



Erfahrungen und Bedarfe queerer Menschen in der dualen Ausbildung

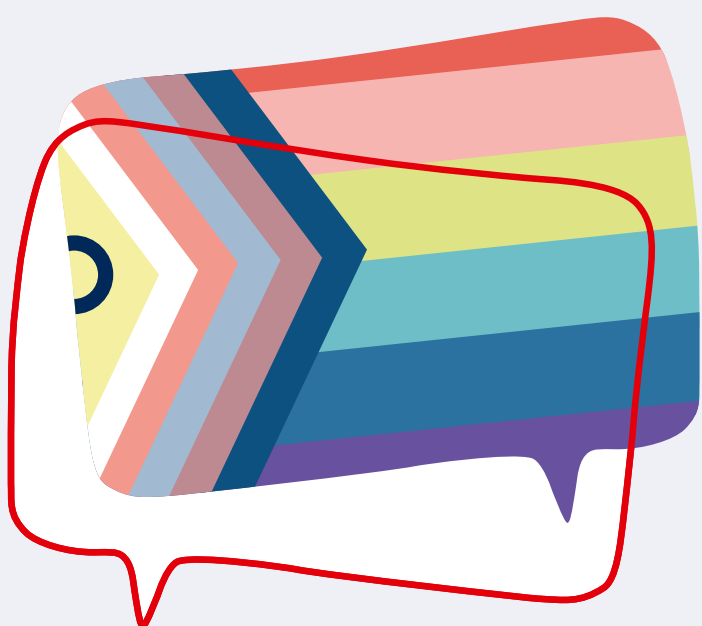
Ergebnisse einer qualitativen Fokusgruppenstudie
im Rahmen des Projekts Queer im dualen System

***„Es geht nicht nur um einzelne Personen,
sondern um ein exkludierendes System.“***



Inhalt

Vorwort	1
1. Einleitung	3
2. Das Projekt Queer im dualen System	5
3. Erhebungsdesign und Methodik	7
3.1 Zugang und Herangehensweise	7
3.2 Zusammensetzung der Fokusgruppen	8
3.3 Methodische Durchführung	11
3.4 Grenzen der Erhebung	13
4. Ergebnisse: Zentrale Erfahrungen und Themen	15
4.1 Sichtbarkeit und Sicherheit	15
4.2 Macht	22
4.3 Verantwortung	26
5. Ergebnisse: Zentrale Bedarfe	33
5.1 Strukturelle Bedarfe	33
5.2 Informations- und Bildungsbedarfe	34
5.3 Orientierung & Transparenz	35
5.4 Sichtbarkeit, Empowerment und Sicherheit	37
5.5 Macht und Verantwortung	38
6. Praxisbeispiele gelingender queerfreundlicher Ausbildung	41
7. Handlungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe und Schulen	47
7.1 Kurzfristige und mittelfristige Maßnahmen	47
7.2 Langfristige Maßnahmen	49
8. Ausblick für das Projekt	51
9. Fazit	53
10. Literaturverzeichnis	55
11. Impressum	57



Vorwort

Queere junge Menschen gehören selbstverständlich in die Mitte unserer Gesellschaft – und damit auch in die Mitte unserer Arbeitswelt. Sie wollen lernen, sich qualifizieren und ihren Weg in ein gutes, selbstbestimmtes Leben gehen. Zugleich zeigen die Erfahrungen aus der Praxis: Für viele queere Auszubildende ist der Alltag in Betrieb und Berufsschule noch immer von Anpassungsdruck, fehlender Sichtbarkeit und struktureller Benachteiligung geprägt. Das Projekt „Queer im dualen System“ setzt genau hier an: Es hört zu, macht Erfahrungen sichtbar und zeigt, wo Ausbildung bereits diskriminierungssensibel und solidarisch gestaltet wird – und wo weiterer Einsatz sowie strukturelle Veränderungen in den Ausbildungsstätten und im Feld der beruflichen Bildung notwendig sind.



Für uns als Arbeit und Leben und als Gewerkschaften ist klar: Gute Ausbildung bedeutet, dass alle jungen Menschen ohne Angst sie selbst sein können – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft oder Behinderung. Dafür braucht es starke Mitbestimmung, wirksame Beschwerdewege, qualifizierte Ansprechpersonen und betriebliche Interessenvertretungen, die queere Perspektiven aktiv einbeziehen. Auch in den eigenen Reihen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) hat sich hier viel bewegt: In vielen Mitgliedsgewerkschaften engagieren sich heute sichtbar und selbstbewusst schwule, lesbische, bisexuelle, queere, nicht-binäre, trans*- und intergeschlechtliche Mitglieder.

Politische Bildung spielt dabei eine zentrale Rolle. Sie schafft Räume für Austausch, stärkt Empowerment und ermutigt zu solidarischem Handeln im Betrieb und in der Berufsschule. Arbeit und Leben kann auf langjährige Erfahrungen in der Bildungsarbeit in der Arbeitswelt und insbesondere im dualen Ausbildungssystem zurückgreifen. Mit dem Projekt „Queer im dualen System“ widmet sich Arbeit und Leben diesem Thema in einer Zeit, in der Queer- und Transfeindlichkeit in der Gesellschaft spürbar zunehmen und die queerpolitischen Errungenschaften der vergangenen Jahre verteidigt werden müssen. Dies schließt auch die Förderung von qualifizierter Bildungs- und Beratungsarbeit zu diesen Themen ein.

Ich danke allen queeren Auszubildenden, die sich in den Fokusgruppen mit ihren Erfahrungen eingebracht haben, ebenso wie den Ausbildungsverantwortlichen und dem Projektteam. Diese Broschüre ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer Ausbildungswelt, in der Vielfalt selbstverständlich ist und Solidarität nicht nur ein Wort, sondern gelebte Praxis.

Ich wünsche der Veröffentlichung viele Leser*innen – und vor allem konkrete Veränderungen in Betrieben, Berufsschulen und der beruflichen Bildung.

Elke Hannack

Präsidentin Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V.
stellv. DGB Vorsitzende

1. Einleitung

Das duale System der beruflichen Ausbildung ist geprägt durch die enge Verzahnung von theoretischen Lernorten und praktischen Ausbildungsphasen. Die institutionellen Organisationsformen und formalen Verfahrensweisen dieses zweigliedrigen Systems sichern die Qualität der Ausbildung, begründen gleichzeitig aber auch ein strukturelles Machtgefälle zwischen Ausbildenden und Auszubildenden, welches nicht selten starke Hierarchien und direkte oder indirekte Abhängigkeitsverhältnisse etabliert.

Insbesondere für queere Auszubildende können sich daraus besondere Herausforderungen und spezifische Belastungen ergeben – etwa im Hinblick auf die Sichtbarkeit der eigenen Identität, bei Fragen zum Umgang mit individueller und struktureller Diskriminierung sowie in Bezug auf Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen.

Die Anzahl der Menschen, die sich im queeren Spektrum verorten, hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen, das gilt insbesondere für die jüngeren Generationen (vgl. Ipsos 2021). Die Belange von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (kurz LSBTI oder queer¹) sind auch im Zuge von zunehmender Gleichberechtigung wie der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare im Jahr 2017, der Berücksichtigung von geschlechtlicher Vielfalt im Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (SGB VIII) im Jahr 2021 oder der Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes für transgeschlechtliche Personen in 2024 sichtbarer und lebbarer geworden. Gleichzeitig gibt es bislang nur wenige systematische Erkenntnisse zu Erfahrungen und Bedarfen queerer (junger) Menschen im Kontext der beruflichen Bildung². Vor diesem Hintergrund zielt das Projekt darauf ab, bestehende Leerstellen zu adressieren, Wissenslücken zu schließen und queere Perspektiven dauerhaft im Feld der beruflichen Bildung zu verankern. Dabei werden Fragen von Macht und Verantwortung einbezogen, die im dualen System strukturell wirken und queere Auszubildende in besonderem Maße betreffen.

Die vorliegende Auswertung fasst zentrale Ergebnisse aus sechs Fokusgruppen zusammen, in denen queere Auszubildende sowie Ausbildungsverantwortliche ihre Erfahrungen, Herausforderungen und Bedarfe im dualen Ausbildungssystem geteilt haben. Die Interviews wurden im Herbst 2025 geführt. Mit über 50 Teilnehmenden ist es die bisher größte und umfassendste Befragung zum Thema queerer Erfahrungen im dualen Ausbildungssystem im deutschsprachigen Raum. Die Fokusgruppen wurden in der Form von moderierten Gruppendiskussionen im ersten Projektjahr des Innovationsprojektes „Queer im dualen System“ konzipiert, durchgeführt und ausgewertet. Im Rahmen des partizipativen Projektansatzes wurden queere Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche als primäre Zielgruppen des Projekts von Anbeginn eingebunden. Die Perspektiven, Erfahrungen und Bedarfe dieser Zielgruppe bildeten die empirische Grundlage für eine systematische Erschließung des

¹ Der Begriff „Queer“ wird im Projekt als selbst gewählte Sammelbezeichnung für unterschiedliche geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen verwendet und betont die Vielfalt queerer Lebensrealitäten.

² Eine Ausnahme bildet die qualitative Interviewstudie „Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung“ von Claudia Krell (2021)

Themenfeldes. Auf Basis der Analyse und Auswertung der erhobenen Daten konnten passgenaue und projektbezogene Angebote der politischen Bildung im dualen Ausbildungssystem entwickelt werden.

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde ein Austausch- und Resonanzraum geschaffen, der Erfahrungen von Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen aus unterschiedlichen Ausbildungsorten miteinander in Beziehung setzte. Dies ermöglichte es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Lernorten systematisch herauszuarbeiten.

Im Zentrum stehen Fragen nach Sichtbarkeit, Sicherheit, Unterstützungsmöglichkeiten, aber auch nach den Grenzen bestehender Strukturen. Auf diese Weise tragen Fokusgruppen dazu bei, nicht nur individuelle Erfahrungen, sondern strukturelle Muster und institutionelle Verantwortungsbereiche sichtbar zu machen.



2. Das Projekt Queer im dualen System

„Queer im dualen System“ wird als Innovationsprojekt im Programmbereich Vielfaltsgestaltung des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert. Der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK) führt das Projekt als Projektträger in Kooperation mit den Landesarbeitsgemeinschaften in Nordrhein-Westfalen und Sachsen mit einer Laufzeit von vier Jahren (2025 bis 2028) durch. Das Vorhaben ist Teil der überregionalen Projektarbeit von Arbeit und Leben. Im Rahmen dieses Kompetenznetzwerkes gelingt es, zentrale Themenfelder der Demokratiebildung, der Diversitätsförderung, der Sensibilisierung gegen Diskriminierung und der beruflichen Bildung miteinander zu verknüpfen und Synergien zu erzeugen.

Das Projekt soll dabei unterstützen, diskriminierungsfreie und vielfältige berufliche Ausbildungsstrukturen zu etablieren, in denen queere Auszubildende sicher lernen und arbeiten können und queere Lebensrealitäten aktiv mitgedacht werden. Es richtet sich sowohl an queere Auszubildende als auch an Ausbildungsbetriebe, berufliche Schulen und weitere Akteur*innen der beruflichen Bildung.

Im Rahmen des Projekts wird zielgruppenspezifisches Informationsmaterial entwickelt und in relevanten Netzwerken geteilt. Der Projektschwerpunkt liegt allerdings auf der Konzeption und Umsetzung von (Fort-) Bildungsformaten; dazu zählen Empowermentworkshops, welche die Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit queerer Auszubildender fördern, als auch Sensibilisierungs- und Fortbildungsformate für Ausbilder*innen und Multiplikator*innen in der beruflichen Bildung. Diese zielen darauf ab, Wissen zu den Lebensrealitäten und Bedarfen queerer Menschen in der Arbeitswelt zu vermitteln, Abbau und Prävention von möglichen Diskriminierungen in der beruflichen Bildung zu fördern und konkrete Handlungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe und weitere Akteur*innen im Ausbildungssystem aufzuzeigen.



3. Erhebungsdesign und Methodik

3.1 Zugang und Herangehensweise

Die Konzeption, Durchführung und Auswertung der Fokusgruppen basieren auf einer umfassenden fachlichen Expertise in queersensibler und arbeitsweltbezogener Bildungsarbeit sowie auf pädagogischer sowie sozialwissenschaftlicher Auseinandersetzung mit Macht- und Diskriminierungsverhältnissen in gesellschaftlichen und institutionellen Kontexten, einschließlich der beruflichen Bildung. Diese fachliche Verortung ermöglicht eine reflektierte Analyse der erhobenen Erfahrungen und eine praxisnahe Ableitung von Handlungsperspektiven.

Fokusgruppen als partizipative sozialwissenschaftliche Methode ermöglichen durch die Interaktion in der Gruppe mit Menschen ähnlichen Hintergrundes einen niedrighschwelligen Einstieg, um offen und möglichst authentisch über persönliche Erfahrungen und Perspektiven zu sprechen. Dabei nehmen die Teilnehmer*innen eine aktive, handelnde Rolle ein, anstatt einer ‚beforschten‘ objektivierten. Äußerungen anderer in der Gruppe regen dazu an, parallele, aber auch abweichende Erfahrungen zu reflektieren und diese vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Erfahrungsrahmens ins Verhältnis zu setzen. Die so reflektierten bzw. diskursiv erweiterten Erfragungen erhalten eine über die subjektive Betroffenheit hinausreichenden Evidenzcharakter, den es in der weiteren Analyse zu systematisieren gilt.

Die Rekrutierung der Teilnehmer*innen erfolgte im Sommer 2025 über eine **offene Ausschreibung**, die sich an queere Auszubildende und alle ausbildungsverantwortlichen Fachkräfte richtete. Dabei wurde die Ausschreibung deutschlandweit u.a. in Netzwerken beruflicher Bildung, queerer Jugendarbeit, Unternehmensverbänden und der Gewerkschaften geteilt. Es handelt sich um eine gezielte, nicht-repräsentative Stichprobe, die darauf ausgelegt ist, unterschiedliche Perspektiven auf Ausbildungserfahrungen im dualen System abzubilden.

Insgesamt wurden im Oktober und November 2025 **sechs Fokusgruppen** durchgeführt. Die Gruppen setzten sich in unterschiedlicher Weise aus queeren Auszubildenden sowie Ausbildungsverantwortlichen zusammen. Ziel war es, unterschiedliche Perspektiven auf Ausbildungserfahrungen, institutionelle Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume im dualen System abzubilden. Die Fokusgruppen umfassten verschiedene Branchen, Betriebsgrößen und Trägerschaften, um ein breites Spektrum an Erfahrungen und Perspektiven queer lebender Menschen in der beruflichen Ausbildung einzubeziehen.

- **Getrennte Gruppen** ermöglichten queeren Auszubildenden, aber auch Ausbilder*innen, in einem geschützten und vertraulichen Rahmen über persönliche Erfahrungen, Unsicherheiten und Bedarfe zu sprechen.
- **Gemischte Gruppen** brachten queere Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche zusammen, um Perspektiven und Erfahrungen zu vergleichen, Verantwortlichkeiten sichtbar zu machen und strukturelle Bedingungen gemeinsam zu reflektieren.

Dieser methodische Ansatz eignet sich besonders, um Gruppendynamiken, Machtverhältnisse, Handlungsspielräume und strukturelle Barrieren im dualen System sichtbar zu machen.

Die Auswertung basiert auf schriftlichen Protokollen der Moderator*innen sowie auf Graphic Recordings als visuelle Mitschriften, die von einer weiteren beobachtenden Person angefertigt wurden. In den Graphic Recordings wurden parallel zum Austausch die zentralen Aussagen, Diskussionsverläufe und Beobachtungen zeichnerisch dokumentiert. Ausschnitte daraus finden sich in diesem Auswertungsbericht wieder. Anstelle quantitativer Erhebungen wurde bewusst ein qualitatives Vorgehen gewählt. Dieses ermöglicht eine besonders dichte Erfassung von individuellen Erfahrungen, die in standardisierten Befragungen häufig verborgen bleiben. Ergänzend werden Rückmeldungen aus einem anonymisierten Evaluationsbogen einbezogen, den die Teilnehmenden im Anschluss an die Fokusgruppen ausgefüllt haben. Vor dem Hintergrund der angestrebten Praxisrelevanz, der begrenzten Projektressourcen sowie der besonderen Vulnerabilität der Zielgruppe wurde auf eine Ton- und Bildaufzeichnung mit umfänglicher Transkription verzichtet.

3.2 Zusammensetzung der Fokusgruppen



Insgesamt wurden sechs Fokusgruppen mit einer Dauer von jeweils rund zwei Stunden durchgeführt. Um eine möglichst breite Beteiligung zu ermöglichen und den zeitlichen Aufwand für die allesamt berufstätigen Teilnehmenden zu reduzieren, fanden vier der Fokusgruppen online und zwei in Präsenz in Leipzig und Düsseldorf statt. Das Online-Format erleichterte insbesondere Teilnehmenden aus anderen Regionen die Mitwirkung, ohne längere Anreisewege in Kauf nehmen zu müssen.

Hinsichtlich der Gruppenzusammensetzung wurden drei unterschiedliche Formate gewählt. Die Teilnehmenden wurden auf Basis ihrer in der vorgelagerten Interessensbekundung geäußerten Präferenz zugeteilt:

- Drei **Fokusgruppen ausschließlich mit queeren Auszubildenden**, um einen geschützten und vertrauensvollen Rahmen zu gewährleisten.
- Zwei **gemischte Fokusgruppen** mit queeren Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen, um unterschiedliche Perspektiven in direkten Austausch zu bringen und Wechselwirkungen zwischen beiden Gruppen sichtbar zu machen.
- Eine **Fokusgruppe ausschließlich mit Ausbildungsverantwortlichen**, um deren spezifische Perspektiven und Herausforderungen zu erfassen.

Insgesamt nahmen **53** Personen an den Fokusgruppen teil, davon **41** Auszubildende und **12** Ausbildungsverantwortliche. Alle Teilnehmenden erhielten eine Aufwandsentschädigung als Anerkennung für ihre Zeit und das Einbringen ihrer Expertise.



Branchen, Berufe & Betriebsgrößen

Die teilnehmenden Personen stammten aus Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchen:

- Kleine Handwerks- und Ausbildungsbetriebe mit nur einzelnen oder wenigen Auszubildenden
- Privatwirtschaftliche, gemeinnützige und öffentliche Ausbildungsbetriebe mit mehreren hundert bis mehreren tausend Mitarbeitenden und entsprechend mehr Auszubildenden

Die große Heterogenität der Ausbildungs- und Arbeitskontexte, in denen die Teilnehmenden sich bewegen, ist ein erster Indikator für die Qualifizierung queersensibler Perspektiven als ein alle Strukturen im dualen System betreffendes Querschnittsthema. Queersensible Ausbildungsbedingungen zu gewährleisten muss Zielbestimmung für Betriebe aller Größenordnungen sein, von Kleinst- und Kleinbetrieben bis hin zu großen Unternehmen, um den vielfältigen Lebensrealitäten und möglichen Bedarfen einer diverser werdenden Belegschaft gerecht werden zu können.

Auszubildende

Die teilnehmenden Auszubildenden repräsentieren ein breites Spektrum an Branchen mit insgesamt 24 verschiedenen Ausbildungsberufen. Besonders stark vertreten waren Auszubildende aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, unter anderem aus der Pflege, der Anästhesie, der Ergotherapie, der Tierpflege, dem Gesundheitsmanagement und der Erzieher*innenausbildung. Aus dem Handwerk beteiligten sich u.a. Auszubildende der Mechatronik, der Tischlerei, der Zimmerei, der Schneiderei und der Bildhauerei. Der öffentliche Dienst und die Verwaltung waren durch Verwaltungsfachangestellte und Bibliothekar*innen präsent. Die Vielfalt der vertretenen Berufsfelder verdeutlicht, dass queere Auszubildende grundsätzlich in allen Ausbildungszweigen anzutreffen sind.

Ausbildungsverantwortliche

Die Gruppe der Ausbildungsverantwortlichen bildete eine ebenfalls große Vielfalt ab, darunter Ausbilder*innen der folgenden Branchen:

- Technische und landwirtschaftliche Ausbildungsbereiche (Elektrotechnik, Mechatronik, Handwerk),
- Lebensmittelhandwerkliches Umfeld (z. B. Konditoreiwesen),
- Gesundheits- und Sozialwesen,
- Öffentliche und verwaltungsnahe Betriebe.

Zusätzlich haben Schulsozialarbeiter*innen sowie weitere im Feld der beruflichen Bildung tätige Fachkräfte an den Fokusgruppen teilgenommen.



3.3 Methodische Durchführung

Die durchgeführten Fokusgruppen wurden konzeptionell als qualitative, explorative Erhebung angelegt, um die subjektiven Erfahrungen und Perspektiven queerer Auszubildender und Ausbildungsverantwortlicher in ihrer Tiefe und Vielschichtigkeit erfassen zu können. Im Vordergrund stand die Rekonstruktion komplexer Ausbildungserfahrungen, ausbildungsbezogener Rahmenbedingungen, bestehender Handlungsspielräume und nötiger Veränderungsbedarfe im dualen System. Repräsentativität im Sinne quantifizierbarer Daten wurde nicht angestrebt.

Jede Fokusgruppe wurde von zwei Personen moderiert und von einer weiteren Person für das Graphic Recording begleitet. Die Konzeption und Durchführung der Fokusgruppen erfolgten durch das Projektteam Kat Feyrer, Sam Müller und Anna Ziener in Zusammenarbeit mit den freiberuflichen Moderator*innen Sophie Linßner und René Leukhardt. Die Auswertung der Fokusgruppen wurde in derselben personellen Konstellation vorgenommen.

Die Durchführung der Fokusgruppen erfolgte auf Basis eines halbstrukturierten Leitfadens, der zentrale Themen und Fragestellungen vorgibt, den Moderator*innen zugleich aber Freiräume für Nachfragen, Vertiefungen und für die Aufnahme neuer, von den Teilnehmenden eingebrachter Aspekte lässt.

Ziel des Vorgehens war es, verschiedenste relevante Themen und Ebenen abzudecken und eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse der einzelnen Fokusgruppen herzustellen. In den Fokusgruppen mit Ausbildungsverantwortlichen kamen zusätzlich Fallvignetten zum Einsatz, die exemplarische Situationen queerer Auszubildender im dualen System beschrieben. Die Vignetten dienten dazu, Erfahrungen, Bewertungen und Deutungsmuster zu aktivieren und darauf aufbauend spezifische Handlungslogiken sowie wahrgenommene Bedarfe zu rekonstruieren.

Die Moderation der Fokusgruppen folgte einer nicht-wertenden, strukturierenden sowie ressourcenorientierten Gesprächsführung. Besondere Aufmerksamkeit galt der sicheren und sensiblen Begleitung der Teilnehmenden, insbesondere beim Umgang mit vulnerablen Themen wie Diskriminierungserfahrungen, ungeplanten Outings oder Machtasymmetrien. Die Moderation sorgte für einen geschützten Rahmen, in dem alle Teilnehmenden ihre Erfahrungen ohne Bewertung einbringen konnten. Der Schutz der Teilnehmenden hatte dabei höchste Priorität. Alle Beiträge wurden anonymisiert, es erfolgte keine konkrete Zuordnung zu Betrieben oder Einrichtungen und Sequenzen wurden in der Auswertung bei Bedarf sprachlich geglättet, ohne dabei ihren Bedeutungsgehalt zu verändern.

Diese Schutzmaßnahmen sind besonders im ländlichen Raum und in kleineren Betrieben von erhöhter Relevanz, da hier die Identifizierbarkeit einzelner Personen wahrscheinlicher ist als im städtischen Raum und in



größeren Betrieben. Die visuellen Dokumentationen (Graphic Recordings) verstehen sich explizit nicht als objektive, wortgetreue Mitschriften, sondern als visuelle Zusammenfassungen zentraler Diskussionslinien und Themen, die in Echtzeit während der Gespräche entstanden.

Die Auswertung erfolgte inhaltlich-strukturierend, indem zentrale Themen, Muster und wiederkehrende Deutungen identifiziert und entlang der im Bericht dargestellten Kategorien (z. B. Sichtbarkeit, Macht, Verantwortung) gebündelt wurden.

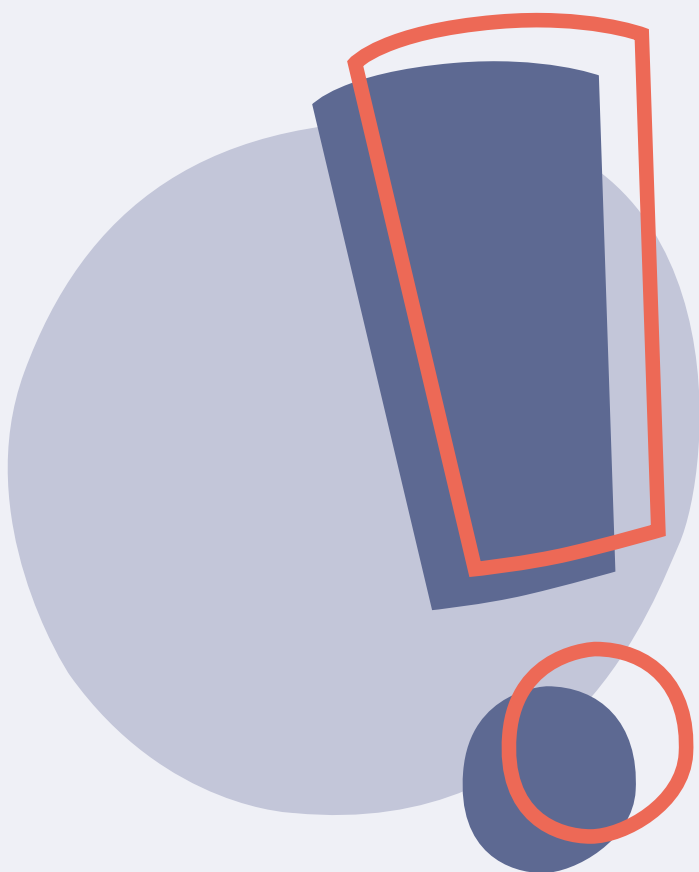


3.4 Grenzen der Erhebung

Die qualitative Konzeption der Fokusgruppen bringt spezifische Limitationen mit sich, die bei der Einordnung der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. An den Fokusgruppen nahmen überwiegend bereits untereinander oder anderweitig vernetzte Auszubildende teil. Sehr isolierte queere Auszubildende konnten nach Einschätzung der Moderator*innen kaum erreicht werden. Dies kann zu einer Verzerrung der Stichprobe führen, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden muss. Aufgrund des qualitativen Vorgehens sind zudem keine quantitativen Aussagen über die Häufigkeit bestimmter Erfahrungen oder Phänomene möglich. Die Ergebnisse liefern Einblicke in Erfahrungsvielfalt und ermöglichen es Hypothesen zu Ausbildungsbedingungen und Bedarfen zu bilden, nicht jedoch in deren statistische Verteilung.

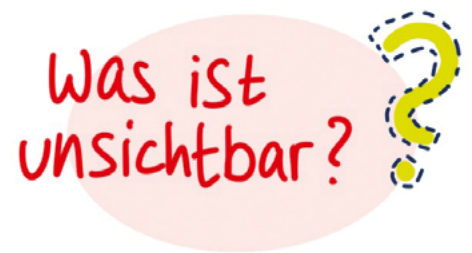
Auch das Nebeneinander von Online- und Präsenzformaten brachte Vor- und Nachteile mit sich. Während Online-Formate einen niedrighschwelligen Zugang und die Teilnahme aus unterschiedlichen Regionen ermöglichten, eröffneten die Präsenzformate in der Beobachtung intensivere Gruppendynamiken. Ein systematischer Vergleich zwischen unterschiedlichen Formaten, aber auch Ausbildungskontexten war jedoch nicht das Ziel der Erhebung.

Trotz dieser genannten Limitationen weist die gewählte qualitative Methodik zentrale Stärken auf. Der Fokus auf individuelle Erzählungen und subjektive Erfahrungen und Deutungen ermöglicht es, die Perspektiven einzelner Personen detailliert zu erfassen und sichtbar zu machen, insbesondere von mehrfachmarginalisierten Menschen. Dadurch wird vermieden, dass diese Erfahrungen in quantitativen Durchschnittswerten untergehen oder durch dominantere Mehrheitsperspektiven überlagert werden. Der qualitative Ansatz erlaubt damit eine differenzierte Abbildung der Heterogenität queerer Ausbildungserfahrungen sowie der Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungs- und Machtverhältnisse und trägt zu einem vertieften Verständnis komplexer Ausbildungskontexte bei. Damit bildet das methodische Vorgehen die Grundlage für das folgende Kapitel, in dem zentrale Erfahrungen und Herausforderungen aus den Fokusgruppen dargestellt werden.



4. Ergebnisse: Zentrale Erfahrungen und Themen

Die folgenden Kapitel geben Einblick in Erfahrungen, Herausforderungen sowie Dynamiken und Strukturen im dualen Ausbildungssystem, wie sie von queeren Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen in den Fokusgruppen beschrieben wurden. Aufbauend auf den zuvor erläuterten methodischen Rahmenbedingungen werden nun die zentralen Themen dargestellt, die sich unabhängig von Branche, Betrieb oder Berufsschule in den Beiträgen der Teilnehmenden gezeigt haben.



4.1 Sichtbarkeit und Sicherheit

Sichtbarkeit bezeichnet, ob und in welchem Umfang queere Auszubildende ihre sexuelle bzw. geschlechtliche Identität im Ausbildungskontext zeigen und leben können. Sichtbarkeit und Sicherheit werden hier gemeinsam betrachtet, da eine offen gelebte sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität nur dort möglich ist, wo ein Mindestmaß an Akzeptanz besteht und keine strukturellen oder sozialen Nachteile zu erwarten sind. Sicherheit meint dabei nicht nur das Ausbleiben offener Diskriminierung und Gewalt, sondern das positive Erleben von Akzeptanz, Schutz, Verlässlichkeit und Zugehörigkeit im Ausbildungsalltag.

Wie sich Sichtbarkeit und Sicherheit im konkreten Ausbildungsalltag ausgestalten lassen, wird in den Berichten nicht allein als ein individuelles Thema beschrieben, sondern als Ergebnis des Zusammenspiels persönlicher Erfahrungen, sozialer Dynamiken und institutioneller Strukturen – ein Muster, das sich in allen Fokusgruppen deutlich gezeigt hat.

Ambivalenz von Sichtbarkeit im Alltag

Die Mehrheit der Teilnehmenden, sowohl queere Auszubildende als auch queere und nicht-queere Ausbildungsverantwortliche, bewertet eine Sichtbarkeit queerer Identitäten grundsätzlich als wichtig. Gleichzeitig wird sie im Arbeits- und Schulalltag als ambivalent und belastend erlebt, insbesondere dann, wenn queere Auszubildende die einzigen offen queeren Personen in ihrem betrieblichen Ausbildungsumfeld sind. In den Fokusgruppen wird berichtet, dass sie unter anderem mit übertriebener Neugierde sowie mit vielen, auch als grenzüberschreitend und die Intimsphäre verletzend empfundenen Fragen und Blicken konfrontiert sind. In mehreren Berichten wird dabei zwischen bewusster Diskriminierung und unbewussten, nicht intendierten diskriminierenden Handlungen unterschieden. Letztere werden vor allem durch Ausbildungsverantwortliche wahrgenommen

und erlebt, denen es an Sicherheit und Wissen um queere Lebensrealitäten fehlt. Eine sich wiederholende Diskriminierung aus Unwissenheit heraus kann dabei für die Auszubildenden ebenso belastend sein, wenn sie im Ausbildungsalltag in Form von sogenannten Mikroaggressionen³ immer wieder vorkommt.



Neben den auf Unsicherheit und Unwissenheit basierenden Erfahrungen berichten viele queere Auszubildende auch von solchen, die intendiert, eindeutig und offen queerfeindlich sind. Konkrete Erscheinungsformen und Dynamiken werden in den folgenden Kapiteln vertieft dargestellt.

Aus Angst vor oder aufgrund beobachteter Diskriminierung verbergen viele queere Auszubildende – sofern möglich – ihre Identität und/oder sexuelle Orientierung. Gleichzeitig nehmen sie wahr, dass Kolleg*innen und Vorgesetzte Rückschlüsse aus Kleidung, Stimme, Körpersprache oder Ausdrucksform ziehen. Abweichungen von cis-heteronormativen Erwartungsbildern werden dabei häufig, wie in den Fokusgruppen berichtet wird, abgewertet. Dies betrifft insbesondere mehrfach marginalisierte Personen, etwa Menschen, die queer und rassifiziert sind, queer sind und be_hindert werden oder queer sind und klassistisch benachteiligt werden.

Als Schutzstrategie berichten viele der queeren Auszubildenden, dass sie ihr Verhalten und ihren Ausdruck in Aussehen, Sprache und Körper bewusst an normierte Vorstellungen anpassen. Diese Anpassungsarbeit wird in den Darstellungen der Auszubildenden auch mit psychischen Belastungen, emotionaler Erschöpfung und körperlichen Symptomen in Verbindung gebracht.

Unsicherheit im Umgang mit queerer Identität und fehlende Sichtbarkeit in Lehrinhalten

In den meisten Praxisstätten und Schulen wird die Sichtbarkeit queerer Lebensrealitäten den Berichten zufolge erst dann zum Thema, wenn eine offen queere Person ins Team kommt bzw. hinzukommen soll oder sich während der Zeit dort outet bzw. von anderen Personen (unfreiwillig) geoutet wird. Wie sicher sich queere Auszubildende an diesen Orten fühlen, hängt nach ihren Schilderungen maßgeblich davon ab, wie mit der Sichtbarkeit von queeren Lebensrealität umgegangen wird. Es werden einzelne positive Erfahrungsbeispiele benannt, die meisten queeren Auszubildenden berichten jedoch von erlebten Diskriminierungserfahrungen.

Auch in den Teams und bei Ausbilder*innen wird häufig Unsicherheit als Grundmuster beschrieben: Einerseits fehle es an Wissen, Sprache und Handlungssicherheit im Umgang mit queerer Identität und den damit verbundenen Themen und Bedarfen im Arbeits- und Schulkontext. Andererseits sei unklar, wohin sich

³ Nach Derald Wing Sue (2010) lassen sich Mikroaggressionen als eine spezifische Form interpersonaler Diskriminierung verstehen. Sie äußern sich durch stereotypisierende oder abwertende Kommentare, neugierige und die Intimsphäre verletzende Fragen oder auch nonverbale Gesten. Diese können bewusst und intendiert sein, entstehen jedoch häufig auch unbeabsichtigt, etwa aufgrund mangelnder Sensibilität und fehlenden Wissens.

Ausbildungsverantwortliche mit ihrem Informationsbedarf und Fragen zur Begleitung queerer Auszubildender wenden können. Für viele Auszubildende entsteht dadurch eine Art Gratwanderung zwischen notwendiger Sichtbarkeit und dem Wunsch nach einem selbstverständlichen, unaufgeregten Miteinander. Wiederholt berichteten Auszubildende, dass sie mangels anderer Zuständigkeiten in die Rolle geraten sind, ihr Umfeld aufzuklären und fortzubilden. Eine Konstellation, die mit Blick auf die Hierarchien und Rollen im Ausbildungssystem für viele der Auszubildenden belastend ist und das eigentliche Lehr-Lernverhältnis umkehrt.

In Lehrinhalten wird Sexualität und geschlechtliche Identität den Berichten nach kaum oder gar nicht behandelt, auch nicht in Ausbildungsgängen, in denen Identität und Körper eine wichtige Rolle spielen, wie etwa in Pflegeberufen. Queere Identitäten werden im Erleben der Auszubildenden zudem häufig nicht ernst genommen und infrage gestellt, sowohl in Bezug auf geschlechtliche Identität als auch auf sexuelle Orientierung.

Outing, Sichtbarkeit und Fremdzuordnung: Erfahrungen von tian*-Personen

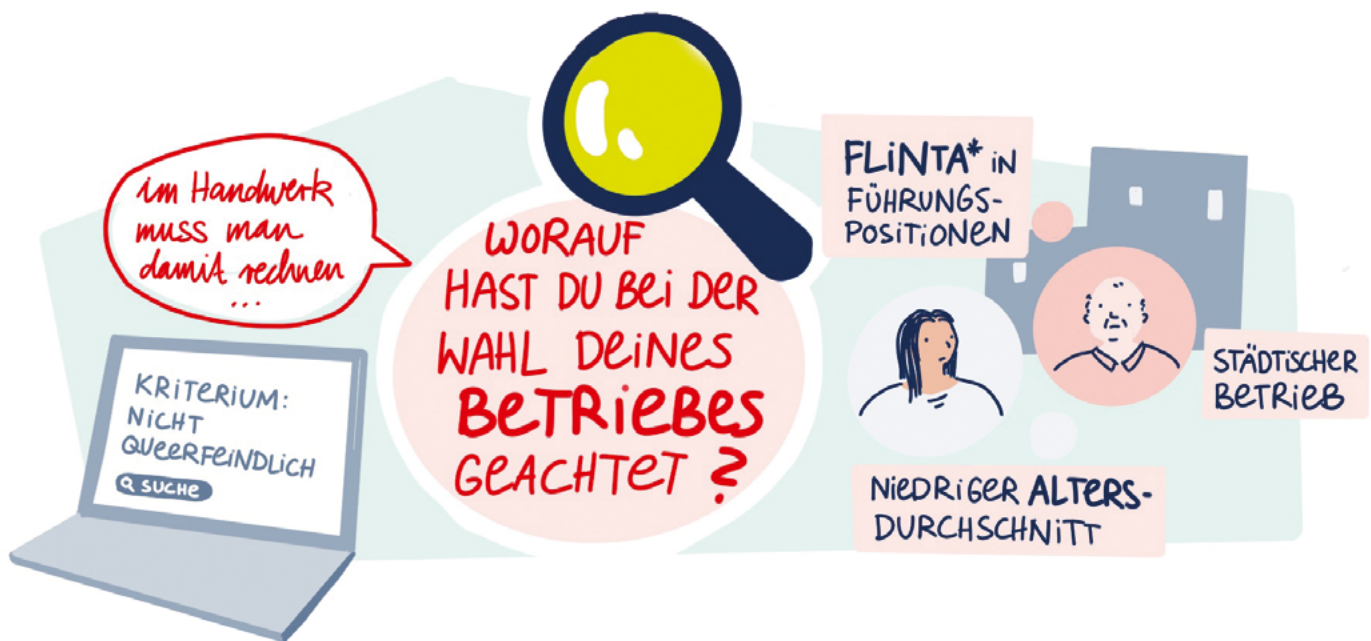
In den Berichten der Auszubildenden wird deutlich, dass sich die Erfahrungen von trans*, inter*, agender und nicht-binären (kurz tian*) Personen deutlich von denen queerer cis-geschlechtlicher Auszubildender unterscheiden. Mehrere cis-geschlechtliche Auszubildende aber auch Ausbildungsverantwortliche Fachkräfte berichten, dass sie sich bewusst gegen ein Outing entscheiden, um befürchtete negative Reaktionen zu vermeiden. Während cis-geschlechtliche queere Auszubildende häufig selbst entscheiden können, wann und gegenüber wem sie sich aktiv outen, beschreiben viele tian*-Personen diese Entscheidungsmöglichkeit als nur eingeschränkt oder nicht möglich.

Als zentraler Grund wird benannt, dass geschlechtliche Identität im Alltag häufig an bestimmte sichtbare Merkmale geknüpft ist, daran festgemacht oder falsch gelesen wird, etwa an körperlichen Merkmalen, dem Geschlechtsausdruck (zum Beispiel Stimme, Behaarung, Kleidung, Gestik, Verhalten), behördlichen Verfahren oder (Ausweis-)Dokumenten. Tian*-Personen berichten in den Fokusgruppen, dass ihre Geschlechtsidentität insbesondere dann angezweifelt, kommentiert oder abgewertet wird, wenn ihr Erscheinungsbild nicht den gesellschaftlich erwarteten binären Geschlechternormen von Frauen und Männern entspricht. Tian*-Personen, die sich in einer medizinisch oder äußerlich sichtbaren Übergangsphase (Transition) befinden, beschreiben diese Form der Bewertung oder auch Fremdzuordnung besonders häufig.

Diese Formen der Fremdzuordnung äußern sich unter anderem in konkreten Alltagssituationen:

- bei der Nutzung von Toiletten, insbesondere wenn nicht-binäre Personen aufgrund ihres Erscheinungsbildes angezweifelt oder angesprochen werden,
- beim Umziehen oder in Umkleieräumen, wenn inter*-Personen körperliche Merkmale haben, die nicht eindeutig dem normierten männlichen oder weiblichen vergeschlechtlichen Körper entsprechen,
- im Kontakt mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten, wenn nicht-binäre Personen ungefragt aufgefordert werden, ihre Identität oder ihre Pronomen zu erklären.

Viele trans*-Personen beschreiben, dass diese Konstellationen im Alltag häufig zu unfreiwilliger Sichtbarkeit führen: Sie werden geoutet, ohne selbst aktiv darüber zu entscheiden, sei es durch Dritte (Fremdouting) oder durch die Art, wie sie von Mitmenschen gelesen und wahrgenommen werden. Diese strukturelle Form der Fremdsichtbarkeit wird als besonders belastend beschrieben, weil sie kaum kontrollierbar ist und häufig mit Unsicherheiten, Grenzüberschreitungen und einem erhöhten Risiko für Diskriminierung einhergeht.



Sichtbarkeit als Auswahlkriterium für Betriebe

Viele Auszubildende berichten, dass sie sich bereits vor Beginn der Ausbildung intensiv mit der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes auseinandergesetzt haben. Eine Person schildert von einem Ausbildungsbetrieb, in dem offen queere Personen die Leitungsposition auf höchster Instanz besetzen und es dort keine ihrer bekannten Vorfälle von Queerfeindlichkeit gibt. Diversität wird in diesem Kontext als selbstverständlicher Bestandteil der Betriebskultur beschrieben und aktiv, kontinuierlich und sowohl strukturell als auch in Alltagsbegegnungen umgesetzt. „Ich achte darauf, wer in Leitungspositionen ist – sind da FLINTA*, Queers oder BIPOCs?“⁴.

Sichtbarkeit spielt damit schon lange vor dem Ausbildungsstart eine wichtige Rolle. Bei der Wahl des Ausbildungsortes gilt die öffentliche Verwaltung als queersensibler als kirchliche Träger. Von Teams mit jüngeren Menschen wird von manchen Auszubildenden mehr Akzeptanz erwartet als in Teams mit einer älteren Beschäftigungsstruktur. Gleichzeitig beschreiben Auszubildende es als schwierig, im Bewerbungsprozess eine zuverlässige Einschätzung zur Offenheit der Ausbildungsverantwortlichen zu bekommen, weil es häufig zu wenig Signale und Sichtbarkeit gibt. Und es gibt eindeutige negative Erfahrungen: Auszubildende im Handwerk

⁴ FLINTA* steht für Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Personen; BIPOC steht für Black, Indigenous, People of Colour und wird als Selbstbezeichnung von diesen Gruppen verwendet.

berichten von Ausbilder*innen, die Lehrstellen erst gar nicht an nicht-cis-männliche Auszubildende vergeben, da Geschlechterklischees und Vorurteile virulent und verfestigt sind. Eine bewusste Unsichtbarmachung von Diversität geschieht hier aus Überzeugung und reproduziert Sexismus, Frauen- sowie Queerfeindlichkeit.

Sichtbarkeit im Betrieb vs. in der Berufsschule

Die vorliegenden Berichte legen nahe, dass weder Betrieb noch Schule als grundsätzlich sicherer Raum wahrgenommen werden. Während einige Auszubildende die Schule im Vergleich zum Betrieb als queersensibleren Raum erleben, schildern andere das Gegenteil: Für manche wirkt die Schule „wie ein Sprung zurück in der Zeit“, geprägt von „dummen Sprüchen“ und überwiegend negativen Erfahrungen nach einem, in manchen Fällen freiwilligen, Outing. Andere Auszubildende schildern, dass in Betrieben mit traditionellen oder stark hierarchischen Strukturen, darunter ihrer Einschätzung nach die meisten Handwerksbetriebe, ein ausgeprägtes „Schubladendenken“ vorherrscht und Sexismus, Frauen- sowie Queerfeindlichkeit weit verbreitet sind. Sowohl im Betrieb als auch in der Schule wird von ablehnenden und mitunter feindseligen Reaktionen auf verwendete geschlechterinklusive Sprache berichtet.



Fremdouting und administrative Diskriminierung

Einzelne Teilnehmer*innen berichten von Situationen, in denen queere Auszubildende ohne ihre Zustimmung durch Vorgesetzte oder Lehrkräfte geoutet werden. In der Folge erfuhren Kolleg*innen, Mitschüler*innen oder Vorgesetzte der nächsthöheren Ebene von ihrer queeren Identität. Diese Situationen werden mit einem starken Vertrauensverlust und einem starken Gefühl von Unsicherheit, Kontrollverlust und Ohnmacht beschrieben. Die meisten Auszubildenden hatten sich zuvor genau überlegt, wem sie sich zu welchem Zeitpunkt anvertrauen möchten und wem gegenüber nicht. Ein Fremd-Outing löst nach diesen Berichten deshalb häufig Ängste aus, weil unklar bleibt, wer die Informationen erhält und welche Haltung diese Personen gegenüber queeren Identitäten einnehmen. Welche Konsequenzen die Auszubildenden dadurch befürchten oder tatsächlich erfahren, wird in den folgenden Kapiteln beschrieben. In mehreren Berichten schildern Auszubildende zudem, dass ein Outing auch im Rahmen von Verwaltungsangelegenheiten erfolgt ist, etwa im Zuge der Personenstands- und Namensänderung. In manchen Fällen wurden Auszubildende in betrieblichen Unterlagen weiterhin unter ihrem alten Namen geführt oder durch Personalverantwortliche vor anderen Personen mit einem alten Namen beziehungsweise mit einer nicht passenden Anrede angesprochen.

Symbolische vs. praktizierte Sichtbarkeit

Sichtbarkeit der eigenen queeren Lebensrealität als ein selbstverständlicher Bestandteil eines diversitätsbewussten Ausbildungsortes zeigt sich aus Sicht der Teilnehmer*innen auch darin, ob und wie queeres Leben in der öffentlichen Kommunikation oder in Leitbildern thematisiert und aktiv willkommen geheißen wird. Viele queere Personen, die eine Ausbildung beginnen möchten, orientieren sich bei der Auswahl des Ausbildungsortes hieran. Mehrere Teilnehmende berichten jedoch kritisch von einer oberflächlichen Diversitätskultur: Genannt werden Ausbildungsorte, in denen zwar sichtbare queere Aushänge sowie formell benannte Diskriminierungsbeauftragte existieren und nach außen hin Offenheit signalisiert wird, diese Maßnahmen jedoch überwiegend symbolisch bleiben: „Wie's gelebt wird, ist nochmal was anderes“. In der Praxis fehlt es den Berichten nach häufig an verbindlichen Strukturen und konsequentem Handeln bei konkreten Diskriminierungsvorfällen. Strukturelle Sichtbarkeit und Sicherheit queerer Lebensrealitäten wird sich so aus Perspektive der Teilnehmer*innen „auf die Fahne geschrieben“. ‚Rainbow-Washing‘ oder ‚Pinkwashing‘ genannt - ohne im Arbeitsalltag tatsächlich umgesetzt zu werden.



Auch die Art der eingesetzten Materialien wird thematisiert, etwa Poster und Bildmaterial oder Bücher in Kindertagesstätten, die verschiedene Familienkonstellationen und unterschiedliche Wege zur Elternschaft abbilden. Im Bereich Erziehung und Kita wird berichtet, dass es Fortbildungsangebote zu queeren Lebensformen in Bezug auf Kinder gibt, das Team jedoch nicht in gleicher Weise zur Diversität am Arbeitsplatz geschult wird. Eine Person fasst dies so zusammen: „Werte, die den Kindern beigebracht werden sollen, werden selbst nicht gelebt.“

(Informelle) Verantwortungsübernahme durch queere Fachkräfte

Offen queere Fachkräfte, etwa in Berufsschulen oder in der Rolle als Ausbilder*innen, beschreiben, dass sie die Sensibilisierung für queere Themen und Bedarfe auf institutioneller Ebene häufig als Teil ihres fachlichen und professionellen Handelns verstehen. Sie übernehmen zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben informell Verantwortung für die Förderung von Sichtbarkeit sowie die Unterstützung queerer Auszubildender. In diesem Kontext fungieren sie häufig als inoffizielle Ansprechpersonen, da queere Auszubildende ihnen im Vergleich zu nicht queeren Fachkräften ein höheres Maß an Vertrauen entgegenbringen, so die Erfahrung.

Der Handlungsspielraum dieser queeren Fachkräfte wird von ihnen selbst als maßgeblich davon abhängig beschrieben, inwiefern eine queersensible Haltung und Praxis auf Leitungsebene anerkannt, strukturell verankert und aktiv unterstützt wird.

Räumliche Sichtbarkeit und Inklusion

Auch die räumlichen Strukturen an den Lern- und Arbeitsorten werden in den Fokusgruppen thematisiert und können Sichtbarkeit ermöglichen oder strukturelle Formen des Ausschlusses hervorbringen. Häufig fehlen den Berichten nach genderneutrale, allgender- oder FLINTA*-Toiletten sowie entsprechende Umkleieräume. Insbesondere inter*, trans* und nicht-binäre Menschen haben dadurch oftmals keinen diskriminierungsarmen und geschützten Zugang zu sanitären Einrichtungen. Dies wird als exkludierend beschrieben und kann auch gesundheitliche Risiken nach sich ziehen. Ist die Nutzung dieser Räume mit starker Dysphorie verbunden, wird geschildert, dass betroffene Personen entsprechende Situationen bewusst vermeiden und körperliche Bedürfnisse unterdrücken.



Gute Praxis

In den Fokusgruppen wurde auch ein Beispiel für einen Ausbildungsbetrieb in der Verwaltung geschildert, der von einer Ausbildungsleitung als durchweg diversitätssensibel und inklusiv erlebt wird. Die Strukturen werden so beschrieben, dass sich Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Bedarfen sicher und willkommen fühlen. Diversität ist nach dieser Darstellung in vielen Facetten sichtbar; es wird etwa berichtet, dass „fast alle Menschen dort eine Form der Behinderung oder Krankheit“ hätten. Die bestehenden Strukturen unterlägen einer kontinuierlichen Reflexion, Anpassung und Weiterentwicklung. Rückmeldungen und Kritik würden ausdrücklich begrüßt, und geäußerte Veränderungsbedarfe finden Berücksichtigung in konkreten Umsetzungsprozessen. Queersein werde in diesem Kontext als selbstverständlicher Bestandteil von Vielfalt verstanden und institutionell anerkannt.

Die dargestellten Erfahrungen verdeutlichen insgesamt, dass die Frage, wie queere Menschen in Praxisstätten und Schulen behandelt werden und ob und wie queere Menschen sich im Ausbildungs- und Schulkontext outen, eng mit dem Erleben von Sicherheit verbunden ist. Sichtbarkeit kann insbesondere dort, wo Sicherheit fehlt, mit erhöhter Verletzbarkeit einhergehen. Das folgende Kapitel widmet sich daher den von den Teilnehmenden beschriebenen Erscheinungsformen von Diskriminierung sowie den zugrunde liegenden Machtverhältnissen und strukturellen Dynamiken, die diese Erfahrungen ermöglichen oder verstärken.

4.2 Macht

Die Ausgestaltung von Hierarchien und Rollen und die damit verbundenen Machtverhältnisse im Ausbildungssystem prägen in den Berichten wesentlich, wie sicher, sichtbar und geschützt queere Auszubildende ihre Ausbildung erleben. Während im vorherigen Kapitel vor allem die individuellen Erfahrungen im Vordergrund standen, richtet dieses Kapitel den Blick auf die strukturellen Bedingungen, die diese Erfahrungen hervorbringen, begünstigen oder verhindern. Die Berichte verdeutlichen, dass Machtverhältnisse in Betrieben und Schulen tief in institutionellen Abläufen, sozialen Dynamiken und rechtlichen Rahmenbedingungen verankert sind und dass Auszubildende diesen Konstellationen nur sehr eingeschränkt ausweichen können.

Dieses Kapitel widmet sich den verschiedenen Formen von Macht, Machtgefällen bis hin zu Machtmissbrauch im Ausbildungssystem mit Schwerpunkt auf Schule und Betrieb. Der Fokus liegt auf den Machtaspekten, die in den Fokusgruppen besonders hervorgehoben wurden, darunter die institutionelle, rechtliche, soziale und ökonomische Macht. Zugleich wird sichtbar, wie eng Macht mit Fragen von Sichtbarkeit, Sicherheit, Integration oder Ausgrenzung im Team und der Vorbildfunktion gegenüber Auszubildenden verknüpft ist.

Institutionelle und rechtliche Macht

In den Berichten werden mehrere Dimensionen institutioneller und rechtlicher Macht sichtbar. Institutionelle Macht zeigt sich unter anderem in Hierarchien, institutionell zugewiesenen Rollen, Betriebsregeln, der Vergabe von Aufgaben sowie Weisungsrechten gegenüber Auszubildenden. Auch die Kontrolle von Arbeitsleistung sowie die Ausstellung von Beurteilungen und Zeugnissen werden als zentrale Machtinstrumente beschrieben. Rechtliche Macht ergibt sich aus Gesetzen, Verträgen und der Möglichkeit von Abmahnungen oder der Auslegung von Ausbildungsordnungen.

Soziale und informelle Macht



Soziale und informelle Macht wirkt nach den Schilderungen auf verschiedenen Ebenen – dazu zählen das Betriebsklima, das Verhalten von Ausbilder*innen und Vorgesetzten sowie von Lehr- und Führungskräften, aber auch Dynamiken im Team und unter den Auszubildenden selbst. Sie umfasst Aspekte wie Sichtbarkeit, Integration oder Ausgrenzung im Team und manifestiert sich deutlich im Autoritätsverhältnis zu den Lernenden. In nahezu allen Fokusgruppen wurde beschrieben, dass die persönliche Haltung einzelner einflussreicher Personen, häufig Ausbilder*innen, Lehrkräfte oder Teamleitungen, maßgeblich darüber entscheidet, ob Diskriminierung geduldet, sanktioniert oder ignoriert wird.

Ökonomische Macht

Ökonomische Macht ergibt sich in den Berichten aus der Abhängigkeit der Auszubildenden vom Ausbildungsplatz. Viele Auszubildende schildern, dass sie auf einen zeitnahen Abschluss angewiesen sind, da Ausbildungsvergütungen häufig nicht ausreichen, um Miete, Lebenshaltung und Mobilität zu finanzieren. Fehlt familiäre oder staatliche Unterstützung wie die Berufsausbildungsbeihilfe, arbeiten viele Auszubildende zusätzlich in Nebenjobs. Diese Mehrbelastung ist den Ausbildungsverantwortlichen in der Regel bekannt und kann, bewusst oder unbewusst, machtwirksam werden. Damit steigt der Druck, Konflikte zu vermeiden, um die eigene Ausbildung und auch eine mögliche Übernahme nicht zu gefährden.



Machtmissbrauch und fehlende Anlaufstellen

In den Fokusgruppen wurde berichtet, dass Diskriminierungsdynamiken sowohl in Betrieben als auch in Schulen vorkommen und von Personen auf allen Hierarchieebenen ausgehen. Auszubildende schildern Situationen, in denen sie im Zusammenhang mit geäußelter Kritik oder Beschwerden:

- zurückgehalten, ermahnt oder eingeschüchtert wurden,
- mit möglichen Konsequenzen konfrontiert wurden,
- direkt mit Abmahnung bedroht wurden.



Mehrere Teilnehmende beschrieben, dass Vertrauenspersonen und Lehrkräfte teils aktiv davon abraten, diskriminierende Vorfälle offiziell zu melden. Dies betrifft nach den Schilderungen auch Personen, die selbst Prüfungsleistungen bewerten. Dadurch entsteht ein massives Machtgefälle, in dem Beschwerden von den Auszubildenden als Risiko erlebt werden. Häufig fehlt der Austausch mit anderen in vergleichbaren Situationen, sodass die Verständigung über mögliche Handlungsmöglichkeiten und Lösungsstrategien oft ausbleibt.

Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sind in den beschriebenen Ausbildungskontexten nicht flächendeckend vorhanden, unter anderem weil entsprechende Gremien von der Betriebsgröße

abhängen oder nicht eingerichtet wurden. Zugleich wird berichtet, dass auch dort, wo solche Strukturen formal bestehen, ihre Unabhängigkeit und Wirksamkeit durch betriebliche Machtverhältnisse und Dynamiken begrenzt sein können. In den verschiedenen Berichten der Auszubildenden wird deutlich, dass unabhängige externe Stellen wie beispielsweise Antidiskriminierungsberatungen, Jugendberatungen oder weitere Angebote im Alltag kaum genutzt werden, nicht bekannt sind oder lokal gar nicht vorhanden sind.

Gerade in kleinen Betrieben werden Machtasymmetrien und Machtmissbrauch von Auszubildenden als besonders ausgeprägt beschrieben. In diesen Ausbildungsbetrieben existieren ihren Angaben nach häufig keine Beschwerdewege und einzelne Personen können viel formelle und informelle Macht auf sich vereinen.

In einem geschilderten Fall beschreibt eine Person, die in der Ausbildung Diskriminierung erfahren hat, ihren Vorgesetzten als konservativ und betont, dass Themen wie Queerness und Diskriminierung kaum offen angesprochen werden könnten. Versuche, entsprechende Rückmeldungen und Hinweise zu geben wurden mit spürbaren Konsequenzen im Alltag beantwortet. Es wurden „Steine in den Weg gelegt“, etwa im alltäglichen Umgang und bei der Leistungsbewertung. Auszubildende äußern in diesem Zusammenhang die Sorge, auch vor dem Hintergrund bereits erfolgter Erfahrungen, dass Beschwerden sowohl aufgrund von Diskriminierung als auch im Bereich der Arbeitssicherheit im klassischen Sinne, mit Abmahnungen oder anderen Nachteilen beantwortet werden.

Strukturelle Macht im schulischen Kontext



Auch im schulischen Kontext werden in den Fokusgruppen Formen struktureller Machtungleichgewichte beschrieben, die den Umgang mit erfahrenen Diskriminierungen erschweren. In mehreren Fällen wird berichtet, dass der eigene Ausbildungsgang nur einmal in einem weiten Umkreis angeboten wird und zugleich ein erheblicher Mangel an Dozierenden besteht.

Daraus ergibt sich aus Perspektive der Auszubildenden eine Art Monopolstellung für manche Lehrkräfte in der Berufsschule mit den folgenden skizzierten Konsequenzen:

- Dozierende werden trotz problematischem und diskriminierendem Verhalten gehalten, um den Unterrichtsbetrieb zu sichern.
- Queere Auszubildende können nicht ausweichen, beispielsweise durch einen Schulwechsel.
- Die Schulleitung greift auch aus Sorge um das Verhältnis zum Ausbildungsbetrieb nicht ein.

Die Auszubildenden zahlen dafür nach eigener Wahrnehmung den Preis: Sie müssen Missstände ertragen, erfahren Unsicherheit und Druck im Lernalltag und riskieren, dass ihr Wohlbefinden und ihre Ausbildungschancen gefährdet werden. Die Strukturen im Ausbildungssystem machen die Auszubildenden verletzlich gegenüber einem System, das sie eigentlich schützen sollte. Viele queere Auszubildende erleben diese Bedingungen als sehr belastend und berichten von Ohnmachtsgefühlen, da sie sich mit einer strukturellen Ausweglosigkeit konfrontiert sehen. Erschwerend komme hinzu, dass Auszubildende über einen langen Zeitraum täglich in einer unsensiblen oder sogar queerfeindlichen Atmosphäre lernen und arbeiten müssen.

Gute Praxis

Auszubildende in den Fokusgruppen berichten aber auch über positive Erfahrungen und konkrete Situationen, in denen die jeweilige Autoritätsperson die eigene Rolle und Machtposition reflektierte und im Zuge eines entsprechenden Problembewusstseins Unterstützung zeigte. Besonders hervorgehoben wird eine Teamleitung, die sich vor der Einstellung einer queeren Person aktiv über mögliche Themen und Bedarfe informiert und bewusst vorbereitet hat, ohne queere Lebensrealitäten als Ausnahme zu markieren oder die betreffende Person im Kollegium zu exponieren. Dieses Verhalten wurde als Ausdruck von Verantwortungsbewusstsein und Lernbereitschaft beschrieben.



Macht, Haltung und strukturelle Verantwortung

Die vorliegenden Berichte zeigen, dass Rückmeldungen, Kritik oder Beschwerden, sofern sie überhaupt aufgegriffen werden, überwiegend als Einzelfälle behandelt werden, während strukturelle Veränderungen aus Sicht der Teilnehmenden weitestgehend ausbleiben. Dieses Muster wird übergreifend in allen Ausbildungskontexten beschrieben. Eine Person bringt dies folgendermaßen zum Ausdruck: „Es geht nicht nur um einzelne Personen, sondern um ein exkludierendes System.“

Zugleich wird in den Schilderungen deutlich, dass Sichtbarkeit, Sicherheit, der Umgang mit Diskriminierung und die Auswirkungen von Machtverhältnissen stark von der persönlichen Haltung einzelner Akteur*innen abhängen. Reflexionsfähigkeit, Kritikbereitschaft und Lernmotivation einzelner Ausbilder*innen, Lehrkräfte und Vorgesetzter prägen maßgeblich, ob queere Auszubildende Unterstützung erfahren oder Machtmissbrauch ausgesetzt sind. Eine verlässlich strukturierte Absicherung hingegen fehlt den Berichten nach an vielen Orten. Dadurch sind queere Auszubildende häufig gezwungen, Missstände auszuhalten und die Konsequenzen persönlichen Fehlverhaltens selbst zu tragen.

Die Beiträge verdeutlichen insgesamt, wie eng Macht und Verantwortung miteinander verbunden sind und dass fehlende oder unklare strukturelle Verantwortungsübernahme für viele Auszubildende eine zentrale Belastungsquelle darstellt. Daran anschließend richtet das folgende Kapitel den Blick auf die Frage, wie Verantwortung in Ausbildungskontexten verteilt, wahrgenommen und (nicht) übernommen wird und welche Folgen dies für queere Auszubildende hat.

4.3 Verantwortung



Die vorhergehenden Kapitel haben gezeigt, wie stark die Erfahrungen queerer Auszubildender von individuellen Haltungen sowie von Strukturen im Ausbildungssystem abhängen und in welchem Maße das Vorhandensein (oder Fehlen) strukturell verankerter Verantwortung eine Rolle spielt. Verantwortung und Macht greifen dabei ineinander: In den Berichten bestimmen sie, ob queere Auszubildende Sicherheit, Sichtbarkeit und Verlässlichkeit erleben, oder ob sie Unsicherheit, fehlender Zuständigkeit und Machtmissbrauch ausgesetzt sind. In den Fokusgruppen wurde deutlich, dass Verantwortung in vielen Fällen nicht strukturell verankert ist, sondern auf Einzelpersonen lastet, häufig auf den queeren Auszubildenden selbst.

Im Folgenden wird beschrieben, wie Verantwortung im Ausbildungsalltag verteilt ist, welche Lücken die Teilnehmenden wahrnehmen und welche Formen von Verantwortung als wirksam beschrieben werden.

Verantwortungslücken und Individualisierung von Belastung

In den meisten Berichten wird deutlich, dass die Verantwortung für Information, Sensibilisierung und den Umgang mit Diskriminierung überwiegend bei den queeren Auszubildenden selbst liegt. „Da passiert wenig von selbst, meistens nur, wenn queere Leute was anstoßen“, so eine auszubildende Person. Dieser Zustand führt zu zusätzlichen emotionalen und psychischen Belastungen, insbesondere dann, wenn strukturelle Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten ausbleiben und verlässliche interne oder externe Anlaufstellen fehlen oder nicht zugänglich sind.

Fehlt zudem ein queersensibles und unterstützendes Netzwerk außerhalb des Ausbildungsumfelds, beschreiben Auszubildende die gesundheitlichen Belastungen als deutlich erhöht. Mehrere Auszubildende formulieren vor diesem Hintergrund deutlich, welche Unterstützung sie sich wünschen, nämlich Solidarität mit den Betroffenen: „Man sollte einchecken, auffangen, Unterstützung anbieten, Prozesse begleiten und Betroffene stark machen gegen Diskriminierung.“

Bedarf an Sensibilisierung – Ein Wunsch nach klaren Strukturen

In den Berichten der Auszubildenden zeigt sich ein hoher Bedarf sowohl an Information und Sensibilisierung von Ausbildungsverantwortlichen und Mit-Auszubildenden als auch an Vernetzung und Austausch in Empowerment-Räumen für queere Auszubildende.

Von den queeren Auszubildenden wird gefordert, dass Ausbilder*innen, Lehrkräfte und Vorgesetzte eine oder mehrere Fortbildungen zu queersensiblen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen besuchen, mit dem Ziel, den Lernort für queere Auszubildende sicherer zu gestalten. Dabei zeigt sich, dass in einigen Betrieben und Schulen mehrere Personen motiviert sind, aktiv an Verbesserungen zu arbeiten, es jedoch an zuverlässigen Strukturen, Orientierung und konkreten Werkzeugen fehlt.

Vereinzelt werden auch positive Beispiele geschildert. In einem Fall war ein Auszubildender von Beginn an geoutet; die Teamleitung bereitete das Team in Absprache mit ihm auf seine Bedarfe vor. So wurde die korrekte Ansprache von Anfang an umgesetzt und alle Beteiligten mitgenommen, ohne die betreffende Person zu exponieren. Dieses Beispiel zeigt, dass Verantwortung wirksam übernommen werden kann, wenn sie strukturell getragen und nicht individualisiert wird.

Rolle der Berufsschulen: Regeln, Schutz oder Unsicherheit

Sensibilisierung wird in den Berichten auch für den Schulalltag als zentral beschrieben. Im Schulkontext helfen von der Lehrperson aufgestellte Regeln, welche diskriminierungssensible Sprache und Verhalten mit einbeziehen. Das Sicherheitsempfinden von queeren Auszubildenden hängt stark damit zusammen, ob Lehrkräfte sich in Bezug auf queere Auszubildende unterstützend verhalten. Beispielsweise verliefen Diskussionen „humaner und sachlicher“, wenn die Lehrperson dabei sei, so eine teilnehmende Person. Oft ist dies nicht der Fall und häufig folgen auf diskriminierende Äußerungen sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb weder widersprechende Positionierungen vonseiten der Lehrkräfte, noch Konsequenzen, wie die Auszubildenden in den Diskussionen berichten.

Als Beispiel wird eine Schulleitung genannt, die sich nach außen als Unterstützer*in queerer Schüler*innen positioniert, ihr Verhalten jedoch ändert, sobald Konflikte mit konkreten Lehrpersonen entstehen, etwa im Zusammenhang mit Notenentscheidungen. In dieser durch einen Auszubildenden geschilderten Situation kam es zu Misgönnern, also der Ansprache mit dem falschgeschlechtlichen Namen und Anrede, und abwertenden Kommentaren, einer Parteinahme für die andere Fachkraft und Entsolidarisierung mit der betroffenen Person in Ausbildung.

Queere Auszubildende wägen in der Konsequenz ihrer Erfahrungen sorgfältig ab, ob eine Meldung aus ihrer Sicht auf sie als Einzelpersonen zurückfallen und damit ihre Position in der Praxisstätte oder in der Schule sowie ihre psychische Gesundheit gefährden könnte.

Verantwortung in Betrieben: Vorbilder, Fortbildungen und verantwortlich gelebte Haltung



Unterstützendes Verhalten wird in den Fokusgruppen insbesondere dort beschrieben, wo Werte und Leitlinien regelmäßig überprüft, überarbeitet und umgesetzt werden. In diesen Fällen berichten Auszubildende von einem erhöhten Sicherheitsempfinden sowie von Erfahrungen von Wertschätzung und Zugehörigkeit. In einigen wenigen Betrieben gibt es Fortbildungsangebote zum Thema Diversität, teils auch verpflichtend. Hier übernehmen Leitungen aus Perspektive der Teilnehmenden Verantwortung für die Bildung und Sensibilisierung aller Auszubildenden und Mitarbeitenden. Diese Angebote fördern eine Sprechfähigkeit über Diversitätsthemen im Betrieb, welche die Möglichkeit einer solchen Sprechfähigkeit auch bei potentiellen Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Arbeit unterstützen kann.

Gleichzeitig wird von den Auszubildenden und den Ausbilder*innen gleichermaßen die Wichtigkeit betont, professionell-kompetente und qualitativ hochwertige Fortbildungsangebote anzubieten. Vereinzelt wird von Materialien berichtet, die aus Sicht der Teilnehmenden selbst stereotype oder diskriminierende Darstellungen enthalten, sowie von Fortbildenden, deren Fachkenntnisse als unzureichend erlebt werden.

Diversitätsbewusstes Denken und Handeln wird dort stärker wahrgenommen und beschrieben, wo es von mehreren Personen im Ausbilder*innen-Team mitgetragen wird. Aus einem großen Unternehmen wird berichtet, dass das Team eine gemeinsame diversitätsbewusste Haltung teilt und entsprechend handelt. Diskriminierendes Verhalten tritt dennoch vereinzelt auf, insbesondere bei neu beginnenden Auszubildenden. Als eine Maßnahme wird eine pädagogische Gruppenfahrt zu Beginn der Ausbildung genannt, in deren Rahmen Auszubildende ein Leitbild entwickeln und sich mit den bestehenden Leitlinien des Betriebs auseinandersetzen. Bei diskriminierendem Verhalten werden Gespräche geführt, Rückmeldungen eingeholt und bei wiederholtem Fehlverhalten Abmahnungen ausgesprochen. Diese Vorgehensweisen werden von Auszubildenden als nachvollziehbar und transparent beschrieben.



Queersensible vs. ambivalente oder fehlende Zuständigkeitsstrukturen

In Schulen oder Betrieben, in denen Ansprechpersonen als queersensibel oder selbst offen queer wahrgenommen werden, wird von queeren Auszubildenden häufiger ein sichereres Umfeld und eine größere Sichtbarkeit queerer Lebensrealitäten beschrieben. An manchen Ausbildungsorten trägt dies zu einem diversitätsbewussten Klima bei, an anderen wird die Umsetzung als ambivalent beschrieben. Dort, wo Ansprechpersonen vorhanden sind, werden diese trotzdem teils als wenig vertrauenswürdig wahrgenommen, da Beschwerden nicht

weitergeleitet und Rückmeldungen zum weiteren Verlauf ausbleiben würden. Als Gründe vermuten die Teilnehmenden, dass queerfeindliche Diskriminierung nicht ausreichend ernst genommen wird, Verantwortliche überlastet sind oder Doppelfunktionen innehaben, etwa wenn sie zugleich als benotende Lehrkräfte und als beratende Ansprechpersonen fungieren. Auch fehlende Sensibilisierung und unklare Weiterverweisungsstrukturen werden als Gründe genannt.

Ein wiederkehrendes Thema ist die Unsichtbarkeit vorhandener Vertrauenspersonen. Viele Teilnehmende berichten, dass ihnen die zuständigen Personen gar nicht oder lediglich einmalig vorgestellt wurden. Häufig treten diese ausschließlich dann in Erscheinung, wenn bereits ein Vorfall gemeldet wurde. Dadurch fehlt ihnen im Alltag eine präventive, vertrauensbildende Präsenz. Ohne regelmäßigen Kontakt oder proaktive Kommunikation entsteht kein Vertrauen, das im Fall einer Beschwerde entscheidend wäre. Diese Unsichtbarkeit verstärkt das Gefühl, dass Diskriminierung individuell getragen werden muss statt institutionell aufgefangen zu werden.

Es wird von einer Ausbilderin berichtet, die sehr verständnisvoll mit dem trans* Outing einer auszubildenden Person umgegangen ist und den Unterstützungsbedarf erkannt hat. In einem anschließenden gemeinsamen Gespräch mit der Vorgesetzten wurde dieser jedoch weder als notwendig noch als schützenswert anerkannt; vielmehr wurde die auszubildende Person bei weiteren Personen ungefragt geoutet. Da der Ausbilderin externe Anlaufstellen nicht bekannt waren, konnte sie keine weiterführende Unterstützung und Weiterverweisung vermitteln.

Dieses Beispiel verdeutlicht die Schnittstellenposition von Ausbilder*innen zwischen Auszubildenden und Vorgesetzten sowie die Grenzen des eigenen Handlungsspielraums bei ausgeprägten Hierarchien und fehlender Unterstützung auf Leitungsebene. Die beschriebenen Einschränkungen verstärken sich, wenn externe Anlaufstellen fehlen oder nicht leicht zugänglich sind. Die Erfahrung, dass Beschwerden „im Sande verlaufen“, wird von vielen queeren Auszubildenden geteilt, ebenso wie wiederkehrende und häufige Erfahrungen von Misgenderern, mit dem falschen Geschlecht adressiert werden, Deadnaming durch Offenlegung des alten, abgelegten Namens, und Zwangsoutting, etwa in kleinen Betrieben, in denen Kritik ausschließlich gegenüber der Betriebsleitung vorgebracht werden kann und damit zwangsläufig mit einem Outing verbunden wäre.



JAV, Kammern und externe Stellen: Unterstützung oder Leerstelle?

Für die meisten queeren Auszubildenden gibt es ihren Berichten nach weder interne noch externe Anlaufstellen. Dort, wo entsprechende Strukturen existieren, werden etwa Diskriminierungs- oder Gleichstellungsbeauftragte in großen Unternehmen, Organe der betrieblichen Mitbestimmung, die jeweils zuständigen Kammern oder kommunale Beratungsangebote genannt. Manche Auszubildende nennen die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) als mögliche Anlaufstelle, da sich dort Personen im ähnlichen Alter für die Interessen und Rechte der Auszubildenden einsetzen. Eine JAV kann auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes nur in Betrieben gegründet werden, in denen mindestens fünf Arbeitnehmende unter 18 Jahren oder Auszubildende beschäftigt sind und es bereits einen Betriebsrat gibt. Das bedeutet, dass es in vielen kleineren und mittleren Praxisstätten nicht möglich ist, eine JAV zu gründen. Die JAV kann unterstützen, in konkreten Fällen wird jedoch berichtet, dass sie nicht tätig wurde, wenn Fälle von Diskriminierung an sie herangetragen wurden. Dies hat nach Einschätzung der Auszubildenden verschiedene Ursachen: Beispielsweise wird dem Diskriminierungsfall zu wenig Bedeutung beigemessen, fehlt Wissen zum Thema queere Lebensrealitäten oder es gibt zu wenige zeitliche Kapazitäten für eine Auseinandersetzung. Organisationsstrukturelle Gründe können sein, dass die Position der JAV innerhalb des Unternehmens nicht stark genug ist.



Für einige Praxisstätten werden die zuständigen Kammern als mögliche Ansprechstellen bei Beschwerden aufgrund von Diskriminierung genannt. Gleichzeitig berichten Auszubildende und Auszubildende von unterschiedlichen Erfahrungen: Da es keine verbindlichen, kammerübergreifenden Standards zu Diversitätskompetenz oder Beschwerdeverfahren gebe, seien Mitarbeitende und Gremien häufig nicht sensibilisiert. In mehreren Beiträgen wird beschrieben, dass die jeweils zuständige Kammer nicht als verlässliche Unterstützung beim Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und strukturellen Änderungsbedarfen erlebt wird und „eher auf der Seite der Betriebe stehe“.

Eine Erfahrung von sowohl Auszubildenden als auch Ausbilder*innen ist zudem, dass die Zuständigkeit für die Auseinandersetzung mit einer Beschwerde von einer, zum Beispiel, externen kommunalen Beschwerdestelle (möglicherweise Antidiskriminierungsberatung, d.V.) zurück an die ausbildende Institution gegeben wird, und umgekehrt. Auch in diesem Fall finden Auszubildende in der konkreten Konfliktsituation keine nachhaltige Unterstützung. Sie müssen mögliche negative Konsequenzen allein tragen und sind im eigenen Erleben mit Ohnmachtsgefühlen konfrontiert.

Gleichzeitig wird von einzelnen Ausbildungsbetrieben berichtet, in denen von Beginn der Ausbildung an kommuniziert wird, wer für welche Themen ansprechbar ist und wie Beschwerdeprozesse gestaltet sind. In diesen Fällen sind die Wege, Zuständigkeiten und Kommunikationsverläufe transparent, mögliche Schritte werden mit der beschwerdeführenden Person abgestimmt und das Beschwerdeverfahren nachvollziehbar dokumentiert. Auffällig ist, dass solche Strukturen dort zu funktionieren scheinen, wo bereits Erfahrungen mit Rückmeldungen bestehen und Verfahren verlässlich umgesetzt werden.

Konsequenzen mangelnder Verantwortung

Die Berichte zeigen, dass Leitlinien nur dann wirksam sind, wenn sie von der Leitungsebene getragen und auch bei Feedback und Kritik an der eigenen Rolle konsequent umgesetzt werden. Die Bereitschaft zur Reflexion, zur Übernahme von Verantwortung für eigene Fehler und eine klare, verlässliche Kommunikation werden dabei von den Befragten als zentrale Elemente von Führungskompetenz beschrieben.

In den meisten Fällen wird nach Erfahrung der Teilnehmer*innen jedoch keine informelle oder formelle Beschwerde erhoben. Genannt werden verschiedene Gründe: die Sorge vor Abmahnungen oder Benachteiligungen, aktives Abreden durch Ausbilder*innen oder Lehrkräfte, fehlende oder wenig verlässliche Anlaufstellen sowie negative Vorerfahrungen oder Befürchtungen, dass Diskriminierung nicht ernst genommen werde. Unter diesen Bedingungen bleiben strukturelle Konsequenzen häufig aus, während die Belastungen bei den Auszubildenden verbleiben.



Aus diesen Beobachtungen leiten die Teilnehmenden eine Reihe spezifischer Bedarfe ab, die im folgenden Kapitel systematisch zusammengefasst werden.



5. Ergebnisse: Zentrale Bedarfe

Auf Grundlage der in Kapitel 3 dargestellten Erfahrungen queerer Auszubildender und Ausbildungsverantwortlicher zeigt sich ein breites Spektrum an Bedarfen, das strukturelle Zuständigkeiten ebenso umfasst wie Wissen, Haltung, Sicherheit, Orientierung und Empowerment. Die folgenden Abschnitte bündeln diese Bedarfe systematisch und verdeutlichen, welche Veränderungen aus Sicht der Teilnehmenden notwendig sind, um Ausbildung sicherer, gerechter und verlässlicher gestalten zu können.



5.1 Strukturelle Bedarfe

In den Fokusgruppen wird deutlich, dass queere Auszubildende sowohl in Berufsschulen als auch in Betrieben, insbesondere in kleinen bis mittleren Betrieben, nur sehr begrenzt auf funktionierende und vertrauenswürdige Unterstützungsstrukturen und definierte Prozesse zurückgreifen können, wenn sie Diskriminierung erfahren. Formale Beschwerdewege existieren zwar in einigen Ausbildungsbetrieben, werden von vielen Auszubildenden aber als intransparent oder nicht vertrauenswürdig erlebt. In Berufsschulen und in kleineren Betrieben verstärkt das strukturelle Machtgefälle die Hemmschwelle: Lehrkräfte oder Vorgesetzte, die als mögliche Ansprechpersonen fungieren, sind zugleich für Bewertungen und Prüfungen verantwortlich. Dieses Abhängigkeitsverhältnis verhindert in vielen Fällen, dass Auszubildende Diskriminierung überhaupt melden.

Auch in Betrieben bestehen erhebliche strukturelle Barrieren. In kleinen und mittleren Betrieben gibt es meist keine klar benannten Zuständigkeiten; Beschwerden müssen oft direkt an die Betriebsleitung gerichtet werden. Dies macht anonyme Meldungen praktisch unmöglich und erzeugt ein hohes Risiko, dass Beschwerden negative Konsequenzen nach sich ziehen, etwa Abwertungen, Verschlechterung des Arbeitsklimas oder sogar Abmahnungen. Queere Themen sind daher häufig unsichtbar, und präventive Maßnahmen wie etwa Infoangebote, regelmäßige Gespräche oder Awareness-Arbeit fehlen weitgehend. In größeren Betrieben existieren häufig zwar Leitbilder und Richtlinien, doch fehlt es oft an Prozessen, die deren Umsetzung sicherstellen. Daher werden derartige Maßnahmen weitgehend als symbolisch wahrgenommen.



Vor diesem Hintergrund formulieren Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche folgende strukturelle Bedarfe:

- Die Verankerung eines institutionellen Verständnisses von Diskriminierung als strukturelles und nicht nur individuelles Problem
- Die Etablierung möglichst neutraler und sichtbarer Vertrauenspersonen, die keine Aufsichts- und Weisungsfunktion ausüben oder eine prüfende und bewertende Rolle gegenüber den Auszubildenden besitzen
- Der Ausbau aktiver Präventionsarbeit, bei der Ansprechpersonen regelmäßig präsent sind, sich vorstellen, informieren und kontinuierlich Vertrauen aufbauen
- Die Entwicklung und kontinuierliche Sichtbarmachung transparenter und klar kommunizierter Beschwerdewege und -prozesse bei Diskriminierungsfällen
- Die Sicherstellung von Anonymität und Vertraulichkeit, insbesondere in kleinen Betrieben mit engen sozialen Strukturen
- Die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung bestehender Leitbilder sowie von Antidiskriminierungsstrategien und -richtlinien sowie deren Umsetzung in der Praxis
- Die Stärkung betrieblicher Mitbestimmungsstrukturen, etwa durch die Möglichkeit zur Gründung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), sofern entsprechende Voraussetzungen vorliegen
- Der Ausbau oder die Neueinrichtung externer und unabhängiger Anlaufstellen, beispielsweise durch Kammern, Gewerkschaften oder geförderte Antidiskriminierungsberatungen, um zusätzliche niedrigschwellige Unterstützungsangebote zu gewährleisten

5.2 Informations- und Bildungsbedarfe

In den Fokusgruppen zeigt sich ein bereichsübergreifender Bedarf an Bildungsangeboten und niedrigschwelligen Informationen zu sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt. Dieser Bedarf bezieht sich sowohl auf das schulische Umfeld als auch auf Betriebe. Wissenslücken bei Lehrkräften, Ausbildungsverantwortlichen und Mitauszubildenden wirken sich nach den Schilderungen unmittelbar auf den Alltag queerer Auszubildender aus, etwa in Form von Deadnaming, Misgendering oder Situationen, in denen es zu Zwangsoutings kommt. Solche Vorfälle treten nicht nur in offen queerfeindlichen Kontexten auf, sondern auch dort, wo grundsätzlich Offenheit signalisiert wird, jedoch ausreichendes Wissen, klare Sprache und etablierte Handlungsroutrinen fehlen. Deutlich wurde, dass diese Wissenslücken häufig nicht institutionell bearbeitet werden, sondern informell an queere Auszubildende delegiert werden: Viele Teilnehmende beschrieben, dass sie wiederholt in die Rolle gedrängt werden, Begriffe zu erklären, korrekatives Feedback zu geben oder Grundlagenwissen zu vermitteln. Teilnehmende beschrieben diese Delegation als ermüdend und übergriffig, weil sie zusätzliche emotionale Arbeit erzeugt und die Verantwortung für diskriminierungssensible Praxis von der Institution auf Betroffene verlagert.

Eine zentrale Forderung umfasst daher die systematische Qualifizierung des Ausbildungs- und Beratungspersonals, einschließlich jener Stellen, an die Beschwerden gerichtet werden können, etwa die AGG-Beschwerdestelle, Betriebsräte oder Gleichstellungsbeauftragte. Als besonders relevant wurde außerdem die gezielte Schulung

von Vertrauenspersonen und Betriebsratsmitgliedern hervorgehoben, da diese häufig die erste Anlaufstelle sind und ihre Wirksamkeit maßgeblich davon abhängt, ob sie fachlich sicher, handlungsfähig und sichtbar sind. In den Fokusgruppen wurde deutlich, dass queere Lebensrealitäten und Bedarfe queerer Menschen im Kontext der (Zusammen-)Arbeit zwar vereinzelt bereits thematisiert werden, die Qualität und Sensibilität der Vermittlung jedoch stark von Einzelpersonen abhängig ist. Diese Form unstrukturierter und teils unfreiwilliger Personalisierung führt zu Zufälligkeit und teils auch Willkürlichkeit im System: Ob Inhalte überhaupt vorkommen, hängt nach Aussage der Teilnehmenden oft von der jeweiligen Lehrkraft oder einzelnen Ausbilder*innen ab. Entsprechend wurde der Bedarf formuliert, queersensible Kompetenzen verbindlich zu machen - in Form ordentlicher Ausbildungsstandards sowie durch Verankerung der Fürsorgepflicht in Ausbildungskontexten.

Über die Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals hinaus wurde deutlich, dass Bildungsangebote alle Ebenen der Ausbildungs- und Arbeitsumgebung adressieren müssen. Diskriminierungserfahrungen entstehen häufig im direkten Kontakt mit Mitauszubildenden und Kolleg*innen. Entsprechend wurden niedrigschwellige Workshop- und Fortbildungsformate für Auszubildende, Teams und Belegschaften als notwendig beschrieben. Ziel ist es, Unsicherheiten in Bezug auf queere Lebensrealitäten zu reduzieren, sprachliche Handlungssicherheit herzustellen und gemeinsame Standards im respektvollen Umgang zu etablieren. Dadurch kann eine Verantwortungsverschiebung für die Herstellung diskriminierungsfreier, sicherer Ausbildungs- und Arbeitskontexte auf die queeren Auszubildenden selbst vermieden werden.

Besonders in Ausbildungsbereichen mit inhaltlichen Bezügen zu Beratung, Pflege, Medizin oder Pädagogik wurde hervorgehoben, dass queersensible Kompetenzen fachlich relevant und berufspraktisch notwendig sind. Teilnehmende kritisieren, dass Ausbildungsinhalte, etwa in Gesundheits- und Sozialberufen, überwiegend in einem streng binären Geschlechtersystem vermittelt werden. Wenn Bedürfnisse von trans*, nicht-binären oder inter* Personen nicht angemessen berücksichtigt werden, erschwere dies nicht nur die Sichtbarkeit vielfältiger Lebensrealitäten, sondern könne auch die professionelle Handlungskompetenz im späteren Berufsalltag beeinträchtigen. Entsprechend dürfen queere Lebensrealitäten und geschlechtliche Vielfalt nicht als optionales „Zusatzthema“ begriffen werden; vielmehr müssen sie als Bestandteil von Standards und Ausbildungscurricula Akzeptanz und Wirkung entfalten.

5.3 Orientierung & Transparenz

Ein zentraler Bedarf betrifft die Schaffung von Transparenz und Orientierung für queere (angehende) Auszubildende bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz. Derzeit ist aus ihrer Perspektive oft schwer einschätzbar, welche Betriebe tatsächlich offen, unterstützend und diskriminierungssensibel im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt agieren.

Zur Verbesserung der Sichtbarkeit queerfreundlicher Ausbildungsorte entwickelten die Teilnehmenden die Idee eines „Queer-Labels“, das Unternehmen zertifiziert, die sich nachweislich für die Belange queerer Mitarbeitender und Auszubildender einsetzen. Ein solches Label hätte aus Sicht der Fokusgruppen zwei Funktionen: Es würde

queeren Menschen auf Ausbildungssuche Orientierung bieten und Betriebe zugleich motivieren, ihre Diversity-Strategien zu konkretisieren und in Form konkreter Maßnahmen umzusetzen⁵.

Als mögliche Kriterien für eine Zertifizierung wurden genannt:

- Infrastrukturelle Maßnahmen, insbesondere genderneutrale Toiletten und Umkleiden
- Personelle Strukturen wie klar benannte Ansprechpersonen, Antidiskriminierungsbeauftragte oder Vertrauensstellen.
- Regelmäßige, anonymisierte Befragungen zu Bedarfen und Diskriminierungserfahrungen, um Entwicklungen sichtbar zu machen und Maßnahmen daran auszurichten.
- Verpflichtende Schulungen und Sensibilisierungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte, idealerweise eingebettet in bestehende Strukturen wie Arbeitsschutzbelehrungen oder Fortbildungsprogramme.
- Ein öffentlich zugängliches Leitbild, das Vielfalt und Gleichbehandlung explizit adressiert und damit Haltung und Verantwortungsbewusstsein nach außen kommuniziert
- Konkrete Schutzmaßnahmen für queere Mitarbeitende und Auszubildende sowie die Etablierung einer Antidiskriminierungsstrategie mit konkreten Maßnahmen und adäquater Dokumentation und Evaluation der Umsetzung
- externe und unabhängige Prüfung, um sicherzustellen, dass nicht nur symbolische Maßnahmen umgesetzt werden, sondern tatsächliche Verbesserungen für queere Auszubildende und Mitarbeitende erfolgen

Zudem entwickelten die Teilnehmenden die Idee einer öffentlich zugänglichen Karte oder Liste queerfreundlicher Betriebe, die Orientierung im Ausbildungsmarkt bieten könnte. Eine solche Karte wäre idealerweise digital zugänglich und leicht aktualisierbar. Sie würde Unternehmen sichtbar machen, die queerinklusive Strukturen umsetzen.

Als besonders hilfreich gelten anonymisierte Erfahrungsberichte von (ehemaligen) queeren Auszubildenden. Diese ermöglichen es, Einschätzungen zur gelebten Betriebskultur zu teilen, ohne jedoch Rückschlüsse auf einzelne Personen zu ermöglichen. Spezifisches Erfahrungswissen wird dabei als zentrales Element beschrieben, um Einschätzungen zur tatsächlichen gelebten Ausbildungspraxis über formale Selbstbeschreibungen der Betriebe hinaus zu ermöglichen.



⁵ Für Schulen gibt es mit dem Projekt ‚Schule der Vielfalt‘ bereits ein solches Label. Berufskollegs und Berufsschulen können sich durch ihr Engagement von dem Projekt zertifizieren lassen und sich im Rahmen des schulischen Antidiskriminierungsnetzwerkes mit anderen Schulen vernetzen. Weitere Informationen unter <https://schule-der-vielfalt.de>

5.4 Sichtbarkeit, Empowerment und Sicherheit

Der Wunsch nach mehr Sichtbarkeit queerer Lebensrealitäten sowie nach stärkerer Sensibilisierung in Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen wurde in den Fokusgruppen wiederholt benannt. Sichtbarkeit meint dabei grundlegend die Möglichkeit, entsprechend der eigenen geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung im Ausbildungsalltag überhaupt in Erscheinung treten zu können. Für viele queere Auszubildende ist dies eng mit Fragen von Anerkennung, Würde und Zugehörigkeit verbunden. Dazu gehören die korrekte Ansprache, respektvolle Kommunikation und das Ausbleiben von Infragestellungen der eigenen Identität. Sichtbarkeit wird damit als Voraussetzung gleichberechtigter Teilhabe im Arbeitsleben verstanden, nicht als zusätzlicher Anspruch.

Wie in Kapitel 4 dargestellt, findet diese notwendige Sichtbarkeit jedoch häufig unter Bedingungen statt, die queeren Auszubildenden nur begrenzte Sicherheit bieten. In vielen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen fehlen verlässliche Schutzmechanismen, klar benannte Zuständigkeiten und transparente Beschwerdewege. Diskriminierungserfahrungen bleiben den Berichten nach oft folgenlos oder werden individualisiert. Queere Auszubildende erleben sich dadurch als sichtbar, ohne zugleich auf verlässlichen Rückhalt zurückgreifen zu können. Sichtbarkeit ist in diesen Kontexten nicht Ausdruck gelebter Vielfalt, sondern mit erhöhter Verletzbarkeit verbunden.

Vor diesem Hintergrund wird Empowerment von queeren Auszubildenden als zentraler Bedarf benannt. Empowerment wird dabei nicht als individuelles Entwicklungsziel verstanden, sondern als kollektive Ressource zur Herstellung von Handlungssicherheit, Zugehörigkeit und gegenseitiger Unterstützung im Ausbildungsalltag. Queere Auszubildende berichten, dass sie Strategien benötigen, um mit Unsicherheiten, Grenzüberschreitungen und Diskriminierung umzugehen, insbesondere dort, wo institutionelle Schutz- und Unterstützungsstrukturen nicht verlässlich greifen.

Ein zentraler Bestandteil von Empowerment ist aus Sicht der Teilnehmenden der Austausch mit anderen queeren Auszubildenden. Wiederholt wird der Wunsch nach regelmäßigen Austauschformaten benannt, die einen geschützten Raum bieten, um Erfahrungen zu teilen, sich gegenseitig zu stärken und gemeinsam Handlungsstrategien zu entwickeln. Dabei wird betont, dass solche Räume niedrigschwellig, verlässlich und für unterschiedliche Ausbildungsbereiche nutzbar sein sollten. Teilweise werden auch branchenspezifische Austauschformate angeregt, etwa für FLINTA*-Personen in männlich dominierten Ausbildungsberufen, um spezifische Herausforderungen gezielt adressieren zu können.

Ergänzend zu persönlichen Treffen wird die Bedeutung von Vernetzung über digitale oder institutionsübergreifende Plattformen hervorgehoben. Diese sollen insbesondere dort Unterstützung ermöglichen, wo queere Auszubildende im eigenen Betrieb vereinzelt sind oder regelmäßige physische Treffen nicht realisierbar erscheinen. Digitale Vernetzungsangebote werden als Möglichkeit gesehen, Informationen zu bündeln, Kontakte herzustellen und auch anonym Unterstützung zu finden.

Empowerment wird in den Fokusgruppen zudem als Kompetenzaufbau verstanden. Dazu zählen insbesondere die Stärkung von Selbstvertretung, das Wissen um eigene Rechte sowie die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit diskriminierenden Situationen. Dazu gehört auch die Qualifizierung von Multiplikator*innen, die queere Themen im Kontext der Arbeitswelt sicher vermitteln, solidarisch handeln und als niedrigschwellige Ansprechpersonen fungieren können.

Mehrere Teilnehmende betonten dabei die Bedeutung eines Peer-Ansatzes: Multiplikator*innen sollen idealerweise selbst queer sein und gemeinsam mit anderen queeren Auszubildenden Empowerment-Räume gestalten. Diese Peer-Struktur stärkt Vertrauen, erleichtert den Austausch und ermöglicht, Erfahrungen und Strategien innerhalb einer geteilten Lebensrealität zu entwickeln. So entsteht ein Empowerment-Angebot, das nicht von außen auferlegt, sondern aus der Community heraus getragen wird.

Gleichzeitig wird deutlich, dass Empowerment dort an seine Grenzen stößt, wo strukturelle Absicherung fehlt. Aus den Berichten der Teilnehmenden geht hervor, dass Verantwortung für den Umgang mit Diskriminierung überwiegend bei den queeren Auszubildenden selbst verortet wird. Dies birgt die Gefahr, dass Empowerment in solchen Kontexten ungewollt zur Erwartung beiträgt, in besonderem Maße resilient, konfliktfähig oder erklärungsbereit sein zu müssen. Damit besteht das Risiko einer Individualisierung struktureller Defizite, sodass Belastungen auf die Betroffenen zurückverlagert werden.

In diesem Zusammenhang werden unterstützende und verbündet agierende Personen als wichtige ergänzende Ressource benannt. Sichtbare und handlungsbereite Verbündete im Ausbildungskontext können queere Auszubildende entlasten, indem sie Diskriminierung ansprechen, solidarisch intervenieren oder Betroffene in konflikthaften Situationen begleiten. Verbündetenschaft wird dabei nicht als symbolische Haltung verstanden, sondern als aktive Praxis im Ausbildungsalltag. Zugleich machen die Aussagen deutlich, dass auch solidarisches und verbündetes Handeln nur begrenzt wirksam ist, solange Eingreifen von Einzelpersonen abhängt und nicht institutionell abgesichert ist.

Die Ergebnisse verdeutlichen damit, dass sowohl Empowerment queerer Auszubildender als auch Solidarität und Verbündetenschaft wichtige Beiträge zur Verbesserung der Situation leisten können, strukturelle Verantwortung jedoch nicht ersetzen. Nachhaltige Sicherheit entsteht nur dort, wo Menschen in formellen Verantwortungspositionen aktiv Rahmenbedingungen schaffen, die Schutz gewährleisten, Zuständigkeiten klären und diskriminierendes Verhalten konsequent adressieren. Der Bedarf an solchen strukturellen Maßnahmen und institutionellen Verantwortlichkeiten wird im folgenden Abschnitt näher ausgeführt.

5.5 Macht und Verantwortung

In den Fokusgruppen wird wiederholt thematisiert, dass queere Auszubildende im Ausbildungsalltag nur über begrenzte Orientierung und Absicherung verfügen. Häufig bleibt unklar, an wen man sich wenden kann, welche Schritte im Umgang mit belastenden Situationen möglich sind und welche Unterstützung tatsächlich zu

erwarten ist. Diese Unsicherheit führt dazu, dass Probleme nicht benannt oder individuell und alleine bewältigt werden. Daraus ergibt sich ein deutlicher Bedarf an institutionellen Strukturen, sodass die Herstellung sicherer Räume nicht Einzelnen überlassen bleibt, sondern verlässlich organisiert wird.

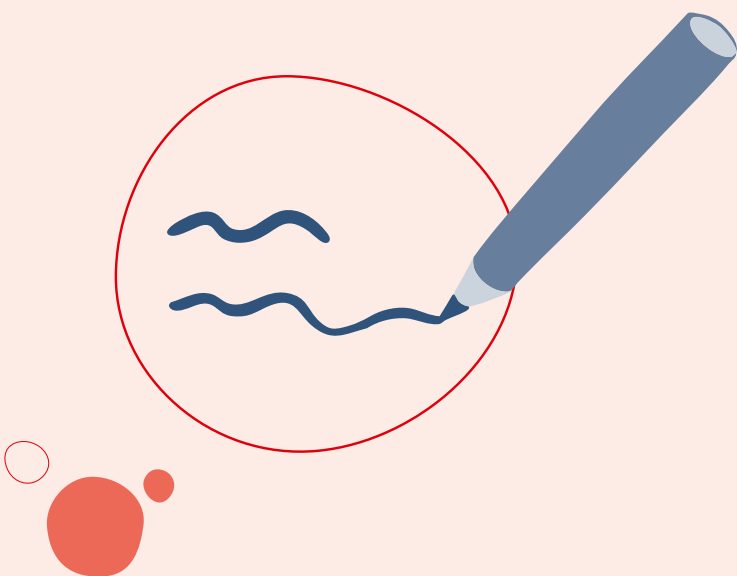
Dabei wird deutlich, dass Belastungen nicht ausschließlich aufgrund von konkreten Diskriminierungsvorfällen entstehen. Vielmehr verweisen die Teilnehmenden auf eine Ausbildungsinfrastruktur, die queere Lebensrealitäten vielfach nicht mitdenkt. Zusätzlich beschreiben sie, dass diese strukturellen Lücken den Boden für Diskriminierung bereiten. Dazu tragen implizite Annahmen über Geschlecht, Familie oder Beziehungen, eine nicht inklusive Sprache sowie fehlende Sichtbarkeit queerer Themen bei. Diese Formen struktureller Nicht-Berücksichtigung erzeugen Unsicherheit und Ausschlüsse, auch ohne dass offen diskriminierendes Verhalten zutage tritt. Entsprechend wird der Bedarf benannt, queere Lebensrealitäten systematisch in organisatorische Abläufe, Kommunikation und institutionelle Selbstverständnisse einzubeziehen.

Zentrale Forderung ist zudem die klare Benennung von Zuständigkeiten. In vielen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen bleibt unklar, wer bei Problemen verantwortlich ist, wer Entscheidungen trifft und wie mit Grenzüberschreitungen oder Belastungen umgegangen wird. Diese fehlende Verbindlichkeit führt dazu, dass Erfahrungen folgenlos bleiben oder als individuelles Problem wahrgenommen werden. Benannt wird daher die Notwendigkeit transparenter Verfahren und klarer Verantwortlichkeiten, die Handlungssicherheit schaffen und Vertrauen ermöglichen.

Ergänzend wird der Bedarf nach präventiven Maßnahmen hervorgehoben. Prävention wird dabei nicht allein als Reaktion auf Diskriminierung verstanden, sondern als aktiver Bestandteil institutioneller Verantwortung, also ausdrücklich bevor sich konkrete Vorfälle von Diskriminierung ereignen. Dazu zählen klare Positionierungen gegen Ausgrenzung, verbindliche Regeln des Umgangs sowie Strukturen, die diskriminierende Konstellationen frühzeitig bearbeiten, bevor sie eskalieren oder individualisiert werden.

Eng damit verbunden ist ein deutlich benannter Wissensbedarf. In den Fokusgruppen wird wiederholt darauf hingewiesen, dass mangelndes Wissen über queere Lebensrealitäten bei Ausbilder*innen, Lehrkräften und im betrieblichen Umfeld zu Unsicherheiten, Fehlannahmen und unbeabsichtigten Ausschlüssen führt. Wissen wird dabei nicht als individuelle Kompetenz einzelner Engagierter verstanden, sondern als ein in institutionellen Umgebungen verankertes Wissensgefüge, welches in der Fläche einen respektvollen und sicheren Ausbildungsalltag gewährleistet. Entsprechend wird der Bedarf nach kontinuierlicher, verankerter Wissensvermittlung benannt, die über punktuelle Schulungen hinausgeht.

Zu den zentralen, in den Fokusgruppen geäußerten Forderungen gehört demnach die Institutionalisierung von Verantwortung. Benannt werden weiterhin Anforderungen hinsichtlich einer verbesserten Infrastruktur, Wissensvermittlung, Prävention, Intervention und der Benennung klarer Zuständigkeiten. Sicherheit im Ausbildungsalltag wird damit nicht als individuelle Fähigkeit verstanden, sondern als Ergebnis verlässlicher, institutionell verankerter Rahmenbedingungen, die queere Lebensrealitäten mitdenken und Schutz dauerhaft gewährleisten.



6. Praxisbeispiele gelingender queerfreundlicher Ausbildung

Trotz der zahlreichen beschriebenen Herausforderungen (vgl. Kapitel 4 und 5) wurden in den Austauschformaten auch Beispiele gelingender Praxis sichtbar. Sie verdeutlichen, dass queerfreundliche Ausbildungsbedingungen bereits heute in unterschiedlichen Kontexten umgesetzt werden und kein abstraktes Ideal bleiben. Gleichzeitig machen sie deutlich, unter welchen strukturellen Voraussetzungen Sichtbarkeit, Schutz und Unterstützung für queere Auszubildende in der Praxis gelingen können, aus Sicht von queeren Auszubildenden ebenso wie aus Perspektive von Ausbildungsverantwortlichen.

Die folgenden Praxisbeispiele sollen Orientierung für unterschiedliche Ausbildungskontexte bieten. Sie beruhen auf Aussagen der Teilnehmenden und verdeutlichen, welche Elemente zu einem queerfreundlichen Ausbildungsumfeld beitragen. Dazu zählen klare Zuständigkeiten, vorbereitete Leitungsebenen, verlässliche Kommunikationsprozesse und eine gegenüber queeren Themen aufgeschlossene und inklusive Haltung.

Beispiel 1: „Ich konnte von Anfang an offen sein“

*„Ich war von Anfang an offen queer – das war bei uns kein Problem.
Die Schulleitung stand da auch komplett hinter mir.“*

Zitat (sinngemäß)

Was hat gut funktioniert?

Eine ausbildungsverantwortliche Person konnte von Beginn an offen mit der eigenen queeren Identität umgehen. Weder aus dem Kollegium noch vonseiten der Schulleitung gab es negative Reaktionen. Die Leitungsebene signalisierte klar und sichtbar, dass Offenheit ausdrücklich unterstützt werde. Dadurch entstanden Sicherheit, Schutz und eine institutionelle Unterstützung, die im Alltag auch von anderen wahrnehmbar war.



Warum funktioniert es?

Die Leitung nutzt ihre Position, um aktiv ein inklusives Klima zu unterstützen, durch eine klare Haltung, konsequentes Vorleben und Unterstützung im Hintergrund. Die queere Identität wird nicht problematisiert, sondern als selbstverständlicher Teil der Person akzeptiert. Das stärkt ein inklusives Klima im gesamten Team und wirkt präventiv gegen mögliche Diskriminierung.

Welche positiven Auswirkungen hat eine unterstützende Haltung von Führungskräften:

- Queere Beschäftigte müssen ihren Schutz nicht permanent selbst einfordern.
- Kolleg*innen orientieren sich an der Haltung der Führungsebene.
- Auszubildende erleben ein Umfeld, in dem Offenheit nicht unmittelbar mit Risiken verbunden wird.

Übertragbarkeit:

Wenn Leitungspersonen sichtbar unterstützend auftreten, wirkt das unmittelbar auf Teamkultur. Eine klare Haltung von oben schafft Sicherheit für Mitarbeitende und Auszubildende gleichermaßen.



Beispiel 2: „Wir haben unsere Leitlinien selbst mitentwickelt“

„Am Anfang der Ausbildung gab es so sozialpädagogische Tage. Wir Azubis haben da auch Leitlinien erarbeitet – die wurden dann mit den Unternehmensleitlinien abgeglichen.“

Zitat (sinngemäß)

Was hat gut funktioniert?

In einem Großunternehmen entwickeln Auszubildende zu Beginn der Ausbildung gemeinsam Leitlinien für ein respektvolles Miteinander. Diese Leitlinien werden regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und in der Praxis angewendet. Zusätzlich findet jährlich ein Diversity-Tag statt, an dem Vielfalt im Betrieb aktiv thematisiert wird und zu dem auch Führungskräfte sichtbar beitragen.



Warum funktioniert es?

Auszubildende werden nicht nur informiert, sondern aktiv an der Entwicklung beteiligt. Vielfalt wird nicht nur symbolisch benannt, sondern in verbindlichen Leitlinien, wiederkehrenden Formaten und überprüfbaren Prozessen verankert.

Welche positiven Auswirkungen hat das?

- Klar formulierte gemeinsame Regeln stärken das Miteinander.
- Auszubildende erleben Selbstwirksamkeit und entwickeln Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt und Konflikten.
- Vielfalt wird Teil institutioneller Routinen und nicht nur punktuell thematisiert.

Übertragbarkeit:

Auch kleinere Betriebe können solche Beteiligungsformate umsetzen: etwa durch gemeinsam erarbeitete Teamregeln, Teamtage, regelmäßige Auswertungsgespräche oder Klauertage zu Vielfalt und Zusammenarbeit.



Beispiel 3: „Meine Vorgesetzte ist für mich eingestanden“

„Das Outing bei meiner direkten Vorgesetzten war unproblematisch. Sie war sehr unterstützend.“

Zitat (sinngemäß)

Was hat gut funktioniert?

In diesem Beispiel wurde ein Outing im Betrieb durch die direkte Vorgesetzte aktiv begleitet. Sie übernahm Verantwortung, war für die auszubildende Person eine verlässliche Ansprechperson und positionierte sich auch gegenüber der nächsthöheren Ebene sichtbar unterstützend. Die Verantwortung für die Situation lag damit nicht allein bei der betroffenen Person.



Warum hat es funktioniert?

Die Vorgesetzte hat nicht nur reagiert, sondern sich proaktiv für die Person eingesetzt, anstatt die Verantwortung auf die betroffene Person zu übertragen. Durch konsequente Verantwortungsübernahme, vorbereitete Gespräche und klares Benennen von Zuständigkeiten entstand ein sicherer Rahmen.

Welche positiven Auswirkungen hat das?

- Auszubildende spüren klare Unterstützung und müssen schwierige Situationen nicht allein durchstehen.
- Mögliche Widerstände im Team belasten nicht allein die betroffene Person, sondern werden verantwortungsvoll bearbeitet.
- Unsicherheiten im Team werden aufgefangen und gemeinsam in konstruktive Lösungen übersetzt.
- Outings können in einem geschützten und konfliktarmen Rahmen stattfinden.



Übertragbarkeit:

Ausbildungsverantwortliche können wesentlich dazu beitragen, dass Auszubildende in herausfordernden Situationen nicht allein gelassen werden, wenn sie ihrer Rolle gemäß Verantwortung übernehmen, aktiv begleiten und strukturell verankerte Unterstützung organisieren. Vertrauensvolle Begleitung und klare Positionierung sind zentrale Elemente eines queerfreundlichen Ausbildungsumfeldes.

Beispiel 4: „Meine Transidentität wurde von Anfang an akzeptiert“

„Wünsche und Unklarheiten in Bezug auf meine Transidentität wurden noch vor Beginn der Ausbildung mit mir besprochen.“

Zitat (sinngemäß)

Was hat gut funktioniert?

Bereits vor Beginn der Ausbildung fand ein vorbereitendes Gespräch zwischen der trans* auszubildenden Person und den Ausbildungsverantwortlichen statt. Nach Darstellung der Beteiligten hatten sich die Verantwortlichen eigenständig zu queeren Themen informiert und fragten sensibel nach Bedarfen, Tempo und Grenzen der Person. Gemeinsam wurden unter anderem korrekte Ansprache, Umgang mit Dokumenten, Weitergabe von Informationen an das Team, Rückmeldemöglichkeiten und die Nutzung von Räumlichkeiten betreffende Aspekte geklärt. Die Verantwortung für die Aufklärung im Betrieb lag nicht bei der betroffenen Person; im Einverständnis mit ihr wurden relevante Informationen in das Team getragen.



Warum funktioniert es?

Ausbildungsverantwortliche haben aktiv Verantwortung übernommen, sich vorbereitet, sachlich recherchiert und ein transparentes Vorgehen entwickelt. Damit entstanden bereits vor dem ersten Ausbildungstag klare Schutzmechanismen, Planbarkeit und ein sicherer Rahmen.

Welche positiven Auswirkungen hat das?

- Die betroffene Person wird von umfassender Erklärarbeit entlastet.
- Zwangsouting-Situationen zu Beginn der Ausbildung werden vermieden.
- Klare Absprachen reduzieren Missverständnisse im Umgang und im Team.
- Sowohl die trans* Person als auch das Team erleben mehr Sicherheit im gemeinsamen Ausbildungsalltag.



Übertragbarkeit:

Grundkenntnisse zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt können von Ausbildungsverantwortlichen selbst aktiv recherchiert und eigenständig erworben werden. Wenn queere Identitäten bereits vor Ausbildungsbeginn bekannt sind, kann ein frühzeitiger Austausch helfen, Bedarfe zu klären und passende Rahmenbedingungen zu schaffen.



7. Handlungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe und Schulen

Die Auswertung der Fokusgruppen macht deutlich, dass die meisten queeren Auszubildenden im dualen System vielfältige Herausforderungen erleben, dazu zählen: unsichere Rahmenbedingungen, fehlende Schutzmechanismen, Diskriminierungserfahrungen im Betrieb, Lücken in Zuständigkeiten, wahrgenommener Machtmissbrauch, mangelndes Wissen über die eigenen Rechte und bestehende Beschwerdewege auf Seiten der Auszubildenden sowie geringe Sensibilisierung bei Ausbildungsverantwortlichen und Lehrkräften. Zugleich wurde sichtbar, dass Betriebe, Berufsschulen und weitere Institutionen in der beruflichen Bildung bereit sind, aktiv an Verbesserungen zu arbeiten, ihnen jedoch häufig Orientierung, konkrete Strategien und zuverlässige Strukturen fehlen. Die skizzierten Beispiele guter Praxis haben gezeigt, wie eine queerfreundliche Haltung in konkrete Handlungsstrategien umgesetzt werden kann.

Auf dieser Grundlage lassen sich eine Reihe spezifischer Maßnahmen ableiten, die auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen und dazu beitragen können, sichere Strukturen für queere Auszubildende zu etablieren und Unsicherheiten auf Seiten von Ausbildungsverantwortlichen abzubauen.

Diese Maßnahmen lassen sich in kurz- und mittelfristige sowie langfristige Schritte unterteilen. Die skizzierten Maßnahmen sind als repertoireartiger Ideenspeicher zu verstehen, aus dem unterschiedliche Akteur*innen, darunter Arbeitsgemeinschaften an Schulen, betriebliche Interessenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte oder Kammern, bedarfsorientiert und kontextspezifisch auswählen und Ansätze in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen umsetzen können.



7.1 Kurzfristige und mittelfristige Maßnahmen

Kurz- und mittelfristige Maßnahmen sollen Betrieben und Berufsschulen ermöglichen, schnell und wirksam für ein queerfreundliches Klima zu sensibilisieren sowie queere Auszubildende durch klare und leicht zugängliche Informationen zu stärken. Dies kann ein niedrighschwelliges Set aus Materialien sein, das ohne größeren Aufwand eingesetzt und verteilt werden kann.

Awareness-Kit für Ausbildungsbetriebe: Set aus Postern, kompakten Mini-Guides und QR-Code-Links

- Poster machen visuell die Haltung des Betriebs sichtbar und setzen klare Botschaften gegen Diskriminierung.
- Mini-Guides bieten kompaktes Orientierungswissen (z. B. Do's & Don'ts im Umgang mit queeren Mitarbeitenden, rechtliche Grundlagen, Handlungsmöglichkeiten bei diskriminierenden Sprüchen).
- QR-Codes verweisen auf weiterführende Informationen, Beratungsstellen und kurze Erklärvideos.

Infomaterialien für Berufsschulen, zugeschnitten auf schulische Anforderungen

- Fact Sheets für Lehrkräfte und Ausbildungsverantwortliche (z. B. zu Begrifflichkeiten, Umgang mit Outing, Intervention und Verfahren bei Diskriminierung).

Feedback-Möglichkeit einrichten und ausbauen

- Eine einfache, zunächst auch anonyme Rückmeldemöglichkeit (z. B. digitale Box, Formular im Intranet, E-Mail-Adresse) für Auszubildende einrichten - dies ermöglicht es, Feedback oder Hinweise für Verbesserungen zu geben.
- Hinweise auf Antidiskriminierung in bestehende Feedbackprozesse aufnehmen.

Rechtliche Grundlagen verständlich aufbereitet für queere Auszubildende

- Verständliche Übersichten zu relevanten Rechtsgrundlagen zugänglich machen, z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Informationen zur Fürsorgepflicht des Betriebs und zur Rolle von Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), Informationen zu intern und extern beratenden und begleitenden Akteur*innen.

Niedrigschwellige Online-Impulse

- Kurze Social-Media oder Intranet-Beiträge mit Kernbotschaften geben; Hinweise auf Ansprechpersonen oder Materialien ermöglichen niedrigschwellige Sensibilisierung und Orientierung und vermitteln zentrale Botschaften.

Anpassung bestehender Unterlagen

- Kleine, sofort wirksame Anpassungen umsetzen, z. B.: genderinklusive Formulierungen in Auszubildenden-Verträgen, Willkommensmails, Ausbildungsordnern; Ergänzung eines kurzen Antidiskriminierungs-Hinweises mit Verweis auf AGG und Beschwerdewege.

Schnelle Raum-Checks

- Kurzfristige Maßnahmen zu Räumlichkeiten betreffender Queersensibilität umsetzen: Kennzeichnung einzelner Toiletten als „All-Gender“ (soweit baulich möglich), neutrale Beschilderungen prüfen, eindeutig diskriminierende oder stereotypisierende Aushänge entfernen.

7.2 Langfristige Maßnahmen

Langfristige Maßnahmen zielen darauf ab, queersensible Praxis in Unternehmen und Berufsschulen dauerhaft zu verankern, Zuständigkeiten zu klären und Handlungssicherheit zu erhöhen. Sie setzen auf Qualifizierung, verbindliche interne Regelwerke sowie die Einbindung bestehender Strukturen wie betrieblicher Interessenvertretungen, Gleichstellungs- und Diversitystrukturen und AGG-Beschwerdestellen.

Im Unterschied zu kurz- und mittelfristigen Schritten, die vor allem Orientierung schaffen und Kompetenzen aufbauen, sollen langfristige Maßnahmen stabile Rahmenbedingungen, verlässliche Kooperationen und klar geregelte Verantwortlichkeiten etablieren, die nicht von einzelnen Personen oder befristeten Projekten abhängen.

Zu den langfristigen Maßnahmen können gehören:

Aufbau und Qualifizierung von Multiplikator*innen im Unternehmen

- Queere Auszubildende als Peers und weitere interessierte Mitarbeitende als Verbündete können in Schulungen befähigt werden, als Ansprechpersonen zu agieren, Wissen weiterzugeben und Empowerment-Angebote im Betrieb mitzugestalten. Diese Rolle sollte in enger Abstimmung mit betrieblichen Strukturen (Personalabteilung, Betriebsrat, JAV) definiert werden, um Überforderung und Verantwortungsverschiebung auf Betroffene zu vermeiden.

Modulare Fortbildungsangebote für Führungskräfte und Schlüsselrollen

- Unternehmen können modulare Schulungen für Ausbildungsverantwortliche, Führungskräfte, Lehrkräfte im berufsbildenden Kontext, Mitglieder der Interessenvertretungen, AGG-Beschwerdestellen und Gleichstellungsbeauftragte etablieren. Themen sind unter anderem: Anti-Diskriminierung (inkl. AGG), Machtreflexion, queerinklusive Kommunikation, rechtliche Schutzpflichten, Beschwerdeverfahren, Gesprächsführung bei Meldungen.

Stärkung und Sichtbarmachung der AGG-Beschwerdestelle

- Unternehmen sind nach § 13 AGG verpflichtet, eine zuständige Stelle für Diskriminierungsbeschwerden zu benennen. Mittelfristig sollten diese AGG-Beschwerdestellen personell qualifiziert, klar kommuniziert und in Betriebsvereinbarungen verankert werden. Dazu gehören: transparente Zuständigkeitsprofile, definierte Verfahrensschritte und Fristen, Regelungen zu Vertraulichkeit und Schutz vor Benachteiligung, Dokumentation, Evaluation und regelmäßige Weiterentwicklung der Arbeit

Verankerung queersensibler Kompetenzen als Qualitätsmerkmal

- Queersensible Kompetenzen können explizit als Bestandteil professioneller Ausbildungsqualität und Führungsverantwortung definiert werden, etwa in Anforderungsprofilen, Zielvereinbarungen oder Kompetenzmodellen. Dadurch wird die Abhängigkeit von engagierten Einzelpersonen verringert.

Entwicklung und Einführung betrieblicher Leitfäden und Betriebsvereinbarungen

- Betriebe können gemeinsam mit der Interessensvertretung und ggf. Gleichstellungsbeauftragten Leitfäden bzw. Betriebsvereinbarungen zu diskriminierungsfreier und queerfreundlicher Ausbildung entwickeln. Inhalte sind u. a.: Umgang mit queeren Auszubildenden und Mitarbeitenden im Kollegium, Zuständigkeiten von Ausbilder*innen, Personalabteilung, Prozesse bei sozialen, rechtlichen und medizinischen Transitionsschritten, interne und externe Beschwerdewege (inkl. AGG-Beschwerdestelle), Schutzmaßnahmen, Dokumentation und Rückmeldung. Eine regelmäßige Evaluation der Umsetzung sollte vereinbart werden.

Niedrigschwellige Vernetzungs- und Austauschformate etablieren

- Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen können regelmäßige Austauschformate für queere Auszubildende und für Fachkräfte anbieten (z. B. interne Stammtische, queere Mitarbeiter*innennetzwerke, thematische Workshops und Fortbildungen, Pride-Teilnahmen). Ziel ist der Aufbau von Vertrauen, die Weitergabe von Erfahrungen und die Entwicklung schul- und betriebsinterner Lösungen.



Strategische Kooperationen und Einbindung externer Expertise

- Unternehmen und Berufsschulen können langfristige Kooperationen mit queeren Beratungsstellen, psychosozialen Diensten und Fachorganisationen aufbauen. Diese Partner unterstützen bei Fortbildungen, Fallberatung, Coaching/Supervision und Konzeptentwicklung. Netzwerke dienen zudem dem regelmäßigen Austausch und der Interessenartikulation, genannt werden können: Netzwerke wie „Schule der Vielfalt“ oder queere Unternehmensnetzwerke und Verbände wie das „LGBT+ Rhein-Ruhr Netzwerk“, die Vernetzung durch die „prout at work Stiftung“.

Entwicklung eines Queer-Labels und Einbindung in Employer-Branding

- Ein Zertifizierungssystem („Queer-Label“) kann Betriebe auszeichnen, die definierte Standards in Fortbildung, Beschwerdemanagement, Gleichstellungsstrukturen und queerinklusive Kommunikation erfüllen. Kriterien können u. a. sein: eine vorhandene AGG-Beschwerdestelle, klare Betriebsvereinbarungen zu Antidiskriminierung, eine genderinklusive Infrastruktur, regelmäßige Schulungen, die Beteiligung von Mitarbeitendenvertretungen. Ein solches Label kann in das Employer-Branding integriert werden und die Sichtbarkeit queerfreundlicher Betriebe im Ausbildungsmarkt erhöhen.

Branchen- oder kammerweite Standards entwickeln

- Kammern, Verbände oder größere Träger können gemeinsame Mindeststandards für eine queersensible Ausbildung entwickeln (z. B. Leitfäden, Empfehlungskataloge, Qualifikationsprofile), die einzelne Ausbildungsbetriebe als Referenz nutzen können.

8. Ausblick für das Projekt

Die Ergebnisse der Fokusgruppen und ein ergänzender Fachtag im Oktober 2025 bildeten die Grundlage für weitere Maßnahmen im Projekt „Queer im dualen System“. Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen aus der Analysephase richtet sich der Fokus in der kommenden Projektphase auf die Entwicklung, Erprobung und Verstetigung konkreter Maßnahmen. Ziel ist es, die identifizierten Bedarfe systematisch in praxisnahe Unterstützungsangebote zu überführen und deren Wirksamkeit im Kontext der beruflichen Ausbildung zu prüfen.

Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Implementierung und Evaluation von Empowerment-, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsformaten für unterschiedliche Zielgruppen innerhalb der Ausbildungswelt. Hierzu zählen insbesondere queere Auszubildende, das betriebliche Ausbildungspersonal sowie Fachkräfte in Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen.



Konzeption und Durchführung von Workshops und Schulungen

Der Wunsch queerer Auszubildender nach Schutz, Orientierung und empowernden Räumen wurde ebenso deutlich wie das Bedürfnis von Ausbilder*innen und Fachkräften nach Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt. Diese Befunde fließen unmittelbar in die Konzeption der ersten Workshop- und Schulungsformate ein, dazu zählen:

- die Durchführung erster Empowerment-Workshops für queere Auszubildende, die Bedarfe nach Austausch, Sicherheit und Stärkung aufgreifen
- Schulungen für queere Auszubildende als Peer-to-Peer Multiplikator*innen, die queersensible Peer-Kompetenzen stärken und zur Förderung von Selbstvertretung, Handlungsmacht sowie kollektiver Unterstützung und Vernetzung beitragen
- die Vorstellung der Ergebnisse der Fokusgruppen in Gremien und Netzwerken der beruflichen Bildung
- die Durchführung von Sensibilisierungs- und Fortbildungsformaten für Ausbilder*innen und weitere Fachkräfte im Ausbildungssystem, die typische Situationen, Unsicherheiten und Konfliktlinien aus den Fokusgruppen aufgreifen

Entwicklung von Materialien und digitalen Angeboten

Die Fokusgruppen haben gezeigt, dass Ausbilder*innen und Lehrkräfte sowie weitere Fachkräfte in der beruflichen Bildung bislang nur begrenzt über Wissen zu queersensibler Ausbildung verfügen und sich gleichzeitig konkrete, praxisnahe Unterstützung wünschen. Dies betrifft sowohl grundlegende Wissenslücken als auch Unsicherheiten im Umgang mit Diskriminierung, Outings und Beschwerden.

Als direkte Konsequenz entwickelt das Projekt im nächsten Schritt Materialien, die diese Lücke schließen:

- Einen Leitfaden für queersensible Ausbildung, der klare Handlungsempfehlungen, Zuständigkeiten und Mindeststandards für Betriebe und Berufsschulen formuliert.
- Öffentlichkeitsarbeit in Form von Social-Media Beiträgen sowie Interviews und Artikel in themenrelevanten Magazinen und Zeitschriften, um das Thema systematisch in Ausbildungskontexte und arbeitsweltbezogene Debatten einzubringen.



Digitale Angebote sollen niedrigschwellige und bei Bedarf anonyme Zugänge zu Informationen und Austausch ermöglichen. Geplant sind (Stand April 2026):

- die Nutzung eines Instagram-Kanals zur Kommunikation von Ressourcen, Erfahrungsberichten und Projektergebnissen – ein expliziter Wunsch der queeren Auszubildenden in den Fokusgruppen.
- der Aufbau eines digitalen Peer- und Vernetzungsraums, der Schutzräume für Austausch bietet.
- die Durchführung einer digitalen Bildungskampagne mit kurzen Formaten zur Sensibilisierung, basierend auf wiederkehrenden Problemlagen (z. B. falsche Ansprache, unsichere Outing-Situationen, strukturelle Hürden).
- Ergänzende digitale Elemente für Workshops, z. B.:
 - interaktive Maps zu regionalen Unterstützungsangeboten
 - weitere Zusammenstellungen von Ressourcen für Fachkräfte auf der Projektwebsite

9. Fazit

Die vorliegende Auswertung macht deutlich, dass queere Auszubildende im dualen System auf unterschiedlichen Ebenen mit Herausforderungen, Unsicherheiten, Diskriminierung und strukturellen Hürden konfrontiert sind. Die Fokusgruppen zeigen, wie eng individuelle Erfahrungen mit institutionellen Rahmenbedingungen, Machtverhältnissen und Verantwortungsstrukturen verknüpft sind. Ziel der Untersuchung war es, diese Erfahrungen sichtbar zu machen, zentrale Muster herauszuarbeiten und daraus konkrete Bedarfe für queersensible Ausbildungsstrukturen abzuleiten.

Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

In vielen Betrieben und Berufsschulen erfahren queere Auszubildende wenig Anerkennung und Sichtbarkeit hinsichtlich ihrer Lebensrealitäten, einen unzureichenden Schutz und nur eingeschränkt verlässliche Unterstützungssysteme. Sichtbarkeit ist häufig mit Risiken verbunden, während Sicherheit und Zugehörigkeit stark vom Engagement einzelner Personen abhängen. Strukturelle Verantwortung, etwa in Form klarer Zuständigkeiten, transparenter Beschwerdewege oder qualifizierter Ansprechpersonen, ist nur vereinzelt verbindlich verankert. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass queerfreundliche Ausbildungsbedingungen realisierbar sind, wenn Haltung, Strukturen und Verantwortungsübernahme systematisch zusammengedacht werden.

Im wissenschaftlichen Kontext zeigt diese Auswertung die Bedeutung qualitativer Forschung für bisher kaum untersuchte Themenfelder. Sie ist, soweit ersichtlich, die erste größere qualitative Untersuchung in Deutschland, die sich explizit den Erfahrungen queerer Auszubildender widmet. Damit trägt sie dazu bei, eine zentrale Leerstelle zu schließen. Bislang existierten kaum systematische Erkenntnisse dazu, wie queere Jugendliche und junge Erwachsene ihre Ausbildung erleben, welche Belastungen auftreten und welche Faktoren ein sicheres Lernumfeld fördern.

Quantitative Ansätze könnten zukünftig ergänzend helfen, die Häufigkeit bestimmter Erfahrungen besser einzuordnen. Die Ergebnisse dieser qualitativen Untersuchung verdeutlichen jedoch, dass gerade komplexe Dynamiken, Machtverhältnisse, Unsicherheiten oder strukturelle Lücken nur sichtbar werden, wenn Menschen ihre Erfahrungen ausführlich schildern können. Die Auswertung liefert damit eine wichtige Grundlage für weiterführende Forschung sowie für die politische Entscheidungsfindung zugunsten der Entwicklung nachhaltiger, queerfreundlicher Ausbildungsstrukturen.

Für die Akteur*innen der beruflichen Bildung, insbesondere Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Kammern, Gewerkschaften und weitere arbeitsweltbezogene Institutionen, ergeben sich daraus klare Handlungsaufträge. Diskriminierungsschutz und queersensible Standards sollten in bestehenden Strukturen verankert werden, etwa durch klare Zuständigkeiten, verlässliche Beschwerdewege, qualifizierte Sensibilisierungsangebote, Empowermentformate und strukturelle Prävention. Solche Maßnahmen dienen nicht nur dem Schutz queerer Auszubildender, sondern tragen auch zur Ausbildungsqualität, zur Fachkräftesicherung und zur Umsetzung

zeitgemäßer Diversity-Strategien bei. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wird deutlich, dass queerfreundliche Ausbildungsbedingungen kein Zusatz, sondern ein integraler Bestandteil guter Ausbildungspraxis sind.

Offene Fragen betreffen insbesondere die langfristige Wirksamkeit von Empowerment-, Sensibilisierungs- und Vernetzungsformaten. Wie verändern sich Ausbildungsrealitäten, wenn die in dieser Auswertung formulierten Maßnahmen umgesetzt, erprobt und systematisch evaluiert werden? Welche Rolle können Kammern, Gewerkschaften und weitere arbeitsweltbezogene Akteur*innen bei der Verstetigung queersensibler Standards übernehmen? Und welche Formen institutioneller Kooperation sind notwendig, um nachhaltige Verbesserungen über einzelne Projekte hinaus sicherzustellen?

Vor diesem Hintergrund unterstreichen die hier vorgestellten Ergebnisse auch die Bedeutung kontinuierlicher Förderung und langfristiger Projektstrukturen für die Bearbeitung queersensibler Themen und die Umsetzung wirksamer Präventionsstrategien. Gute und verlässliche queersensible Ausbildung entsteht nicht durch situative Einzelmaßnahmen, sondern durch dauerhaft wirksame, evaluierte und institutionell eingebettete Prozesse. Projekte wie „Queer im dualen System“ leisten dazu einen zentralen Beitrag: Sie generieren Wissen, Sichtbarkeit und Orientierung, fördern Empowerment und stärken damit nicht nur queere Auszubildende, sondern das Ausbildungssystem insgesamt.



Es bleibt festzuhalten: Queersensible Ausbildung ist kein Nischenthema, sondern ein zentrales Zukunftsthema für eine faire, demokratische sowie professionelle und zukunftsfähige Arbeitswelt. Die vorliegenden Ergebnisse bieten über das Projekt hinaus eine fundierte Grundlage für weitere Forschung, für politische und fachliche Diskussionen und für konkrete Veränderungen in der Praxis.

10. Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021): Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG). Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen vom 3. Juni 2021. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 30, S. 1444–1475 (Änderungen des Achten Buches Sozialgesetzbuch – SGB VIII).

Bundesrepublik Deutschland (2024): Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (Selbstbestimmungsgesetz – SBGG). Gesetz vom 19. Juni 2024, in Kraft seit 1. November 2024. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 206.

Ipsos (2021): LGBT+ Pride 2021 Global Survey. Online verfügbar unter:

<https://ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-06/lgbt-pride-2021-global-survey-ipsos.pdf>

Krell, C. (2021): Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans und queeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung*. München: Deutsches Jugendinstitut. Online verfügbar unter:

https://dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2021/30013_DJI_Krell_Erfahrungen_von_LSBTQ_Jugendlichen_in_der_beruflichen_Bildung.pdf.

Sue, D. W. (2010): Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation. Hoboken: Wiley.

Projekt „Schule der Vielfalt“ (o. J.): Schule der Vielfalt – Projektinformation und Zertifizierung von Schulen.

Online verfügbar unter:

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

11. Impressum

**Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V.**
Robertstraße 5 a
42107 Wuppertal

V.i.s.d.P.:
Barbara Menke
Bundesgeschäftsführerin

Telefon: (0202) 97 404 - 0
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Registergericht: Amtsgericht Wuppertal
Registernummer: VR 4128

Kontakt zum Projekt:
www.queerinderausbildung.de
queerimdualsystem@arbeitundleben.de

Autor*innen: René Leukhardt und Sophie Linßner
in Zusammenarbeit mit dem Projektteam Kat Feyrer, Sam Müller, Anna Ziener als Redaktion

Lektorat: Desz Debreceni

Graphic Recording, Illustrationen: Sri Hartini Santo

Foto Elke Hannack (S. 1): Simone M. Neumann.

Gestaltung und Satz: Michael Maass, Designer AGD

Produktionsdatum: Juni 2026

Druck: Die Umweltdruckerei

ISBN: 978-3-00-087135-1

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.



Lizenziert unter der Creative Commons Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International License (CC BY-NC-SA 4.0).
Nutzung und Weitergabe sind erlaubt, solange der/die Urheber*in genannt wird und keine kommerzielle Verwendung erfolgt.
Bearbeitungen müssen unter derselben Lizenz (CC BY-NC-SA 4.0) weitergegeben werden.

Das Projekt „Queer im dualen System“ wird im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben führt das Projekt als Projektträger in Kooperation mit den Landesorganisationen in Nordrhein-Westfalen und Sachsen durch.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie **leben!**

**Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V.**
Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

Büro Berlin
c/o Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Keithstraße 1
10787 Berlin

Telefon: (0202) 97 404 - 0
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de