

19.05.2026

Leando-Webinar: Queere Auszubildende gut begleiten

19.05.2026 - Diversity Day

mit:

Anna Ziener (Arbeit und Leben NRW)

Kat Feyrer (Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben)

QUEER
im dualen System



**Arbeit und
Leben**

Ablauf

1. Begrüßung und Kennenlernen
2. Grundlagen und Begriffserklärungen
3. Erfahrungen und Bedarfe queerer Azubis
4. Fallbeispiel in Kleingruppenarbeit
5. Überblick Handlungsstrategien

Haltungsrahmen im Webinar

- Freiwilligkeit. Niemand muss Persönliches teilen
- Vertrauliches bleibt im Raum
- Mehrstimmigkeit. Es gibt nicht „die queere Perspektive“
- Für sich, nicht für andere sprechen
- Zuhören, ohne zu bewerten
- Fehlerfreundlichkeit. Lernen ist erlaubt – Diskriminierung nicht
- Diskriminierung wird benannt und gestoppt
- Teilnahme mit Kamera, Aufzeichnungen von Bild und Ton ist untersagt

Projektziele

Förderung von queersensiblen und diskriminierungsfreien Ausbildungsstrukturen durch

- **Empowerment** queerer Auszubildender in ihrem beruflichen Alltag und in Übergängen
- **Sensibilisierung** von Ausbilder*innen, Lehrkräften und weiteren Fachkräften im Ausbildungssystem, Abbau von 'Vorurteilen' und Sichtbarmachung queerer Lebens- und Arbeitsrealitäten am Ausbildungs- und Arbeitsplatz.
- **Fortbildung und Qualifizierung** von Fachkräften, Schulen und Ausbildungsbetriebe für inklusive Praxis
- **Strukturentwicklung** durch den Aufbau und die Verankerung diskriminierungssensibler Rahmenbedingungen

Angebote im Projekt 2026

- Vernetzungs- und Fortbildungsworkshops für queere Azubis
- Peer-to Peer Multiplikator*innenschulung für queere Azubis
- Fachberatung für Fachkräfte und Multiplikator*innen
- Pilotfortbildungen für Ausbildungsbetriebe (Ausbilder*innen, BR u JAV, HR, Gleichstellung..)
- Veröffentlichung Befragung von über 50 queeren Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen
- Erstellung Leitfaden und Lernmodul in Leando „Queersensible Ausbildungen“
- und mehr...

Sexuelle und Geschlechtliche Vielfalt

Sexualität (Wen begehre ich?)

lesbisch
schwul
heterosexuell
bisexuell
pansexuell
asexuell/ aromantisch
homosexuell
queer
...

Geschlecht (Wer bin ich?)

nicht-binär
agender
inter*geschlechtlich
endogeschlechtlich
trans*geschlechtlich
cisgeschlechtlich
binär weiblich/männlich
queer
...

trans*geschlechtlich

trans* = Selbstbezeichnung von Menschen, die sich nicht mehr oder nicht- ausschließlich mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren

- Als Adjektiv zur Geschlechtsidentität, kein Ersatz für Frau, Mann, nicht-binäre Person usw.
- Beschreibt Erfahrungen, Biografie und gesellschaftliche Position der Person
- Selbstbezeichnung
 - trans* Frau (ist eine Frau)
 - trans* Mann (ist ein Mann)
 - nicht-binäres Spektrum (zwischen oder außerhalb der binären Kategorien Mann-Frau)
- Sammelbegriff, weitere Begriffe: trans*geschlechtlich, transident, trans, transgender

Transitionsprozesse

Innere Transition (Prozess der Selbsterkenntnis)

Soziale Transition (Name, Anrede/Pronomen, Kleidung)

Rechtliche Transition (Änderung Name und Personenstand ab Nov. 24 über Selbstbestimmungsgesetz)

Medizinische Transition (Haarentfernung, Stimtherapie, Hormonersatztherapie, medizinische Operationen)

Transitionsprozesse sind individuell, nicht alle trans* und nicht-binäre Menschen teilen alle Schritte und Prozesse (und nicht alle Schritte sind allen Menschen zugänglich)

Grundlage des Projektes: Bedarfserhebung in 2025

6
Fokus-
gruppen

1 x Sachsen,
1 x NRW,
4 x online

53 TN,
12
Ausbildungsver-
antwortliche

24
Ausbildungs-
berufe

Ausbildungsberufe in der Erhebung



Erfahrungen und Herausforderungen queerer Azubis

Die konkret gemachten Erfahrungen queerer Auszubildender hängen stark von Hierarchien und Abhängigkeiten im Ausbildungssystem, individuellen Haltungen und dem Vorhandensein struktureller Verantwortungsübernahme ab

Erfahrungen



- Misgendering, Deadnaming, Zwangsouting
- Alltagsdiskriminierung
- Spezifische Erfahrungen von TIAN* Personen, z.B. häufig unfreiwillige Sichtbarkeit
- Machtverhältnisse in Betrieben und Schulen in institutionellen Abläufen, sozialen Dynamiken und rechtlichen Rahmenbedingungen verankert
- Azubis sind Bedingungen weitgehend ausgeliefert
- Rückmeldungen, Kritik oder Beschwerden werden meist als Einzelfälle behandelt, während strukturelle Veränderungen ausbleiben



Auswirkungen auf queere Auszubildende

- Outing wird vermieden wenn möglich
- Auszubildende „bilden fort“ (Umkehr Lehr-Lernverhältnis)
- Angst vor Abmahnung und Unfairbehandlung
- psychische Belastungen, emotionale Erschöpfung und körperliche Symptome
- Potenzial in der Arbeit kann nicht ausgeschöpft werden
- Wechsel Ausbildungsbetrieb oder Abbruch

Positive und hilfreiche Erfahrungen

- Offen queere Kolleg*innen und Vorgesetzte
- Kompetente, verantwortungsvolle Ansprechpersonen
- Informierte Verantwortliche und Kolleg*innen, z.B. durch regelmäßige Sensibilisierungsworkshops
- Gelebte diversitätsorientierte Leitbilder
- Funktionierende und bekannte Beschwerdewege
- Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten



19.05.2026

Kleingruppenarbeit

 **QUEER**
im dualen System

**Arbeit und
Leben**

Fallbeispiel: Alex- Transition in der Ausbildung

Zu Beginn der Ausbildung wird Alex mit einem anderen Vornamen und als „weiblich“ geführt.

Einige Monate später teilt Alex Ihnen als Ausbilder*in mit, dass er trans ist, ab jetzt Alex heißt und mit „er“ angesprochen werden möchte, und bittet um Anpassung in Unterlagen und im Team.

Kurz darauf kündigt Alex an, dass eine geschlechtsangleichende Operation (Mastektomie) bevorsteht und er mehrere Wochen ausfallen wird.

Aufgabe:

- Überlegen Sie, wie Sie als Ausbilder*in in dieser Situation konkret handeln würden:
 - im Gespräch mit Alex,
 - in der Kommunikation mit Team, Berufsschule, Geschäftsführung und weiteren relevanten Akteur*innen,
 - bei Planung von Ausfall und Rückkehr.
- Halten Sie 3–5 konkrete Schritte fest, die Sie als „gute Praxis“ ansehen.
- Was sind Achtungspunkte, die es zu vermeiden gilt?

Handlungsoptionen Was braucht es für queersensible Ausbildungsplätze und –strukturen?

Individuelle Ebene

- Verbündete Haltung sichtbar und sich ansprechbar machen, z.B. durch Pronomen in Signatur, Regenbogen, in Gesprächen..
- Geschlechtsneutrale Anreden verwenden, bspw. Liebes Team, liebes Kollegium, sehr geehrte Kundschaft etc.
- Position beziehen gegen Diskriminierung
- Nicht auf Kosten der queeren Person lernen- auch externe Beratung und Informationen heranziehen
- Keine grenzüberschreitende Neugier, z.B. zu Körper, OPs, Sexualität
- Kein Fremdouting!!! Selbstbestimmung im Prozess stärken
- Nicht automatisch vom Aussehen auf das Geschlecht schließen
- Identitäten und gewünschte Namen und Anreden anerkennen

Betriebliche/Organisationale Ebene

- Fortbildungen für Kollegium und Vorgesetzte
- Entwicklung Leitbilder/Code of Conduct/ Feedback- und Beschwerdemanagement
- Antidiskriminierung in der BR/JAV Arbeit verankern
- Büroschilder/Namenslisten u.ä. bevorzugt mit individueller Ansprache mit Vor- und Nachname statt Herr oder Frau xy
- Dokumente auf Binarität überprüfen
- Geschlechterneutrale Option bei Toilette und Umkleieräumen
- Bei familienbezogenen Regelungen unterschiedliche Familienmodelle mitdenken (z.B. unabhängig von rechtlich eingetragener Elternschaft)
- Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der öffentlichen Kommunikation mitdenken
- Transitions-Richtlinien erarbeiten
- Selbstbestimmten Namen/Anrede unabhängig von Passdokument ermöglichen, auch gegenüber den weiteren Ausbildungsstrukturen bei Wochenberichten, Prüfungen etc.
- Offene und solidarische Haltung, z.B. durch CSD Teilnahme, queere MA-Netzwerke, Charta der Vielfalt etc.

Strukturelle Ebene

- Ansprechstrukturen und Beschwerdemöglichkeiten für Azubis jenseits von Betrieb und Schule auf- und ausbauen, sichtbarer machen
- Kammern, Innungen und Berufsverbände fortbilden
- Leitlinien und Informationen für diskriminierungsfreie Prüfungen
- Vielfalt und Antidiskriminierung als Thema in der AEVO aufnehmen
- Recht auf diskriminierungsfreie Ausbildung und Prüfungen im BBiG verankern
- Berufsbezeichnungen geschlechterneutral in den Ordnungen
- Antidiskriminierung und queere Themen in der gewerkschaftlichen Arbeit verankern und mitdenken
- Grundsätzliche Forderungen nach Ausbau von Azubi-Wohnheimen, Tarifsteigerungen bei Ausbildungsvergütungen etc. würden auch die Abhängigkeiten queerer Menschen in Ausbildung verringern
- Weitere Gesetze reformieren: Grundgesetz, AGG, Ausbildungsstättenverordnung etc.

19.05.2026

QUEER **im dualen System**

www.queerinderausbildung.de

Kontakt:

Projektleitung und Gesamtkoordination
Kat Feyrer (kein Pronomen oder they/them)
feyrer@arbeitundleben.de
Telefon: 0202- 97 404 – 18

Aktionsraum Nordrhein-Westfalen
Anna Ziener (sie/ihr)
ziener@arbeitundleben.nrw
Telefon: 0211-93 800-47

Aktionsraum Sachsen
Sam Müller (they/them oder keine Pronomen)
s.mueller@arbeitundleben.eu
Telefon: 0155-63 621 697

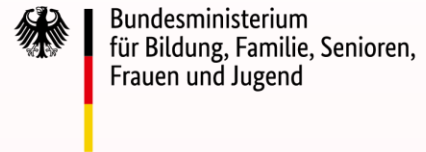
**Arbeit und
Leben**

19.05.2026

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

bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

QUEER
im dualen System

www.queerinderausbildung.de

**Arbeit und
Leben**