

# All genders welcome!

Lernorte und Bildungsangebote  
sensibel für geschlechtliche  
Vielfalt gestalten

Eine Handreichung für  
Weiterbildungseinrichtungen



Willi-Eichler-  
Akademie e.V.



LANDESKOORDINATION  
GESCHLECHTLICHE  
VIELFALT TRANS  
NRW

Die Landeskoordination Trans\* ist eine Kooperation von:

NETZWERK  
GESCHLECHTLICHE  
VIELFALT TRANS  
NRW

QUEERES  
NETZWERK  
NRW



Ministerium für  
Kultur und Wissenschaft  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Impressum

Diese Broschüre kannst du nachbestellen unter  
<https://lilabunt.de/bestellung-handreichung>

### HERAUSGEBER\*INNEN

#### **Willi-Eichler-Akademie e.V.**

Kleiner Griechenmarkt 40, 50676 Köln  
[www.we-akademie.de](http://www.we-akademie.de)

#### **#lila\_bunt Feministische Bildung, Praxis & Utopie e.V.**

Prälat-Franken-Str. 22, 53909 Zülpich-Lövenich  
[www.lilabunt.de](http://www.lilabunt.de)

#### **Landeskoordination Trans\* NRW**

Lindenstraße 20, 50674 Köln  
[www.lako-trans.nrw](http://www.lako-trans.nrw)

#### **Forum Eltern und Schule**

Huckarder Str. 12, 44147 Dortmund  
[www.weiterbildung-fuer-schulen.de](http://www.weiterbildung-fuer-schulen.de)

#### **kubiq – Raum für queere Bildung**

[www.kubiq-bildung.de](http://www.kubiq-bildung.de)

### AUTOR\*INNEN

kubiq – Raum für queere Bildung  
Sonja Debicki

### ILLUSTRATION UND LAYOUT

Louie Läuger, [@tenderrebellions](https://twitter.com/tenderrebellions)  
[www.tenderrebellions.com](http://www.tenderrebellions.com)

### LEKTORAT

kubiq – Raum für queere Bildung

1. Auflage, Dezember 2024

Gefördert durch:

Ministerium für  
Kultur und Wissenschaft  
des Landes Nordrhein-Westfalen



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Glossar</b>	<b>8</b>
<b>1. Bedarfe von tinaq* Personen in Weiterbildungseinrichtungen sowie Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von Mitarbeiter*innen in Weiterbildungseinrichtungen</b>	<b>12</b>
<b>2. Erfahrungsberichte aus der Praxis</b>	<b>22</b>
<b>3. Für tinaq* Beschäftigte</b>	<b>31</b>
<b>4. Werkzeugkasten für die eigene Praxis</b>	<b>34</b>
4.1 Bewerbung und Ausschreibung - Wie kommen tinaq* Personen in unsere Einrichtung?	34
4.2 „Hier geht’s zur Anmeldung“ – Organisatorisches rund ums Seminar	42
4.3 Geschlechterinklusive Sprache und Pronomen – Wie geht das noch gleich?	49
4.4 Hausführung – Willkommen im Haus und Raum	54
4.5 Aktive Verantwortung für den Raum übernehmen	62
4.6 Umgang mit diskriminierendem Verhalten	68
4.7 „Herzlich willkommen im Seminar – schön, dass ihr alle da seid“	73
4.8 Tschüss und bis bald	79
<b>5. Anlaufstellen und Beratungsangebote</b>	<b>83</b>
<b>6. Moderationskarte für eigene Notizen</b>	<b>84</b>
<b>Anhang: Plakat „All genders welcome“</b>	

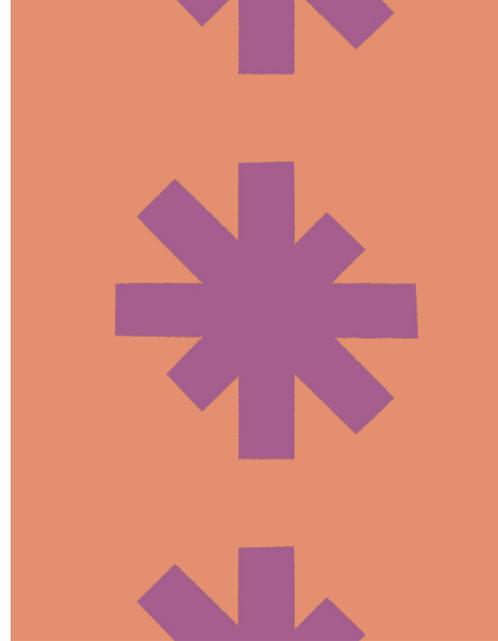
# Einleitung

**„Liebe\*r ....“? - Was schreibe ich in die Einladungsmail und was braucht es für die Anmeldung? Und wie ist das eigentlich mit den Toiletten? Wie kann ich trans\* und inter\* Menschen mit meinen Angeboten ansprechen und Räume so gestalten, dass alle Menschen aller Geschlechter sich darin wohl fühlen?**

**In deinem Seminar hat sich eine nicht-binäre Person angemeldet und du fragst dich, wie du sie richtig ansprichst? Und was du tun kannst, damit sich die Person in eurer Einrichtung willkommen fühlt? Ihr wollt als Weiterbildungseinrichtung eure Zielgruppe erweitern, aber wisst nicht wie?**

Sei es im Rahmen einer eintägigen Fortbildung oder bei einem Bildungsurlaub – in Weiterbildungseinrichtungen begegnen wir (wie immer, wenn Menschen sich begegnen) auch dem Thema Geschlecht und geschlechtlicher Vielfalt. Und während Geschlechterstereotypen, alte Formulare und zweigeschlechtlich organisierte Toiletten suggerieren, es gäbe nur zwei Geschlechter, die biologisch festgelegt wären, ist die Realität deutlich vielfältiger: Es gibt mehr als zwei Geschlechter. Menschen haben ein anderes Geschlecht als das, welches ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde und Geschlecht ist auch im Hinblick auf Körperlichkeiten nicht nur binär. Deshalb stehen auch Weiterbildungseinrichtungen vor der Aufgabe, Bedarfe von Menschen einzubeziehen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen oder zugeschrieben wurde, so wie bei trans\*, inter\*, nicht-binären, agender oder (gender)questioning Personen (mehr zu den Begriffen findest du im Glossar). Weiterbildungseinrichtungen wollen sich öffnen, doch sie stoßen oft auf Herausforderungen. Gerade in Lern- und Bildungsräumen gilt es eine Lernatmosphäre zu gestalten, in der sich alle willkommen und gesehen fühlen. Doch trans\*, inter\*, nicht-binäre, agender und (gender)questioning (kurz: tinaq\*) Personen erleben häufig, dass sie in der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung von Angeboten nicht mitgedacht werden und erfahren Diskriminierung. Dabei spielen neben der pädagogischen Praxis auch die Infrastruktur und Hausorganisation

eine Rolle, die häufig nicht auf die Bedarfe von tinaq\* Personen eingestellt sind. Dies kann dazu führen, dass tinaq\* Menschen sich in Weiterbildungsangeboten nicht wohlfühlen – oder diese gar nicht wahrnehmen, da die Ausschreibung sie nicht anspricht und/oder sie Diskriminierung befürchten. Daher laden wir dich ein, deine Bildungsangebote und -räume so zu verändern, dass sich alle darin wohlfühlen.



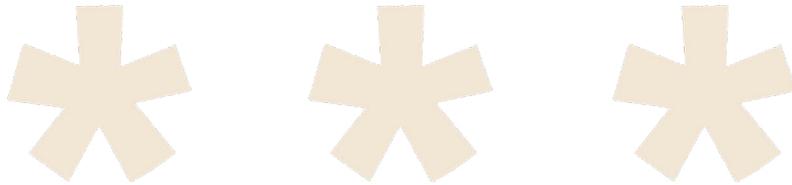
## Was erwartet dich in dieser Handreichung?

Diese Handreichung unterstützt Weiterbildungseinrichtungen bei der Auseinandersetzung mit dem Thema geschlechtliche Vielfalt und Selbstbestimmung. Sie schafft direkte Anknüpfungspunkte für die Arbeit in Weiterbildungseinrichtungen und möchte durch konkrete Handlungsmöglichkeiten (in der Umsetzung) stärken. Um dies bestmöglich zu tun, wird zunächst sichtbar gemacht, welche Bedarfe tinaq\* Personen an Bildungsangeboten haben (können). Hierfür wurden Interviews mit acht tinaq\* Personen und vier Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt und analysiert (Kapitel 1, Sonja Debicki). Die Erfahrungsberichte aus verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen (Kapitel 2) geben spannende Einblicke in die Praxis von Weiterbildungshäusern und Trägern, die sich auf den Weg hin zu einem geschlechterinkluseren Angebot gemacht haben. Sie schildern Erfolge und Herausforderungen, die zum Nachdenken und Übertragen auf die eigene Praxis einladen. Anhand der konkreten Bedarfe und Erfahrungsberichte haben wir erste Werkzeuge entwickelt, die dabei helfen, tinaq\* sensiblere Bildungsräume zu schaffen. Dieser Werkzeugkasten soll Weiterbildungseinrichtungen dabei unterstützen, es tinaq\* Personen zu ermöglichen, Weiterbildungseinrichtungen als Lernorte wahrzunehmen und sich dort wohlfühlen. Wir sind überzeugt davon, dass nicht nur tinaq\* Personen, sondern alle Menschen, von dem Werkzeugkasten profitieren können. Sei es, um zum ersten Mal mit dem Thema in Berührung zu kommen, weniger in Normen gepresst zu werden oder um sich freier auszuprobieren.

Dieser Werkzeugkasten ist nicht als vollständige Checkliste oder einzige Handlungsmöglichkeit zu lesen, sondern ist vielmehr ein Beginn, um Veränderungen im eigenen Handeln und innerhalb der eigenen Einrichtung anzustoßen (Kapitel 4).

Die Geschlechtsidentität ist allerdings nur ein Aspekt, der Menschen die Teilhabe an einem Bildungsangebot erschweren kann. Identitäten sind komplex und müssen

intersektional betrachtet werden. Das bedeutet, auch die Bedarfe von Menschen, die mehrfach diskriminiert werden, einzubeziehen. Teilweise wird dies explizit benannt, wie beispielsweise in den Erfahrungsberichten (Kapitel 2), mit der Thematisierung von Intersektionalität (siehe Glossar) und im Werkzeugkasten (Kapitel 4). Die Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung ist jedoch nicht vollständig und lässt sich noch erweitern. Die Hinweise auf verschiedene Beratungsstellen (Kapitel 5) versuchen dies etwas aufzufangen und verweisen auf weitere Anlaufstellen.



## **Du hast Angst, etwas falsch zu machen? Oder weißt nicht, wo du anfangen sollst?**

Du bist hier genau richtig und wir freuen uns, dass du und ihr als Einrichtungen diese Handreichung in der Hand habt und euch auf den Weg machen möchtet. Dass ihr euch mit geschlechtlicher Vielfalt und der tinaq\* inklusiven Gestaltung eurer Arbeit beschäftigen möchtet, ist ein wichtiger erster Schritt.

### **Diese Ressourcen könnt ihr zur Einführung in das Themenfeld geschlechtliche Vielfalt nutzen:**



**#BIT Basics Inter\* und Trans\*- Digitaler Selbstlernkurs (FUMA NRW):**  
<https://is.gd/1ZQjpY>



**Trans\* Ganz Einfach – Broschüre (BVT\*):**  
<https://is.gd/NDLRAs>



**inter\* für Pädagog\*innen – Webseite (inter\* NRW):**  
<https://is.gd/XfVAP8>

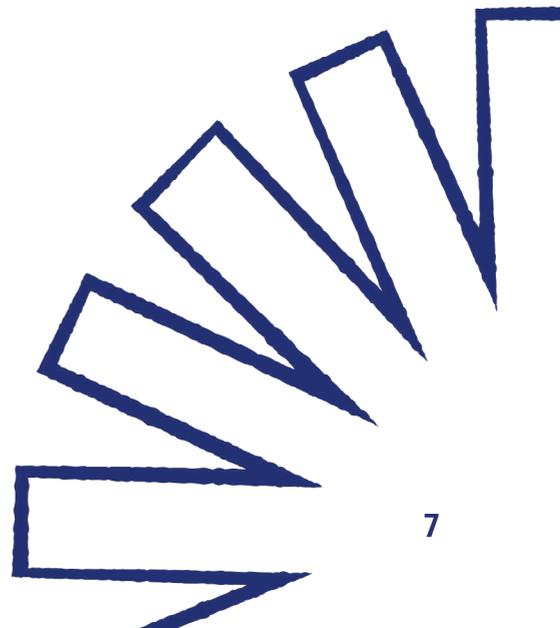
Du kannst diese Handreichung entweder von vorne nach hinten durchlesen, oder auch direkt zu den Abschnitten springen, die dich thematisch interessieren. Einzelne Verweise zu weiteren Quellen geben dir die Möglichkeit, dein Wissen zu vertiefen. Mit dem Plakat „All genders welcome“, welches der Handreichung beigelegt ist, könnt ihr innerhalb eurer Einrichtung ein Signal für tinaq\* Inklusivität setzen und euch als Ansprechpersonen anbieten. Mehr Platz für deine eigenen Reflexionen und Tipps findest du am Ende jedes Kapitels und am Ende der Handreichung in Kapitel 6. Hier kannst du das festhalten, was dir wichtig ist oder du ausprobieren möchtest.

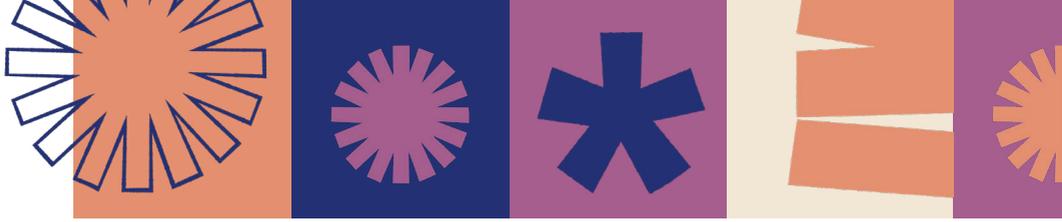
Am Ende in Kapitel 5 findest du eine Zusammenstellung weiterer Verweise zu Beratungsstellen und Angeboten.

## **Unvollständig und im eigenen Lernprozess? Wir auch!**

Die Handreichung ist im Rahmen einer Fortbildungsreihe entstanden und Teil eines Prozesses. Sie hat nicht den Anspruch vollständig zu sein, sondern ist eher ein Streifzug durch die Praxis von Weiterbildungseinrichtungen. Dennoch erhoffen wir uns, durch sie Anregungen zu schaffen, um miteinander, innerhalb der Einrichtungen, in Teamsitzungen, bei Bewerbungsgesprächen, im Seminar oder im Reflexionsgespräch ins Gespräch zu kommen. Auf geht's!

Noch kurz vorab: In dieser Handreichung nutzen wir geschlechterinklusive Sprache, um alle Menschen anzusprechen und in ihrem Geschlecht anzuerkennen. Dafür benutzen wir unter anderem das Gender-Sternchen \*. Ab Seite 49 gibts noch mehr praktische Tipps rund um geschlechterinklusive Sprache. Außerdem findest du im folgenden Kapitel ein kleines Glossar, das auf Begriffe eingeht, die wir in der Handreichung immer wieder benutzen.





## **tinaq\***

ist eine Abkürzung für trans\*, inter\*, nicht-binär, agender und (gender)questioning.

## **trans\***

Trans\* Menschen sind Menschen, die nicht – oder nicht immer – das Geschlecht sind, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Trans\* Menschen können binär (Mann oder Frau) oder auch nicht-binär sein. Das Gegenteil von trans\* ist cis.

(Quelle: angelehnt an Queer Lexikon - Glossar)

## **inter\***

Inter\* oder intergeschlechtliche Menschen haben angeborene körperliche Geschlechtsmerkmale, die von der Medizin nicht als typisch männlich oder weiblich eingeordnet werden. Dies kann zum Beispiel die Chromosomen, die Geschlechtsorgane und/oder die Hormonproduktion betreffen. An vielen inter\* Kindern werden bis heute Operationen durchgeführt und die Genitalien einem der beiden medizinischen Normen entsprechender Geschlechter (meist dem weiblichen) angeglichen. Diese Eingriffe sind für die Gesundheit nicht notwendig und bringen teilweise erhebliche gesundheitliche Einschränkungen sowie psychische Probleme. Das Gegenteil von inter\* ist endogeschlechtlich. Mehr Informationen findest du auf der Webseite der Landeskoordination Inter\* NRW: <http://lako-inter.nrw/>.

## **binär, nicht-binär**

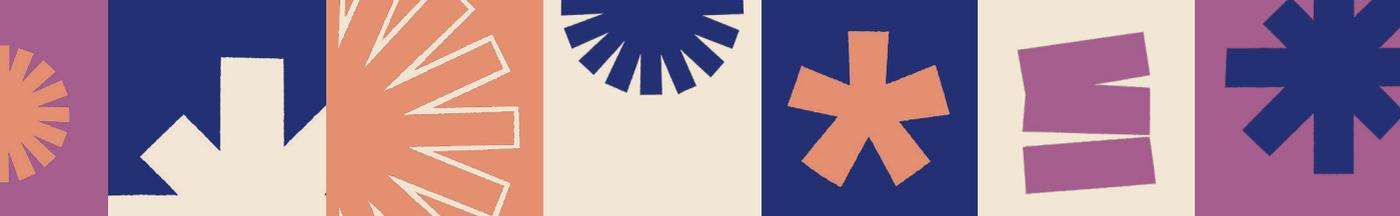
Binär bedeutet „zwei“ und beschreibt in einem binären Geschlechtersystem Frau oder Mann. Nicht-binär beschreibt Geschlechtsidentitäten, die nicht (nur) männlich oder weiblich sind. Es gibt viele nicht-binäre Geschlechtsidentitäten. Manche nicht-binären Menschen haben mehrere, sich ändernde Geschlechter (z.B. genderfluid) oder kein Geschlecht (z. B. agender). Manche verorten sich zwischen „männlich“ und „weiblich“ oder außerhalb von diesen.

(Quelle: Queere Bildung - wort:schatz)

## **agender**

Agender sind Menschen, die kein Geschlecht haben, sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen oder mit dem Konzept von Geschlecht nichts anfangen können. Manche agender Personen nutzen auch das Label trans\* oder nicht-binär.

(Quelle: Queer Lexikon - Glossar)



## questioning

Questioning (engl.) bedeutet fragend oder zweifelnd. Menschen benutzen diesen Begriff, wenn sie auf der Suche sind oder (noch) kein passendes Label für sich gefunden haben. Sie sind fester Teil der queeren Community.

(Quelle: Queer Lexikon – Glossar// Queere Bildung - wort:schatz)

## Awareness

Awareness bedeutet „das Bewusstsein“ bzw. „to be aware“ bedeutet „sich bewusst sein“ und ist ein bewusster Versuch, Diskriminierung zu erkennen und sensibel für Hierarchien innerhalb einer Gruppe oder bei Veranstaltungen zu sein. Unterstützt werden Menschen, die Verletzungen erleben. Gleichzeitig soll ein Raum erschaffen werden, in dem alle Verantwortung übernehmen und Grenzen so wahren, dass sich alle sicher fühlen.

(Quelle: Queeres Netzwerk NRW - Awareness-Leitfaden)

## Community

Community ist ein englischsprachiger Begriff, der in der deutschen Sprache „Gemeinschaft“ bedeutet. Trans\*- und Inter\*-Community beschreibt eine Verbundenheit durch ähnliche Erfahrungen. Dabei gibt es nicht die eine Trans\*-Community und die eine Inter\*-Community, da tinaq\* Menschen sehr unterschiedlich sind. Für einige Menschen ist beispielsweise eine Community von trans\* BI\_PoC ein viel relevanterer Bezugspunkt als die Verbindung mit allen anderen trans\* Menschen.

## Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken von gesellschaftlichen Machtstrukturen, Diskriminierungen und Ungleichheiten, wie beispielsweise hinsichtlich Geschlecht, Sexualität, Herkunft, sozialer Status, Religion, Alter, Behinderung, u.v.m. Diskriminierungsdimensionen sind miteinander verwoben und führen zu spezifischen Diskriminierungsformen.

(Quelle: Queer Lexikon – Glossar// Queere Bildung - wort:schatz)

## Misgendern

Misgendern bedeutet, eine Person einem falschen Geschlecht zuzuordnen, beispielsweise durch die Verwendung des falschen Pronomens (wie „ihr“) oder der falschen vergeschlechtlichten Bezeichnung (wie „Frau“). Dies kann sehr verletzend sein, auch wenn es unabsichtlich passiert.

## Deadname

Viele tinaq\* Personen geben sich einen neuen Namen. Manche bezeichnen den alten, abgelegten Namen als „Deadname“. Die Verwendung dieses Deadnames kann für die betreffende tinaq\* Person sehr aufwühlend und schmerzhaft sein, da dies der Person die geschlechtliche Selbstbestimmung und ihr Geschlecht aberkennt. Deshalb sollte dies deshalb niemals ohne Einwilligung der Person getan werden.

## BI\_PoC

ist eine Abkürzung für „Black Indigenous and People of Color“ und ist gleichbedeutet im Deutschen mit Schwarze, Indigene und nicht-weiße Personen. BI\_PoC ist eine politische Selbstbezeichnung, über die sich alle Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, verbinden.

(Quelle: angelehnt an Queere Bildung - wort:schatz)

## FLINTA\* / FINTA\*

Dies sind Abkürzungen, die oft genutzt werden, um ausdrücken, wer in bestimmten Räumen oder bei einer Veranstaltung willkommen ist. Die Abkürzungen gibt es in verschiedenen Varianten.

FINTA\* steht für Frauen (cis und trans\*), inter\* Menschen, nicht-binäre Menschen, trans\* Menschen und agender Menschen.

FLINTA\* steht für Frauen (cis und trans\*), Lesben, inter\* Menschen, nicht-binäre Menschen, trans\* Menschen und agender Menschen.

Problematisiert und kritisiert werden diese Abkürzungen, wenn diese gleichbedeutend mit „Frauen“ oder „alle Menschen, die ich als Frauen lese“ verwendet werden, da dies Personen fälschlicherweise aus- und einschließt.

## Gender-Sternchen \*

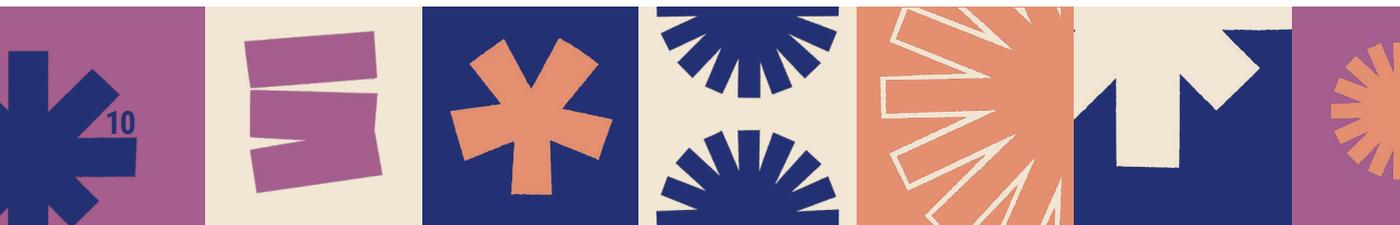
Das \* (gesprochen Gender-Sternchen) ist eine Form von geschlechterinklusive Sprache und dient als Platzhalter für alle Geschlechter neben männlich und weiblich (Beispiel: „Teilnehmer\*innen“). Ausgesprochen wird dies mit einer kurzen Pause im Wort.

In dieser Handreichung nutzen wir das Gender-Sternchen, um die Vielzahl von geschlechtlichen Identitäten sichtbar zu machen und Menschen aller Geschlechter einzubeziehen.

## Geschlechterinklusive

Geschlechterinklusive bedeutet zum einen Menschen aller Geschlechter mit einzubeziehen und damit auch die Vielfalt der Geschlechter anzuerkennen und mitzudenken. Zum anderen wird Teilhabe und Zugehörigkeit für alle Menschen aller Geschlechter ermöglicht. Geschlechterinklusive schließt tinaq\* Inklusivität mit ein.

(Quelle: angelehnt an Queere Bildung - wort:schatz)



## Geschlechtseintrag

Der Geschlechtseintrag ist Teil des Personenstands. Dieser ist ein juristischer Begriff, der Informationen über den behördlichen (Akten-)Stand einer Person beschreibt.

Mit einer Personenstandsänderung geht häufig die Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens einher. In Deutschland gibt es vier Geschlechtseinträge: weiblich, männlich, divers und kein Geschlechtseintrag (leerer Eintrag).

Das Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) gibt tinaq\* Personen seit November 2024 die Möglichkeit, ihren Geschlechtseintrag ihrem tatsächlichen Geschlecht entsprechend anzupassen, wenn dieses von dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht abweicht. Im Gegensatz zu den durch das SBGG abgelösten Regelungen im TSG („Transsexuellengesetz“) und im Personenstandsgesetz sind für die Personenstandsänderung keine psychologischen Gutachten und keine medizinischen Atteste mehr erforderlich.

Auf der Seite <https://sbgg.info/> findet ihr einen Überblick und wichtige Informationen zum Selbstbestimmungsgesetz.

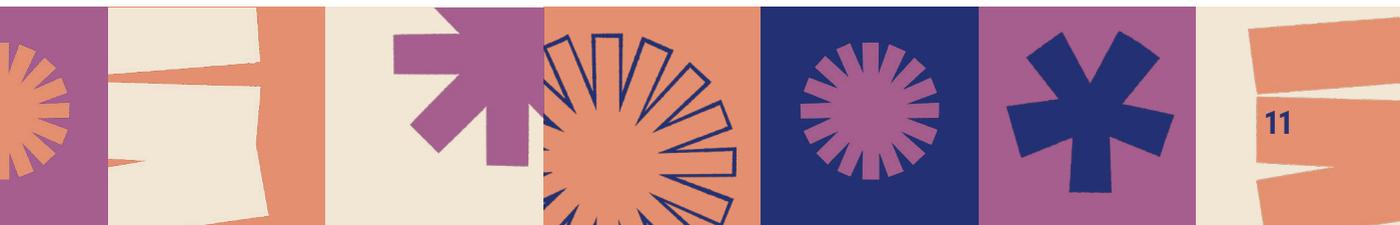
## Genders

Genders mit „s“ wird im grammatikalischen Plural in der englischen und in der deutschen Sprache genutzt, um Geschlechter in ihrer Vielfalt sichtbar zu machen.

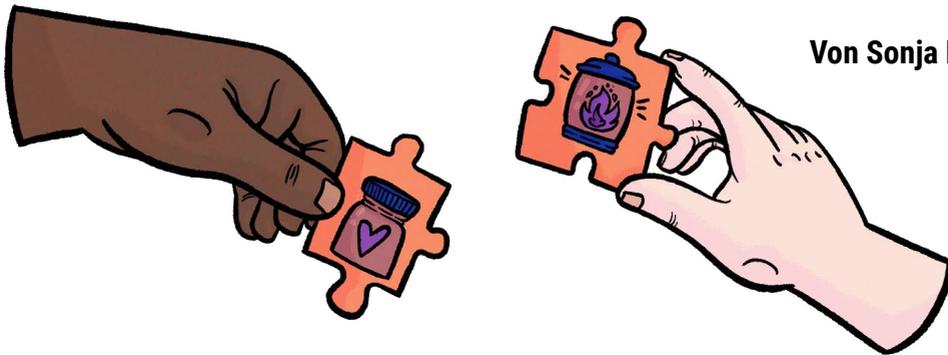
## weiß'

Mit *weiß* ist die politische Kategorie gemeint, die die Positionierung und soziale Zuschreibung als *weiß* in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft aufzeigt. Die Bezeichnung *weiß* dient also dazu, diese in der Regel unmarkiert bleibende Positionierung *weißer* Menschen sichtbar zu machen. Erst dadurch lassen sich bestehende Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen beschreiben, analysieren, reflektieren und verändern, ohne dass Positionierungen als natürliche Eigenschaften von Menschen erscheinen. Um diese Zusammenhänge deutlich zu machen, wird hier *weiß* stets kursiv gesetzt.

(Quelle: angelehnt an IDA NRW - Glossar)



# 1. Bedarfe von tinaq\* Personen in Weiterbildungseinrichtungen sowie Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von Mitarbeiter\*innen in Weiterbildungseinrichtungen



Von Sonja Debicki



*„Um geschlechtliche, sexuelle und romantische Vielfalt in die Praxis politischer Bildung zu integrieren und die Repräsentation von marginalisierten Gruppen sicherzustellen, sind Ansätze auf mehreren Ebenen möglich und notwendig.“ (Garbers et al. 2023: 28)*

Im Rahmen des Projektes „Bildungsräume inklusiver gestalten. Weiterbildung für geschlechtliche Vielfalt und Selbstbestimmung“ wurde eine Bedarfsanalyse durchgeführt, um einerseits die real existierenden Bedarfe von tinaq\* Personen an Weiterbildungseinrichtungen und andererseits die in der Praxis bestehenden Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe der Weiterbildungseinrichtungen selbst zu erheben.

Die Bedarfsanalyse wurde durch eine wissenschaftliche, qualitative Forschung mithilfe leitfadengestützter Interviews umgesetzt. Dafür wurden sowohl acht tinaq\* Personen (darunter vier nicht-binäre Personen, eine trans\*weibliche Person, eine inter\* Person, eine agender Person und eine queere Person) als auch fünf Mitarbeiter\*innen aus Weiterbildungseinrichtungen (zwei pädagogische Referentinnen, eine Diplompädagogin, eine Projektkoordinatorin und eine Institutsleiterin) befragt, um beide Perspektiven – die der tinaq\* Personen und die der Institutionen – zu beleuchten. Alle Namen wurden im Anschluss anonymisiert.

## Bedarfe und Wünsche von tinaq\* Personen

In den Interviews lassen sich verschiedene Bedarfe und Wünsche von tinaq\* Personen an Weiterbildungseinrichtungen identifizieren, die im Folgenden mittels Kategorien zusammengefasst dargestellt werden:

### ZUGANG ZU WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN

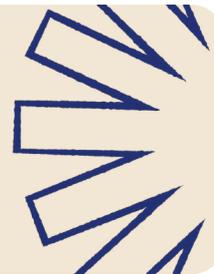


*„Also, das, was du genannt hast, schon gerade, ist die Ansprache oder wie gegendert wird in dem Text [...] oder auch welche Wörter benutzt werden [...] gibt mir auf jeden Fall immer ein erstes Gefühl dafür, okay, und wo stehen die Menschen.“ (L., 30 J., inter\*)*

Der *Zugang zu Weiterbildungseinrichtungen* impliziert verschiedene Aspekte, die die Erreichbarkeit, Offenheit und Positionierung der Weiterbildungseinrichtungen betrifft, sodass sich tinaq\* Personen angesprochen, willkommen und respektiert fühlen. Der Zugang zu Weiterbildungseinrichtungen wird durch mehrere Faktoren beeinflusst, darunter die **Gestaltung des Internetauftritts** sowie der **Umfang an Seminarangeboten** und deren entsprechenden Ausschreibungen. **Geschlechterneutrale Formulierungen**, eine **transparente Auseinandersetzung** mit Diversitätsthemen und eine **klare Positionierung** zu Werten, die vertreten werden – auf der Website, mithilfe eines Leitfadens oder Disclaimer – sind wichtig, um Offenheit zu signalisieren und Vertrauen zu schaffen. Auch die **Formulierung von Ausschreibungen** sollte sorgfältig erfolgen, indem Zielgruppen klar benannt und **Bilder** sowie **Worte** keine Stereotype reproduzieren. Ein breites Seminarangebot, das diverse Gruppen berücksichtigt, trägt ebenfalls zur Inklusion bei.

### RAHMEN DER WEITERBILDUNGSEINRICHTUNG

*„Also wenn ich weiß, Diskriminierung ist passiert, wo kann ich mich hinwenden, wen kann ich ansprechen, [...] ich meine ein richtiges Awareness-Konzept [...] wirklich mit so, wo kann die Person sich hinwenden, was wären geeignete Maßnahmen, haben wir Beratungsstellen, mit denen wir zusammenarbeiten und so weiter. [...]“ (S., 35 J., trans\*nicht-binär)*



Ein weiterer zentraler Bedarf, den die befragten tinaq\* Personen erwähnen, betrifft das Umfeld sowie klar definierte Rahmenbedingungen in Weiterbildungseinrichtungen, die tinaq\* Personen ein Gefühl von Sicherheit gewährleisten. Dazu gehören **Leitfäden und Richtlinien**, die den Umgang mit Diskriminierung thematisieren, Transparenz über mögliche Wissenslücken schaffen sowie eine Sensibilisierung für queere und Diversitätsthemen vermitteln. Außerdem ist ein effektives **Awareness-Konzept** mit

einem entsprechenden Team, sowie eine im Vorfeld klar kommunizierte, geschulte **Ansprechperson** unverzichtbar, um Teilnehmer\*innen bei Vorfällen und/oder Diskriminierung Schutz zu gewähren und mit bewährten Handlungsstrategien zur Seite zu stehen. Zu guter Letzt wird der Wunsch geäußert, dass die Einrichtungen **Verantwortung übernehmen, Vorfälle reflektieren** und eine **kontinuierliche Feedbackkultur** pflegen, um eine nachhaltige, respektvolle Atmosphäre sicherzustellen.

## ORGANISATORISCHES RUND UMS SEMINAR



*„Aber, dass irgendwie vielleicht auch von Seiten der Organisierenden gesagt wird, ‚Hey, du darfst dich hier mit dem Namen eintragen, wie du genannt werden willst.‘ Auch ohne Rückfrage vielleicht. Ich glaube, das ist für mich zumindest immer eine Riesenerleichterung.“ (J., 26 J., agender)*

Tinaq\* Personen äußern verschiedene Bedarfe auf struktureller Ebene, in Bezug auf bürokratische Abläufe, Management und Organisatorisches rund ums Seminar, damit die Prozesse, die vor, neben und nach einem Seminar laufen, möglichst unkompliziert und ohne Verletzungen vonstattengehen. Das wichtigste organisatorische Detail ist die unhinterfragte **Anerkennung des eigens gewählten Namens** und genannter **Pronomen** – sei es bei der Anmeldung, der Ausstellung von Zertifikaten, Zimmerbuchungen, Abrechnungen oder Teilnahmebestätigungen; auch, wenn diese Angaben nicht mit offiziellen Dokumenten übereinstimmen. Damit unweigerlich zusammenhängend ist die Anpassung von allen **Formularen und Dokumenten in geschlechtergerechter Sprache**. Zu guter Letzt wird eine **proaktive Abfrage** von individuellen Erwartungen und konkreten **Bedarfen** der Seminarbesucher\*innen **im Vorhinein** als ein sinnvolles Tool erachtet, um sich bereits vorher auf spezifische Bedarfe einzustellen und Inklusivität zu schaffen.

## SEMINARHAUS UND SEMINARRAUM

*„[...] wie zum Beispiel auch Räume eingerichtet sind oder so, also, welche Plakate hängen rum, welche Bücher stehen da, so, also, es ist nicht schwierig, [sich] einfach ein paar coole Sachen [...] zu organisieren.“ (Z., 30 J., trans\*weiblich)*



Hinsichtlich struktureller/institutioneller Gegebenheiten vor Ort, im Seminarhaus und -raum zeigen die interviewten tinaq\* Personen ebenfalls spezifische Bedarfe und Erwartungen auf, die dafür sorgen, dass ein Seminaufenthalt tinaq\*sensibel und so ausschlussarm wie möglich gestaltet ist. Zur elementaren Grundausstattung von Seminarhäusern sollten **geschlechterneutrale Sanitäreinrichtungen**, wie Duschen und

Toiletten, gehören. Diese lassen sich mit neutralen Beschriftungen kennzeichnen, wie bspw. „All-Gender-Toiletten“.

Bei der **Zimmeraufteilung** für Übernachtungen ist der Bedarf nach Einzelzimmern groß, anstatt zwischen Frauen- und Männerzimmern entscheiden zu müssen.

Eine ansprechende und einladende **Seminarraumgestaltung** mit tinaq\*spezifischen Symbolen, Flaggen, Plakaten, Kunst, Sticker und Informationsmaterial kann ein Gefühl der Zugehörigkeit schaffen, Diversity sichtbar machen und zu einer tinaq\*freundlichen Atmosphäre beitragen. Zudem sollten **Rückzugsorte** zur Ausstattung von Seminarhäusern gehören, um Teilnehmenden in stressigen oder emotional belasteten Situationen einen geschützten Raum zu bieten. Zu guter Letzt wird darauf hingewiesen, dass auch nicht bildnerisches **Hauspersonal** (Empfangspersonal, Küchenpersonal etc.) zu tinaq\*sensiblen Themen geschult werden sollte, um eine sichere und inklusive Atmosphäre vor Ort zu schaffen.

## UMGANG/ GRUNDHALTUNG

*„ich würde mir vielmehr [...] ein Miteinander und damit auch eine andere Haltung wünschen und dann auch zu sagen, eigentlich sollten wir ja bei unserer Haltung anfangen und nicht bei Prozessen und [...] sozusagen auch die Wunschvorstellung zu sagen, sobald die Haltung da ist, Diversitäts-, Gleichberechtigungs-, Inklusions-, [...], Zugehörigkeitsthemen, also Intersektionalität, wie auch immer, mitzudenken in allen Facetten, auch gesellschaftlich und zwar so als Grundhaltung und gar nicht immer als on top.“  
(S., 40 J., queer/nicht-binär)*

Der Umgang und die Grundhaltung in Weiterbildungseinrichtungen sollten von **Solidarität, Wertschätzung und Respekt** geprägt sein. Dabei wird der Wunsch geäußert, dass Mitarbeiter\*innen **Haltung zeigen**, indem sie auf diskriminierendes Verhalten – sei es unter Teilnehmer\*innen oder auch im eigenen Team – aufmerksam machen und Fehler offen ansprechen. Das Hinweisen auf Fehlverhalten signalisiert den tinaq\* Teilnehmer\*innen Solidarität und vermittelt ihnen eine **unterstützende Haltung**. Außerdem sollte eine **Sensibilität für die Heterogenität** der Teilnehmer\*innen existieren, um zu erkennen, dass Diversität kein Zusatz, sondern eine **Selbstverständlichkeit** ist. Die Grundhaltung sollte eine **respektvolle Koexistenz** fördern, in der **verschiedene Identitäten wertgeschätzt** werden und das **Miteinander** im Vordergrund steht.



## MODERATION UND SEMINARLEITUNG

*„[...] Leute, die Pronomenrunden anleiten, wenn das nicht ein super queerer Raum ist, müssen erklären, was eine Pronomenrunde ist [...] weil ansonsten [...] sitzt da in dem Fall ich und irgendwie 18 cis Personen, die nicht checken, was eigentlich gerade von ihnen erwartet ist. [...] [Es ist] eine super unangenehme Situation [...], in so einer Runde dann zu sagen, [...] ja, keine Pronomen, so dann gucken alle ein bisschen schief und ich werde halt das Seminar über misgendert.“*  
(M., 26 J., trans\*masc/nicht-binär)



Da Referierende als leitende Person eines Seminars für die Erfahrungen der tinaq\* Personen an Weiterbildungseinrichtungen hauptverantwortlich sind, ist es von zentraler Bedeutung, wie sie ihre Moderation konzipieren. Um eine professionelle Moderation in Seminaren zu gewährleisten, wird der Bedarf geäußert, dass **Pronomenrunden klar und verständlich angeleitet** werden, insbesondere in nicht queeren Räumen, um Unsicherheitsgefühle im Raum aufzufangen, um zu vermeiden, dass tinaq\* Personen sich erklären müssen und um Diskriminierung vorzubeugen. Ebenfalls sollte die Moderation sich selbst **positionieren** (bspw. weiße, cis Frau) und ihre Souveränität sowie die **Fähigkeit, mit Diskriminierung umzugehen**, ausstrahlen. Außerdem ist es Aufgabe der Moderation gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen **Seminarregeln für einen diskriminierungsarmen Raum** festzulegen, in dem sich alle gegenseitig unterstützen.

## SEMINARGESTALTUNG/SEMINARSTRUKTUR

*„Und ich glaube, so eine Begrüßungsrunde gibt es ja in der Regel bei jedem Seminar. Dass man als leitende Person vielleicht einfach einmal ausspricht. ‚Ich kenne euch alle nicht, ich weiß nicht, was ihr braucht. Wenn ihr irgendwas braucht, könnt ihr mich auch jederzeit ansprechen. Ich versuche, auf alles Rücksicht zu nehmen. Ihr könnt, wenn euch irgendwas zu viel ist, immer rausgehen.‘ Also dass man einfach all das, was eigentlich selbstverständlich sein kann [...], dass das einmal ganz klar ausgedrückt wird.“* (J., 26 J., agender)

An dieser Stelle legen die tinaq\* Interviewpartner\*innen den Fokus auf Bedarfe bei der Gestaltung und Struktur eines Seminars. Dabei geht es um einen idealtypischen Ablauf für eine tinaq\*sensible und ausschlussarme Seminargestaltung mittels einer durchdachten Rahmung. Die Seminargestaltung sollte mit einer einladenden **Check-In-Runde** beginnen, die eine Vorstellungsrunde inklusive Pronomen und eine Bedürfnisabfrage umfasst, um ein Gefühl für den Raum zu schaffen und verbindliche Rahmenbedingungen zu kommunizieren. **Während des Seminars** sind regelmäßige Pausen und erneute Eincheck-Runden wichtig, um die Bedarfe der Teilnehmer\*innen zu

erfassen und einen Sozialpuffer zu schaffen, in dem informelle Gespräche stattfinden können. Zudem sollte die Möglichkeit zur Bewegung im Seminarraum gegeben sein, um den Teilnehmer\*innen einen flexiblen Umgang mit Stress zu ermöglichen. Am Ende des Seminars wird eine **Check-Out-Runde** gewünscht, in dem die Teilnehmer\*innen zu (anonymem) Feedback eingeladen werden und das Seminar Revue passieren zu lassen. Eine solche Struktur trägt dazu bei, ein respektvolles und inklusives Lernumfeld zu schaffen.

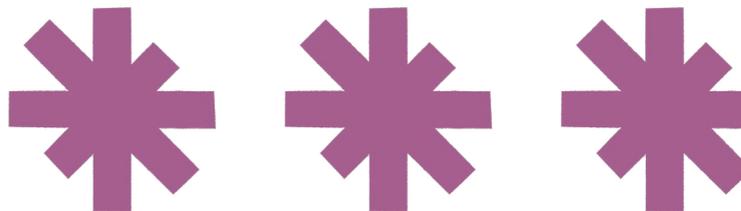
## SEMINARMATERIAL UND SEMINARRESSOURCEN



*„[...] viele unterschiedliche Zugänge gleichzeitig wählen, was auf der Tonspur, was mit Video, was mit Selbsterarbeitung, und alle Materialien sind super diversitätssensibel und vielfältig und wertschätzend in Wort und Bild und Ton.“ (S., 42 J., queer/trans\*nicht-binär)*

Die Auswahl an Seminarmaterialien und Ressourcen sollte eine **Vielfalt an Büchern und Texten** umfassen, um zu zeigen, dass die Seminarleitung sich mit unterschiedlichen Perspektiven auseinandergesetzt hat. Dabei ist es wichtig, stereotype Darstellungen zu vermeiden und **diverse Lebensrealitäten** – inklusive tinaq\* Realitäten – durch **vielfältige Bilder und Medien** abzubilden. Fallbeispiele sollten sensibel gewählt werden, um auch hier keine stereotypen Geschlechterrollen zu reproduzieren. Zudem sollte auf eine geschlechterneutrale **Aufteilung in Gruppen** geachtet werden, um Teilnehmer\*innen, die sich nicht in eine binäre Geschlechterordnung von Mann und Frau einordnen, nicht auszuschließen. Solche Maßnahmen fördern ein inklusives Lernumfeld und reflektieren die Diversität der Teilnehmer\*innen.

Insgesamt zeigt sich, dass es eine Vielzahl an Bedarfen von tinaq\* Personen an Weiterbildungseinrichtungen gibt. Diese befassen sich zusammenfassend mit dem Wunsch nach vollständiger Akzeptanz, uneingeschränkter Solidarität und das Gewähren von Sicherheit in Seminarkontexten.

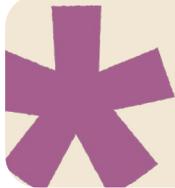


## Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von Weiterbildungseinrichtungen

Während auf der einen Seite Wünsche und Bedarfe von tinaq\* Personen existieren, sehen sich auf der anderen Seite Mitarbeiter\*innen bei der Umsetzung von tinaq\*sensibler Bildungsarbeit mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Dabei hängen Herausforderungen und konkrete Unterstützungsbedarfe unweigerlich zusammen, weshalb nicht nur die in der Praxis bestehenden Herausforderungen, sondern auch Unterstützungsbedarfe der Mitarbeiter\*innen erhoben wurden, um Ansatzpunkte für eine von tinaq\*sensible Bildungsarbeit zu erarbeiten.



### 1. HERAUSFORDERUNGEN VON WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN



*„Also ich merke gerade, es ist mir jetzt erst im Interview eigentlich gerade gekommen, weil du ja gefragt hattest nach dem Kontakt zu trans\* Personen zum Beispiel, dass ich da eigentlich kaum Berührungspunkte habe [...]“ (M., 30 J., Pädagogische Referentin)*

Ein zentrales Problem ist der Mangel an praktischen Erfahrungen und (bewussten) Berührungspunkten mit tinaq\* Personen. Viele Befragte geben an, nur selten oder gar keinen direkten Kontakt zu tinaq\* Menschen gehabt zu haben. Der fehlende Kontakt und Nicht-Betroffenheit scheinen der Ursprung für die fehlende Sensibilisierung in Bezug auf Themen der geschlechtlichen Vielfalt zu sein. Oft fehlt das nötige Wissen, um sich bei Kontakt mit tinaq\* Personen adäquat zu verhalten, wenn es beispielsweise um inklusive Sprache oder die Verwendung von Pronomen geht. Aus dem Mangel an Erfahrungen und fehlendem Kontakt entspringen **Unsicherheiten, Überforderungen** und möglicherweise **Konflikte**, was die Mitarbeiter\*innen als herausfordernd wahrnehmen.

Eine weitere Herausforderung ist die oft **fehlende Diversität im Team**. Homogene Teams, die aus Menschen mit ähnlichen biografischen und sozialen Hintergründen bestehen, sprechen seltener diverse Zielgruppen an und verfügen häufig nicht über die nötige Expertise, um geschlechtliche Vielfalt in Seminaren zu thematisieren. Aus dem Fehlen von Personen, die sich auf die Thematik spezialisiert haben, resultiert ein **Mangel an vielfältigen Bildungsangeboten**, welche u.a. spezifisch trans\* und inter\* Personen ansprechen. Parallel dazu äußern Befragte Schwierigkeiten bei der **Formulierung von inklusiven Ausschreibungen**. Ausschreibungen im generischen Maskulinum oder in einer binären Form („TeilnehmerInnen“, „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ etc.) beispielsweise sprechen viele tinaq\* Personen nicht an.

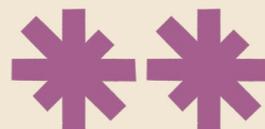
Hinzu kommen **strukturelle Barrieren**, die es schwierig machen, inklusive Maßnahmen umzusetzen wie etwa **binäre Anmeldemasken**, die keine Optionen jenseits von „Herr“ und „Frau“ bieten, oder die Einteilung von **Toilettenräumen** in „Männer“ und „Frauen“. Diese institutionellen Hürden verstärken die Überforderung der Mitarbeiter\*innen, die oft nicht wissen, wie sie diese Herausforderungen bewältigen sollen:

*„[...] wir sind in neue Räume gezogen, aber natürlich auch die Toilettenfrage ist ja für Bildungsräume auch interessant. Und da versuchen wir gerade mit unserem Vermieter, weil unsere Toiletten hier in unserem Büro und Seminarraum, die sind nicht nur für uns zugänglich, sondern alle, die hier das Foyer, das Erdgeschoss nutzen. Das heißt, wir können die jetzt nicht so beschriften.“ (S., 54 J., Diplom Pädagogin)*



## 2. UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE VON WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN

*„Ich glaube, dass wir einer der Einrichtungen sind, [...] die sehr viel Unterstützung bräuchten und dazu bisher einfach kaum bis gar nichts machen.“ (J., 34J., Projektkoordinatorin)*



Die Interviews verdeutlichen, dass Weiterbildungseinrichtungen in verschiedenen Bereichen Unterstützungsbedarf haben, um geschlechtliche Vielfalt besser in ihre Strukturen und Angebote zu integrieren. Ein zentraler Punkt ist dabei die Frage, **wo genau angesetzt werden sollte**, um gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt umzusetzen. Viele Beteiligte wünschen sich aufgrund der vielfältigen Bedarfe **konkrete Vorschläge** für die Umsetzung sowie **Schulungen und Fortbildungen** für das gesamte Team, um Unsicherheiten und Überforderung im Umgang mit *tiqa\** Personen zu überwinden und geeignete Maßnahmen entwickeln zu können. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls der Wunsch nach Unterstützung bei **Grundlagenfragen**, wie der **Zimmeraufteilungen**, bei der **Beschriftung von Toiletten** und der Frage nach der **korrekten Anrede und geschlechtergerechter Sprache**, deutlich:

*„Ich hatte tatsächlich im Frühjahr einmal darüber nachgedacht, einfach tatsächlich ganz praktisch, wie wir das mit unserer Zimmeraufteilung machen.“ (L., 28 J., pädagogische Mitarbeiterin/Referentin)*

oder

*„Sonst, ja, ist natürlich für uns natürlich in erster Linie auch Unterstützung interessant, so mit der Sprache, [...], nimmt man jetzt Sternchen, Doppelpunkt, wie äußert sich das, wenn man sich dann die Internetseite vorlesen lässt, also da sind wir schon auch auf Expertise angewiesen.“ (S., 54 J., Diplom Pädagogin)*



Diesbezüglich wurde der Wunsch nach **„Basic“-Schulungen und praxisnahen Handlungshilfen** geäußert. Besonders hilfreich wären **niedrigschwellige Angebote**, die ohne Vorkenntnisse und ohne großen Zeitaufwand besucht werden können. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der **Zugang zu verschiedenen marginalisierten Zielgruppen** (darunter auch tinaq\* Personen). Hier herrscht Unsicherheit darüber, wie tinaq\* Personen besser angesprochen werden können. Die aktuellen **Ausschreibungen und Programme** scheinen oft eine homogene, privilegierte Gruppe von Teilnehmer\*innen anzusprechen, was zu einer mangelnden Vielfalt führt. Zudem wird der Wunsch nach **Netzwerken und Austauschmöglichkeiten** geäußert, um von externem Fachpersonal, queeren Organisationen oder anderen (Weiterbildungs-) Einrichtungen zu lernen und sich über **Erfahrungen** zum Thema geschlechtlicher Vielfalt austauschen zu können. Dabei stellen sich Mitarbeiter\*innen vor allem den **Austausch mit tinaq\* Personen** aus der Zielgruppe ihrer Angebote selbst als lehrreich und wertvoll vor. Die **Thematisierung von geschlechtlicher Vielfalt in Seminarangeboten** stellt einen weiteren Bereich dar, in dem Unterstützung benötigt wird. Viele Interviewte sind unsicher, wie sie das Thema in ihre Programme einbinden können. Es wird nach **konkreten Inhalten und Methoden** gefragt, die helfen, Vielfalt in den Bildungsalltag zu integrieren. Abschließend zeigt sich, dass verschiedene **Ressourcen und Materialien** eine wichtige Unterstützung bieten könnten. **Praktische Handlungsempfehlungen, Best-Practice-Beispiele** und **Materialien zum Nachlesen** werden als hilfreich empfunden, um geschlechtliche Vielfalt in der täglichen Bildungsarbeit zu berücksichtigen.

Insgesamt wird deutlich, dass es sowohl an Wissen als auch an konkreten Handlungsoptionen fehlt, um geschlechtliche Vielfalt in Weiterbildungseinrichtungen angemessen abzubilden und zu fördern. Schulungen, Netzwerke und Materialien sind zentrale Bausteine, um Unsicherheiten abzubauen und eine offenere, inklusivere und diversitätssensible Bildungsarbeit zu ermöglichen.

## LITERATUR:

Garbers, Annika / Lunkenheimer, Leo / Merz, Simon: **„Von politischen Inhalten und deren Umsetzung. Geschlechtliche, sexuelle und romantische Vielfalt in der politischen Bildung“** in Außerschulische Bildung. Zeitschrift der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung (2023): „Thema im Fokus: Gender und Diversity“. Ausgabe 4/2023. S. 26-32.

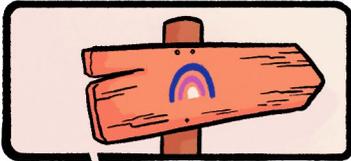
Mehr zur Masterarbeit unter: Debicki, Sonja: **„Erfahrungen und Bedarfe von tinaq\* Personen an Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland – Eine Bedarfsanalyse im Rahmen des Projekts ‚Bildungsräume inklusiv gestalten. Weiterbildung für geschlechtliche Vielfalt und Selbstbestimmung` 2024“**.

**Hier habt ihr Raum für eure eigenen Gedanken und Ideen:**

A large rectangular box with rounded corners and a purple border, containing 20 horizontal blue lines for writing.

# 2. Erfahrungsberichte aus der Praxis

In diesem Kapitel haben wir verschiedene Weiterbildungseinrichtungen nach ihren Erfahrungen aus der Praxis rund um das Thema geschlechtliche Vielfalt befragt. Wir haben dafür folgende Fragen mitgegeben:



1. Was habt ihr in eurer Einrichtung oder als Einrichtung angestoßen, um tinaq\* inklusive Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr vorgegangen? Und was war euch wichtig, als ihr hier Veränderungen angestoßen habt?



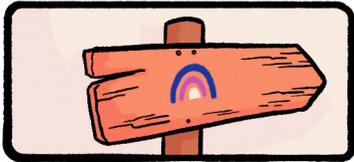
2. Was sind Herausforderungen, auf die ihr in eurer Arbeit als Weiterbildungseinrichtung gestoßen seid, während ihr versucht habt, tinaq\* inklusivere Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr damit umgegangen?



3. Was nehmt ihr als Einrichtung und persönlich aus diesem Prozess mit? Was habt ihr gelernt? Was könnte für andere Einrichtungen, die sich im Prozess befinden, spannend sein?



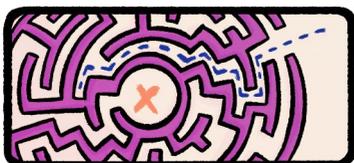
## Aus der Praxis einer Weiterbildungseinrichtung: anonym



**1. Was habt ihr in eurer Einrichtung oder als Einrichtung angestoßen, um tinaq\* inklusive Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr vorgegangen? Und was war euch wichtig, als ihr hier Veränderungen angestoßen habt?**

In der Geschichte des Verbands wurde bewusst entschieden, ein Mädchen- und Frauenverband zu bleiben. Dies bietet Raum, um Geschlechterrollen zu reflektieren und unsere Arbeit auf feministischen Ansätzen aufzubauen. Gleichzeitig erkennen wir, dass das binäre Geschlechtersystem nicht der Realität entspricht. Geschlechtsidentität wird nicht bei der Geburt festgelegt, und auch die Biologie zeigt mehr als zwei Geschlechter. Diskriminierung betrifft nicht nur Mädchen und Frauen, sondern auch FLINTA\* Personen. Um diskriminierende Strukturen abzubauen, ist gemeinsames Handeln nötig. Daher wollen wir sichere Räume schaffen, in denen unsere Mitglieder unterstützt werden, besonders in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität. Unsere parteiliche Mädchenarbeit stärkt Kinder und Jugendliche, fördert ihre Fähigkeiten und deckt Benachteiligungen auf. In unseren Gruppen soll eine Atmosphäre von Nähe, Sicherheit und Solidarität herrschen. Wir sehen Feminismus ganzheitlich und intersektional. In unseren Grundlagen betonen wir die Beobachtung und Kritik an gesellschaftlicher Diskriminierung, die sich nicht nur gegen Mädchen und Frauen richtet. Unsere Mädchen- und Frauenarbeit ist Teil der intersektionalen feministischen Bewegung.

Solidarität bedeutet für uns, geschlechterstereotype Rollenbilder zu hinterfragen und das binäre Geschlechtersystem zu erkennen. Als feministischer Verband stehen wir auch für alle ein, die geschlechterspezifische Diskriminierung erleben.



**2. Was sind Herausforderungen, auf die ihr in eurer Arbeit als Weiterbildungseinrichtung gestoßen seid, während ihr versucht habt, tinaq\* inklusivere Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr damit umgegangen?**

Das bedeutet für uns als lernende Gemeinschaft, dass wir uns vor allem die Fragen und die Herausforderung stellen, wie können wir:

- uns weiterbilden und vernetzen?
- Geschlecht nicht binär denken?
- Geschlechterbasierte Diskriminierung wahrnehmen und aktiv dagegen vorgehen?
- Geschlechterstereotypen hinterfragen und durchbrechen?
- uns um geschlechtersensible Sprache bemühen?

- bei einem Coming-Out zuhören, begleiten und unterstützen?
- den Verband öffentlich so präsentieren, dass sichtbar wird, dass wir uns mit Veränderung beschäftigen, auch wenn wir wissen, dass noch Potential der Verbesserung da ist?



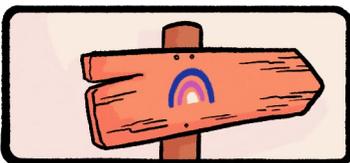
**3. Was nehmt ihr als Einrichtung und persönlich aus diesem Prozess mit? Was habt ihr gelernt? Was könnte für andere Einrichtungen, die sich im Prozess befinden, spannend sein?**

Wir gestalten aktiv die Zukunft unseres Verbands und reagieren auf gesellschaftliche Veränderungen. Unser Ziel ist es, sowohl innerhalb des Verbands als auch in der Gesellschaft Räume für marginalisierte Geschlechter zu schaffen und gemeinsam für Geschlechtergerechtigkeit zu kämpfen. Wir setzen uns dafür ein, die Welt besser zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben. Dabei liegt unser Fokus besonders auf der Unterstützung von Frauen, Mädchen und Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem wiederfinden.

Unser Weg führt uns dazu, festgefahrene Geschlechterstrukturen zu hinterfragen. Öffentlich stellen wir Geschlechterklischees und starre Rollenbilder infrage, um sie abzubauen. Wir stehen an der Seite aller, die unter patriarchalen Strukturen leiden, denn Geschlechtergerechtigkeit kann nur erreicht werden, wenn alle betroffenen Personen mitgedacht werden. Als lernende Gemeinschaft übernehmen wir Verantwortung und wachsen gemeinsam an dieser Aufgabe.

Um den Prozess aktiv zu gestalten, gibt es einen Arbeitskreis Geschlechtervielfalt, der sich genau mit diesen Themen auseinandersetzen soll. Der AK besteht aus betroffenen Personen, da wir es richtig machen wollen und betroffenen Menschen auch die Stimme geben. Außerdem soll in Aktionen, Seminaren, Wochenenden etc. das Thema grundsätzlich mitgedacht und reflektiert werden, damit langfristig für alle ein sicherer Ort geschaffen wird.

**Aus der Praxis einer Weiterbildungseinrichtung: anonym**



**1. Was habt ihr in eurer Einrichtung oder als Einrichtung angestoßen, um tinaq\* inklusive Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr vorgegangen? Und was war euch wichtig, als ihr hier Veränderungen angestoßen habt?**

Ein erster Schritt für uns war das Aufsuchen von Netzwerken, die bereits dabei oder – wie wir – auf dem Weg sind, tinaq\* inklusive Bildungsräume zu schaffen. Ich denke, vor allem der Austausch kann – besonders zu Beginn – aber auch dauerhaft sehr wertvoll sein.

Die sprachliche Dimension war für uns ein erster „praktischer“ Schritt: E-Mail-Ansprache mit Guten Tag/Hallo statt binären Bezeichnungen wie Herr/Frau, um auf sprachlicher Ebene binäre Denkmuster zu durchbrechen. Diese sprachliche Dimension wollen wir in Zukunft auf weitere Bereiche der Einrichtung ausdehnen (Website, Seminarbeschreibungen etc.).

Das Netzwerken und die Veränderung auf sprachlicher Ebene, haben zudem dazu beigetragen, die Thematik tinaq\* inklusive Bildungsräume präsenter durch unseren Alltag – als nicht betroffene Personen – zu tragen.



**2. Was sind Herausforderungen, auf die ihr in eurer Arbeit als Weiterbildungseinrichtung gestoßen seid, während ihr versucht habt, tinaq\* inklusivere Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr damit umgegangen?**

Besonders das stetige Hinterfragen der eigenen, gelernten Vorstellungen bezogen auf Geschlechterstereotypen, Binarität und die Präsenz dieser in unserem Alltag, stellen die Prozesse immer wieder vor Herausforderungen. Das gegenseitige Hinweisen und Aufarbeiten fällt auch hier nicht immer leicht, sollte aber im Team etabliert werden – mit Rücksichtnahme auf Kapazitäten der einzelnen Personen.

Auch Konflikte können immer wieder herausfordernd sein. Einige Punkte, die uns hierbei helfen:

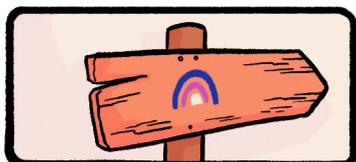
- Konflikt- und Fehlerkultur im Team erlernen
- Austausch: An welchen Stellen tun wir uns in der Praxis schwer? Woran liegt das?
- Bewusstsein einfordern und gleichzeitig Überforderung wahrnehmen, um Konflikte frühzeitig zu erkennen



**3. Was nehmt ihr als Einrichtung und persönlich aus diesem Prozess mit? Was habt ihr gelernt? Was könnte für andere Einrichtungen, die sich im Prozess befinden, spannend sein?**

Die Vorstellungen von Geschlechtern, die häufig vorherrschen, immer wieder zu hinterfragen und diese Kultur des Reflektierens und Hinterfragens auch fest in der Organisation zu verankern, kann ein wichtiger Aspekt sein. Die Grundhaltung der mitarbeitenden Menschen und das Wahrnehmen der vielen kleinen Schritte, die man geht, können nach meinem Empfinden ein Grundstein sein. Auch immer wieder gemeinsam auf Bedürfnisse, Erwartungen und Ziele zu schauen, kann ein gemeinsames Bewusstsein stärken. Wichtig ist, besonders die Dauerhaftigkeit des Prozesses mit dem gesamten Team anzunehmen.

von Ronja Inhoff, Kristina Risch



**1. Was habt ihr in eurer Einrichtung oder als Einrichtung angestoßen, um tinaq\* inklusive Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr vorgegangen? Und was war euch wichtig, als ihr hier Veränderungen angestoßen habt?**

Das erste Projekt, um Safer Spaces für die queere Community zu schaffen, war das „Queer Summer Camp“ (2019). Dem folgten ab 2023 weitere Seminare für queere Jugendliche, die kostenfrei am Wochenende in der Seminarreihe „Kitsch und Kritik“ angeboten werden.

In diesen Projekten arbeiten wir auch mit Peer-Learning Elementen. Hier ziehen wir bewusst Menschen mit verschiedenen Perspektiven, die wir nicht abbilden können dazu, um möglichst breit gefächerte Peer-to-Peer Erfahrungen zu schaffen. So versuchen wir regelmäßig weitere queere und tinaq\* Perspektiven in unsere Bildungsarbeit einzubinden. Unsere neueste Ergänzung ist eine von uns entwickelte Methode der queeren Bildungsarbeit – der „Queer History Walk“.

Wir verwenden geschlechtergerechte Sprache im Haus und implementieren „Namens- und Pronomen-Runden“ zu Beginn eines jeden Seminars. Auch haben wir verschiedene austauschbare Toilettenschilder für die WCs auf der Teilnehmenden-Etage entworfen. Maßnahmen wie diese versuchen wir in einem möglichst partizipativen und transparenten Prozess umzusetzen. Die Schilder wurden von Ronja, unserer geschäftsführenden Bildungsreferentin, entworfen und im Team besprochen und abgestimmt.

Regelmäßige Teamschulungen und die Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt in den Schulungen zum Schutzkonzept sind wichtiger Bestandteil der Weiterbildungen für alle Mitarbeitenden im Haus. LGBTQIAN\* Personen sind in unserem Schutzkonzept als „besonders vulnerable Gruppe“ definiert, um eine explizite Sensibilisierung herzustellen. Mit dem Anbieten einer offenen Gesprächskultur im Haus, indem Bildungsreferent\*innen als Ansprechpersonen zu Fragen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt fungieren, versuchen wir stets Wissenshierarchien und Vorurteilen vorzugreifen. Betroffene müssen so das ständige „Erklären“ nicht selber tun.

Erste Schritte gehen wir gerade in der Einrichtung zu einer Antidiskriminierungsstelle nach dem AGG, um weitere qualifizierte Anlaufstellen für Personen, die Diskriminierung oder Ausgrenzung erfahren, zu schaffen.



## **2. Was sind Herausforderungen, auf die ihr in eurer Arbeit als Weiterbildungseinrichtung gestoßen seid, während ihr versucht habt, tinaq\* inklusivere Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr damit umgegangen?**

Die Toiletten-Situation stellte sich z.B. als echte Herausforderung heraus. Der besonderen Relevanz von tinaq\*inklusive Toiletten sind wir uns sehr bewusst. Gleichzeitig buchen sich in unseren Häusern viele verschiedene Gruppen ein, unter anderem Schulklassen. Für viele Lehrkräfte ist es wichtig, eine „klare“, binäre Geschlechtertrennung von WCs und Duschräumen auf den Fluren vornehmen zu können. Trotz ständiger Sensibilisierung unsererseits lässt sich dies leider nicht immer aufbrechen. Wir haben uns daher für die Lösung der austauschbaren Toilettenbeschilderung entschieden, um allen Gruppen entgegen zu kommen.

Auch die Implementierung der zusätzlichen Nennung von Pronomen in der Namensrunde zu Beginn eines Seminars erwies sich als schwierig. Nicht alle Teilnehmenden und Begleitpersonen unserer Seminare reagieren wohlwollend auf diesen Ansatz und oft sind Pronomen-Nennung gänzlich unbekannt. Wir Bildungsreferent\*innen haben uns dennoch oder vielleicht auch gerade deswegen dazu entschieden, die Nennung von Pronomen direkt zu Beginn jedes Seminars zur Regel zu machen und so zur Sichtbarkeit von tinaq\* Identitäten beizutragen.

Um mehr Rückzugsräume (z.B. für tinaq\*, BI\_PoC) in den meisten Seminaren zu ermöglichen, fragen wir frühzeitig die Bedürfnisse ab und planen entsprechend mehr Räume ein. Uns ist wichtig, durch einen offenen, wertschätzenden und verständnisvollen Umgang untereinander eine Atmosphäre zu schaffen, in der unterschiedliche Kapazitäten und Belastungen (bspw. Aufgrund von Marginalisierung und Diskriminierungserfahrungen) kommuniziert werden können.

Herausforderung Deadname: juristisch bei Ausflügen und Co. relevant – wir weisen in unserem internen Setting darauf hin, dass wir Deadnames nicht für unsere Unterlagen brauchen.

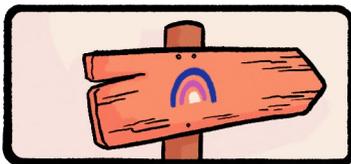
Eine wichtige Rolle bei der Implementierung tinaq\*inklusive Bildungsarbeit spielt die Art und Weise wie wir diese Prozesse gestalten wollen. Dazu zählen für uns Bildungs- und Veränderungsprozesse im Haus, die das Team mit einbeziehen. Übergreifende Ziele sind für uns die Schaffung diskriminierungsärmerer Räume und der Sichtbarkeit von Barrieren. Wir sehen unsere Rolle in diesen Prozessen auch klar in der Vertretung von und dem Lobbying für einen breit gefächerten Inklusionsbegriff.



**3. Was nehmt ihr als Einrichtung und persönlich aus diesem Prozess mit? Was habt ihr gelernt? Was könnte für andere Einrichtungen, die sich im Prozess befinden, spannend sein?**

Auch wir lernen immer dazu! Niemand kann immer alles wissen oder antizipieren, was passieren wird und das sollte uns stets bewusst sein. Dazu gehört auch immer ein fehlerfreundlicher Umgang mit Nicht-Wissen und die Bereitschaft Wissenshierarchien abzubauen. Privilegien zu kennen und diese kritisch zu hinterfragen sollte auch immer Bestandteil unserer Bildungs- und Veränderungsprozesse sein. Das Gesamtfazit aus unseren bisherigen Erfahrungen mit tinaq\*inklusiven Bildungsräumen steht jedoch fest: Queere Gruppen sind tolle Räume, um Bildungsarbeit zu machen!

## Aus der Praxis einer Weiterbildungseinrichtung: lila\_bunt



**1. Was habt ihr in eurer Einrichtung oder als Einrichtung angestoßen, um tinaq\* inklusive Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr vorgegangen? Und was war euch wichtig, als ihr hier Veränderungen angestoßen habt?**

Lila\_bunt übernahm 2019 das Bildungshaus, das zuvor 40 Jahre lang als Frauenbildungshaus Zülpich bekannt war. Mit dem Generationenwechsel und der Übernahme durch das Kollektiv war unser Ziel klar: Der Ort sollte queer-feministisch und intersektional werden. Früher richtete sich das Haus vor allem an *weiße* cis Frauen. Jetzt wollen wir einen Raum für alle schaffen, die vom Patriarchat und anderen Diskriminierungen betroffen sind. Dabei würdigen wir das feministische Erbe des Hauses, ändern jedoch den Fokus. Wir haben die Zielgruppe und die Ausrichtung des Ortes bewusst weiterentwickelt, um einen inklusiveren Raum zu gestalten. Ein Satz, der bei lila\_bunt immer wieder auftaucht ist: Ein Raum wird nicht kleiner, wenn wir ihn teilen. Es gibt viele Konflikte zwischen verschiedenen feministischen Strömungen und die Frage, für wen soll Feminismus eigentlich da sein. Wir bei lila\_bunt glauben, dass nicht nur cis Frauen vom Patriarchat betroffen sind, sondern alle Menschen, die nicht in eine binäre, heterosexuelle, cis geschlechtliche Norm passen. Ganz zu schweigen von den Intersektionen, durch die Menschen in vielerlei Hinsicht mehrfach diskriminieren. Lila\_bunt ist 2019 also angetreten, diesen Ort für alle zugänglich zu machen, die

Rückzug und Empowerment vom Patriarchat brauchen. Und: Lila\_bunt ist angetreten ein Bildungsort zu sein, was bedeutet, dass wir allen, die zu uns kommen, diese Ansätze erklären wollen. Deshalb ist es uns zum Beispiel auch wichtig, Seminare anzubieten, die cis Männer sensibilisieren oder cis Frauen unterstützen, die befürchten, dass es in der queer-feministischen Bewegung keinen Raum mehr für sie gibt.

Wir haben Angebote, die sich explizit nur an tinaq\* Personen richten, weil wir glauben, dass es Räume braucht, in denen sich Menschen sicher fühlen, in denen sie sich nicht immer wieder gegen die Norm „erklären“ müssen.

Uns ist es besonders wichtig, unsere Zielgruppen klar und deutlich zu benennen.

Menschen sollen wissen, wie sie an dem Ort gesehen werden, womit sie zu rechnen haben, wer noch da sein wird. Wir wissen, dass wir nicht alle Diskriminierungsmomente verhindern können, aber durch größtmögliche Transparenz und Bildungsarbeit wollen wir so wenig wie möglich Diskriminierungen reproduzieren.



**2. Was sind Herausforderungen, auf die ihr in eurer Arbeit als Weiterbildungseinrichtung gestoßen seid, während ihr versucht habt, tinaq\* inklusivere Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr damit umgegangen?**

Für lila\_bunt war es insofern einfacher eine klare tinaq\* Sensibilität zu etablieren, als dass wir das Haus und den Betrieb komplett übernommen haben. Mit unserer Haltung und unserem Anspruch konnten wir einen Neustart machen. Das, was vorher war, haben wir wertschätzend angenommen, aber auch immer klar kommuniziert, dass wir es anders machen wollen. Bei anderen Projekten oder Betrieben, die einen schleichenden Generationenwechsel haben, kann es durchaus mehr Herausforderungen geben. Und trotzdem war es auch herausfordernd diesen, Ort mit seiner Geschichte zu übernehmen. Wir standen vor vielen Widersprüchen. Wir wollten gerne, dass die alten Zielgruppen weiterhin den Ort nutzen können, der für sie 40 Jahre lang so wichtig war, den sie erschaffen haben. Gleichzeitig wollten wir, dass sich tinaq\* Personen bei uns sicher fühlen und nicht wieder Diskriminierung erfahren, wenn sie z.B. misgendert werden oder ihnen die Berechtigung abgesprochen wird vor Ort zu sein, weil sie nicht cis weiblich gelesen werden. Wir haben auch sehr viele Fehler gemacht und mussten viel lernen. Und lernen immer weiter.

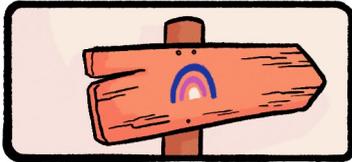


**3. Was nehmt ihr als Einrichtung und persönlich aus diesem Prozess mit? Was habt ihr gelernt? Was könnte für andere Einrichtungen, die sich im Prozess befinden, spannend sein?**

Das Wichtigste ist vermutlich offen zu bleiben für Perspektiven, die sich neu zeigen oder wir bisher nicht eingenommen haben. Wir glauben, dass es gut ist zu lernen. Dafür brauchen wir Zeit und Geduld, aber nicht auf Kosten der Menschen, die ohnehin schon

betroffen sind. Wenn ich z.B. als cis Person also mehr über tinaq\* Personen lernen möchte, dann schaue ich mir ein paar Videos auf YouTube an, anstatt die erste Person zu fragen, von der ich glaube, dass sie nicht-binär ist und diese Frage vielleicht schon 3000 Mal gehört hat. Oder ich informiere mich, warum wir jetzt FLINTA\* sagen und nicht mehr nur FLINT. Oder wie ich üben kann, die Pronomen von Menschen richtig zu verwenden. Oder oder oder...

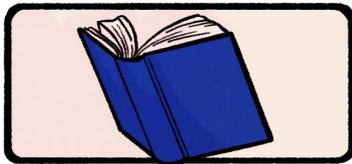
Hier habt ihr Raum, um die Fragen für eure Einrichtung zu beantworten:



**1. Was habt ihr in eurer Einrichtung oder als Einrichtung angestoßen, um tinaq\* inklusive Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr vorgegangen? Und was war euch wichtig, als ihr hier Veränderungen angestoßen habt?**



**2. Was sind Herausforderungen, auf die ihr in eurer Arbeit als Weiterbildungseinrichtung gestoßen seid, während ihr versucht habt, tinaq\* inklusivere Bildungsräume zu schaffen? Wie seid ihr damit umgegangen?**



**3. Was nehmt ihr als Einrichtung und persönlich aus diesem Prozess mit? Was habt ihr gelernt? Was könnte für andere Einrichtungen, die sich im Prozess befinden, spannend sein?**

A large rounded rectangular box with a purple border, containing several horizontal lines for writing.

# 3. Für tinaq\* Beschäftigte

Du stehst immer wieder vor neuen Gruppen und fragst dich, ob und wie du dich outen willst? Du wirst als trans\* Mensch an deinem Arbeitsplatz in der Weiterbildung diskriminiert oder sorgst dich davor? Du willst dich als inter\* Person outen, aber weißt nicht, wo du anfangen sollst? Du fragst dich, wie du deine Kolleg\*innen darum bitten kannst, keine Pronomen für dich zu verwenden? Du suchst verbündete tinaq\* Personen und/oder willst andere tinaq\* Personen an deinem Arbeitsplatz unterstützen?

Bei der Arbeit in Weiterbildungseinrichtungen und bei Bildungsträgern begegnen wir vielen Menschen, manchen länger und manchen nur ganz kurz. Für manche tinaq\* Personen, die in diesem Bereich arbeiten, kann das bedeuten, sich diese Fragen täglich neu zu stellen. Mit jeder neuen Gruppe, jeder neuen Honorarkraft oder jeder neuen referierenden Person. Dabei finden alle unterschiedliche Wege, die so individuell sind, wie die Personen selbst.

Die folgenden Impulse können dich als tinaq\* Personen in deinem Arbeitsalltag unterstützen. Du entscheidest selbst, welche Impulse für dich passend sind.

## **TRANSITION UND COMING-OUT IM ARBEITSLEBEN**

Du willst, dass deine Kolleg\*innen oder Co-Referent\*innen dich mit deinem richtigen Namen und Pronomen ansprechen? Du fragst dich, ob ein Coming-out in deinem Arbeitsumfeld aushaltbar ist - oder sogar positiv aufgenommen wird? In vielen Fällen erleben tinaq\* Menschen ihr Coming-out positiver als erwartet, jedoch kann es auch zu diskriminierenden Erfahrungen kommen. Es ist deine Entscheidung, wo und wie du dich outen möchtest oder ob du es bewusst nicht tust! Deine Entscheidung ist richtig! Manche tinaq\* Personen haben unterschiedliche Strategien für verschiedene Lebensbereiche oder Situationen, zum Beispiel nutzen sie im privaten Umfeld ein anderes Pronomen als auf der Arbeit. Mache das, was für dich umsetzbar und unterstützend ist!

Wenn du dich für ein Coming-out am Arbeitsplatz entscheidest, kann es unterstützend sein, dir Menschen an deiner Seite zu suchen. Das können dir vertraute Kolleg\*innen sein, aber auch Diversity-, Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungs-Beauftragte oder Personen aus dem Betriebs- oder Personalrat in der eigenen Einrichtung. Jenseits des Arbeitsplatzes kannst du dich für Unterstützung an Berater\*innen von unabhängigen Trans\*- und Inter\* Beratungsstellen wenden.

Wen willst du in deiner Einrichtung als Erstes ansprechen? Willst du dies gegebenenfalls an eine andere Person abgeben?

Dieser Prozess kann befreiend, aber auch herausfordernd sein. Sorge für dich und suche dir passenden Ausgleich außerhalb des Arbeitskontextes.

Du möchtest gerne offener mit deiner Trans\*- bzw. Inter\*geschlechtlichkeit umgehen? Du überlegst, wie du geschlechtliche Vielfalt im Seminaralltag zum Thema machen kannst? Suche dir Verbündete, mit denen du über dich oder über geschlechtliche Vielfalt in deiner Einrichtung – auch unabhängig von dir – sprechen kannst. Du kannst sie für weitere Informationen unter anderem auf diese Handreichung verweisen. Überlegt, wo und wie ihr das Thema gemeinsam einbringen wollt.

## **SENSIBILISIERUNG**

Weiterbildungseinrichtungen sind Orte zum (Ver-)Lernen und Informieren. Dies gilt nicht nur für die eigenen Angebote, sondern auch für das eigene Team. Flyer, Poster, Materialien oder auch gemeinsame Fortbildungen können euch dabei unterstützen, tinaq\*inklusiver zu werden. Möchtest du das Thema in deiner Einrichtung in die Hand nehmen oder fühlst du dich wohler, wenn Vorgesetzte oder Kolleg\*innen sich darum kümmern? Als tinaq\* Person fühlen wir uns oft dafür verantwortlich, unseren Arbeitsort für uns selbst und andere tinaq\* Personen angenehm zu gestalten. Doch dieser Prozess ist nicht (nur) deine Verantwortung! Es kann motivierend, aber auch belastend sein, dich als tinaq\* Person für die tinaq\* Inklusivität deines Trägers verantwortlich zu fühlen – oder verantwortlich gemacht zu werden. Und oft gehen strukturelle Veränderungen mit Widerständen und Konflikten einher. Daher kann es hilfreich sein, sich Verbündete zu suchen.

Gibt es innerhalb der Einrichtung andere tinaq\* Personen, mit denen du dich vernetzen und austauschen magst? Falls nicht, findest du vielleicht welche in ähnlichen Arbeitskontexten, mit denen du dich austauschen kannst? Verbündete zu finden kann Wohltun und Kraft geben.

## **GESCHLECHTLICHE VIELFALT IN ORGANISATIONSSTRUKTUREN EINBRINGEN**

Du möchtest das Thema geschlechtliche Vielfalt stärker in die Strukturen deiner Organisation einbringen? Du möchtest Veränderungen anstoßen, damit eure Arbeit oder eure Einrichtung mehr tinaq\* Personen erreicht? Diese Veränderungen können durch einen Organisationsentwicklungs-Prozess angestoßen und bearbeitet werden. Für diese Prozesse werden meist Supervision und Begleitung durch externe Personen benötigt. Überlege dir, wie du deine Bedarfe und Wünsche einbringen und äußern kannst. Dies kannst du auch über eine dir vertraute Person machen und/oder mit Unterstützung der externen Begleitung.

## **ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) UND ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ DES BUNDES (AGD)**

Du bist dir unsicher, welche Rechte du am Arbeitsplatz hast? Du erlebst Diskriminierung auf deiner Arbeitsstelle und überlegst, dagegen vorzugehen? Du suchst eine rechtliche Regelung, auf die du dich berufen kannst?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – kurz: AGG – soll vor Diskriminierung, insbesondere am Arbeitsplatz, bei der Wohnungssuche und in gewissen Bereichen des Alltags, schützen. Trans\*- und inter\*spezifische Diskriminierungen fallen unter

„Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ und sind laut AGG verboten. Dazu zählen unter anderem die Verweigerung der Verwendung des neuen Vornamens z.B. auf Namensschildern, in E-Mail-Adressen etc. und die Verweigerung des Zugangs zu einen der Geschlechtsidentität angemessenen Toiletten. Dies schließt den gesamten Bereich des Arbeitslebens mit ein, von der Bewerbung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Mehr zum AGG findest du unter [www.gesetze-im-internet.de/agg](http://www.gesetze-im-internet.de/agg)

Auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ads) bekommst du Informationen zu deinen Rechten am Arbeitsplatz und im Alltag. Wenn du Diskriminierung erfährst, kannst du bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine kostenlose juristische Erstberatung in Anspruch nehmen.

Neben den Beratungsangeboten findest du hier Informationen zu deinen (rechtlichen) Möglichkeiten gegen Diskriminierung vorzugehen.

Beachte, dass es bei Vorfällen eine zeitliche Frist von zwei Monaten gibt, innerhalb derer diese gemeldet werden müssen.

Infos auf [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) und spezifisch zu Geschlecht und Geschlechtsidentität unter dem Kurzlink: <https://bit.ly/3b1k8uu>.

Außerdem gibt es lokale Antidiskriminierungsbüros (ADB abgekürzt), an die du dich wenden kannst, um Unterstützung zu erhalten. Dort bieten geschulte Berater\*innen Entlastung durch vertrauliche Gespräche über die erlebte Diskriminierung an und suchen gemeinsam mit dir nach geeigneten Möglichkeiten, dich gegen Diskriminierung zu wehren und Diskriminierungserlebnisse zu bewältigen.

Weitere Anlaufstellen für Beratungen findest du in Kapitel 5.

#### Hier findest du Material zum Weiterlesen:



**Broschüre „Queerer Taschenanker für stürmische Momente“ (Landeskoordination Trans\* NRW und K\* Stern, 2024):**  
<https://is.gd/iFhoUn>



**Broschüre „Leitfaden zu Trans\* und Transitionen am Arbeitsplatz“ (PROUT AT WORK-Foundation, 2022):**  
<https://is.gd/GYY0Ys>



**Unterseite „Inter\* im Arbeitsleben“ der Webseite [inter-nrw.de](http://inter-nrw.de) mit einer Zusammenstellung von Publikationen und Studien:**  
<https://is.gd/ePlyrk>

# 4. **Werkzeugkasten für die eigene Praxis**

Was kannst du bei der Zimmeraufteilung verändern? Wie reagierst du, wenn eine Person misgendet wird? Wie kann es in Seminaren gelingen, dass alle sich gesehen und willkommen fühlen?

Dieser Werkzeugkasten möchte erste Antworten und Impulse auf Fragen geben, die im Alltag von Bildungseinrichtungen immer wieder auftreten.

Die Werkzeuge und Impulse können euch auch unterstützen, euer eigenes Handeln zu reflektieren und euch die Abläufe und Prozesse in der Einrichtung anzuschauen.

An welchen Stellen in euren Abläufen ist Geschlecht relevant? An welchen Stellen wird es abgefragt? Und wo und wie wird es thematisiert?

Der Werkzeugkasten ist unterteilt in verschiedene Fächer. Für jede Phase in der Organisation und Durchführung eines Bildungsangebots steht ein Fach zur Verfügung: Von der Anmeldung und dem Ankommen im Haus, bis zur Abreise mit ggf. erworbenem Zertifikat am Ende. So kannst du jederzeit auf das zugreifen, was gerade relevant ist.

Wir laden euch ein, dass hier vorgestellte Werkzeug als work in progress zu begreifen:

Die Nutzung jedes neuen Werkzeugs braucht Übung und Ausprobieren. Und wie jeder Werkzeugkasten ist auch dieser nur ein unvollständiges Angebot, das euch einlädt, etwas zu bauen, das zu dir und deiner Situation bzw. zu eurer Einrichtung passt. Ergänzt ihn also gerne!

Nutzt für eure eigenen Tipps und Ergänzungen gerne die freien Felder am Ende der Abschnitte.

## **Bewerbung und Ausschreibung - Wie kommen tinaq\* Personen in unsere Einrichtung?**

Zunächst einmal sei festgehalten: Tinaq\* Personen sind auch in deinem Arbeitsfeld.

Häufig wissen wir gar nicht, ob tinaq\* Personen anwesend sind, da wir die Geschlechtsidentität nicht am Äußeren, dem Namen oder den Pronomen ablesen können. Es kann sein, dass in deinem Arbeitsumfeld Menschen nicht geoutet sind oder ihre Transition schon länger zurückliegt und dir daher gar nicht bewusst ist, dass du mit tinaq\* Personen zusammenarbeitest.

Wenn ihr möchtet, dass sich tinaq\* Personen in eurer Einrichtung und Seminaren wohl fühlen, gilt es sich immer wieder die Frage zu stellen: Wie laden wir tinaq\* Personen ein? Gerade bei der Suche nach passenden und ansprechenden Fortbildungs- und Seminarangeboten ist die Ausschreibung und die Transparenz im Umgang mit

geschlechtlicher Vielfalt ausschlaggebend. Außerdem laden positive Signale gegenüber geschlechtlicher Vielfalt ein, an Angeboten teilzunehmen.

In einem breit gefächerten Angebot an Seminaren finden verschiedenen Zielgruppen ein passendes Seminar. So muss nicht jedes Angebot für jede Personengruppen passen und auch Trans\*- und Inter\*- Communities sind keine einheitliche Zielgruppe.

Dennoch kann es Vertrauen und Sicherheit schaffen, explizit tinaq\*inklusiv einzuladen.

Wenn ihr deutlich macht, wie geschlechtliche Vielfalt in euren Angeboten und in der Einrichtung mitgedacht wird, sendet ihr ein klares Signal. Dieses erleichtert es Interessierten, Rückfragen zu stellen und Bedürfnisse zu äußern.



Das kann unterstützen



Das ist nicht unterstützend

## HIER SIND TIPPS:



Seid transparent damit, wer das Angebot durchführt. Stellt euch als Arbeitgeber\*in, Organisation oder auch als Referent\*innen vor: Benennt eure Positionierung und Erfahrungen und/oder auch das, was euch an dem Thema begeistert.

Es gibt auch Gründe dies nicht zu tun, macht dies transparent und warum.

### Beispiel

als Referent\*innen:

<Name> (er/ihm) trans\*masc, nicht-binär, weiß, akademisiert, ...

als Organisationsstruktur:

Selbstverständnis und Beschreibung als Arbeitgeber\*in, Referent\*innen-Pool.

Beispiele findet ihr unter [lilabunt.de](http://lilabunt.de) oder [www.mehraloqueer.de/die-fachstelle/](http://www.mehraloqueer.de/die-fachstelle/)



Sucht Kooperationen mit Trans\*- und Inter\*-Communities: Sprecht mit Kollektiven und Gruppen und fragt nach, ob Interesse besteht, gemeinsam Angebote zu schaffen. Oder ob ihr sie mit eurer Struktur bei einem eigenen Angebot unterstützen könnt.



Erwartet nicht, dass die Arbeit ehrenamtlich geleistet wird. Versucht stattdessen Gelder zu akquirieren, um Personen für ihre Arbeit zu bezahlen.



Benennt die Zielgruppe möglichst genau: Was ist für euer Angebot wichtig zu beachten? An wen richtet sich das Angebot? Wen soll das Angebot ansprechen?

### Beispiel

Bewegungsseminar mit der Zielgruppe FLINTA\* Personen (Frauen, Lesben, inter\*, nicht-binäre, trans\*, agender Personen).  
Die Hälfte der Plätze wird an tinaq\* (trans\*, inter\*, nicht-binäre, agender, questioning) Menschen vergeben.



Verwendet nicht einfach Akronyme wie FLINTA\* oder LSBTIQA\*, sondern beschreibt, wen ihr damit einladet.

Achtung: Häufig wird FLINTA\* als Zielgruppe genannt, allerdings fühlen sich viele trans\* und inter\* Personen darin nicht sicher und wohl. (Mehr zum FLINTA\*-Begriff steht im Glossar)



Verwendet geschlechterinklusive Sprache im Ausschreibungstext. Von Teilnehmer\*innen oder Referierenden zu sprechen, gibt ein Signal, wen ihr einbezieht und wer nicht mitgedacht wird. Mehr dazu unter geschlechterinklusive Sprache.



Vermeidet es, nur von „Teilnehmern“ oder auch „Teilnehmer und Teilnehmerinnen“ zu sprechen. Dies macht nicht-binäre Identitäten unsichtbar und schließt nicht-binäre Menschen nicht ein.



Achtet bei der Auswahl der Bilder darauf, wen ihr ansprechen wollt. Manchmal kann es helfen, auf Personenfotos zu verzichten oder diese bewusst zu nutzen, um eine spezifische Zielgruppe anzusprechen oder Stereotype aufzubrechen. Eine diverse und vielfältige Bildsprache, die weniger Stereotype reproduziert, ist ansprechend und schafft Freiraum.

Beispielbilder findest du auch in den Praxisbeispielen auf Seite 39.



Verzichtet auf Bilder, die Stereotype bedienen und diese bestärken.

### Beispiel

Bildmaterial, in dem ausschließlich lächelnde, normschöne cis Frauen abgebildet sind, zur Bewerbung eines Seminars für FLINTA\* zu nutzen bedient Geschlechterstereotype.

**\*** Beschreibt die Zugänglichkeit des Ortes hinsichtlich den Barrieren. Wie sind die Zimmer aufgeteilt und welche Toiletten und Duschen gibt es? Dies könnt ihr auch auf eurer Webseite oder in den Einladungen transparent machen. Mehr Infos stehen im Kapitel „Hausführung“, Seite 54.

**\*** Geht nicht davon aus, dass alle sich in Mehrbettzimmer wohlfühlen.

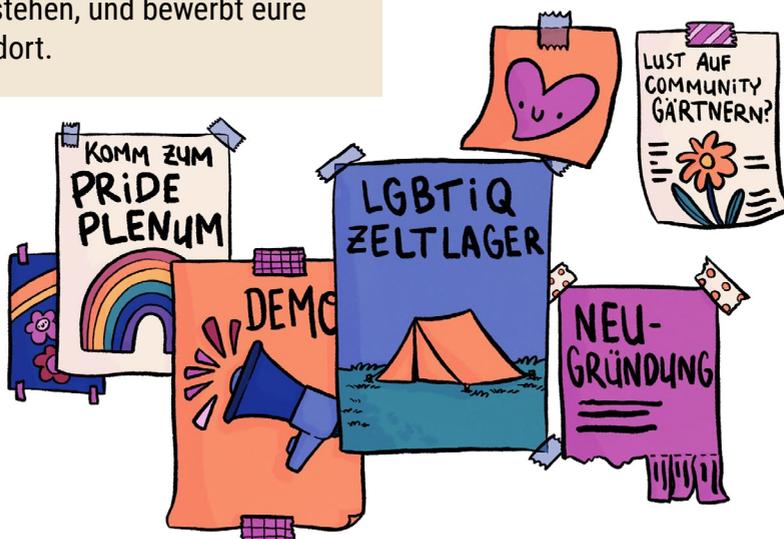
**\*** In welchen Netzwerken bewirbt ihr welche Ausschreibung? Überlegt euch, warum dies gerade für eine bestimmte Zielgruppe ansprechend ist, recherchiert Netzwerke und bittet sie, eure Ausschreibung darin zu verbreiten.

### Beispiel

Streut die Bewerbung zu einem Seminar für Menschen aller Geschlechter sowohl in Netzwerken, die zum Thema des Seminars passen, als auch in TINAQ\*-Netzwerken. Baut Kontakte zu beispielsweise migrantisierten oder jüdischen Communities auf, falls diese nicht bereits bestehen, und bewirbt eure Angebote dort.

**\*** Wie divers ist euer Referent\*innen-Pool? Sucht euch Referent\*innen für eure Angebote, die unterschiedlich positioniert sind. Schreibt ggf. spezifische Gesuche aus, um einen Pool aus Referierenden aufzubauen, der gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt.

Schafft ein breites, vielfältiges Seminarangebot, das Menschen aller Geschlechter anspricht. Nicht jedes Angebot muss ein tinaq\*-spezifisches Angebot sein, aber alle Angebote, die sich an Menschen aller Geschlechter richten, sollten tinaq\*-inklusiv sein.



## SOCIAL MEDIA UND WEBSEITE

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Mit geschlechtergerechter Sprache fühlen sich alle angesprochen.



 Vermeidet es, nur eine männliche und/oder weibliche Ansprache zu verwenden. Damit werden beispielweise nicht-binäre Menschen nicht angesprochen, sodass sie sich gegebenenfalls nicht eingeladen und willkommen fühlen.

 Veröffentlicht das eigene Selbstverständnis, pädagogische Konzept oder die Leitlinien u.a. mit der Transparenz zum eigenen Prozess in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung.

 Zeigt, dass ihr geschlechtliche Vielfalt wertschätzt und unterstützt, beispielsweise durch Symbole, Poster (z.B. das beigelegte Poster zur Handreichung), Flaggen etc.

 Nennt hinter den Namen von Ansprechpersonen immer auch deren Pronomen. Das ermöglicht eine korrekte Ansprache und lädt Menschen ein, auch ebenfalls ihre Pronomen zu nennen.

 Nutzt diskriminierungssensible Bildsprache

 Geht transparent mit den Räumlichkeiten und der Infrastruktur (Seminarräume, Toiletten, Duschen etc.) um und weist auf mögliche Barrieren hin. Beispiele findet ihr im Kapitel „Anmeldung“ auf Seite 42, dem Praxisbeispiel für die Anmeldemaske auf eurer Webseite auf Seite 46 und dem Kapitel „Hausführung“ auf Seite 54.



## Praxisbeispiele

Grafiken für eine vielfältige Bildsprache:

<https://www.openpeeps.com/>

Fotos für eine vielfältige Bildsprache:

<http://gesellschaftsbilder.de/>

Allgemeine Informationen zu Bildberichterstattung:

<https://neuemedienmacher.de/bildberichterstattung/de/>

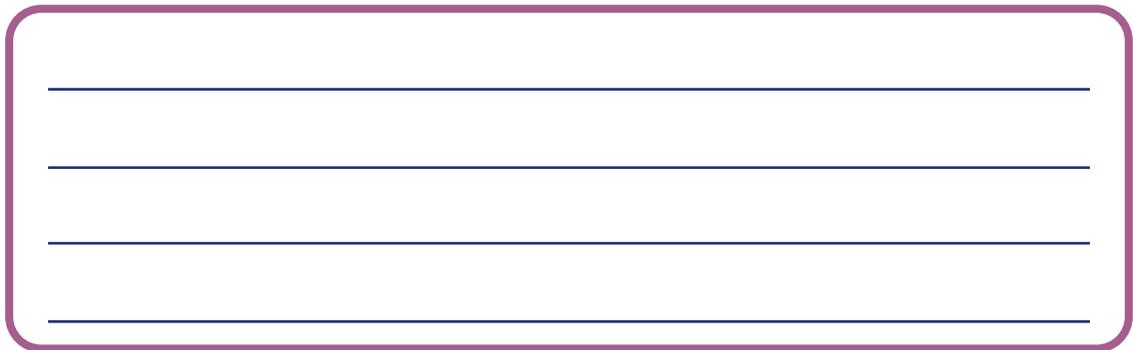
Ausschreibungen von lila\_bunt:

<https://lilabunt.de/programm.>

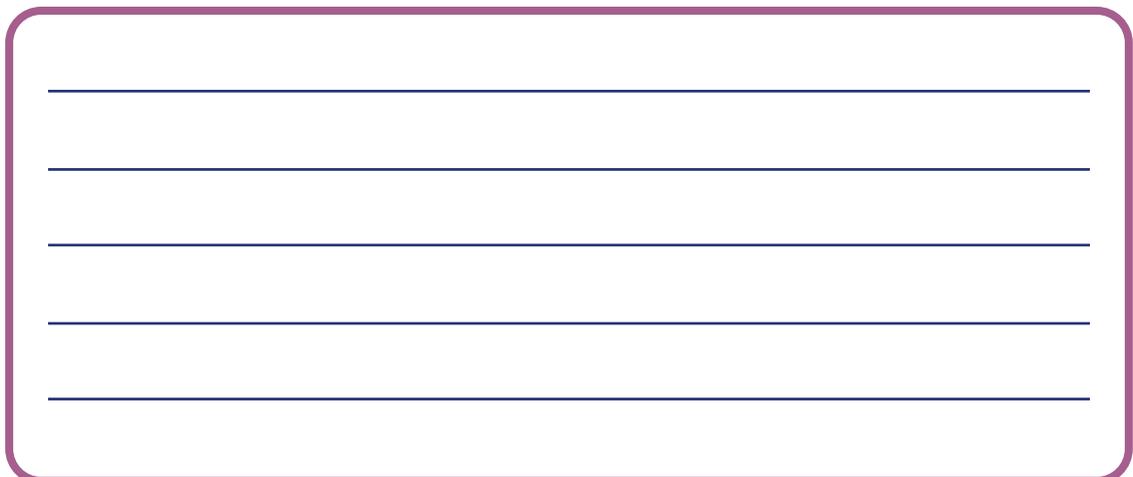
## Reflexionsfragen

**Wie positionierst du dich selbst? Wie seid ihr im Team positioniert?**

**Welche Positionierungen machst du transparent? Warum bzw. warum nicht?**



**Wer sind eure Kooperationspartner\*innen - sowohl für gemeinsame Angebote als auch für die Bewerbung von Angeboten? Mit wem könnt ihr euch (lokal) weiter vernetzen und ggf. gemeinsame Angebote schaffen?**



**An wen richten sich die Seminarangebote? Können Interessierte selbst wählen, an welchen (geschlechtsspezifischen) Angeboten sie teilnehmen möchten? Gibt es spezifische Angebote für tinaq\* Personen?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Arbeiten bei euch tinaq\* Personen? Was könnt ihr in eurem Arbeitsumfeld und Team verändern, damit tinaq\* Personen gut bei euch arbeiten können?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## „Hier geht’s zur Anmeldung“ – Organisatorisches rund ums Seminar

Der erste Eindruck kann eine große Rolle spielen. Fühlen wir uns wohl? Finden wir etwas sympathisch? Manchmal ist es nur ein Bauchgefühl, aber wir alle wissen, wie wichtig der erste Kontakt sein kann.

Deshalb gilt es mit dem ersten Kontakt und der Anmeldung Hürden abzubauen. Es ist hilfreich, in der ersten Kommunikation auf geschlechtliche Zuweisung zu verzichten. Dies gilt sowohl für den Kontakt per Mail und Telefon als auch für die Verwaltung der Teilnehmendendaten.



 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

### HIER SIND TIPPS FÜR DIE ANMELDUNG:

 Erfasst vor Seminarbeginn die Bedarfe und Wünsche der Teilnehmenden, um zu wissen, was sie brauchen, um gut am Seminar teilnehmen zu können - per Mail beispielsweise so:

#### **Beispiel**

Wenn du bestimmte Wünsche und Bedarfe hast, die wir vorher wissen sollen, melde diese gerne per Mail zurück. Danke.

 Ihr könnt als Referent\*in oder Veranstalter\*in nicht davon ausgehen, dass die Teilnehmenden ihre Bedarfe von sich aus äußern.





Verwendet eine neutrale Anrede, wenn ihr die bevorzugte Anrede von Personen nicht kennt, und stellt euch selbst mit Namen und Pronomen vor. Dies gilt für den mündlichen Kontakt ebenso wie für Mails und Telefongespräche.

### Beispiel

Guten Tag/ Hallo, Vor- und Nachname,...  
MAILTEXT  
Herzliche Grüße  
Sergio Knaus (er/ihm)



Verzichtet auf Anreden wie „Frau/Herr XXX“ oder „Lieber XXX“. Es ist nicht möglich vom Namen (oder Aussehen) auf die geschlechtliche Anrede schließen.

Schließt nicht vom Namen auf das Pronomen einer Person: Statt „Malte würde gerne am Seminar teilnehmen, aber er schafft es nicht rechtzeitig da zu sein.“ könnt ihr beispielsweise sagen: „Malte würde gerne am Seminar teilnehmen, aber [Malte] schafft es nicht rechtzeitig da zu sein.“ Eine Person kann Malte heißen und sie, er, dey oder andere Pronomen verwenden.



Teilt den Teilnehmenden vorab mit, wie die Zimmer sowie die Sanitäranlagen (siehe Checkliste) aussehen z.B. per Mail. Auch wenn nicht alles abgedeckt werden kann, gibt dies das Signal, dass sie willkommen sind.

### Beispiel

Alle Zimmer sind Zweibettzimmer. Auf Wunsch versuchen wir eine Einzelnutzung zu ermöglichen. Duschen und Toiletten sind über die Flure zugänglich. Es gibt Duschen und Toiletten für Menschen aller Geschlechter (all gender) sowie ausschließlich für FLINTA\*. Beim Seminarraum gibt es zwei all gender-Toiletten mit abgetrennten Toilettenkabinen. Alle anderen Toiletten im Seminarhaus sind „Männer“- und „Frauen“-Toiletten.



Nutzt die Signatur, um die gewünschte Anrede der anderen Person zu erfragen.

### Beispiel

Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder vom Aussehen noch aus dem Namen abzuleiten. Daher verwende ich in der Ansprache zunächst keine geschlechtszuschreibenden Begriffe wie beispielsweise „Frau“ oder „Herr“. Wenn Sie mögen, teilen Sie gern mit, wie wir Sie/Dich ansprechen dürfen. *oder* Wir freuen uns, wenn ihr uns mitteilt, wie wir euch ansprechen dürfen, da vom Namen nicht auf die passende Anrede geschlossen werden kann. Danke!

 Erfragt für die Anmeldung den korrekten (selbstgewählten) Namen und verweist darauf, dass dies nicht der Geburts- /Passname sein muss. Speichert diesen ab und verwendet ihn für die notwendigen Formulare und Zertifikate.

Wenn der Passname benötigt wird, fragt diesen extra ab, macht deutlich, wofür ihr in braucht und wer auf diese Information Zugriff hat.

 Nutzt nicht automatisch den Passnamen in Listen und Formularen, vor allem nicht, wenn sich eine Person mit einem anderen, selbstgewählten Namen vorgestellt hat. Verwendet niemals den Deadname (siehe Glossar) einer Person!

## HIER SIND TIPPS FÜR EURE EINRICHTUNG:

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Verwendet die personenbezogenen Daten des dgti-Ergänzungsausweises (siehe Infokasten) für notwendige Formulare, Zertifikate und Anmeldungen. Überlegt, welche Informationen unbedingt notwendig sind und wo und wie sie gespeichert werden.

 Verwendet nicht automatisch die Daten im Personalausweis, vor allen nicht, wenn ein dgti-Ergänzungsausweis oder eine anderweitige Information über einen selbstgewählten Namen vorliegt.

 Verwendet in euren (Anmelde-) Formularen geschlechterinklusive Sprache. Beispielsweise für Anmeldemasken, Anmeldebögen u.a. auf Webseiten, Einladungen, Zertifikate, Teilnahmebestätigungen, Zimmerbuchungen, Abrechnungen und Verträge.

 Vermeidet es, nur die männlich genderte Form (z.B. Teilnehmer) zu verwenden und die Anrede mit „Lieber <Name>“ zu beginnen.



Wenn der Geschlechtseintrag notwendig ist, ermöglicht die Auswahl aller vier Geschlechtseinträge: männlich, weiblich, divers, offen.

Überlegt, ob die Geschlechtsidentität oder der Geschlechtseintrag überhaupt erhoben werden muss und welche Informationen relevant sind.  
Ggf. markiert entsprechende Fragen als optional.

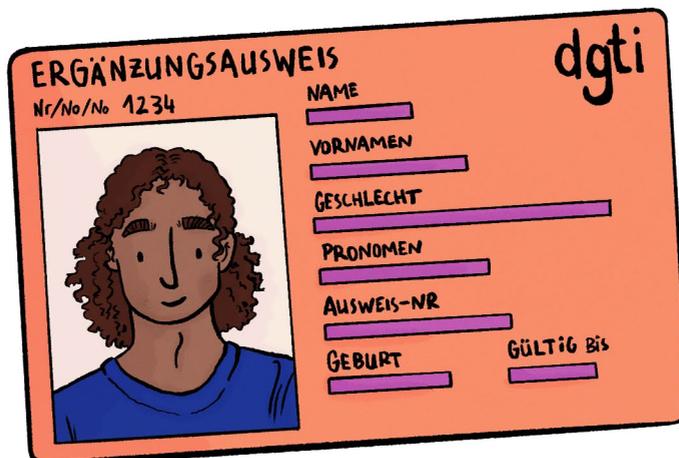


Erfragt nur die notwendigen Daten zur Anmeldung, u.a. auch bei der Anmeldemaske der Webseite.

## dgti Ergänzungsausweis

Ein Ergänzungsausweis kann beim dgti e.V. (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.) beantragt werden. Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein standardisiertes Ausweispapier, das den selbstgewählten Namen und Geschlechtseintrag dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt. Der Ergänzungsausweis ist an den amtlichen Personalausweis geknüpft und ermöglicht es, sich mit eigenem Namen und eigener Geschlechtsidentität eindeutig auszuweisen.

Mehr Infos unter: <https://dgti.org/2021/09/05/der-ergaenzungsausweis-der-dgti-e-v/>



# Praxisbeispiel

## ANMELDEMASKE WEBSEITE

---

**Vorname** (ggf. selbst gewählt)

---

**Nachname**

**Pronomen** - Wie möchtest du angesprochen werden?

z.B. sie, er, kein Pronomen, dey, sier, xier, nin... 

---

**Zimmerwunsch**

- Einzelzimmer
  - Doppelzimmer / 2-Bett-Zimmer
  - 3-Bett-Zimmer
  - Zimmerwahl egal
  -
- (weitere Optionen je nach Einrichtung)

**Hinweise zur Verpflegung**

- keine Hinweise
  - vegan
  - glutenfrei
  - laktosefrei
  - Ernussallergie
  -
- (sonstige Unverträglichkeit)

**Bedarf an Barrierereduktion**

---

---

---

(angelehnt an lila\_bunt Feministische Bildung, Praxis und Utopie e.V.)

## Reflexionsfragen

**Wie sehen die (Anmelde-)Formulare und weiteren Vorlagen aus? Ist es erkennbar, dass selbstgewählte Namen eingetragen werden können? Ist eine Angabe von Geschlecht nötig? Und wenn ja: Wieso?**

---

---

---

**Wie schreibt ihr Menschen in einer ersten Mail an? Nutzt ihr am Telefon automatisch Ansprachen wie „Herr, Frau...“? Was könnte dir dabei helfen, dich an eine geschlechterinklusive Sprache in deinem alltäglichen Sprach- und Schriftgebrauch zu gewöhnen?**

---

---

---

**Stellt euch vor, eine Person möchte in eurer Einrichtung ihren Vornamen ändern, zum Beispiel, weil sie im Transitionsprozess ist. Welche Möglichkeiten gibt es dafür? Wie ließe sich dieser Prozess vereinfachen?**

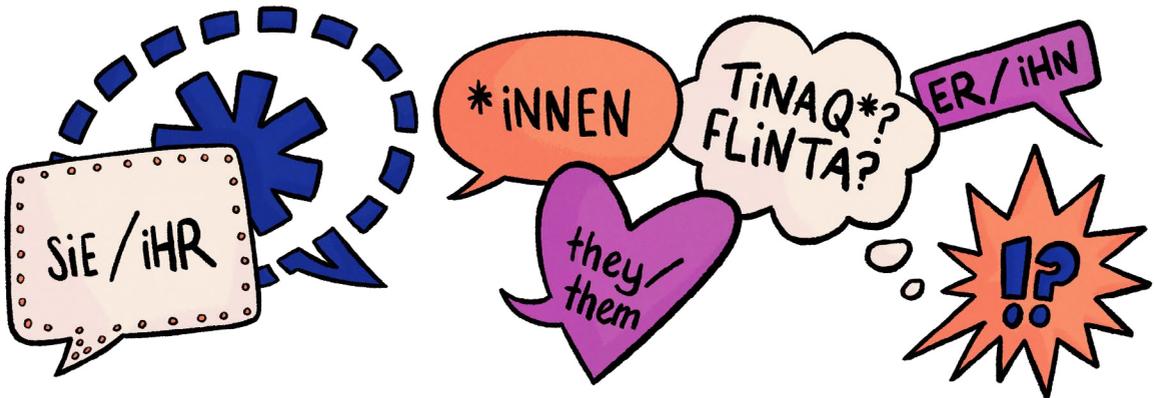
---

---

---



## Geschlechterinklusive Sprache und Pronomen – Wie geht das noch gleich?



Die Verwendung geschlechtsbewusster und inklusiver Sprache ist ein wichtiges positives Signal für tinaq\* Personen. Sei es in der Begrüßung im Seminar, in der Einladungsmail oder in der Essensschlange, als auch in der allgemeinen Ansprache der Zielgruppen z.B. auf Webseiten, Social Media oder im Newsletter.

Die richtige (An-)Sprache spielt eine große Rolle dabei, ob sich tinaq\* Personen in Gruppen oder bestimmten Kontexten mitgemeint, angesprochen und gesehen fühlen. Insbesondere für nicht-binäre Personen ist eine Sprache, die nur auf Männer und Frauen Bezug nimmt, ausschließend.

Nutzt neutrale Formulierungen oder das Gender-Sternchen (\*), um alle Menschen anzusprechen. Das Sternchen stammt aus der Community und signalisiert, dass alle Geschlechter einbezogen und anerkannt sind. Eine andere Möglichkeit sind neutrale Formulierungen, wie z.B. "Liebe Teilnehmende". Diese können barriereärmer sein.

Schließt nicht vom Aussehen oder Habitus einer Person auf deren Geschlechtsidentität. Wenn ihr falsch liegt, kann das dazu führen, dass Menschen misgendert werden. Misgendern ist verletzend und führt bei tinaq\* Personen zu erhöhtem psychischen Stress. Gleichzeitig zeigen Studien, dass die Verwendung des richtigen Namen und Pronomen bei trans\* und nicht-binären Jugendlichen zu einer Abnahme von depressiven Stimmungen und Suizidgedanken führt und Freude ermöglicht.

Hier findet Ihr einen Überblick über verschiedene Studien zu dem Thema:

**Studienübersicht: Definition und Auswirkungen von Misgendern** (2021)

<https://www.vlsp.de/sites/default/files/pdf/Studien%C3%BCbersicht-Misgendern-G%C3%B6th%202021-03-21.pdf>

**"How it feels to be misgendered"** / @tenderrebellions

<https://www.instagram.com/tenderrebellions/p/C-ADUfnNT2E/>

## TIPPS FÜR EINZELNE SITUATIONEN SIND HIER UND IN DEN EINZELNEN RUBRIKEN WIE ANMELDUNG UND MODERATION:

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Begrüßt, spricht und schreibt Gruppen mit „Hallo zusammen“, „Liebe Alle“ oder „Guten Tag an euch alle“ an.

 Verwendet keine geschlechtlichen Zuschreibungen wie „Hallo, Jungs/Mädels“

 Verwende den richtigen (ggf. selbstgewählten) Namen und das Pronomen jeder Person. Falls du dich häufiger vertust, vergegenwärtige dir, welche große Bedeutung Namen und Pronomen haben. Du kannst die Nutzung von Pronomen, die dir schwerer fallen, auch zu Hause üben.

 Nutzt nicht automatisch den Passnamen und macht die Verwendung von Pronomen nicht am Aussehen fest.

 Wenn euch die bevorzugte Anrede einer Person nicht bekannt ist, nutzt neutrale Sprache.

### Beispiel

„Lia hat von eigenen Erfahrungen von der Arbeitsstelle berichtet. Bei Lia auf der Arbeit wurde jetzt eine Supervision eingerichtet.“

„Anthony Marcs Seminar ist ausgefallen, weil Anthony Marcs leider krank geworden ist.“

„Luca war heute Morgen auch richtig gut drauf im Seminar“

 Vermeidet es, Pronomen für eine Person zu nutzen, wenn euch die Anrede der Person nicht bekannt ist.

Sagt in dem Fall also nicht:  
„Lia hat von eigenen Erfahrungen von der Arbeitsstelle berichtet. Bei ihr auf der Arbeit wurde jetzt eine Supervision eingerichtet.“

„Anthony Marcs Seminar ist ausgefallen, weil er leider krank geworden ist.“

„Der Luca war heute Morgen auch richtig gut drauf im Seminar“



Stellt euch mit eurem Namen und Pronomen vor und ladet das Gegenüber ein, dies auch zu tun: „Ich bin Ila, meine Pronomen sind sie/ ihr. Wie darf ich dich ansprechen?“

Leitet die Vorstellungsrunde mit dem Nennen der eigenen Pronomen und Namen.

Führt mit einer kurzen Einleitung ein, wozu Pronomen wichtig sind, und ladet alle (auch cis) Personen ein, sich mit Namen und Pronomen vorzustellen.

### Beispiel

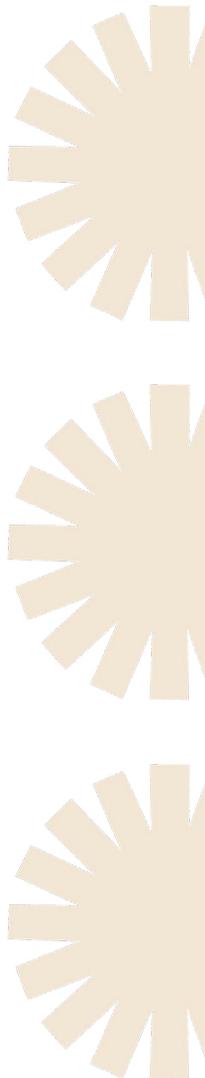
Mein Name ist XX, ich benutze „er“ Pronomen. Das heißt wenn ihr über mich spricht, nutzt das Pronomen „er“. Beispielsweise XX hat unser Seminar geleitet, ich kannte ihn schon aus dem ersten Seminar.

Uns ist wichtig, dass wir über Personen so sprechen, wie diese es möchten. Das Pronomen einer Person ist nicht am Aussehen eines Menschen ablesbar. Deshalb würden wir euch einladen, euch mit eurem Namen und eurem Pronomen vorzustellen. Dies kann auch immer wieder Druck ausüben sich zu outen, deshalb entscheidet für euch selbst, wie ihr euch gerade hier am wohlsten fühlt. Uns ist bewusst, dass Pronomen sich auch immer wieder ändern können.“

Achtung: Pronomenrunden können für tinaq\* Personen stressig sein und Druck ausüben, sich outen zu müssen. Solange ihr das Pronomen der Person nicht kennt, nutzt stattdessen den Namen und neutrale Sprache.



Lasst eure eigenen Pronomen bei der Vorstellungsrunde nicht weg, da dies die Hürde für tinaq\* Personen sich mit Pronomen vorzustellen größer macht. Ein Hinweis: Es kann vorkommen, dass tinaq\* Personen bewusst kein Pronomen nennen, um sich nicht zu outen.



## Wie war das noch mal mit den Pronomen?

Im deutschen Sprachgebrauch sind bisher zwei Pronomen fest verankert: „er“ und „sie“.



*Mahmoud hat heute Morgen einen Energizer angeleitet. Bei ihm haben alle mit gemacht.*

*Sheila hat Glück gehabt, das ihre Zimmernachbarin nicht schnarcht. Da brauchte sie heute Morgen gar nicht so viel Kaffee zum Frühstück.*

Wenn das Geschlecht einer Person nicht bekannt ist, die Person nicht-binär ist oder nicht als „er“ oder „sie“ bezeichnet werden möchte, könnt ihr den Namen anstelle von Pronomen nutzen.

*Miro hat das Zimmer mit dem Bad auf dem Flur nebenan. Das Zimmer hat Miro sich selbst ausgesucht.*

*Yamila Kerchen hat gestern als Vorstand die Mitgliederversammlung eröffnet, dabei hat Kerchen betont, dass dieses Jahr mehr Seminare als im letzten Jahr stattgefunden haben.*

Manche nicht-binäre Personen verwenden sogenannte Neopronomen. Diese sind im Sprachgebrauch noch nicht so etabliert.

Im Englischen wird häufig „they“ als neutrales Pronomen verwendet.

Im Deutschen gibt es z.B. die Neopronomen: dey, sier, nin.

*Toni braucht morgens direkt einen Kaffee. Danach ist dey erst für andere Sachen ansprechbar.*

## Reflexionsfragen

**Welches Pronomen nutze ich? Und wann stelle ich mich damit vor? In welcher Situation will ich mich mit meinem Pronomen vorstellen?**

---

---

Wie spreche ich eine Person an, wenn ich ihr zum ersten Mal begegne? Nutze ich automatisch geschlechtszuweisende Formulierungen wie Frau oder Mann? Wie kann ich meine Standard-Sätze geschlechtsneutral umformulieren?

---

---

An welchen Stellen nutzt ihr als Einrichtung geschlechterinklusive Sprache? In welchen Abläufen werden alle Geschlechter angesprochen und wo nicht? Wie kann sich das ändern?

---

---

---

---

---

---

## Verweise auf weitere Quellen



**Überblickswissen und Übungen zu Pronomen:**

<https://queeres-netzwerk.nrw/pronomen-machen-einen-unterschied/>



**Leichte Sprache:**

<https://genderdings.de/leichte-sprache/>



**Wörterbuch zum Gendern:**

<https://geschicktgendern.de/>

## Hier habt ihr Raum für eure eigenen Gedanken und Ideen:



### Hausführung – Willkommen im Haus und Raum

Wo bin ich hier eigentlich gelandet nach der langen Anreise? Welche positiven, tinaq\*freundlichen Signale oder Symbole finden Teilnehmende auf den ersten Blick? Ein Plakat an der Rezeption, ein Regenbogen-Sticker an der Eingangstür machen tinaq\* Personen deutlich: Du bist hier willkommen.

Daher unterstützen tinaq\*freundlichen Symbole ein tinaq\*freundliches Klima.

Zur Raumgestaltung gehören neben den Fluren und Seminarräumen auch die Toiletten, Duschen und die Gästezimmer: Als tinaq\* Person können diese Räume schon eine Hürde darstellen, bevor das Seminar richtig begonnen hat. Toiletten, Duschen und die Zimmeraufteilung sollten so gestaltet sein, dass sich alle wohlfühlen. Räume, in denen keine Zuweisung von Geschlecht stattfindet, vermeiden Unwohlsein und einen belastenden Start und machen so Kapazitäten für das Lernen und Vorfreude auf das Seminar frei.

## HIER SIND TIPPS ZUR RAUMGESTALTUNG:

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Ermöglicht eine selbstbestimmte Wahl der Zimmer für alle Teilnehmenden, um möglichst allen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Versucht gemeinsam Lösungen zu finden, sodass sich alle wohlfühlen:

### Beispiel

„In unserem Haus gibt es nur Doppelzimmer, falls ihr andere Wünsche habt, um euch wohl und sicher zu fühlen, meldet euch gerne und wir finden gemeinsam eine Lösung.“

### Beispiel

„Wir haben hier nur Doppelzimmer. Such dir ein Zimmer aus und mach eine Notiz, für wen das Zimmer offen ist: Nur Frauen, nur Männer, FLINTA\*, alle Geschlechter, ...?“

 Vermeidet eine geschlechtsspezifische Zimmer- oder Flurzuordnung von Männern und Frauen.

Teilt die Zimmer nicht ohne Absprache mit den Teilnehmenden zu.

 Verwendet geschlechterneutrale Symbole, um alle Toiletten zu markieren: Z.B. Sitzklo, Stehklo, Toilette mit Urinal.

Falls ihr die Anlagen nicht permanent anpassen könnt, laminiert euch Schilder, dass ihr diese jeweils vorher markieren könnt.

Beispiele findest du z.B. hier:  
<https://www.gender-nrw.de/toiletten-broschuere-labels>





Ermöglicht „all gender“/„Unisex“-Toiletten in allen Gebäudeteilen. Falls dies nicht möglich ist, macht deutlich, wo sich eine „all gender“/„Unisex“-Toilette im Haus befindet.

Alternativ können Sanitäranlagen auch als FLINTA\* (Frauen, Lesben, inter\*, nicht-binäre, trans\*, agender) Sanitäranlagen markiert werden.



Weist Personen nicht aufgrund ihres Aussehens darauf hin, wo „ihre“ Toilette oder Dusche ist. Menschen im Sanitärbereich mit Sätzen wie „Das ist aber die Frauentoilette“ oder „Du hast dich hier verlaufen“ zurechtzuweisen sind diskriminierend!



Ermöglicht Einzelduschen als Kabinen mit kleinem Vorraum zum Umziehen.

Falls es nur Gruppenduschen gibt, kann beispielsweise durch eine Duschampel/Duschzeiten sichtbar gemacht werden, wann welche Geschlechtergruppe duschen können. Ein Beispiel für eine Duschampel findest du in den Praxisbeispielen.



Stellt auf allen Toilettenkabinen Mülleimer zur Verfügung und achtet darauf, dass diese regelmäßig entleert werden. Wenn ihr Menstruationsprodukte auf den Toiletten zur Verfügung stellt, legt diese auf allen Toiletten aus. Denn auch Menschen, die auf eine „Männer“-Toiletten gehen, können menstruieren z.B. trans\*Männer, inter\*Männer, nicht binäre Personen, ...



Nutzt die rollstuhlgerechte Toilette nur als All-gender-Toilette, wenn es keine andere Möglichkeit gibt.



Hängt Plakate auf, die deutlich machen, dass diskriminierendes Verhalten hier nicht gewünscht ist. Im Falle einer Diskriminierung zeigt klar auf, wer, wann und wo dafür ansprechbar ist.



Legt im Seminarraum, in den Fluren etc. tinaq\*inklusives und tinaq\*empowerndes Material aus. Dies sind unter anderem: Sticker, Plakate, Flyer, Bücher, Bilder, Pride Fahnen und Symbole

### Beispiele

Sticker „offen für alle“ von trans\*fabel:  
<https://is.gd/yUiALL>

Plakat Pronomen:

<https://queeres-netzwerk.nrw/pronomen-machen-einen-unterschied/>

Sticker von Louie Läger:

<https://www.instagram.com/tenderrebellions/>

Bücher und Zeitschriften: Stöber doch mal bei trans\*fabel [www.transfabel.de](http://www.transfabel.de)



Vermeidet es, Material und Dekoration in der Einrichtung zu verwenden, die Stereotype reproduzieren und normalisieren.



Ermöglicht einen ruhigen und gemütlichen Ort, an den Menschen sich zurückziehen können, um sich Reizüberflutung oder Diskriminierung zu entziehen und aufzutanken. Kommuniziert nach außen wozu, dieser Raum da ist.

### Beispiel

Du brauchst einen Moment Ruhe vom Seminar? Dieser Raum ist dafür da, sich auszuruhen oder nach einer Diskriminierungserfahrung zurückzuziehen. Dieser Raum ist explizit kein Chill- und Abhäng-Raum, dafür könnt ihr zum Beispiel den Spielekeller nutzen.



Nutzt Plakate und Mails vorab, um deutlich zu machen das tinaq\* Themen willkommen sind und diskriminierendes Verhalten hier nicht gewünscht ist.

Macht klar, wer im Fall einer Diskriminierung ansprechbar ist und wie die Person erreicht werden kann.



Kommuniziert euren Prozess mit dem Thema geschlechtliche Vielfalt transparent und ehrlich, sodass die Teilnehmenden wissen, an welchem Punkt der Auseinandersetzung ihr als Einrichtung steht.

## Praxisbeispiele

**All gender Sitzklo und Stehklo Piktogramme** (Aktionswoche all gender Toiletten):  
<https://is.gd/rGzdmc>

**Duschampel** (sichtbar\*sportlich):  
<https://sichtbar-sportlich.de/umkleide-und-duschampel/>



## Praxisbeispiel ZIMMERBELEGUNG

**Zimmer  
Nummer:**

**Betten / Name:  
(bitte eintragen)**

**Zimmerbewohner\*in:**

Zimmer Nr. 8 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

- Frauen, inter\*, nicht-binär, trans\*, agender Personen (FINTA\*)
- All Gender
- ist mir egal
- trans\*, inter\*, nicht-binär, agender, questioning Personen (tinaq\*)

Zimmer Nr. 9 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

- Frauen, inter\*, nicht-binär, trans\*, agender Personen (FINTA\*)
- All Gender
- ist mir egal
- trans\*, inter\*, nicht-binär, agender, questioning Personen (tinaq\*)

Zimmer Nr. 10 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_

- Frauen, inter\*, nicht-binär, trans\*, agender Personen (FINTA\*)
- All Gender
- ist mir egal
- trans\*, inter\*, nicht-binär, agender, questioning Personen (tinaq\*)

Zimmer Nr. 11 1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_

- Frauen, inter\*, nicht-binär, trans\*, agender Personen (FINTA\*)
- All Gender
- ist mir egal
- trans\*, inter\*, nicht-binär, agender, questioning Personen (tinaq\*)

## Rechtlicher Rahmen in Bezug auf Toiletten

Das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes Art 3. Absatz 3 GG besagt, dass niemand wegen des Geschlechts benachteiligt werden darf. Toiletten für alle Geschlechter wie beispielsweise „Unisex“- Toiletten können demnach als positive Maßnahme nach § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Abbau von Benachteiligungen wegen des Geschlechts angewendet und bewertet werden. Auch gilt für Arbeitgeber\*innen nach dem AGG eine Präventionspflicht vor Diskriminierung. Die Bereitstellung entsprechender Toilettenräume kann vor Diskriminierung schützen.

Unter diesem Link findest du konkrete Tipps für die Umsetzungen und weitere Hinweise hinsichtlich des rechtlichen Rahmens:

<https://www.transinterqueer.org/diskriminierungsfreie-toilettennutzung-fuer-alle/>

## Reflexionsfragen

**Wie sind die Seminarräume, die Flure, die Rezeption und die Zimmer gestaltet?  
Welche Elemente können zeigen, dass tinaq\* Personen willkommen sind?**

---

---

---

**Wie könnt ihr Toiletten und Duschen schaffen, in denen sich mehr Menschen als bislang wohl und sicher fühlen?**

---

---

---

---

**Inwiefern denkt ihr tinaq\* Personen bei der Zimmerbelegung mit?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Verweise zu weiteren Quellen



**Hintergrund und Bildmaterial der Aktionswoche all gender Toiletten:**  
<http://ag-trans-hopo.org/all-gender-toiletten/>



**Toilettenbeschilderung (FUMA):**  
<https://is.gd/oMZlIS>



**Talk "Why we need gender-neutral bathrooms" Ivan Coyote:**  
<https://is.gd/i3HtRt>



**Plakate „Alle sind hier willkommen“ (Q\_munity):**  
<https://is.gd/8ZtWvr>

**Hier habt ihr Raum für eure eigenen Gedanken und Ideen:**



## **Aktive Verantwortung für den Raum übernehmen**

Wie könnt ihr vorab Signale senden, dass alle Personen – auch tinaq\* Personen – bei euch willkommen sind? Wer ist ansprechbar, wenn es zu trans\* und inter\*feindlichem Verhalten gekommen ist?

Trotz aller Bemühungen können Fehler und diskriminierendes Verhalten passieren. Von Seiten der Einrichtung, aber auch unter den Teilnehmenden oder durch externe Personen auf dem Gelände. Als Einrichtung ist es in diesen Momenten besonders wichtig, Verantwortung zu übernehmen, sich klar gegen Diskriminierung zu positionieren und Betroffene zu unterstützen.

Transparenz bezüglich eurer eigenen Lernprozesse und Leerstellen wirkt authentisch und schafft Vertrauen. Das ist wichtig, um einen Raum zu schaffen, der offen für Kritik ist und in dem gemeinsames (Ver-)Lernen und Zuhören stattfinden kann.

## HIER SIND TIPPS FÜR EINZELPERSONEN UND EINRICHTUNGEN:

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Seid euch bewusst, dass es überall Trans\*- und Inter\*feindlichkeit und diskriminierendes Verhalten gibt. Dies passiert oft unterbewusst, beispielsweise indem wir einer Person ein Geschlecht zuweisen.

 Geht nicht davon aus, dass es in den Räumen, in denen ihr euch bewegt, keine Diskriminierung gibt, nur, weil diese nicht angesprochen wird.

 Signalisiert im Miteinander immer wieder, dass ihr für Verbesserungsvorschläge und Rückmeldungen offen seid. So ermutigt ihr Menschen, euch anzusprechen.

 Seid euch bewusst, dass alle Gruppen (auch im Arbeitskontext) heterogen sind und ihr von außen oft nicht erkennen könnt, welche Erfahrungen Menschen machen oder gemacht haben. Normalisiert trans\* und inter\* sein, sodass es etwas Selbstverständliches werden kann.

 Nimm Kritik an: Wenn du auf dein Verhalten aufmerksam gemacht wirst, hör erstmal zu und versuche, die andere Person zu verstehen. Zeig dich wertschätzend gegenüber Feedback, indem du dich dafür bedankst, es annimmst und versuchst, darauf einzugehen.

### Beispiel

„Danke für den Hinweis. Ich werde es mitnehmen und nochmal darüber nachdenken.“

 Achte darauf, dich nicht reflexartig zu verteidigen und zu rechtfertigen oder das Gesagte anderweitig abzublocken, wenn du auf den diskriminierenden Charakter einer Äußerung o.ä. von dir hingewiesen wirst.

### Beispiel

„Das stimmt nicht, das habe ich nicht so gemeint. Das kann ich gar nicht verstehen.“

 Gebt Personen nicht das Gefühl, sie seien eine Ausnahme und es bräuchte eine „Sonderbehandlung“ bzw. (ausschließlich) individuelle Lösungen.

 Ermöglicht Wertschätzung, Ansprechbarkeit und Parteilichkeit an der Seite von Betroffenen, indem ihr diese Haltung transparent und sichtbar macht. Das kann beispielsweise vorab per Mail, bei der Begrüßung oder im Seminar geschehen.

### **Beispiel**

„Wir freuen uns, dass du da bist. Wir freuen uns auch, dass du hier vielleicht Perspektiven reinbringst, die noch nicht da sind. Wenn etwas ist, wenn du das Gefühl hast, du brauchst Unterstützung, melde dich gerne bei mir.“



 Geht nicht selbstverständlich davon aus, dass Personen sich schon melden werden, wenn sie sich unwohl fühlen oder Diskriminierung erfahren.

 Erarbeitet ein Awareness-Konzept, in dem ihr beschreibt, wie ihr einen diskriminierungssensiblen Raum schaffen wollt, wie ihr euch gemeinsames Lernen vorstellt, wie der Umgang miteinander in der Einrichtung sein soll, an wen sich Betroffene von Diskriminierung wenden können, und wie sie Unterstützung erfahren. Veröffentlicht dieses Konzept sichtbar und zugänglich (z.B. auf eurer Webseite, am Eingang, auf den Toiletten...). Bedenkt, dass ein Awareness-Konzept nie abgeschlossen ist und regelmäßiger Überprüfung bedarf.

 Ermöglicht durch die Thematisierung in Leitfäden, Richtlinien und Qualitätsmanagement, dass tinaq\* Personen willkommen sind und geht transparent mit eurem Prozess in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung um - sowohl intern als auch extern. Verdeutlicht klar eure Haltung und Werte zu queeren, rassismuskritischen und intersektionalen Themen und eurem Umgang mit diskriminierendem Verhalten. Dies ermöglicht es, dass tinaq\* Personen wissen, was sie erwartet, und dient gleichzeitig als Bezugspunkt für alle.

 Es gibt das tolle Plakat „All genders welcome“ zur Handreichung. Hängt das Plakat sichtbar am Eingang, in den Seminarräumen, Gemeinschaftsräumen, Küche etc. auf. Überlegt euch, wer die Ansprechpersonen in eurer Einrichtung sind. Wie und wo sind sie zu erreichen? Kommuniziert dies nach außen.

 Geht verantwortungsvoll mit Vorfällen um. Das beinhaltet aktiv Verantwortung zu übernehmen, die Vorfälle aufzuarbeiten und zu reflektieren: Warum sind die Vorfälle geschehen? Was nehmt ihr daraus mit? Was verändert ihr?

## Praxisbeispiele

Das Awareness Konzept von lila\_bunt findest du auch auf der Webseite:  
lila\_bunt <https://lilabunt.de/awareness>

### PLAKAT „ALL GENDERS WELCOME“



Zur Handreichung gibt es ein hilfreiches Plakat, welches geschlechtliche Vielfalt sichtbar macht. Durch das Aufhängen dieses Plakats könnt ihr tinaq\* Personen signalisieren: Du bist hier willkommen. Sichtbarkeit zu schaffen, ist ein wichtiger Aspekt, es braucht aber auch Auseinandersetzung und die Entwicklung einer eigenen Haltung. Verschiedene Bereiche werden in dieser Handreichung angesprochen und bieten die Möglichkeiten sich weiter mit dem Thema geschlechtliche Vielfalt auseinanderzusetzen und diese auf die eigene Arbeit zu übertragen. Schaut euch die nächsten Reflexionsfragen an und überlegt, wie ihr ansprechbar sein könnt.

### Reflexionsfragen

**Was tust du aktiv, um anderen Menschen zu zeigen, dass du offen für Feedback und Kritik bist?**

---

---

---

---

**Wie signalisiert ihr als Einrichtung nach außen und innen, dass Diskriminierung keinen Platz hat?**

---

---

---

---

---

**Gibt es in eurer Einrichtung eine Ansprechperson für Diskriminierungsfälle? Wer ist geschult zu der Thematik geschlechtliche Vielfalt? Sind diese Menschen einfach zu erreichen? Wie könnt ihr die Kontaktaufnahme noch niedrigschwelliger gestalten?**

---

---

---

---

**Was trägt ihr als Einrichtung nach außen? Ist von außen eure Haltung zu geschlechtlicher Vielfalt sichtbar?**

---

---

---

---

---



## Umgang mit diskriminierendem Verhalten

Du wirst darauf hingewiesen, ein anderes Pronomen zu nutzen? Oder bekommst mit, wie eine Person einen falschen Namen verwendet? Ohne böse Absicht, kann es passieren, dass wir andere verletzen, zum Beispiel indem wir ein falsches Pronomen benutzen. Fehler passieren allen. Entscheidend ist, wie ihr auf einen solchen Fehler reagiert.

Paul Ninus Naujoks beschreibt es so: „Ich möchte mir erlauben, Fehler zu machen und die Fehler anderer anzunehmen, ohne zu verurteilen. Nur so kann ich wachsen und zu einer Gesellschaft beitragen, die auf Verständnis und Mitgefühl basiert. Es erfordert Mut, sich den eigenen Vorurteilen zu stellen, Fehler einzugestehen und in Menschlichkeit zu verweilen. Denn so können wir den Hass und die Starrsinnigkeit in uns und anderen Mitmenschen Stück für Stück abbauen.“ (Paul Ninus Naujoks: mensch | ich sein. story. one – Life is a story (2024) S. 23)

Manchmal kann es von außen schwer nachvollziehbar sein, warum eine bestimmte Situation für eine Person verletzend war. Betroffene Menschen entwickeln sehr unterschiedliche Strategien, um mit Diskriminierung und verletzenden Situationen umzugehen. Kleine, alltägliche Verletzungen heißen auch Mikroaggressionen. Mikroaggressionen wirken oft von außen harmlos und sind doch für die Betroffenen schmerzhaft, weil sie sich oft wiederholen.

### HIER SIND TIPPS, WIE DU REAGIEREN KANNST:

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Celina weist dich darauf hin, dass du sie gerade misgendert hast. Eine mögliche Antwort darauf ist: „Entschuldige. Danke, dass du mich darauf aufmerksam gemacht hast. Sie sagte eben zu mir ...“

 Stelle keine persönlichen und intimen Fragen zur Transition, Genitalien, Operationen, Sex etc.

 Respektiere die Grenzen von allen. Verzichte auf Fragen, die sehr persönlich sind, wie beispielsweise seit wann Personen wissen, dass sie trans\* sind, Fragen zur Transition, zu OPs, wie der Körper als inter\* Person aussieht oder nach der Sexualität.

Stell dir immer wieder die Frage: Wie vertraut bist du deinem Gegenüber, um diese Fragen zu stellen?





Gehe in Kontakt mit der betroffenen Person, wenn diese anwesend ist, und frag sie, ob sie etwas braucht oder du etwas tun kannst.

**Beispiel**

„Ich habe gerade die Situation mitbekommen? Kann ich dich unterstützen?“



Verhalte dich nicht so, als wäre nichts passiert, wenn du ein diskriminierendes Verhalten beobachtest.

Achte darauf, nicht für die von der diskriminierenden Äußerung o.ä. betroffene Person zu sprechen, wenn sich diese das nicht explizit wünscht.



Wenn dir die Person bekannt ist, deren Verhalten verletzend oder diskriminierend war, sprich sie darauf an.



Misch dich ein, auch wenn gerade (vermeintlich) keine betroffene Person anwesend ist. Mache klar, dass du die Aussage und/oder das Verhalten nicht akzeptierst.



Reagiere direkt auf trans\*- und inter\*feindliche Kommentare, Sprüche und Witze - unabhängig von Einzelpersonen im Raum.

**Beispiel**

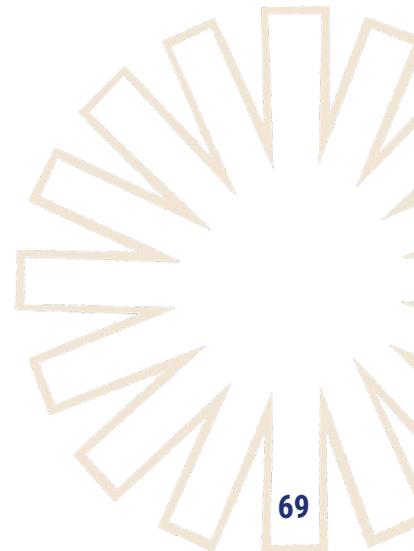
„Das, was du gesagt hast, verletzt inter\* Personen.“

**Beispiel**

„Ich hab gehört, dass du vorher einen falschen Namen für Celia benutzt hast und wollte dich nochmal daran erinnern, den richtigen Namen zu benutzen.“



Lasse trans\*- und inter\*feindliche (und andere diskriminierende) Sprüche und „Witze“ nicht so stehen. Das ist verletzend, auch wenn die Verletzung nicht immer sofort gezeigt oder geäußert wird.



## HIER SIND TIPPS,, WAS IHR ALS EINRICHTUNG TUN KÖNNT, UM AKTIV VERANTWORTUNG ZU ÜBERNEHMEN:

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Lasst euch von Fachkräften und Diversitäts-Beauftragten schulen und führt Sensibilisierungsworkshops für ALLE Mitarbeiter\*innen durch. Bezieht dabei alle Arbeitsbereiche mit ein wie z.B. auch Küche und Empfang.

 Verankert das Thema fortwährend in eure Sitzungen, Meetings, auf der Tagesordnung etc. und setzt euch damit auseinander.

 Nutzt Plakate und Mails vorab, um deutlich zu machen, dass queere Themen bei euch willkommen sind und diskriminierendes Verhalten keinen Platz hat. Ermöglicht durch eine klar erkennbare und zugängliche Ansprechperson eine direkte Kontaktmöglichkeit während oder nach einem Vorfall (u.a. auch nach einem Seminar).

### **Beispiel**

Thematisierung in einer Mail:  
Falls du diskriminierendes Verhalten erfährst oder davon mitbekommst, sind wir gerne für dich da und probieren mit dir eine gemeinsame Lösung zu finden. Du kannst uns unter folgendem Kontakt erreichen:

## Praxisbeispiel

Argumentations- und Handlungstrainings zum Thema geschlechtliche Vielfalt können unterstützen sich sicherer zu fühlen, um auf diskriminierendes Verhalten zu reagieren. Sag was! <https://www.aug.nrw/projekte/sag-was/>

## Reflexionsfragen

**Erinnere dich an die letzte Situation, in der du eine Person aus Versehen misgendert (siehe Glossar) hast. Wie bist du damit umgegangen? Was würdest du beim nächsten Mal anders machen?**

---

---

---

**Erinnere dich an die letzte Situation, in der du mitbekommen hast, dass eine andere Person jemanden misgendert. Wie bist du damit umgegangen? Was würdest du beim nächsten Mal anders machen?**

---

---

---

---

**Wie geht ihr als Einrichtung mit diskriminierendem Verhalten um? Wie könnt ihr betroffene Menschen gut unterstützen? Was tust du als Einzelpersonen? Wie geht ihr als Einrichtung damit um? Sind die Abläufe klar ersichtlich und transparent nach außen?**

---

---

---

---



## „Herzlich willkommen im Seminar – schön, dass ihr alle da seid“

Die Begrüßung im Seminar durch die Moderation und der erste Einstieg sind immer wichtig. Wie kann es gelingen, einen Start zu gestalten, der tinaq\* Personen signalisiert, dass sie willkommen sind und mit eventuell auftauchenden Fragen oder Schwierigkeiten auf die Seminarleitung zukommen können?

Wie das gelingen kann, hat viel mit der Haltung der Seminarleitung zu tun. Diese entwickelt jede Seminarleitung für sich selbst und besteht aus vielen kleinen Werkzeugen. Hierzu zählt neben der Offenheit für unterschiedliche Erfahrungen - egal, ob diese benannt und erklärt werden, oder nicht - die stetige, kritische Reflexion der eigenen Positionierung und der eigenen Privilegien in Bezug auf Geschlecht und andere Intersektionen, sowie die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Normen.

Für die eigene Auseinandersetzung und die Weiterentwicklung der pädagogischen Haltung innerhalb der politischen (Bildungs-) Arbeit, verweisen wir auf:

**Podcast:** DIASPOR.ASIA Podcast Politische Arbeit – Wie finde ich meine Rolle?  
<https://open.spotify.com/episode/2osbvshxg0yWpt94yGNvFB>

### Hier ein paar Fragen zur Anregung:

Nutzt ihr Übungen, die keine Stereotype von „Männern“ und „Frauen“ reproduzieren? Macht ihr vielfältige geschlechtliche Identitäten sichtbar? Von welchen Musik\*innen spielt ihr Lieder in den Pausen? Auf welche Autor\*innen bezieht ihr euch in euren Methoden?

Als Werkzeuge wollen wir hier ein paar Tipps sowie klassische Tools vorstellen, die sowohl in der Moderation als auch im Seminar tinaq\* Personen unterstützen.

### HIER SIND TIPPS ZUR GESTALTUNG DES SEMINARS:

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Stelle dich als Moderation oder Referent\*in mit Pronomen vor. Das lädt andere dazu ein, es ebenfalls zu tun. Mehr Infos und Beispiele dazu findest du unter geschlechtergerechte Sprache ab Seite 49.

 Schließt nicht vom Aussehen oder Namen auf die Geschlechtsidentität und das Pronomen einer Person.

 Verwendet Schilder mit Namen und Pronomen, sodass alle Personen richtig angesprochen werden.

**Beispiel**

<Vorname (er/ihm)>

 Fragt zu Beginn jedes Seminars die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden ab, um besser auf sie eingehen zu können.

**Beispiel**

„Was ist dir wichtig?“

„Was brauchst du, um gut hier zu sein?“

„Wie wollen wir miteinander umgehen?“

 Ermöglicht durch Pausen und erneutes Einchecken, ggf. in Tandems oder Kleingruppen, dass eigene Bedürfnisse geäußert werden können.

**Beispiel**

„Wir haben jetzt 15 Minuten Pause. Ihr könnt in diesem Raum bleiben oder die anderen Räume und den Außenbereich nutzen. Danach wollen wir kurz einchecken und hören, ob ihr noch etwas für die letzte Einheit braucht.“

 Nutzt eine Check-In-Runde, um auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden besser eingehen zu können.

**Beispiel**

Zu Beginn jedes Seminarstarts und -tages: „Wie geht es dir?“  
„Was brauchst du?“

 Zieht euer Seminarprogramm nicht durch, wenn einige Teilnehmende sehr unzufrieden und abwesend wirken.

 Verdeutlicht, dass Teilnehmende die eigenen Grenzen und Bedürfnisse am besten kennen. Ermöglicht, dass Teilnehmende sich bewegen und bei Bedarf den Raum verlassen können.

**Beispiel**

„Wir werden in der nächsten Einheit viel sitzen, falls ihr euch bewegen müsst, oder eine kurze Pause braucht, macht das gerne. Ihr kennt eure Bedürfnisse am besten. Achtet darauf, dass ihr die anderen nicht stört und macht es euch selbst für die nächste Einheit so angenehm wie möglich!“



 Cool-Downs, Energizer und kurze Bewegungseinheiten helfen vielen Menschen dabei, sich zu entspannen und/oder besser auf die eigenen Bedürfnisse zu hören.

Formuliere diese Angebote als Einladung, sodass Teilnehmende selbst entscheiden können, ob sie daran teilnehmen wollen. Achte darauf, dass ihr Übungen mit dem Körper sensibel anleitet und auf Konsens geachtet wird.

 Überlegt, bei welchen Themen und Übungen eine freie Gruppenwahl hilfreich sein kann. Macht es Teilnehmenden möglich, selbst zu entscheiden, in welchen Gruppen sie zu welchem Thema arbeiten möchten.

 Bietet (vertiefte) Informationen und Literatur an und legt diese sichtbar aus. So können Teilnehmende sich bei unterschiedlichen Wissensständen selbst informieren und tinaq\* Personen werden nicht in eine Expert\*innen-Rolle gedrängt.

 Verwendet Material für Übungen und Inputs, das intersektionale Perspektiven abbildet. Das kann über Bilder, Bildmaterial, Medien und Aufgabenstellungen geschehen.

### **Beispiel**

De- Stabilisierungsdreieck (IDB Paper):

<https://is.gd/QpPI9p>

Checkliste für Materialien (FUMA):

<https://is.gd/YO9Gp3>

 Prüft eure Seminarmaterialien und eure Sprache dahingehend, ob sie Stereotype enthalten. Ersetzt Seminarmaterialien gegebenenfalls durch Material, welches gesellschaftliche Vielfalt abbildet.

 Fragt beispielsweise keine agender Personen dazu aus, wie denn das mit den Pronomen eigentlich funktioniert.



Verwendet einleitende Sätze zu Übungen, um ggf. auf sensible und diskriminierende Inhalte hinzuweisen. Äußere diese möglichst konkret.

### **Beispiel**

„In der nächsten Einheit schauen wir uns verschiedene Filmausschnitte an, in denen inter\* Personen von ihren eigenen Erfahrungen berichten. Unter anderem wird über das Themen: OPs bei inter\* Personen und Rassismuserfahrungen im Krankenhaus konkreter berichtet.“



Macht deutlich, dass Feedback immer willkommen ist und ernst genommen wird.

### **Beispiel**

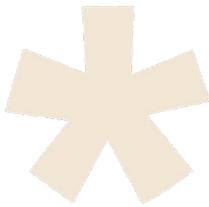
Zu Beginn des Seminars: „Ihr wisst am besten, was ihr braucht. Gebt uns gern immer wieder Rückmeldungen. Wir sind offen für Kritik und nehmen euer Feedback gerne mit. Deshalb gebt uns gern Bescheid, entweder in der großen Runde oder kommt direkt auf uns zu.“



Ermöglicht während des Seminars sowie am Ende anonymes und offenes Feedback.

### **Beispiel**

Check-out Runde am Ende:  
Wie geht es dir? Wie fühlst du dich nach der Übung? Was brauchst du jetzt?



## **Praxisbeispiel**

### **RÄUME HALTEN: SAFER SPACE UND BRAVER SPACE**

Raum- und Rahmenhalten bedeutet unter anderem, sich immer wieder zu vergegenwärtigen, welchen Raum du schaffen möchtest. Während ein Safe/r Space darauf ausgelegt ist, nur für eine bestimmte Gruppe offen zu sein z.B. für queere Menschen, bedeutet dies noch nicht, dass dieser automatisch ein geschützter Raum ist, in dem keine Verletzungen und Diskriminierung geschehen.

Das Konzept des Braver Space unterstreicht einen Raum gemeinsam zu schaffen, in dem alle mitverantwortlich sind und ein miteinander (Ver-)Lernen ermöglicht wird. Es gilt alle zu ermutigen, ehrlich aufeinander zuzugehen und dass alles da sein kann. Dies bezieht sich vor allem auf Emotionen und Verletzungen als auch auf die individuellen Prozesse aller Anwesenden. In diesem Raum „dürfen“ auch Fehler passieren, dabei bekommt vor allem der Umgang mit Fehlern durch Selbstreflexion und Verantwortungsübernahme eine Bedeutung.

Die beiden Konzepte sind ergänzend zueinander zu betrachten.

Mehr zum Konzept des Braver Space findet du hier:

**Verletzlichkeit und Lernen zu Diskriminierung (Debus & Saadi):**

<https://is.gd/JdNGzV>

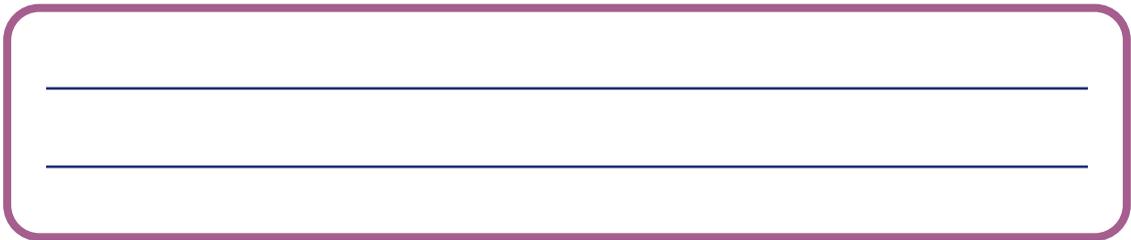
**Praxishandbuch für queere politische Bildungsarbeit**

**(Bundesverband Jugendnetzwerk Lambda e.V.):**

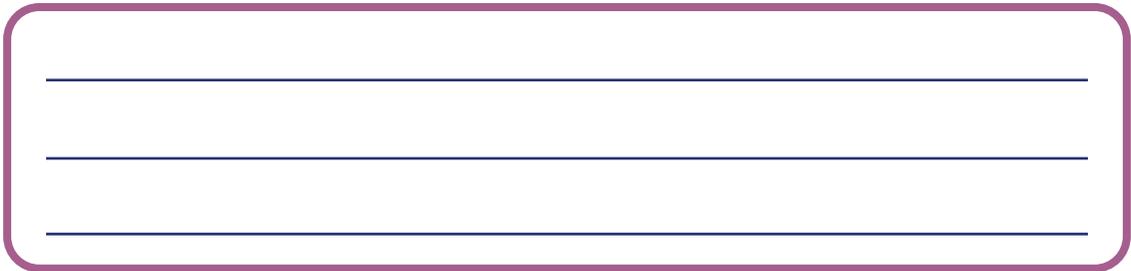
<https://is.gd/xBqeCn>

## Reflexionsfragen

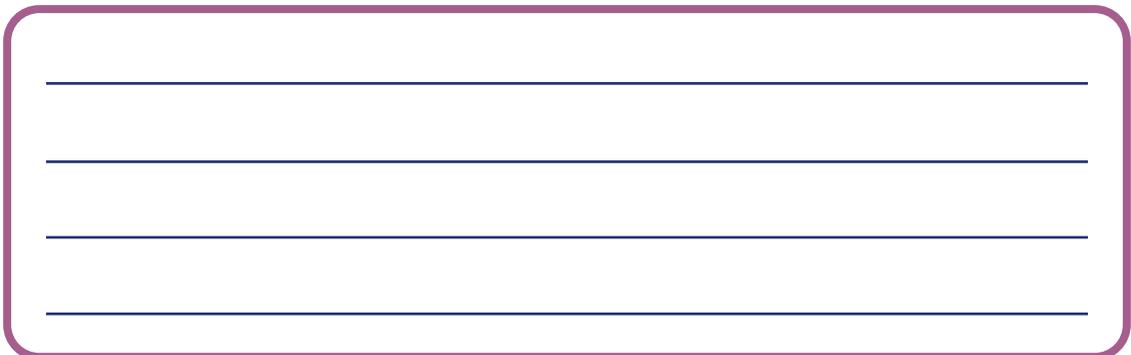
**Geht euren Seminarplan durch und überlegt: Gibt es Momente oder Methoden, bei denen Geschlecht eine Rolle spielt? Wie könnt ihr diese tinaq\*inklusiv gestalten?**



**Wie ist euer Seminarleitungsteam positioniert? Welche eurer Positionierung(en) macht ihr sichtbar? Und welche nicht? Und warum?**



**Welche Inhalte vermittelst du und welche hast du vergessen?**





## Tschüss und bis bald

Die letzte Runde im Seminar ist fertig, das Seminar ist abgeschlossen und die Taschen sind gepackt - mit vielen neue Ideen und Erfahrungen im Gepäck. Alle freuen sich auf den Feierabend. Das Seminar und die Eindrücke wirken bei den Teilnehmenden nach und werden mit nach Hause genommen. Dies gilt neben Seminarinhalten auch für möglicherweise erlebte Verletzungen, das Gefühl nicht gesehen zu werden oder auch das Gefühl von Bestärkung und Anerkennung. Eine schöne, positive und herzliche Seminarerfahrung kann lange nachwirken und das eigene Lernen fördern.

Zum Abschluss gibt es häufig Teilnahmelisten oder Zertifikate. Diese können bei tinaq\* Personen, die ihren Namen (noch) nicht in den offiziellen Ausweisdokumenten geändert haben, Unsicherheit auslösen, ob sie gezwungen sind ihren Passnamen und den Geschlechtseintrag aus der Geburtsurkunde einzutragen.

### HIER SIND TIPPS FÜR EINEN SEMINARABSCHLUSS

 Das kann unterstützen

 Das ist nicht unterstützend

 Ermöglicht - falls für Nachweise notwendig - vier Geschlechtseinträge. Falls nur zwei zur Verfügung stehen, fordert bei der zuständigen Institution vier ein.

Überlegt, welche Informationen notwendig sind und wo diese gespeichert werden bzw. wer einen Einblick in diese Daten hat und kommuniziert das transparent nach außen.

#### Beispiel

“Diese Liste ist ein Nachweis für unsere Fördermittelgeber. Ihr könnt hier selbstverständlich den Namen eintragen, den ihr nutzt, unabhängig davon, was in euren Ausweisen steht. Leider werden nur zwei Geschlechter abgefragt, falls nichts davon auf euch zutrifft, lasst das Feld leer.“

 Stellt Zertifikate und Teilnahmebestätigungen auf den richtigen (selbstgewählten) Namen aus.

 Ermöglicht auch nach Abschluss des Seminars Gesprächs- oder Feedbackmöglichkeiten. Manche Themen und Situationen können im Nachhinein noch Menschen beschäftigen, bietet dafür Kontaktmöglichkeiten an.

 Vermeidet es, tinaq\* Personen einer (Geschlechts-)Kategorie in der Statistik zuzuweisen.



## Namensangleichung auch vor einer offiziellen Namens- und Personenstandsänderung:

Alle internen Papiere, Teilnahmelisten oder Teilnahmebescheinigungen können problemlos auf den gewünschten Namen ausgestellt werden. Gesetzlich sind Menschen nur in wenigen Fällen verpflichtet, ihren amtlich eingetragenen Vornamen anzugeben: bBei der Aussage als Zeug\*in vor Gericht, bei einer notariell beglaubigten Unterschrift und im Falle einer Befragung durch die Polizei. Bei Unsicherheiten oder auf Wunsch der Teilnehmenden können Teilnahmebestätigungen auch doppelt ausgestellt werden: Einmal auf den "offiziellen" und einmal auf dem selbstgewählten Namen.

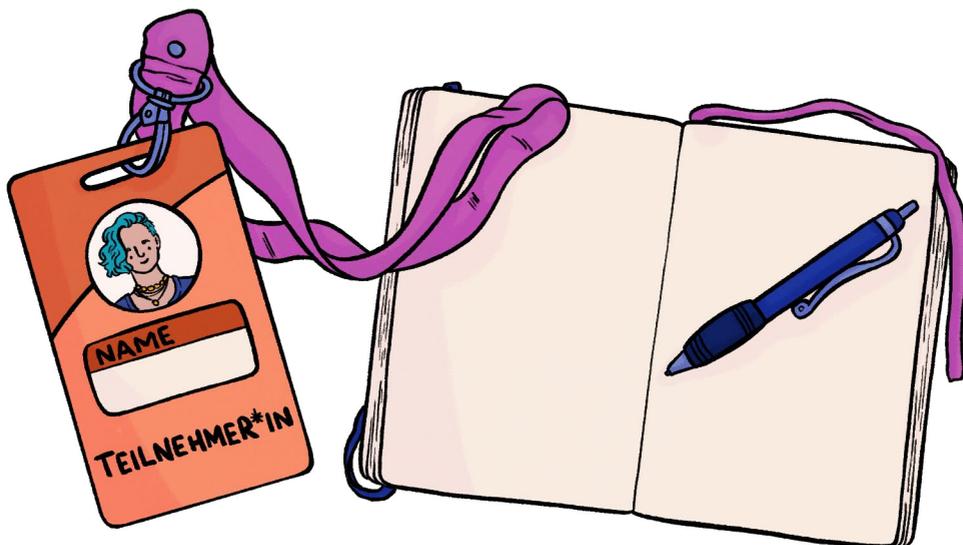
(Quelle: Trans\* ganz einfach)

## Praxisbeispiel

### GESCHLECHTSEINTRAG FÜRS QUALITÄTSMANAGEMENT:

(Angabe Geschlecht erforderlich für Jahresstatistik des XX NAME)

	weiblich	männlich	divers	offen	(ggf Selbst- bezeichnung)
Anzahl Teilnehmende	<input type="text"/>				



## Reflexionsfragen

**Welche Daten sind wirklich notwendig für die Statistik? Wo speichert ihr diese Daten?  
Welche Daten gebt ihr weiter und kommuniziert ihr das transparent?**

---

---

---

---

---

---

---

**Inwiefern gibt es bei euch in der Einrichtung die Möglichkeit, auch nach einem Seminar Rückmeldungen zu geben? Wer ist dafür auf welchen Wegen ansprechbar?**

---

---

---

---

---

---

---

## Verweise für weitere Quellen



**Vielfalt insektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte  
Organisationsentwicklung:**

<https://is.gd/QaxPko>

**Hier habt ihr Raum für eure eigenen Gedanken und Ideen:**

A large rectangular box with a purple border and rounded corners, containing 20 horizontal blue lines for writing.

# 5. Anlaufstellen und Beratungsangebote

## **ANDERS UND GLEICH LSBTIQ IN NRW**

<https://www.aug.nrw/>

Bildung, Beratung, Material, Dokumentation

## **ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜRO (ADB) KÖLN**

[www.oegg.de](http://www.oegg.de)

## **ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES (ADB)**

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Beratung

## **FACHSTELLE #MEHRALSQUEER**

<https://www.mehralsqueer.de/>

Bildung, Beratung, Material

## **FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW**

<https://www.gender-nrw.de/>

Bildung, Selbstlernmodul

## **KUBIQ – RAUM FÜR QUEERE BILDUNG**

<https://kubiq-bildung.de/>

Bildung, Beratung, Broschüren

## **LANDESKOORDINATION DER ANTI- GEWALT-ARBEIT FÜR LESBEN, SCHWULE & TRANS\* IN NRW**

[www.vielfalt-statt-gewalt.de](http://www.vielfalt-statt-gewalt.de)

Beratung

## **LANDESKOORDINATION INTER\* NRW (LAKO INTER\* NRW)**

<http://lako-inter.nrw/>

Bildung, Beratung, Material

## **NETZWERK GESCHLECHTLICHE VIELFALT TRANS\* NRW (NGVT\*) & LANDESKOORDINATION TRANS\* NRW (LAKO TRANS\* NRW)**

<https://ngvt.nrw/>

Bildung, Beratung, Material

## **LILA\_BUNT**

<https://www.lilabunt.de/>

Bildung, Empowerment

## **PAQT KÖLN (PRAKTISCHER AKTIVIMUS ZU QUEEREN THEMEN)**

<https://paqtkoeln.de/>

Bildung, Empowerment

## **QUEERES NETZWERK NRW**

<https://queeres-netzwerk.nrw/>

Bildung, Beratung, Material

## **TIN-RECHTSHILFE**

<https://tinrechtshilfe.de/>

Beratung

# 6. ■ Moderationskarte für eigene Notizen

Was sind deine Arbeitsbereiche? Reflektiere deine üblichen Arbeitsabläufe:  
Wo spielt Geschlecht eine Rolle? Wie kannst du diese Abläufe tinaq\*sensibler gestalten?

## **Action-Karte:**

Schneide die nächste Seite aus und befülle sie selbst. Für dein Büro oder Portemonnaie.

**Das nehme ich mir weiterhin vor....**

---

---

---

---

---

**Für das nächste Seminar, das nächste Arbeitsgruppentreffen oder meine nächste Ansprache vor einer Gruppe nehme ich mit, dass ...**

---

---

---

---

---

**Meine Erkenntnis, die ich nie wieder vergessen möchte, ist...**

---

---

---

---

---



Die Handreichung ist in dem Projekt „Bildungsräume inklusiver gestalten. Fortbildungsangebote für geschlechtliche Vielfalt und Selbstbestimmung“ entstanden. Das Projekt wurde in einer Kooperation zwischen dem Bildungskollektiv kubiQ, dem queer\_feministischen Bildungshaus lila\_bunt – Feministische Bildung, Praxis und Utopie e.V., dem Landesverband Queeres Netzwerk NRW e.V. als Träger der Fachstelle Landeskoordination Trans\* NRW, dem Forum Eltern und Schule und der Willi-Eichler-Akademie e.V. umgesetzt und vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

DANKE an alle, die diese Handreichung mitgestaltet haben und ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben.

**In den meisten Weiterbildungseinrichtungen finden geschlechtliche Vielfalt und queere Perspektiven bisher wenig Raum. Sowohl in der pädagogischen Praxis als auch im Hinblick auf die Infrastruktur und die Hausorganisation werden die spezifischen Bedarfe von trans\*, inter\*, agender und nicht-binären Menschen oft nicht berücksichtigt. Daher fühlen sich diese Menschen von Angeboten häufig nicht angesprochen, werden von der Teilhabe ausgeschlossen oder erfahren vor Ort Verletzungen.**

**Diese Handreichung unterstützt Weiterbildungseinrichtungen bei der Auseinandersetzung mit dem Thema geschlechtliche Vielfalt und gibt bedarfsorientierte Handlungsimpulse. Neben konkreten, praktischen Tipps für verschiedene Bereiche der Arbeit in Weiterbildungseinrichtungen bietet sie Anregungen zur Reflexion der eigenen Arbeit und zur Vertiefung von Wissen. Los geht's!**