren Leben werden die Kinder mit anderen Lebensentwürfen in Kontakt kommen. Die Eintragung eines dritten Geschlechts ist gesetzlich geregelt, gleichgeschlechtliche Ehen werden geschlossen.

Im Gespräch kann auch Informationsmaterial ausgehändigt oder gemeinsam besprochen werden, um bspw. Vorbehalte abzuschwächen. Vielleicht ist es für die Eltern auch der erste Kontakt mit diesem Thema, so das Unsicherheiten abgebaut oder Fragen geklärt werden können. In diesem Zusammenhang kann den Eltern auch verdeutlicht werden, dass alle Lebensweisen ebenfalls normal sind und gleichwertig neben allen anderen gelebt werden können. Die Vielfalt möglicher Lebensweisen gehört nach § 2 Niedersächsischen Schulgesetz und den jeweiligen Kerncurricula zur Vermittlung von Wissen und Haltung über das gesellschaftliche Zusammenleben.

Auch bei Vorbehalten vor einem religiösen Hintergrund kann ein persönliches wertschätzendes Gespräch eine gute Grundlage für ein gegenseitiges Verständnis sein. Auch innerhalb der Religionsgemeinschaften existieren zu vielen dieser Themen unterschiedliche Auslegungen, weshalb in jedem Falle eine Haltung der Akzeptanz sowohl den Eltern als auch den Schüler*innen vermittelt werden soll. Die Angst vor möglichen Reaktionen von Eltern ist oft größer, als dass tatsächlich im Hinblick auf Konsequenzen etwas passiert. Oft ist die Akzeptanz innerhalb der Elternschaft sehr groß, und die Eltern sind froh, wenn die Themen in der Schule besprochen werden.

Im Gegensatz zu den zuvor besprochenen Beispielen kann es aber auch ganz anders laufen. Eine Lehrkraft hat am Modell des Gender Unicorn Vielfalt von Geschlecht und Sexualität besprochen und in der Klassenarbeit abgefragt.

Ein Schülerin berichtete, dass sie das komplexe Schaubild mit dem Vater geübt hat. Auf die Frage der Lehrkraft, wie der Vater darauf reagiert hat, antwortete die Schülerin: „Diese paar Kategorien werden doch nicht ausreichen, um die Vielfalt des Menschen zu erklären!“

Das Gender Unicorn



To learn more, go to:
www.transstudent.org/gender

Design by Landyn Pan and Anna Moore

Graphic by:
TSEB
Trans Student Educational Resources

- Geschlechtsidentität** (wie fühle ich mich?)
 - weiblich/Frau/Mädchen
 - männlich/Mann/Junge
 - andere Geschlechter

- Geschlechtsausdruck** (wie gebe ich mich nach außen?)
 - feminin
 - maskulin
 - andere

- Bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht**
 - weiblich
 - männlich
 - inter*

- Sexuell angezogen von**
 - Frauen
 - Männern
 - anderen Geschlechtern

- Romantisch angezogen von**
 - Frauen
 - Männern
 - anderen Geschlechtern

Es erforderlich, an allen Bildungseinrichtungen eine entsprechend qualifizierte Ansprechperson für queere Themen zu benennen. Darüber hinaus sollte es in den Schulcurricula verbindliche Vorgaben zur Thematisierung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt geben. Auch die Leitbilder der Schulen sind dementsprechend anzupassen, so dass geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sichtbar und aktiv gegen Diskriminierung vorgegangen wird.



Beispiele für Sichtbarkeit

// SCHLAU //



SCHLAU Niedersachsen e. V. ist der Landesverband der SCHLAU Lokalprojekte. In Niedersachsen leisten neun regionale SCHLAU-Projekte ehrenamtliche Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit für Schulen und andere Einrichtungen. Das Angebot ermöglicht es Lernenden mit jungen lesbischen, schwulen, bi, asexuellen, trans*, inter* oder/und queeren (LSBTIAQ*) Menschen ins Gespräch zu kommen, Vorurteile und Klischees im Kontext sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu erkennen und zu reflektieren und für die Lebenssituation von jungen LSBTIQ-Personen zu sensibilisieren. Somit wird Diskriminierung sichtbar gemacht und physischer und psychischer Gewalt vorgebeugt.

Der Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung der Geschlechter und verbietet Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften. Nach dem niedersächsischen Schulgesetz hat Schule den Auftrag, alle Schüler*innen in ihrer Individualität anzunehmen und sie auf ihrem Weg zu einer eigenen Persönlichkeit zu begleiten. Gleichzeitig soll sie zur Achtung von allen anderen Menschen erziehen. Antidiskriminierung ist also ein zentrales Bildungsziel.

Der Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung der Geschlechter und verbietet Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften. Nach dem niedersächsischen Schulgesetz hat Schule den Auftrag, alle Schüler*innen in ihrer Individualität anzunehmen und sie auf ihrem Weg zu einer eigenen Persönlichkeit zu begleiten. Gleichzeitig soll sie zur Achtung von allen anderen Menschen erziehen. Antidiskriminierung ist also ein zentrales Bildungsziel.

<https://www.schlau-nds.de>

// Schule der Vielfalt *Niedersachsen //



SCHULE DER VIELFALT* NIEDERSACHSEN ist eine landesweite Initiative, die Schulen darin unterstützt, ihr Schulklima so zu gestalten, dass Diskriminierung und Mobbing aufgrund sexueller und romantischer Orientierung sowie geschlechtlicher Identität abgebaut werden. Dafür werden Schulen mit dem Projektlabel „WIR SIND SCHULE DER VIELFALT* NIEDERSACHSEN“ ausgezeichnet. Durch das Einhalten der Qualitätsstandards werden Schulen auch langfristig motiviert, sich mit dem Themenfeld „sexuelle und romantische Orientierung und geschlechtlicher Identität“ auseinanderzusetzen. Um das Projektlabel zu erlangen, ist die aktive Beschäftigung der Schulgemeinschaft mit dem Themenfeld notwendig. Dazu gehört zum einen die Benennung von Kontaktpersonen innerhalb der Schulgemeinschaft, zum anderen die Implementierung des Projektes in schulische Konzepte (wie z. B. Unterricht, Projektarbeit oder Schulprogramm), als auch Fortbildung von schulischem Personal. Unser Ziel ist es, die Akzeptanz zu fördern und die Thematik als Querschnittsthema in Schule, Schulverwaltung sowie Aus- und Fortbildung von Lehrkräften strukturell zu verankern.

romantische Orientierung und geschlechtlicher Identität“ auseinanderzusetzen. Um das Projektlabel zu erlangen, ist die aktive Beschäftigung der Schulgemeinschaft mit dem Themenfeld notwendig. Dazu gehört zum einen die Benennung von Kontaktpersonen innerhalb der Schulgemeinschaft, zum anderen die Implementierung des Projektes in schulische Konzepte (wie z. B. Unterricht, Projektarbeit oder Schulprogramm), als auch Fortbildung von schulischem Personal. Unser Ziel ist es, die Akzeptanz zu fördern und die Thematik als Querschnittsthema in Schule, Schulverwaltung sowie Aus- und Fortbildung von Lehrkräften strukturell zu verankern.

<https://schule-der-vielfalt-nds.de>

// Niedersachsens erste LSBTIAQ*-Vertrauenslehrerin Sandra Wolf //

Das nachfolgende Interview führten Dr. Monika Brinker und Frederick Schnittker stellvertretend für den Arbeitskreis Queer der GEW Niedersachsen mit Sandra Wolf.



Liebe Sandra, herzlich willkommen! Stell dich doch bitte einmal vor!

Ich bin Sandra Wolf und bin seit 2018 Vertrauenslehrerin für LSBTIAQ* am Hainberg-Gymnasium (HG) in Göttingen. Neben meiner Tätigkeit am HG bin ich eingesetzt im Krankenhausunterricht am Uniklinikum in Göttingen (UMG), bin Dozentin im Rahmen der bundesweiten Lehrkräfte-Fortbildung „Vielfalt.Kompetent.Lehren.“, bin Landeskoordinatorin von "Schule der Vielfalt* Niedersachsen" und arbeite als freie Referentin des „KompetenzTeams Vielfalt*“.



Wie würdest du deine Schule, also das Hainberg-Gymnasium Göttingen, als Schule beschreiben?

Das HG ist eins der fünf Gymnasien in Göttingen mit ca. 130 Lehrkräften und etwa 1200 Schüler*innen. Das Hainberg-Gymnasium gehört zum weltweiten Schulnetzwerk der UNESCO mit ca. 10.000 Schulen, was uns viele internationale Kontakte beispielweise nach Weißrussland, Südkorea, Tansania, aber auch innerhalb Europas beschert und das soziale und interkulturelle Leben sehr bereichert. Vielleicht ist dieser global-vielfältige UNESCO-Gedanke mit ein Grund, warum es am HG viele politisch interessierte Menschen gibt – sowohl im Kollegium als auch bei den Schüler*innen. Wir zeigen Flagge nach außen und haben uns in den letzten Jahren intensiv mit der Frage beschäftigt, wie eine vielfaltsoffene Schule aussehen kann, in der ALLE Schüler*innen gleichberechtigt lernen können - unabhängig von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Unterschiedlichkeit aufgrund anderer Differenzkategorien. usw.

Wie bist du zu der Aufgabe als LSBTIAQ* Vertrauenslehrerin gekommen?

Begonnen hat alles mit einer Schüler*innengruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hatte, mehr Sichtbarkeit von LSBTIAQ* an der Schule zu erreichen. Später haben sie sich den Namen HG Queer gegeben. Sie hatten das Gefühl, an Schule wird für queere Jugendliche nicht genug getan, diese werden diskriminiert mit teils schwerwiegenden Folgen und verstecken sich und ihre Identität. So hat sich HG Queer Projekte und Aktionen ausgedacht, um für das Thema zu sensibilisieren und Diskriminierung abzubauen Und natürlich bietet eine solche Gruppe auch einen gewissen Schutzraum.

Nach einiger Zeit hat sich die Schüler*innengruppe an das Kollegium gewandt mit der Bitte, eine Lehrkraft möge sie bei ihrer Arbeit unterstützen und Ansprechperson sein. Daraufhin hat mich der Schüler:innenrat zur LSBTIAQ* Vertrauenslehrerin gewählt.

Welche Projekte wurden dann in Angriff genommen?

Das erste Projekt war die Einführung geschlechtsneutraler Toiletten. Wir haben bei zwei Toilettenanlagen mit jeweils zwei Kabinen und einer abschließbaren Haupt-Tür das Schild ausgetauscht: Auf dem Schild steht jetzt lediglich das Wort Toilette- und warum sollte man auch etwas anderes schreiben? Die Toiletten sind für alle zugänglich. Es sollen ja keine Extratoiletten nur für Trans*, Inter* und Genderqueere Personen sein ... sonst würde die Nutzung ja einem Outing gleichkommen. So haben wir die zweigeteilte Toilettensituation lediglich um eine Option erweitert.

22 Beispiele für Sichtbarkeit von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Schule

Welche Reaktionen gab es auf die Einführung dieser Toiletten?

Zunächst gab es – sowohl im Kollegium als auch in der Schüler*innenschaft – einen großen Aufklärungsbedarf, um zu erklären, warum wir das jetzt tun und dass es um mehr als die Kategorie „Geschlecht“ geht. Insgesamt gab es viel konstruktive Kritik dazu.

Gab es auch negative Reaktionen?

Ja, die sog. neuen Rechten haben das aufgegriffen und einen Aufruf zum Shitstorm gegen die Schule und auch gegen die Gruppe gestartet. Die Vorwürfe und Unterstellungen, die dort kamen, waren hanebüchen. In der Schulgemeinschaft wurde diese Verunglimpfung jedoch gut aufgefangen, ein Kollege hat z.B. in einem Politikbuch einen Artikel veröffentlicht, der genau diese Strategien rechter Propaganda analysiert und sichtbar macht. Insgesamt war es schön zu erleben, dass trotz aller negativer Erfahrung ein Mehrwert dabei herauskam.

Welche Aufgaben hast du als LSBTIAQ* Vertrauenslehrerin?

Ich begleite die Gruppe HG Queer, die sich einmal wöchentlich trifft und unterstütze sie bei ihren Projekten. Ich bin Ansprechpartnerin für Schüler*innen. Häufig geht es dabei um das Thema Outing in Schule und Familie und den damit verbundenen Befürchtungen, Erwartungen und Erfahrungen. Ich bin ebenso Ansprechperson für das Kollegium bezüglich queerer Themen und vernetze mich mit Göttinger Unterstützungsangeboten für queere Jugendliche sowie mit bundesweiten Stellen und Projekten. Auf Initiative von HG Queer und der SV haben wir im Sept 2020 eine eintägige Lehrkräftefortbildung mit vielen externen Dozent*innen geplant und durchgeführt – und uns im Vorfeld um die Finanzierung gekümmert. Viele Anfragen anderer Schulen erreichen mich u. a. zur Thematik geschlechtsneutraler Toiletten.

Mittlerweile gibt es an meiner Schule viele Outings queerer Schüler*innen. Diese Personen haben oft einen hohen Leidensdruck erlebt. Das betrifft nicht nur das Themenfeld Toiletten- oder Umkleidennutzung, sondern auch z.B. Verwendung von (veränderten) Namen und Pronomen sowie die Unsichtbarkeit bzw. Tabuisierung ihrer Identität im Umfeld Schule. Am HG gibt es viele unterstützende Personen und auch die Schulleitung gibt große Rückendeckung. Inzwischen sind wir als queerfreundliche Schule bekannt, was schon dazu führt hat, dass queere Schüler*innen explizit an unsere Schule wechseln.

Welche anderen Projekte hat die HG-Gruppe in Planung oder auch schon durchgeführt?

HG Queer hat dafür gesorgt, dass das Aufklärungsprojekt SCHLAU verbindlich im achten Jahrgang eingeladen wird. Wir haben ein eigenes Logo entwickelt und Aufkleber und Buttons hergestellt. Es gab eine große Foto-Aktion zum Thema „Umgang mit Labels“ und wir haben einen Leitfaden für Lehrkräfte zum Thema Trans* und geschlechtersensible Sprache erstellt. Und sind wir sind immer mehr vernetzt mit queeren Gruppen an anderen Schulen. Außerdem haben wir an mehreren Wettbewerben teilgenommen. So haben wir den 2. Platz bei fair@school gewonnen und sind mit einem Sonderpreis im Rahmen des Jugenddemokratiepreises von der Bundeszentrale für politische Bildung ausgezeichnet worden.

Wie begegnest du dem Vorwurf, dass ihr die Schüler*innen „zu früh“ aufklärt und ihnen so „Gedanken einpflanzt“?

Der Vorwurf ist abstrus. Niemand sucht sich die eigene Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung aus. Studien zeigen eindeutig, dass z. B. die Geschlechtsidentität in den ersten drei Jahren ausgebildet wird. Wir schaffen also hier nur die Möglichkeit, dass sich alle Menschen richtig fühlen und bieten einen Rahmen, wo sich alle Kinder und Jugendlichen gesund und glücklich entwickeln können- und dazu sind wir laut Grundgesetz, Schulgesetz usw auch verpflichtet!

Machen wir noch einen „Schlenker“ zu den Lehrkräfte-Fortbildungen, bei denen du als Dozentin tätig bist. Berichte bitte einmal darüber.

Als „KompetenzTeam Vielfalt*“ führen wir einerseits die Fortbildungsreihe „Vielfalt.Kompetent.Lehren.“ in Kooperation mit der Akademie Waldschlösschen durch. Die Reihe läuft im Rahmen des Modellprojekts „Demokratie leben“ und wird aus Bundesmitteln finanziert. Zielsetzung ist die Vermittlung von Wissen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Unsere Fortbildungen sind sehr gut besucht, so dass wir teilweise sogar Wartelisten anlegen müssen. Es gibt kostenlose Basismodule, die dezentral über die Kompetenzzentren in Vechta, Lüneburg, Hannover, Osnabrück, Göttingen und Braunschweig angeboten werden und ca. sechs Stunden dauern. Dann gibt es weiterführende, mehrtägige Module, die in der Akademie Waldschlösschen durchgeführt werden. Zu Beginn der Fortbildungsreihe vor fünf Jahren haben sich vorwiegend queere Lehrkräfte dafür interessiert, inzwischen gehört die Mehrzahl der Teilnehmende nicht zur queeren Community. Im Moment nehmen viele Gleichstellungsbeauftragte und Schulleitungsmitglieder an diesen Fortbildungen teil. Seit dem letzten Jahr bieten wir auch Module für Referendar*innen und Lehramtsstudierende an. Und andererseits führen wir als „KompetenzTeam Vielfalt*“ individualisierte Fortbildungen in einzelnen Schulen durch: SchiLFs, pädagogische Tage, Podiumsdiskussionen.

Vielen Dank für das Gespräch.

// Social Media-Kampagne #TeachOut //

Gun Overesch und Sören Petersen haben zusammen mit anderen im Februar 2021 die Initiative **#TeachOut** gegründet. In diesem Interview stellen sie die Inhalte und Ziele dieses Projektes vor.



Hallo Gun, hallo Sören, herzlich willkommen!
Stellt euch doch bitte einmal vor!

Gun: Mein Name ist Gun Overesch, mein Pronomen ist sie. Ich bin 32 Jahre alt und arbeite seit dreieinhalb Jahren an der Sally-Perel-Gesamtschule in Braunschweig, einer IGS mit 1100 Schüler*innen.

Sören: Ich bin Sören Petersen. Ich bin 51 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Kinder. Mein Pronomen ist „hen“, woraus ersichtlich wird, dass ich mich als nicht binär definiere, also weder männlich noch weiblich bin. Ich arbeite am Humboldt-Gymnasium in Bad Pyrmont, einem Gymnasium mit ca. 700 Schüler*innen.



Was ist **#TeachOut**?

Gun: **#TeachOut** ist eine Social Media Kampagne auf Instagram, Twitter und Facebook, die sich im Februar 2021 gegründet hat. Sie entstand in Anlehnung an die Kampagne **#ActOut**, bei der sich 185 Schauspieler*innen gemeinsam als lesbisch, schwul, bi, trans*, queer, inter oder non-binär geoutet haben, um zu zeigen: Wir sind hier und wir sind viele! In Folge von **#ActOut** entstand **#TeachOut** auf Instagram und schon bald kam die Idee bei mir, eine ähnliche Kampagne mit Beschäftigten an Schule zu starten. Zunächst begann ich meinen eigenen Bekanntenkreis einzuladen, an der Kampagne teilzunehmen. Aus dieser Grundidee ist inzwischen eine Community von ca. 120 Pädagog*innen entstanden.

Welche Schulformen und Berufsgruppen sind bei **#TeachOut** vertreten?

Bei **#TeachOut** haben sich Personen von Kita bis Uni aus Deutschland, USA, Brasilien und Österreich zusammengefunden: aktive und pensionierte Lehrkräfte, Referendar*innen, Erzieher*innen und Dozent*innen. Unser Ziel ist es, den ganzen Bildungsbereich zu erreichen, um die queere Sichtbarkeit überall im Bildungsbereich zu erhöhen.

Warum ist es wichtig, Vielfalt im Bildungsbereich zu zeigen?

Wir können davon ausgehen, dass in JEDER Lerngruppe queere Personen vorhanden sind, die sich als lesbisch, schwul, bi, trans*, queer, inter oder non-binär definieren. Statistisch gesehen beträgt ihr Anteil 5 – 10 %. Diesen Kindern und Jugendlichen muss gezeigt werden, dass sie so wie sie sind, richtig sind. Dazu braucht es auch Vorbilder und role models. Deshalb setzen wir uns für mehr Selbstverständlichkeit queerer Vielfalt im Bildungsbereich ein.

Welche Aktionen macht **#TeachOut**?

Neben der Aktion **#TeachOut** auf Instagram, Twitter und Facebook haben wir eine Webpage entworfen und Forderungen an die Politik formuliert. Wir haben einen Presseverteiler zusammengestellt und so Interviewanfragen von Fernsehen, Zeitungen und Podcastformaten generiert (z. B. vom ZDF, NDR, Zeit, Stuttgarter Nachrichten, Podcast Queerdenken ...) und nehmen an Diskussionsveranstaltungen (z. B. im Rahmen des Hamburg Pride) teil. Wir haben auch Kontakte geknüpft zur Bundes-GEW und zur GEW Hessen – und nun auch zur GEW Niedersachsen.

Im Rahmen des Idahobit (Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit) haben wir nach Geschichten über Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit in pädagogischen Kontexten gefragt und daraus einen Podcast erstellt. Wir sind also eine aktive Gruppe - und freuen uns über alle, die bei uns mitmachen wollen.

Sind eigentlich alle Personen bei **#TeachOut** auch an ihren Schulen geoutet?

Sören: Im Großen und Ganzen ja. Manche allerdings nur in ihrem Kollegium und nicht bei den Schüler*innen. In meinem Kollegium in Bad Pyrmont gibt es außer mir keine offen nichtbinäre Person. Ich habe mich Anfang 2021 dort als nicht-binäre Person geoutet und tolle Reaktionen aus meinem Kollegium erhalten. Viele Kolleg*innen, Eltern und auch Schüler*innen sprechen mich seit dem mit „Guten Tag, Sören Petersen“ an und vermeiden die binäre Zuordnung von Frau / Mann und er / sie.

Wie sind eure Erfahrungen auf Outings im Bildungsbereich?

Die Angst vor negativen Reaktionen ist natürlich berechtigt, es ist schließlich ein Schritt, mit der eigenen geschlechtlichen oder sexuellen Identität in die (Schul-) Öffentlichkeit zu gehen. Bislang können wir von **#TeachOut** aber nur positive Reaktionen verzeichnen. Wir wissen nicht, ob das so bleibt- haben aber eine hohe Motivation entsprechend einzugreifen und die betroffenen Personen zu unterstützen. Viele von uns berichten aber über sehr positive Erfahrungen und werden dann an ihren Schulen auch aktiv und bringen das Thema Vielfalt im Unterricht voran. Hinzu kommt, dass der Austausch der Lehrkräfte oft positive Effekte auslöst.

Wie wichtig ist die Unterstützung der Schulleitung?

Insgesamt ist es wichtig, dass die Atmosphäre an einer Schule stimmt. Denn nur wenn ich mich wohlfühle, kann ich mich offen und sicher zeigen — das gilt für Schüler*innen und auch für die an Schule Beschäftigten. Dazu ist es natürlich hilfreich, wenn die Schulleitung dem Thema Vielfalt offen gegenübersteht, wozu sie ja laut Schulgesetz auch verpflichtet ist. Rückendeckung wird wichtig, sobald es Konflikte gibt. Es gibt hier sehr unterschiedliches Handeln: Einige Schulleitungen sind sehr unterstützend, andere eher weniger und bestehen beispielweise auf binäre Formen der Anrede (Herr / Frau). Eine unserer Forderungen ist die verpflichtende Fort- und Weiterbildung aller Menschen in Bildungskontexten im Hinblick auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. Das gilt dann auch für Schulleitungen.

Was plant **#TeachOut** für die Zukunft?

Wir wollen unsere Forderungen in die Politik bringen und planen dazu Veranstaltungen mit politischen Verantwortungsträger*innen. Dazu sind auch weitere Gespräche mit der GEW geplant, da wir festgestellt haben, dass auch die AG LSBTI der Bundes-GEW ganz ähnliche Forderungen aufgestellt hat. Die queere Community ist sich also einig, was im Bildungsbereich passieren muss. Natürlich soll auch unser Engagement, was Sichtbarkeit in Medien angeht, weiter ausgebaut werden. Dazu gehören sowohl die Social Media Präsenz und Webpage als auch die Planung von Kommunikationsstrategien. Es wird auch weiterhin konkrete Aktionen zu bestimmten Anlässen geben. Es gibt gerade Überlegungen, ob wir einen Verein gründen. Wir freuen uns über Unterstützung! Ganz einfach geht das über einen Post: Postet einen eigenen Beitrag, eine Story oder einen Tweet mit dem Hashtag **#TeachOut** auf Instagram, Twitter oder Facebook.

Weitere Informationen findet ihr auf <https://www.teachout.de/mitmachen>.

Vielen Dank für das Gespräch.

Verwendete Quellen

Klocke, Ulrich: Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen: Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBTIAQ* und deren Einflussvariablen. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Berlin, 2012.

Krell, Claudia / Oldemeier, Kerstin: Coming-out - und dann...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München, 2015.

Spahn, Annika und J. Wedl (Hrsg): Schule lehrt/lernt Vielfalt. Band 1. Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule. Edition Waldschlösschen Materialien Heft 18. 1. Auflage 2018.

Erlasse und Verordnungen

Bauverordnung zu Toiletten: Allgemeine Durchführungsverordnung zur Niedersächsischen Bauordnung (DVO-NBauO) vom 26. September 2012 in der Fassung vom 18.05.22

Bestimmungen für den Schulsport, RdErl. d. MK v. 1.9.2018 - 24 - 52 100/1 – VORIS 22410

Grundlage für die Tätigkeit von Schulpsycholog*innen, RdErl. d. MK v. 31.10.2011 - 34.2-81 410 (Nds.MBl. Nr.43/2011 S.830; SVBl. 1/2011 S.33), geändert durch RdErl. v. 22.6.2016 (Nds. MBl. Nr. 25/2016 S. 689; SVBl. 8/2016 S. 450) - VORIS 22410

KMK-Empfehlung zur pädagogischen Bedeutung und Durchführung von Schullandheimaufenthalten, *Bek. d. MK v. 20.11.1984 - 304 - 82 021 (SVBl. 12/1984 S.291)*

Niedersächsisches Schulgesetz (NSchG) - in der Fassung vom 3. März 1998 - VORIS 22410 01

Schulfahrtenerlass des niedersächsischen Kultusministeriums, *RdErl. d. MK v. 1.11.2015 - 26 - 82 021 – VORIS 22410*

Weitere digitale Quellen

Erläuterungen zur Position des Deutschen Sehbehinderten- und Blindenverbands zum Thema Gendern: <https://www.dbsv.org/gendern.html>

Frauenseiten Bremen: <https://frauenseiten.bremen.de/blog/was-ist-eigentlich-flinta/>

Genderdings: <https://genderdings.de/gender/>

Gutachten zur Situation transsexueller Kinder in der Schule vor der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung: <https://www.trans-kinder-netz.de/files/pdf/Augstein%20Maerz%202013.pdf>

Hausordnung für Jugendherbergen (DJHW): <https://www.jugendherberge.de/fileadmin/hauptverband/downloads/djh-hausordnung.pdf>

Queer-Lexikon: <https://queer-lexikon.net/glossar/>

Regenbogenportal: <https://www.regenbogenportal.de/glossar>

Schule der Vielfalt* Niedersachsen: <https://schule-der-vielfalt-nds.de>

Studie der Antidiskriminierungsstelle zur Situation von LSBTIQ*-Lehrkräften in Deutschland: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_LSBTIQ_Lehrkraeftebefragung.html

Intergeschlechtliche Menschen e. V.: www.im-ev.de

SCHLAU Niedersachsen e. V.: www.schlau-nds.de

Bildquellen:

Deckseite: Sebastian Freudenberger; Seite 10 oben rechts: GEW Niedersachsen; Seite 19: www.transstudent.org/gender; Seite 20 oben: <https://schlau-nds.de>; Seite 20 unten: <https://schule-der-vielfalt-nds.de>; Seite 21 und 24 jeweils links: privat; Seite 21 rechts: privat; Seite 24 rechts oben: <https://www.teachout.de/mitmachen>; Seite 24 rechts Mitte: privat; Seite 24 rechts unten: privat; Seite 32: GEW; Seite 33: GEW Niedersachsen; alle weiteren Grafiken dieser Broschüre: pixabay.com

Glossar

Aromantisch / Aro

Aromantische Menschen empfinden keine romantische Anziehung. Das bedeutet z.B., dass sie sich nicht verlieben oder kein Interesse an romantischen Beziehungen haben.

Asexuell / Ace

Asexuelle Menschen (englische Kurzform: „ace“) fühlen sich nicht sexuell zu anderen Menschen hingezogen. Unabhängig davon können sie andere Arten der Anziehung empfinden, wie z.B. romantische oder sinnliche Anziehung.

Bisexuell

Bisexuelle Menschen (bi- als lateinische Vorsilbe für zwei) fühlen sich sexuell und/oder romantisch zu zwei, mehreren oder allen Geschlechtern hingezogen. Die Stärke der Anziehung zu den jeweiligen Geschlechtern kann verschieden ausgeprägt sein.

Cisgeschlechtlich / cisgender / cis

Cisgeschlechtlich oder „cis“ sind alle Menschen, bei denen das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmt. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Person bei der Geburt als weiblich eingeordnet wird und sie sich als Frau identifiziert.

Coming-out

Coming-out bezeichnet den Prozess der Bekennung zu einer sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität, die von der heteronormativen Weltanschauung abweicht. Aufgrund von vorherrschenden Erwartungen und Vorstellungen von Normalität (z.B. heterosexuell und cis-geschlechtlich) wird das Coming-Out zunächst vor sich selbst und dann in der Bekanntgabe im privaten und beruflichen Umfeld als notwendig empfunden.

CSD / Christopher-Street-Day

Der Christopher-Street-Day (CSD) ist ein Demonstrations-, Gedenk- und Festtag für die Rechte von LSBTI*-Personen. Die Geschichte des Tages geht auf Ereignisse wie die „Stonewall Riots“ von 1969 zurück, bei denen vor allem nicht-weiße, transgeschlechtliche oder sozial besonders stark benachteiligte queere Menschen sich gegen diskriminierende Behandlung durch die Polizei auflehnten. Dieses Erstarken von Widerständigkeit, wie es zunächst aus besonders prekären Kontexten hervortrat, gilt heute als Katalysator für die folgend breiter aufgestellte Schwulen- und Lesbenbewegung in den USA.

Divers

Divers bezeichnet einen seit Dezember 2018 möglichen Geschlechtseintrag in der Personenstandsurkunde neben männlich, weiblich oder keinem Eintrag. Er kann für Menschen angewendet werden, bei denen eine Variante der Geschlechtsentwicklung vorliegt. Dies ist in der Regel bei intergeschlechtlichen Menschen der Fall. Inwieweit der Eintrag auch für trans* Menschen mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten zugänglich gemacht werden kann, ist derzeit noch Gegenstand politischer Diskussion.

Endogeschlechtlich / endo

Endogeschlechtliche Menschen sind Menschen, die bei der Geburt nach medizinischer Definition eindeutig dem Geschlecht „männlich“ oder „weiblich“ zugeordnet werden können.

FLINTA*

Das Akronym FLINTA* steht für Frauen, Lesben, inter*, nicht-binär, trans*, a-gender* und ist der Versuch einen Ausdruck für eine Personengruppe zu finden, die nicht cis-männlich ist. Keiner Person darf ihre Zugehörigkeit zu FLINTA* oder seine*ihre Geschlechtsidentität aberkannt werden. Insgesamt geht es bei dem Begriff nicht um das Sichtbarmachen der genannten Personengruppe.

Heteronormativität

Als Heteronormativität wird eine Weltanschauung bezeichnet, in der es als Norm gilt, dass Menschen heterosexuell lieben, cis-geschlechtlich sind und monogame Beziehungen führen. Ausgangspunkt dafür ist die binäre Geschlechterordnung (Mann/Frau) ohne Berücksichtigung von z.B. Trans- und Intergeschlechtlichkeit und anderen Lebens-, Begehrens- und Beziehungsformen, wie z.B. Homosexualität oder Polyamorie. Diese Weltanschauung wird in der Sozialwissenschaft hinterfragt, da gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, wie z.B. Homophobie, daraus hervorgehen kann.

Heterosexuell

Heterosexuelle Menschen verlieben sich in Menschen des anderen Geschlechts in einer zweigeteilten Geschlechterordnung (Mann und Frau). Diese Form des Begehrens gilt in der europäischen Kultur noch immer als Norm und hat historisch alle anderen Formen des Begehrens verdrängt – beispielsweise durch die inzwischen abgeschaffte Strafanordnung des § 175 StGB für sexuelle Handlungen unter Männern

Homosexuell

Mit dem Begriff "homosexuell" werden Menschen bezeichnet, die sich ausschließlich oder unter anderem zu Menschen des eigenen Geschlechts hingezogen fühlen. Dieser Begriff wird selten als Selbstbezeichnung genutzt.

Inter* (Intergeschlechtlich, Intersexuell)

Der Begriff Intergeschlechtlichkeit bezeichnet biologische Besonderheiten bei der Geschlechtsdifferenzierung. Intergeschlechtliche Körper weisen deshalb Merkmale vom weiblichen und vom männlichen Geschlecht auf.

Es handelt sich also um Menschen, deren geschlechtliches Erscheinungsbild von Geburt an, hinsichtlich der Chromosomen, der Keimdrüsen, der Hormonproduktion und der Körperform nicht nur männlich oder nur weiblich ausgeprägt ist, sondern scheinbar eine Mischung darstellt.

Lesbisch

Als lesbisch bezeichnen sich Frauen und z.T. auch nicht-binäre Personen, die sich romantisch und/oder sexuell von Frauen, bzw. Weiblichkeit angezogen fühlen.

LSBTIAQ*

Die Buchstaben LSBTIAQ* (englisch: LGBTIAQ*) stehen für: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, assexuell und queer. Das Sternchen steht dabei als Platzhalter für die möglichen Endungen von „trans“ und „inter“, aber auch für weitere geschlechtlichen Identitäten oder sexuellen Orientierungen. Jeder der Begriffe ist selbst ein Oberbegriff für vielfältige Identitäten und Definitionen. Häufig kommt die Abkürzung LGBTI* zum Einsatz, weil es sperrig ist, alle sexuellen und geschlechtlichen Identitäten gesondert zu benennen.

Nicht-binär / nonbinary

Nicht-binär, auch abinär oder wie im Englischen nonbinary (abgekürzt: Enby), ist ein Überbegriff für Menschen, die sich gar nicht, nicht ausschließlich oder nicht immer einem der binären Geschlechter (Mann oder Frau) zuordnen. Unter dem Schirmbegriff versammelt sich eine Vielzahl unterschiedlicher geschlechtlicher Identitäten und Selbstbezeichnungen, wie z.B. genderqueer, genderfluid, bigender oder agender.

Nicht-binäre Menschen fallen aus der Logik der zweigeteilten Geschlechterordnung – entweder „männlich“ oder „weiblich“ – heraus. Daraus ergeben sich im Alltag besondere Herausforderungen, denn die Existenz von Menschen außerhalb dieser Ordnung wird bisher noch selten mitgedacht. Das macht sich etwa hinsichtlich sprachlicher Konventionen, der Aufteilung von Toiletten, auf Formularen oder mit Blick auf soziale Erwartungshaltungen bemerkbar.

Polyamorie

Als Beziehungsform basiert Polyamorie auf der Überzeugung, dass Menschen Liebe und Anziehung zu mehreren Menschen gleichzeitig empfinden können. Polyamor lebende Menschen können daher z.B. in mehreren Partner*innenschaften gleichzeitig leben oder aber auch die von ihnen geführten Beziehungen mit ganz eigenen Begriffen und Konzepten definieren.

In polyamoren Lebensentwürfen wird dabei in der Regel großer Wert auf Kommunikation sowie das Wissen und Einverständnis aller Beteiligten gelegt.

Queer

Queer wird häufig als Sammelbegriff verwendet und umfasst die Gesamtheit von geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen, die nicht der Norm entsprechen. „Queer“ dient auch als positive Selbstbezeichnung von LSBTIQ*.

Schwul

Als schwul bezeichnen sich viele Männer oder z.T. sich mit Männlichkeit identifizierende nichtbinäre Personen, die sich romantisch und/oder sexuell zu männlichen Personen hingezogen fühlen.

Trans*

Trans* ist ein Oberbegriff für alle trans* Lebensweisen (z. B. transsexuell, transgeschlechtlich, transident). Bei trans* Menschen stimmt das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht nicht mit dem tatsächlichen Geschlecht überein. Sie identifizieren sich also nicht oder nur teilweise mit dem Geschlecht, welches ihnen auf Grund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde. Entscheidendes Kriterium ist die Selbsteinschätzung einer Person. Geschlechtsangleichende / körpermodifizierende Maßnahmen (modisch, kosmetisch / medikamentös oder operativ) werden vorgenommen oder nicht.

Beispiel:

Ein Mensch, der bei der Geburt als Junge eingeordnet wurde, aber später feststellt, eigentlich ein Mädchen zu sein, ist ein trans* Mädchen.

Trans* Menschen nutzen unterschiedliche Begriffe – z.B. trans*, transgeschlechtlich, transgender, transident oder auch transsexuell – um ihre Verortung zu beschreiben. Der Begriff „transsexuell“ wird heute allerdings von vielen trans* Menschen klar abgelehnt. Die Schreibweise trans* (mit Sternchen) wird außerdem als Überbegriff verwendet, um die Vielfalt der Identitäten und Selbstbezeichnungen von trans* Menschen zu repräsentieren.

Transition

Als Transition wird ein Prozess bezeichnet, den trans* Menschen im Zusammenhang mit ihrer Geschlechtsidentität erleben und durchlaufen. Transitionsprozesse sind individuell sehr unterschiedlich, können aber beispielsweise umfassen: Coming Out, Änderung des Kleidungsstils, Verwendung passender Pronomen im Alltag (soziale Transition), Personenstands- und Namensänderung (rechtliche Transition), angleichende Maßnahmen wie Hormonbehandlungen oder Operationen (medizinische Transition)



Literaturempfehlungen

Sachbücher für Schulpersonal

- Becker-Hebly, Inga: Transgender und Intergeschlechtlichkeit bei Kita-Kindern. Cornelsen-Verlag. 1. Auflage 2020.
- Bildungsinitiative Queerformat: Unterrichtsbausteine zum Thema Intergeschlechtlichkeit für die Grundschule zum Buch PS: Es gibt Lieblingseis von Luzie Loda. 2018.
- Klimt, Christine u.a.: Ganz schön intim. Sexualerziehung für 6-12 Jährige , Verein SELBSTLAUT im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. 2013.
- Lotz, Alexander (Hrsg.): Vielfalt in Sexualität und Geschlecht. Biologie Klasse 5 – 10. Cornelsen Verlag. 2020.
- Nordt, Stefanie und T. Kugler: Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heißt jetzt Ben. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Themen frühkindlicher Inklusionspädagogik, Hrsg : Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und Bildungsinitiative Queerformat, Berlin 2018.
- Palzkill, Birgit, F.G. Pohl und H. Scheffel: Diversität im Klassenzimmer. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule und Unterricht. Cornelsen-Verlag. 2020.
- Pohlkamp, Ines und K. Rosenberger (Hrsg.): Akzeptanz für Vielfalt von klein auf! Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Kinderbüchern. Ein Rezensionsband für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten. Edition Waldschlösschen Materialien Heft 16, 2. Auflage 2018.
- Queerformat Fachstelle Queere Bildung (Hrsg.): Unterrichtsbausteine zum Thema Intergeschlechtlichkeit für die Grundschule (basierend auf dem Kinderbuch PS.Es gibt Lieblingseis von Luzie Loda. 2018.
- Rosen, Ursula und I. Rosen: Alles divers! Sexualkunde und Demokratieerziehung, Salmo Verlag. 2021.
- Rosen, Ursula: Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Unterricht thematisieren. In: Zeitschrift Pädagogik 3/18. S. 32 -34. Belz-Verlag. 2018.
- Rosen, Ursula: Das Dritte Geschlecht. Rechtsstatus und Realität, in: Praxis Politik: Liebe Lehrer*innen 1/2019 S. 20 – 26. Westermann Verlag. 2019.
- Rosen, Ursula: Sexualerziehung mit Generation Z. Zeitgemäßer Biologieunterricht nach den aktuellen Richtlinien in den Klassen 5 – 10. Auer-Verlag. 2019.
- Rosen, Ursula: Vom Umgang mit der Intersexualität Originalartikel erschienen in UB 342/2009 Kattmann, U., Vielfalt der Menschen Friedrich Verlag. Überarbeitete Version (2022) unter www.alles-divers.de (Downloadbereich).
- Schumann, Kerstin und J. Franke: Methodenbuch zum Medienkoffer Geschlechtervielfalt (KgKJH), Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration. 2. Auflage 2020.
- Spahn, Annika und J. Wedl (Hrsg): Schule lehrt/lernt Vielfalt. Band 1. Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule. Edition Waldschlösschen Materialien Heft 18. 1. Auflage 2018. verfügbar unter http://www.akzeptanz-fuer-vielfalt.de/fileadmin/daten_AfV/PDF/AWS_MAT18_Schule_lehrt_lernt_Vielfalt_Bd1.pdf
- Spahn, Annika und J. Wedl (Hrsg): Schule lehrt/lernt Vielfalt. Spahn, Annika und J. Wedl (Hrsg): Schule lehrt/lernt Vielfalt. Band 2. Material und Unterrichtsbausteine für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Schule. Edition Waldschlösschen Materialien Heft 22. 2019.
- Themenkoordinationsgruppe Queeramnesty, Amnesty International Deutschland e. V. (Hrsg.): Jede*r hat ein Geschlecht – das Eigene. Unterrichtseinheit zum Thema Intergeschlechtlichkeit: Sichtbarkeit und Menschenrechte. 2020.

Kinderbücher

- Birnschein, Alina: Was zum Kuckuck kann Familie sein? Militzki. 2012.
- Bromberger, Nathalie: Das Anders-Buch. Books on Demand. 2015.
- Carle, Eric: Herr Seepferdchen. Gestenberg Verlag. 2017.
- De Haan, Linda und Stern Nijland: König und König. Gestenberg Verlag. 2014.
- Düperthal, Helene: Mama und Mamusch: Ich bin ein Herzenswuschkind. Lebensweichenverlag. 2016.
- Feder, Tyler: Körper sind toll! Zuckersüß Verlag. 2022.
- Fernandez, Blanca, N. Pickert und J. Harbauer: David und sein rosa Pony. Pinkstinks. 3. Auflage 2016.

- Fröhlich, Lilly: Andersrum: Mia und die Regenbogenfamilie. TWENTYSIX. 2020.
- Gärtner, Hans und C. Kaspar: Joscha und Mischa diese zwei. Die andere Bärengeschichte. München: edition tingeltangel. 2016.
- Holthausen, Luise und C. Gospel: Svenja will ein Junge sein. Bibliographisches Institut. 2008.
- Jeffers, Oliver: Hier sind wir: Anleitung zum Leben auf der Erde. NordSüd Verlag. 2018.
- Jeschke, Matthias u. W. Oeser: Ein Mann, der weint. Hinstorff Verlag. 2010.
- Jones, Olivia und J. Moskito: Keine Angst in Andersrum: Eine Geschichte vom anderen Ufer. Schwarzkopf & Schwarzkopf Media. 2018.
- Loda, Luzie: PS: Es gibt Lieblingseis. Marta Press. 2. Auflage 2018.
- Love, Jessica: Julian ist eine Meerjungfrau. Knesebeck Verlag. 4. Auflage 2020.
- Pawlowska, Maria und J. Szamalek: Wer ist die Schnecke Sam? Doppelgänger Verlag. 2017.
- Rosen, Ursula: Jill ist anders. Salmo Verlag. 2. Auflage 2018.
- Schreiber-Wicke, Edith und C. Holland: Zwei Papas für Tango. Thienemann Verlag. 2017.
- Thom, Kai Cheng, K.Y. Ching und W.-Y. Li. : Von den Sternen am Himmel zu den Fischen im Meer. Edition assemblage. 2020.
- Usling, Rabea-Jasmin und Linette Weiß: Prinz_essin. Chiliverlag. 2017.
- Walton, Jessica und D. MacPherson: Teddy Tilly. Fischer Verlag. 2016.
- Wich, Henriette: Ach, so ist das! Ellermann im Dressler Verlag. 2019.

Jugendbücher

- Albertalli, Becky: Ein Happyend ist erst der Anfang. Carlsen. 2018.
- Axster, Lilly: Atalanta. Läufer_in. Zaglossus Verlag. 2018.
- Axster, Lilly und C. Aebi: DAS machen? Projektwoche Sexualerziehung in der 4c. Panoptikum. 2012.
- Backer, Joris: Küsse für Jet. Jaja Verlag. 2021.
- Barker, Meg-John und J. Scheele: Queer. Eine illustrierte Geschichte. Unrast Verlag. 2021.
- Bernie, Mayriam D. und C. Gariépy: Unverblümt! Klare Fakten zu Sex und Aufklärung. FISCHER Sauerländer. 2020.
- Eismann, Sonja und A. Persson: Wie siehst du denn aus? Warum es normal nicht gibt. Beltz & Gelberg. 2021.
- Elvau, Ika: Inter*Trans*Express: Eine Reise an und über Geschlechtergrenzen. Edition assemblage. 2014.
- Elvau, Ika: Identitätskrise 2.0 oder eine Analyse meiner linken DNA. Edition assemblage. 2019.
- Fessel, Karen-Susan: Liebe macht Anders. Kosmos-Verlag. 2014.
- Fehér, Christine: Weil ich so bin. Carlsen-Verlag. 2016.
- Freytag, Anne: Den Mund voll ungesagter Dinge. Heyne Verlag. 2021.
- Giese, Linus: Ich bin Linus: Wie ich der Mann wurde, der ich schon immer war. Rowohlt. 2020.
- Gino, Alex: Melissa (ehemals: George). FISCHER KJB. 2016.
- Köller, Kathrin und I.Schautz: Queergestreift: Alles über LGBTIQ+. Hanser Verlag 2022.
- Läuger, Louie: Gender-Kram. Illustrationen und Stimmen zu Geschlecht. Unrast Verlag. 2020.
- Meyer, Lydia: Sex und so. Ein Aufklärungsbuch für alle. Ullstein Taschenbuch. 2. Auflage 2020.
- Onano, Maurizio: Alles rosa. Jaja Verlag. 2019.
- Onano, Maurizio: Oma Herbert. Jaja Verlag. 2019.
- Schradi, Maria: Ach, so ist das?! Biographische Comicroportagen von LGBTI. Zwerchfell Verlag. 2016.
- Sicardi, Arabelle: Queer Heroes (dt.): 53 LGBTQ-Held*innen von Sappho bis Freddie Mercury und Ellen DeGeneres. Priester Verlag. 2020.

Material der GEW

trans*, inter*, nichtbinär
Geschlechtliche Vielfalt - Na klar!

1. Auflage, Oktober 2021

Die Broschüre steht zum kostenlosen Download unter:
www.gew.de/TIN



Landesausschuss Queer der GEW Niedersachsen

Im Landesausschuss Queer der GEW Niedersachsen treffen sich an LSBTIAQ*–Themen interessierte GEW-Mitglieder. Der Landesausschuss trifft sich regelmäßig in der GEW-Geschäftsstelle, Berliner Allee 18 in Hannover.

Queerfeindlichkeit ist trotz aller gesellschaftlichen Fortschritte weiter ein Problem in unserer Gesellschaft. Als Ausschuss innerhalb der GEW Niedersachsen setzen wir uns für eine gleichstellungsorientierte und an Vielfalt ausgerichtete Politik ein. Übergeordnetes Ziel ist dabei, die Situation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgeschlechtlichen, intersexuellen, asexuellen oder queeren Menschen (LSBTIAQ*) an Schulen und Hochschulen zu verbessern. Wir sind vernetzt mit verschiedenen Gruppen innerhalb und außerhalb der GEW z.B. mit dem Bundesausschuss Queer, Vereinen wie Schlau e. V., dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies und Beratungsstellen und Hochschulen.

Ziele und Arbeitsschwerpunkte

- Sensibilisierung für queere Lebensweisen und Erhöhung der Sichtbarkeit
- Inklusion an Schule und Hochschule vollständig denken – auch für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und nicht-heteronormative Lebensweisen
- Einführung von Beauftragten für Diversität an Universitäten, Hochschulen, Studienseminaren, Kultusministerium, Schulbehörden und Schulen
- Coming Out erleichtern für alle Personen an Bildungseinrichtungen
- Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung von Lehrkräften an Hochschulen und Studienseminaren
- Etablierung der „Schule der Vielfalt*“ für Niedersachsen
- Ängste bei „besorgten“ Eltern mit Wissen über queere Lebensweisen abbauen
- bereits erkämpfte Rechte in Bezug auf queere Themen gegen rückwärtsgewandte politische Strömungen verteidigen

Interesse an einer Mitarbeit?

Der Ausschuss trifft sich regelmäßig in der GEW-Geschäftsstelle, Berliner Allee 18 in Hannover. Du hast Fragen, willst Veranstaltungstermine erfahren oder mitarbeiten? Melde dich gerne bei uns!

Kontakt

Frederick Schnittker, [frederick.schnittker\(at\)gewweserems\(dot\)de](mailto:frederick.schnittker(at)gewweserems(dot)de) und
Dr. Monika Brinker, [Monika.Brinker\(at\)gew-hannover\(dot\)de](mailto:Monika.Brinker(at)gew-hannover(dot)de)

weitere Broschüren der GEW Niedersachsen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein Thema für alle in Schulen Beschäftigten, Personalvertretungen und Schulleiter*innen

4. aktualisierte, erweiterte Auflage, 2022

Die Broschüre kann in der Landesgeschäftsstelle der GEW Niedersachsen für 2,50 € bei Helga Bayer (h.bayer@gew-nds.de) bestellt werden.

kostenloser Download (nur für Mitglieder) unter:
<https://www.gew-nds.de/arbeits-und-gesundheitsschutz>



Digitale Kommunikation und Datenschutz in Schule

Rechte, Pflichten und Herausforderungen

2. aktualisierte, erweiterte Auflage, 2021

Die Broschüre kann in der Landesgeschäftsstelle der GEW Niedersachsen für 2,00 € bei Helga Bayer (h.bayer@gew-nds.de) bestellt werden.

kostenloser Download (nur für Mitglieder) unter:
<https://www.gew-nds.de/bildung-in-der-digitalen-welt>



Diese Broschüre gibt einen Überblick zur Thematik der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt in Schule. Sie soll Mut machen, das Thema in der Schule auf die Agenda zu nehmen und gemeinsam daran zu arbeiten.

// Bezirksverbände der GEW Niedersachsen //

GEW-Bezirksverband Braunschweig

Bohlweg 55
38100 Braunschweig
Telefon: 05 31 – 4 80 37 73
Telefax: 05 31 – 4 80 37 74
e-mail: gew-bvbs@t-online.de
www.gew-bvbs.de

GEW-Bezirksverband Hannover

Berliner Allee 18
30175 Hannover
Telefon: 05 11 – 66 20 15
Telefax: 05 11 – 62 12 94
e-mail: gew@gew-hannover.de
www.gew-bvhannover.de

GEW-Bezirksverband Lüneburg

Bei der Ratsmühle 14
21335 Lüneburg
Telefon: 0 41 31 – 29 71 70
e-mail: info@gew-bvlueneburg.de
www.gew-bvlueneburg.de

GEW-Bezirksverband Weser-Ems

Staugraben 4a
26122 Oldenburg
Telefon: 04 41 – 2 40 13
Telefax: 04 41 – 2 48 80 04
e-mail: info@gewweserems.de
www.gewweserems.de

Impressum

Herausgeber:

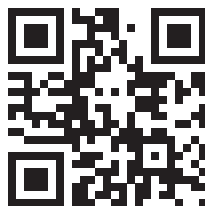
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Landesverband Niedersachsen
Berliner Allee 16 · 30175 Hannover
Telefon: 0511-33804-0
Telefax: 0511-33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
Internet: www.gew-nds.de

Verantwortlich: Christian Hoffmann

Ausgabe: 1. Auflage November 2022

Auflage: 2000

Jetzt Mitglied werden!



**Einfach auf:
www.gew-nds.de**