

# Argumentationslinien



*"Sensibilisierung von Lehrkräften für LGBTQIA+ und  
Impulse für mehr Inklusion und Diversität in der Bildung"*

Zweck dieses Tools ist es, einige Argumentationslinien bereitzustellen, die strukturelle Fortschritte zugunsten der Vielfalt fördern sollen. Das Tool identifiziert außerdem eine Reihe möglicher negativer oder skeptischer Reaktionen sowie einige Vorschläge, wie man damit umgehen kann. Abschließend werden einige nationale Gesetze und Richtlinien aufgelistet, die nützlich sein können, um Vielfalt in Bildungseinrichtungen zu fördern.



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**



## ARGUMENTATIONSLINIEN

Eine Sammlung von Ideen zur Förderung des strukturellen Fortschritts



## 1. WIE MAN DIE DEBATTE ERÖFFNET

Wie kann man die Diskussion in Ihrer Bildungseinrichtung eröffnen, um Respekt für Vielfalt, den Kampf gegen Diskriminierung und einen intersektionalen Ansatz zu fördern?

Wir können unsere Kolleginnen und Kollegen davon überzeugen, sich für die Entwicklung neuer Richtlinien, Lehrpläne und Praktiken zu engagieren, indem wir sie mit einer positiven, proaktiven und einbindenden Herangehensweise ermutigen. Wir können dabei von unseren eigenen Überlegungen ausgehen, von Vorfällen, die in unserer Bildungsgemeinschaft passiert sind, oder einfach von dem Wunsch, unsere Bildungseinrichtung zu verbessern.

Hier sind einige Vorschläge, um die Debatte zu eröffnen!

1.1 „Mir ist aufgefallen, dass unser Lehrplan LGBTQIA+-Identitäten nicht repräsentiert. Ich denke, es wäre hilfreich, wenn unsere Kurse die Vielfalt der Menschen besser widerspiegeln und allen das Gefühl geben würden, einbezogen zu sein. Wie können wir diese Lücke schließen?“





1.2 „Ich bin stolz darauf, dass unsere Schule sehr wirksame Richtlinien gegen die sichtbarsten Formen von Mobbing hat, aber ich denke, wir können noch besser werden. Warum sprechen wir nicht auch Mikroaggressionen und die Verwendung einer inklusiven Sprache an? Mir ist zum Beispiel aufgefallen, dass unsere offiziellen Formulare Menschen, die sich in der Transition befinden oder eine nicht-binäre Identität haben, nicht berücksichtigen...“

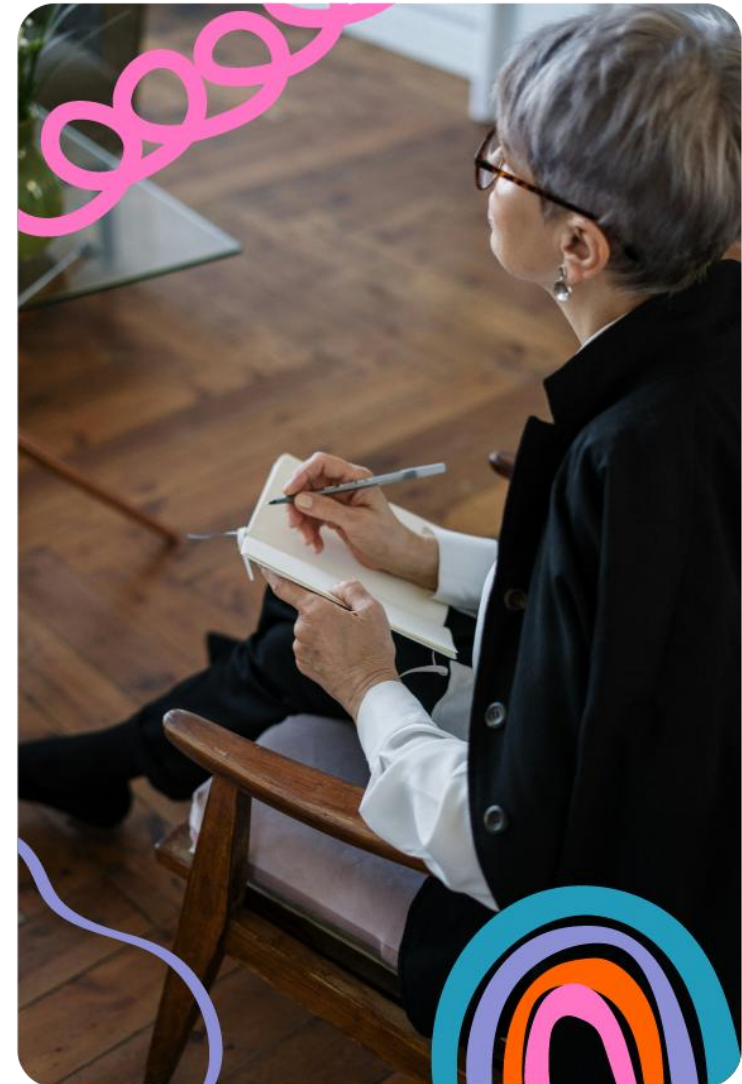
1.3 „Bis vor Kurzem habe ich den Themen rund um sexuelle Vielfalt nicht viel Aufmerksamkeit geschenkt. Doch als ich mich damit auseinandergesetzt habe, wurde mir klar, wie wichtig sie für unsere Arbeit sind. Warum organisieren wir nicht Schulungen für Lehrkräfte und Verwaltungsmitarbeitende?“

1.4 „Wie ihr wisst, hat sich eine Schülerin als transgender geoutet und die Schule um mehr Unterstützung gebeten. Ich finde, ihre Bitte ist absolut berechtigt: Wir müssen allen Schüler\*innen ein sicheres, einladendes und respektvolles Umfeld bieten, in dem ihre Identität anerkannt wird. Wie können wir Gleichberechtigung an unserer Schule sicherstellen? Welche Veränderungen sind nötig?“

1.5 „Die psychische Gesundheit unserer Lernenden ist sehr wichtig. Können wir direkt einen psychologischen Unterstützungsdienst anbieten, oder falls das nicht möglich ist, unsere Lernenden an eine externe Stelle verweisen? Sind wir sicher, dass die zuständige Psychologin oder der zuständige Psychologe auch queere Lernende angemessen unterstützen kann?“

1.6 „Eine Person hat sich darüber beschwert, dass unsere Schule queere Menschen unterstützt, und gesagt, dass diese Schulrichtlinien im Widerspruch zu seiner\*ihrer Kultur und religiösen Überzeugungen stehen. Meiner Meinung nach ist es wichtig, unseren interkulturellen Ansatz weiterzuentwickeln, um eine positive Beziehung zwischen Menschen mit unterschiedlichen Identitäten zu ermöglichen. Wir könnten auch einige Organisationen kontaktieren, die diese Themen auf eine intersektionale Weise angehen – was denkt ihr darüber?“

1.7 „Eine Lernende hat mir erzählt, dass sie beleidigt wurde, weil sie lesbisch ist, und dass sie das Gefühl hat, dass unsere Institution nichts tun würde, um sie zu unterstützen. Ich halte das für ein sehr ernstes Problem: Wir müssen klar Stellung beziehen für die Sicherheit, das Wohlbefinden und die Inklusion aller unserer Lernenden. Es ist an der Zeit, explizitere Richtlinien zu entwickeln und den Lernenden klare Anleitungen gegen Diskriminierung sowie zum Melden unangemessenen Verhaltens bereitzustellen. Oder nicht?“





1.8 „Eine LGBTQIA+-Organisation in unserer Stadt schlägt eine sehr interessante Initiative vor. Meiner Meinung nach sollten wir ihr Angebot annehmen. Es könnte eine großartige Gelegenheit sein, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und neue inklusive Richtlinien zu entwickeln!“

1.9 „Liebe Kolleg\*innen, ich habe das Bedürfnis, euch mitzuteilen, dass ich schwul bin. Ich sage euch das, um an unserem Arbeitsplatz entspannter leben zu können, aber auch, weil ich denke, dass unsere Lernenden wissen sollten, dass queere Menschen in unserer Institution willkommen sind. Und ich hoffe, dass wir inklusive Richtlinien entwickeln, die es anderen queeren Lehrkräften sowie Lehrkräften aus ethnischen oder kulturellen Minderheiten ermöglichen, hier ohne zusätzlichen Druck zu arbeiten.“

1.10 „Wir haben die Richtlinien zur Inklusion in unserer Institution vor fünf Jahren verfasst. Meiner Meinung nach ist es an der Zeit, sie zu überarbeiten – unter Einbeziehung der Lernenden. Wir sollten unsere Praktiken kontinuierlich verbessern und ein Vorbild für unsere Gemeinschaft bleiben!“

## 2. ...WAS, WENN JEMAND SKEPTISCH IST?

Nicht immer funktioniert alles sofort perfekt – das wissen wir! Auch in eurer Bildungseinrichtung gibt es vielleicht Menschen, die Vielfalt, den Kampf gegen Diskriminierung und einen intersektionalen Ansatz skeptisch oder ablehnend gegenüberstehen. Oft liegt das daran, dass sie weit verbreitete Missverständnisse und Fehlinformationen teilen und weiterverbreiten.

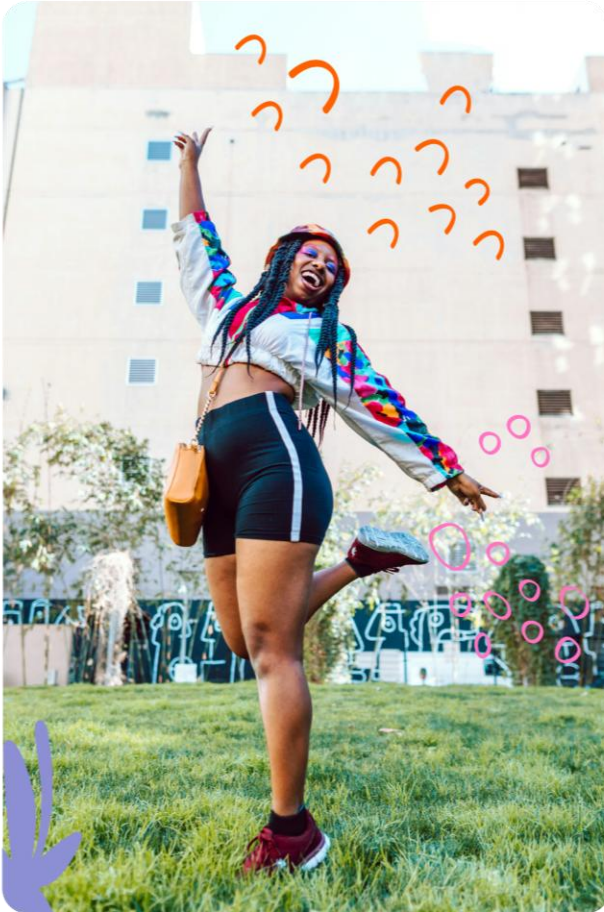
Wie kann man auf solche skeptischen oder feindseligen Äußerungen reagieren und gleichzeitig die Bedeutung einer inklusiveren Lern- und Arbeitsumgebung betonen?

Wir haben die häufigsten Einwände gesammelt und bieten euch nun einige Antworten, um ihnen effektiv und selbstbewusst entgegenzutreten!

*2.1 „Ich finde nicht, dass Schulen sich mit diesen Themen befassen sollten – unsere Aufgabe ist es, unsere Fächer zu unterrichten!“*

Diskriminierung zu thematisieren, ist ein wesentlicher Teil unserer Arbeit. Ein positives sozial-emotionales Umfeld ist die Grundlage für erfolgreiches Lernen: Unsere Lernenden können nur dann richtig lernen, wenn sie sich sicher und wohlfühlen.





*2.2 „Ihr wollt eure ideologischen Positionen durchsetzen, aber unsere Aufgabe ist es, zu unterrichten, nicht Politik zu machen!“*

Es tut mir leid, dass du es so empfindest. Mein Ziel ist es einfach, ein inklusives Bildungsumfeld für alle zu schaffen. Ich bin überzeugt, dass das Wohlbefinden und der Respekt gegenüber unseren Lernenden ein grundlegender Wert für jede Bildungseinrichtung ist. Welchen Nutzen hätte es, wenn sich einige unserer Lernenden ausgegrenzt fühlen?

*2.3 „Ich finde es falsch, spezielle Maßnahmen für bestimmte Personen oder Situationen zu ergreifen ... Warum sollten wir uns auf einige konzentrieren und nicht auf alle gleichermaßen?“*

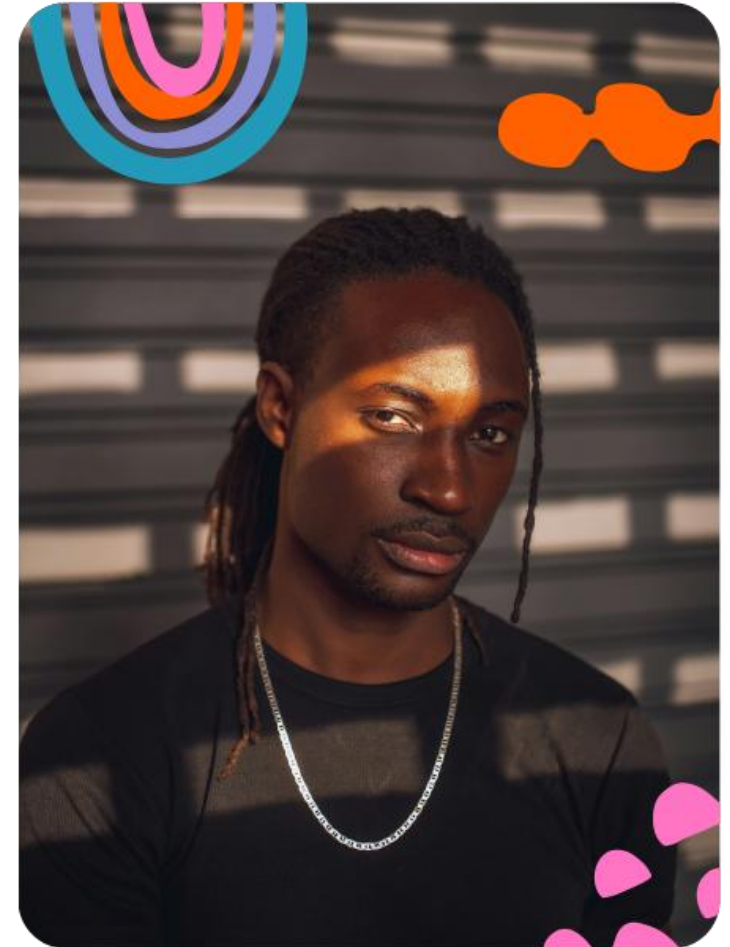
Ich stimme zu, dass unser Ziel sein sollte, ein inklusives Umfeld für alle zu schaffen. Aber wir müssen auch anerkennen, dass unsere Gesellschaft Unterschiede und Diskriminierung erzeugt – Gleichberechtigung und Fairness entstehen nicht von selbst. Deshalb sollten wir proaktiv handeln: Wenn wir diejenigen stärker einbeziehen, die marginalisiert werden, Mobbing bekämpfen und ein inklusives Klima schaffen, profitieren letztlich alle davon!

*2.4 „Niemand hat sich an unserer Schule jemals als queer geoutet – ihr wollt ein Problem lösen, das es hier gar nicht gibt!“*

Wir können nicht davon ausgehen, dass alle, die sich nicht als queer outen, automatisch cisgender und heterosexuell sind. Im Gegenteil – die Tatsache, dass sich niemand geoutet hat, könnte ein Zeichen dafür sein, dass es in unserer Schule schwierig ist, die eigene sexuelle Identität offen und selbstbewusst auszudrücken.

*2.5 „Unser Kollege ist offen bisexuell und sagt, er habe in unserer Einrichtung nie Diskriminierung erlebt – wir brauchen also keine Maßnahmen gegen ein Problem, das es hier glücklicherweise nicht gibt!“*

Meiner Meinung nach können wir aus der Erfahrung einer einzelnen Person keine allgemeinen Schlussfolgerungen ziehen. Es mag stimmen, dass es in unserer Institution bisher keine Diskriminierung gegeben hat, aber ich halte einen proaktiven Ansatz für wichtig: Es ist besser, Diskriminierung vorzubeugen und Inklusion zu fördern, anstatt erst zu handeln, wenn Probleme bereits aufgetreten sind.





*2.6 „Wenn wir anfangen, Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung sowie Geschlechtsidentität und -ausdruck umzusetzen, dann müssten wir das auch gegen Ableismus oder Rassismus tun! Was für ein Chaos!“*

Genau das ist meiner Meinung nach der richtige Ansatz: Wir müssen uns gegen jede Form von ungerechter Diskriminierung einsetzen, nicht nur gegen einzelne Formen davon. Ein intersektionaler Ansatz hilft uns, Diskriminierung in all ihren Facetten und Zusammenhängen umfassender und tiefergehend anzugehen. Zudem fördert die Thematisierung aller Diskriminierungsformen Empathie und Solidarität unter den Lernenden.

*2.7 „Ich habe nichts gegen Maßnahmen zur Inklusion von LGBTQIA+-Personen, aber sie könnten Ressourcen und Aufmerksamkeit von anderen, aus meiner Sicht häufigeren Formen der Diskriminierung wie Sexismus oder Klassismus abziehen.“*

Der Kampf gegen verschiedene Formen der Diskriminierung ist kein Wettbewerb – ganz im Gegenteil! Unterschiedliche Maßnahmen zur Inklusion verstärken sich gegenseitig, weil sie ein Umfeld schaffen, in dem Diskriminierung insgesamt nicht akzeptiert wird. Außerdem hilft uns ein intersektionaler Ansatz, Formen der Marginalisierung zu erkennen und zu bekämpfen, die aus verschiedenen Vorurteilen und Formen von Hass entstehen.

*2.8 „An unserer Schule gibt es Menschen mit sehr unterschiedlichen kulturellen und religiösen Hintergründen. Viele haben konservative Ansichten und könnten sich unwohl fühlen, wenn diese Themen angesprochen werden.“*

Wir verlangen von niemandem, seine Überzeugungen zu ändern – wir fordern nur, dass die Identität anderer Menschen respektiert wird. Falls es Beschwerden gibt, müssen wir erklären, dass unsere Schule für alle Formen von Vielfalt offen ist: In einem Umfeld, das alle respektiert, wird auch jeder respektiert – einschließlich derjenigen, die ihre Bedenken äußern.



## 1. AUF DER SUCHE NACH RESSOURCEN!

Wusstest du, dass es nationale Gesetze und Richtlinien gibt, die dir dabei helfen können, Respekt für Vielfalt zu fördern, Diskriminierung zu bekämpfen und einen intersektionalen Ansatz in deiner Schule zu entwickeln?

Hier sind einige wichtige Werkzeuge und Tipps!

In Deutschland gibt es viele Gesetze gegen Diskriminierung.



**Grundgesetz, GG:** Das deutsche Grundgesetz schützt die Gleichheit aller Menschen und garantiert grundlegende Rechte wie den Schutz der Menschenwürde, Gleichheit vor dem Gesetz und gleiche Rechte in allen Lebensbereichen. Besonders Artikel 3 ist entscheidend, da er Diskriminierung in Deutschland verfassungsrechtlich verbietet.

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):** Das AGG ist ein zentrales Antidiskriminierungsgesetz, das Benachteiligung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung verbietet. Es gilt für Arbeitsverhältnisse, Bildung sowie den Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Durch die Festlegung rechtlicher Standards gegen Diskriminierung bildet das AGG die Grundlage für Diversitätsstrategien in Organisationen, Institutionen und Unternehmen und erleichtert marginalisierten Gruppen die Durchsetzung ihrer Rechte.

**Charta der Vielfalt:** Die Charta der Vielfalt ist eine freiwillige Initiative für Unternehmen und Institutionen in Deutschland, um sich zu einer inklusiven Arbeitskultur zu bekennen. Unterzeichner verpflichten sich, ein respektvolles Umfeld zu schaffen, in dem individuelle Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion, körperliche Fähigkeiten und Alter wertgeschätzt werden. Die Charta der Vielfalt ist inzwischen eine weit verbreitete Bewegung, die von tausenden Organisationen unterstützt wird und durch Best Practices und gemeinsame Ressourcen strukturelle Veränderungen fördert.

**Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus:** Der „Nationale Aktionsplan gegen Rassismus“ (NAP) legt strategische Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und damit verbundenen Formen der Intoleranz fest. Er fördert strukturelle Maßnahmen in verschiedenen Bereichen wie Strafverfolgung, Bildung, Beschäftigung und Wohnen.

**Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und Nationaler Aktionsplan zur Inklusion:** Deutschland hat sich mit dem BGG und weiteren Maßnahmen wie dem Nationalen Aktionsplan zur Inklusion zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet. Dieser Plan umfasst Bereiche wie Beschäftigung, Bildung und Barrierefreiheit im öffentlichen Raum.

**Personenstandsgesetz (PStG), § 22 Abs. 3:** Seit 2018 ermöglicht das Personenstandsgesetz die Eintragung eines dritten Geschlechts mit der Bezeichnung „divers“ für Personen, die weder männlich noch weiblich sind. Diese Änderung basiert auf einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, 1 BvR 2019/16, 2017), das das Recht auf geschlechtliche Identität als verfassungsrechtlich geschützt anerkannt hat. Für die Eintragung ist ein ärztliches Attest über eine Variante der Geschlechtsentwicklung erforderlich. Der „Aktionsplan für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ zielt darauf ab, Diskriminierung von LGBTQ+-Personen zu beseitigen und Diversität in Arbeitsplätzen und öffentlichen Institutionen zu fördern. Die kürzliche Reform des „Transsexuellengesetzes“ sowie das geplante Selbstbestimmungsgesetz sollen den rechtlichen Prozess zur Änderung von Geschlechtseinträgen und Namen vereinfachen und die Inklusion sowie Sichtbarkeit von trans\* Personen stärken.