

Gefördert von

**BGAG-Stiftung**  
Walter Hesselbach



Deutsches  
Jugendinstitut

**Abschlussbericht**

Claudia Krell

# Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und queeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung

# Impressum

© 2020 Deutsches Jugendinstitut  
Abteilung Jugend und Jugendhilfe  
Nockherstraße 2  
81541 München

ISBN 978-3-86379-349-4

Telefon +49 89 62306-310  
Fax +49 89 62306-162  
E-Mail [krell@dji.de](mailto:krell@dji.de)  
[www.dji.de](http://www.dji.de)

## **Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis**

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit über 50 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis. Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält das DJI im Rahmen von Projektförderungen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Europäischen Kommission, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Aktuell arbeiten und forschen knapp 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon rund 250 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) an den beiden Standorten München und Halle (Saale).



# Vorwort

Wie geht es lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und queeren (LSBT\*Q) Jugendlichen in der beruflichen Bildung? Welche Erfahrungen machen sie dort im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Zugehörigkeit? Welche Rolle spielt das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in ihrem Ausbildungsalltag? So einfach und klar diese Fragen klingen, so begrenzt sind die empirischen Antworten aus der Jugend-, Sozial- und Bildungsforschung darauf.

An dieser Stelle setzt die Studie „Erfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen in der beruflichen Bildung“ an. Sie soll über Befragungen von jungen Menschen in unterschiedlichen Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsberufen erheben, welche Erfahrungen sie dort im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit machen. Die Ergebnisse der Studie richten sich an Personen in der beruflichen Bildung wie Berufsschullehrkräfte oder Ausbilder\_innen, an Verantwortliche in der Berufsbildungspolitik sowie an Kolleg\_innen in der Forschung zur beruflichen Bildung – kurz an all diejenigen, die in unterschiedlichen Funktionen und Zuständigkeiten an der Gestaltung von Ausbildungsgängen und Ausbildungsinhalten mitwirken.

Der Bericht beginnt mit einer Vorstellung der Fragestellung und des methodischen Vorgehens der Studie sowie einer Definition wichtiger Begriffe im Kontext von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Exemplarische Fallportraits geben anschließend einen unmittelbaren Einblick in die Ausbildungssituation von drei jungen Menschen. Der folgende Ergebnisteil umfasst Befunde zum allgemeinen Ausbildungsverlauf, zum Umgang mit der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Zugehörigkeit im Ausbildungsalltag sowie zu schwierigen wie hilfreichen Erfahrungen der Jugendlichen an den verschiedenen Ausbildungsorten. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und den daraus resultierenden Handlungsbedarfen.

Wir möchten uns an dieser Stelle sehr herzlich bei der BGAG Stiftung Walter Hesselbach für die Förderung dieser Studie bedanken. Die Stiftung hat damit ein wichtiges empirisches Forschungsprojekt im Feld der Ausbildungs- und Berufsforschung ermöglicht. Wir bedanken uns zudem insbesondere bei den jungen Menschen, die an einem Interview teilgenommen haben und ohne die diese Studie nicht möglich gewesen wäre. Unser Dank gilt auch den Expert\_innen und Kolleg\_innen, die uns im Rahmen eines Workshops bei der konkreten Ausgestaltung der Studie sowie in ausführlichen Diskussionen und Rückmeldungen zu den vorliegenden Ergebnissen bei der Interpretation der Befunde unterstützt haben. Weiter möchten wir uns bei Franziska Baghestani bedanken, die im Rahmen eines Praktikums das Projekt begleitet hat.

Nun wünschen wir Ihnen eine interessante und anregende Lektüre und verbleiben mit herzlichen Grüßen,

Dr. Claudia Krell

Dr. Nora Gaupp



# Inhalt

1.	Vorstellung der Studie	10
	1.1. Ausgangssituation und Fragestellung	10
	1.2. Klärung wichtiger Begriffe	12
	1.3. Aufbau und methodisches Vorgehen der Studie	13
	1.4. Vorstellung der Interviewpartner_innen	17
	1.5. Exemplarische Fallportraits	19
2.	Ausbildungssituation und Ausbildungsverlauf	22
	2.1. Gründe für die Wahl der Ausbildung	22
	2.1.1. Ursprünglicher Berufswunsch, Interessen und Neigungen	22
	2.1.2. Praktika	24
	2.1.3. Individuelle Wege im Ausbildungsverlauf	25
	2.2. Gründe für die Wahl des Ausbildungsbetriebs oder der beruflichen Schule	26
	2.2.1. Allgemeine Gründe für die Wahl	26
	2.2.2. Die Bedeutung der sexuellen Orientierung oder Geschlechtlichen Zugehörigkeit bei der Wahl des Ausbildungsplatzes	27
	2.3. Erfahrungen im Ausbildungsverlauf	28
	2.3.1. Erfahrungen der Jugendlichen im Bewerbungsverfahren	28
	2.3.2. Erfahrungen der Jugendlichen mit strukturelle Aspekten	29
	2.3.3. Erfahrungen der Jugendlichen im Betrieb und in den Praxisstellen	30
	2.3.4. Erfahrungen der Jugendlichen in den beruflichen Schulen und Berufsschulen	33
	2.3.5. Erfahrungen der Jugendlichen in geschlechteruntypischen Berufen	35
	2.4. Beurteilung der aktuellen Ausbildungssituation	39
	2.5. Berufliche Zukunftsperspektiven	39
3.	Coming-out und Umgang mit der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Zugehörigkeit im Ausbildungsalltag	41
	3.1. Sexuelle Orientierung	41
	3.1.1. Erfahrungen der Jugendlichen in sozialen Beziehungen	41
	3.1.2. Coming-Out-Strategien der Jugendlichen bezogen auf die sexuelle Orientierung	42
	3.1.3. Reaktionen auf ein Coming-out	45
	3.1.4. Aktuelle Situation der Jugendlichen im Umgang mit der sexuellen Orientierung	46
	3.2. Geschlechtliche Zugehörigkeit	47
	3.2.1. Erfahrungen der Jugendlichen in sozialen Beziehungen	47

3.2.2.	Coming-out-Strategien der Jugendlichen bezogen auf die geschlechtliche Zugehörigkeit	48
3.2.3.	Reaktionen auf ein Coming-out	49
3.2.4.	Aktuelle Situation im Umgang mit der geschlechtlichen Zugehörigkeit	50
3.3.	Coming-out als individueller Weg	51
4.	Negative Erfahrungen mit Blick auf die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit im Ausbildungskontext	53
4.1.	Negative Erfahrungen in sozialen Beziehungen	54
4.1.1.	Nutzung von LSBT*Q-feindlichen Schimpfworten, Beleidigungen und Ablehnung durch Gleichaltrige	54
4.1.2.	Neutral-passives Verhalten von Vorgesetzten und Lehrkräften, abwertendes Verhalten von Kolleg_innen	55
4.2.	Negative Erfahrungen auf der strukturellen Ebene	55
4.2.1.	Heteronormativität	56
4.2.2.	Fehlende Repräsentation des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	58
4.2.3.	Umgang mit Personendaten	63
4.3.	Umgang mit negativen Erfahrungen	64
5.	Positive Erfahrungen	66
5.1.	Positive Erfahrungen in sozialen Beziehungen	66
5.1.1.	Beistand durch Peers und Kolleg_innen als Fürsprecher_innen oder Freund_innen	66
5.1.2.	Unterstützung durch Vorgesetzte und Lehrkräfte in ihrer professionellen Rolle	67
5.1.3.	Expert_in sein können	68
5.2.	Positive Erfahrungen auf der strukturellen Ebene	69
5.2.1.	Sichtbarkeit von LSBT*Q Lebensweisen	69
5.2.2.	Anlauf- und Beschwerdestellen	71
5.3.	Relevanz von positiven Erfahrungen	72
6.	Zentrale Ergebnisse und daraus resultierende Handlungsbedarfe	73
6.1.	Zentrale Ergebnisse	73
6.2.	Einschätzung der Reichweite der Ergebnisse	76
6.3.	Handlungsbedarfe und -empfehlungen	77
7.	Literatur	83





# Vorstellung der Studie

## 1.1. Ausgangssituation und Fragestellung

Die Studie „Erfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen<sup>1</sup> in der beruflichen Bildung“ greift ein Thema auf, über das in Deutschland so gut wie keine Informationen vorliegen. Aus Studien, die sich mit den Erfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen in allgemeinbildenden Schulen befassen, ist bekannt, dass die Situation der jungen Menschen dort häufig ambivalent bis belastend ist. Zum einen erleben sie Mobbing, Ausgrenzung und weitere Formen der Diskriminierung aufgrund ihrer (vermuteten) sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit, zum anderen ist sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Schulalltag oder als Unterrichtsinhalt kaum ein Thema. Jugendliche versuchen oft, ein Coming-out im Schulkontext zu vermeiden (Krell/Oldemeier 2017). Doch wie geht es für sie weiter, wenn sie die allgemeinbildende Schule verlassen haben? An vielen Studien beteiligen sich LSBT\*Q Jugendliche mit formal hoher Bildung, die meistens ein Studium beginnen. Deshalb gibt es Hinweise, dass sich an (Fach)Hochschulen und Universitäten die Situation für LSBT\*Q Menschen eher verbessert, z.B., weil sie nicht mehr täglich in festen Klassenverbänden verhaftet sind, die Pubertät mit ihren Fragen biografisch bereits eine Zeit zurückliegt und sie sich in einem gewissen Rahmen aussuchen können, wie eng sie sich auf wen in ihren Kontakten einlassen wollen. Die Frage nach der Situation von LSBT\*Q Jugendlichen in schulischen wie betrieblichen Auszubildungsverhältnissen, die nicht zwangsläufig einen formal hohen Schulabschluss voraussetzen, ist indes bislang unbeantwortet.

Auszubildende in Deutschland durchlaufen je nach Wahl des zu erlernenden Berufs entweder eine duale oder eine schulische Berufsausbildung. Zudem haben sie die Möglichkeit, nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule in das sog. Übergangssystem einzutreten.

Die duale Berufsausbildung ist durch eine Aufteilung der Ausbildungszeit auf Ausbildungsbetrieb und Berufsschule gekennzeichnet und bundesweit einheitlich geregelt. Eine Alternative dazu bietet die vollzeitschulische Berufsausbildung. Sie findet an beruflichen Schulen statt, der inhaltliche Fokus liegt dabei überwiegend auf Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen. Der schulische Unterricht wird durch Praxisphasen ergänzt, die sich in Dauer und Häufigkeit je nach Beruf und Bundesland unterschiedlich gestalten. Ein dritter Weg nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen ist das sogenannte Übergangssystem. Dies ist ein zusammenfassender Begriff für all diejenigen Bildungsgänge, die nicht zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen, sondern den Jugendlichen verbesserte Chancen für einen anschließenden

<sup>1</sup> Die Begriffe Jugendliche und junge Erwachsene werden in diesem Bericht für junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren verwendet.

Übertritt in eine schulische oder duale Ausbildung ermöglichen sollen. Hierunter fallen zum Beispiel Angebote zum Nachholen eines Schulabschlusses oder Angebote zur beruflichen Orientierung.

Im Jahr 2019 begannen rund eine Millionen Personen eine Erstausbildung in einem der drei Sektoren (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 152). 50,7% entschieden sich hierbei für das duale System, 22,9% für das Schulberufssystem und 26,3% starteten im Übergangssektor (ebd.).

Die vorliegende Studie fokussiert die Erfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen in vollzeitschulischen und dualen Ausbildungsverhältnissen. Das sog. Übergangssystem wird durch einzelne biografische Erfahrungen der jungen Menschen, nicht aber als Schwerpunkt behandelt<sup>2</sup>. Zudem hat die Studie einen deutlich explorativen Charakter und verfolgt das Ziel, erste Einblicke in ein Feld zu geben, zu dem bisher keine Erkenntnisse vorliegen. Sie zeigt erstmals und ausschnittsweise auf, wie die jungen Menschen ihre Ausbildung erleben, wo und durch wen sie positive wie negative Erfahrungen machen, ob und welche Rolle ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit spielt und welche unterschiedlichen Herausforderungen sich im Ausbildungsalltag hieraus gegebenenfalls ergeben. Folgende Fragestellungen wurden hierfür formuliert:

- Welche positiven wie negativen Erfahrungen machen LSBT\*Q Jugendliche mit Blick auf ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit in ihren Ausbildungsbetrieben, Praxisstellen und schulischen Kontexten?
- Unterscheiden sich die positiven und negativen Erfahrungen nach den unterschiedlichen Ausbildungsorten?
- Wie verhalten sich welche Personengruppen im Ausbildungskontext?
- Welche Folgen haben diese Erfahrungen für den weiteren Ausbildungsverlauf?
- Unterscheiden sich die Erfahrungen der Jugendlichen mit Blick auf deren sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit?
- Welche Erfahrungen machen LSBT\*Q Jugendliche in besonders geschlechtlich segregierten Berufsfeldern?

Die Ergebnisse sind eine notwendige empirische Grundlage für die Weiterentwicklung von Antidiskriminierungsarbeit in der beruflichen Bildung

<sup>2</sup> Zum Thema LSBT\*Q Jugendliche im Übergangssystem laufen aktuell zwei Studien: In dem Forschungsprojekt „(Un)angepasst - junge lesbische, schwule, bisexuelle und Trans\*-Menschen im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf“ liegt der Fokus auf Jugendlichen ohne oder mit niedrigem Bildungsabschluss. Es wurden verschiedene fachliche Akteur\_innen aus dem Übergangssystem in Fulda und dem Vogelsbergkreis befragt. Ziel der Erhebung ist es, in Erfahrung zu bringen, inwiefern Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf ein Thema ist und ob den Bedarfen von LSBT\*-Jugendlichen Rechnung getragen wird. Das Forschungsprojekt ist an der Hochschule Fulda angesiedelt und wird im Herbst 2020 abgeschlossen. Publikationen werden für 2021 erwartet. Das Forschungsprojekt der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) "BiJuSaar - bildungsbenachteiligte LSBT\* im Übergangssystem der Jugendberufshilfe im Saarland" unter der Leitung von Prof. Dr. Ulrike Zöller untersucht wie und ob sich (Diskriminierungs-) Erfahrungen von jungen LSBT\* Personen, die sich in Maßnahmen des Übergangssystems befinden, auf den Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt und die gesellschaftliche Teilhabe auswirken. Im Rahmen einer partizipativen ethnografischen Erhebung werden besonders institutionelle und strukturelle Diskriminierung in den Fokus gerückt. Mit den gewonnenen Erkenntnissen sollen Ansatzpunkte für eine unterstützende sozialpädagogische Praxis entwickelt werden. Der derzeitige Projektstand lässt Schlüsse darauf zu, dass das Thema LSBT\* Personen im Übergangssystem nur eine rudimentäre Rolle spielt. Das Thema wird in erster Linie mit Transgender in Verbindung gebracht. Institutionelle und strukturelle Diskriminierungserfahrungen werden bei den Fachkräften kaum reflektiert. Weiterführende Ergebnisse sind Ende 2020 zu erwarten.

im Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Die formulierten Handlungsbedarfe können dazu beitragen, die Situation von LSBT\*Q Jugendlichen in Ausbildungskontexten besser zu verstehen und Unterstützung zu bieten, wo dies notwendig ist. Die Ergebnisse und Erkenntnisse sind insbesondere für drei Anwendungskontexte relevant: die Praxis der beruflichen Bildung, die Berufsbildungspolitik sowie für die Forschung zur beruflichen Bildung.

## 1.2. Klärung wichtiger Begriffe

- Die sexuelle Orientierung bezieht sich auf die geschlechtliche Zugehörigkeit der Person(en), zu der sich ein Mensch romantisch, sexuell und/oder emotional hingezogen fühlt. Im gleichgeschlechtlichen Kontext ist hier von lesbisch, schwul oder homosexuell die Rede. Heterosexuelle Personen interessieren sich für gegengeschlechtliche Menschen, bisexuelle Menschen fühlen sich zu Menschen beiderlei Geschlechter hingezogen. Pansexuelles Begehren geht über die Vorstellung von zwei Geschlechtern hinaus und asexuelle Menschen verspüren keine oder wenig sexuelle Anziehung zu anderen Menschen.<sup>3</sup> Es gibt noch eine Vielzahl weiterer Beschreibungen, von denen viele ein weiteres Spektrum von geschlechtlicher Zugehörigkeit berücksichtigen als das binäre Frau-Mann-Schema (Krell, 2020b).
- Die geschlechtliche Zugehörigkeit bezeichnet die individuell empfundene Geschlechtszugehörigkeit eines Menschen. Entspricht sie dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht, wird dies cisgeschlechtlich genannt. Häufig wird dies jedoch nicht explizit benannt, weil es die gesellschaftliche Norm darstellt. Stimmt das geschlechtliche Erleben nicht mit dem zugewiesenen Geschlecht überein, ist die Rede von Transgeschlechtlichkeit (auch trans\*, transsexuell, transident, transgender). Entsprechen die geschlechtlichen Merkmale eines Menschen nicht den, nach medizinisch Kriterien festgelegten Erscheinungsformen als eindeutig weiblich oder männlich, heißt dies Intergeschlechtlichkeit (auch inter\*, intergeschlechtlich, intersexuell). Gender\*queer oder nicht-binär sind weitere geschlechtliche Zugehörigkeiten (ebd.).
- Queer, was im Englischen so viel wie verrückt, seltsam oder schräg bedeutet, war sehr lange ein negativer, abwertender Begriff. Inzwischen wurde er durch Aktivist\*innen positiv umgedeutet. Queer wird häufig als Überbegriff für die Selbstbeschreibung von/für Menschen genutzt, die nicht heterosexuell bzw. nicht cisgeschlechtlich sind (ebd.).
- Heteronormativität in einer Gesellschaft legt Heterosexualität als die „natürliche“ und einzige Sexualität zu Grunde, die zwischen zwei

<sup>3</sup> Eine gute Übersicht zu den unterschiedlichen Begrifflichkeiten und deren Nutzung bietet das Lexikon des Projektes 100% Mensch (<https://100mensch.de/lexikon/>)

binären Geschlechtern – Frauen und Männern – stattfindet, die ebenfalls als „naturegegeben“ angesehen werden. Heteronormativität zementiert zudem Geschlechterrollen durch die transportierte Erwartung daran, wie sich ein „Mädchen/Frau“ bzw. „Junge/Mann“ benehmen soll und welche Eigenschaften an die jeweilige Geschlechterrolle geknüpft sind. Heteronormativität ist allgegenwärtig und wird doch meist nur dann sichtbar, wenn Menschen die an sie gestellten Erwartungen nicht erfüllen – z.B., weil sie nicht heterosexuell bzw. cisgeschlechtlich sind oder sich nicht „geschlechtstypisch“ benehmen. Heteronormativität macht ein Coming-out erst notwendig, weil eine Person unhinterfragt so lange als heterosexuell bzw. cisgeschlechtlich gilt, bis sie diese falsche Annahme z.B. durch das Benennen ihrer sexuellen Orientierung bzw. geschlechtlichen Zugehörigkeit richtigstellt. Heteronormativität ist verantwortlich für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit gegenüber LSBT\*Q Personen. Im Grunde genommen betrifft schlussendlich das Leben von allen Menschen, da sie Verhalten vorschreibt und die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit einschränkt.

- LSBT\*Q steht für lesbisch, schwul, bisexuell, trans\* und queer und wird in diesem Bericht verwendet, wenn es um die Teilnehmer\_innen der Studie „Erfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen in der beruflichen Bildung“ geht. Werden Ergebnisse aus anderen Studien präsentiert, kann es vorkommen, dass ein abweichendes Akronym verwendet wird, wie z.B. LGBT (lesbian, gay, bisexuel, transgender). Dies hängt damit zusammen, dass sich die jeweiligen Stichproben unterschiedliche zusammensetzen. Das Akronym wird je nach Kontext unterschiedlich genutzt und ausdifferenziert (z.B. LSBTTIQA für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, transsexuell, inter\*, queer/questioning, asexuell).

### **1.3. Aufbau und methodisches Vorgehen der Studie**

Das Projekt „Erfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen in der beruflichen Bildung“ wurde am Deutschen Jugendinstitut (DJI) zwischen 01.07.2018 und 31.07.2020 durchgeführt und von der BGAG Stiftung Walter-Hesselbach gefördert. Basis bei der Forschung zur Lebenssituation von LSBT\*Q Jugendlichen am DJI ist der weite und offene Blick auf queere junge Menschen in ihrer Lebenssituation und Individualität: Sie sind in erster Linie Jugendliche wie „alle anderen“, also ihre heterosexuellen, cisgeschlechtlichen Peers auch. Sie teilen sich mit ihnen die gesellschaftlichen Bedingungen des Aufwachsens, stehen vor den gleichen alterstypischen Entwicklungsaufgaben und haben ebenso unterschiedliche Wünsche, Ziele und Interessen. Gleichzeitig stehen sie aufgrund des allgemeinen gesellschaftlichen Umgangs mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt vor einer Vielzahl von besonderen Herausforderungen, wie beispielsweise ein inneres und ggf. äußeres Coming-out, die Entwicklung

eines Lebensentwurfes als (junge) LSBT\*Q Person sowie den Umgang mit möglichen Diskriminierungserfahrungen.

Diese Sichtweise hatte Konsequenzen für die Fragestellung des Projektes und zwar dahingehend, dass die Erfahrungen der Jugendlichen in der Ausbildung als Ausgangspunkt genommen werden und nicht ihre sexuelle Orientierung bzw. geschlechtliche Zugehörigkeit. Diese Perspektive wird im Projekt fokussiert, was sich entsprechend in der Gestaltung des Interviewleitfadens widerspiegelt. Eine Annäherung an das Thema „berufliche Bildung“ über eine allgemein formulierte Eingangsfrage, in der die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit nicht zentral ist, überlässt es den jungen Menschen, ob und wann sie darauf zu sprechen kommen. In der Folge werden daher zunächst Ergebnisse zur allgemeinen Ausbildungssituation beschrieben, im weiteren Verlauf die spezifischen Erfahrungen im Kontext der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit. Ein offener und respektvoller Umgang mit den Jugendlichen unterstreicht die depathologisierende und ressourcenorientierte Sichtweise des Projektes.

Zwischen dem 13.03.2019 und 12.12.2019 fanden 17 qualitative Interviews mit LSBT\*Q Jugendlichen statt. Die Suche nach Interviewpartner\_innen bzw. die Vereinbarung von Interviews erwies sich als zeitaufwändig und schwierig, weil sich nur relativ wenige junge Menschen meldeten oder im Laufe der Planung der Kontakt abbrach. Schlussendlich konnten elf Jugendliche über LSBT\*Q Jugendeinrichtungen erreicht werden, die übrigen sechs hatten die Einladung zur Teilnahme am Projekt über das Internet oder Kontaktpersonen wie z.B. Berufsschullehrkräfte erhalten.

Bei den Interviews handelte es sich um leitfadengestützte, (problem-) themenzentrierte Interviews (Witzel 1982), deren Eingangsfrage als Stimulus zu einem narrativen Teil einlud. Die Eingangsfrage lautete: „Am Anfang bitte ich Dich mir zu erzählen, wie es dazu gekommen ist, dass du heute eine Ausbildung zum\*r \_\_\_\_\_ machst. Fang einfach mal an zu erzählen!“ Nachdem die Jugendlichen mit ihrer freien Erzählung im narrativen Teil des Interviews geendet hatten, konnte durch Nachfragen zu bestimmten Themenbereichen ein umfassendes Bild von der Ausbildungssituation der Jugendlichen gezeichnet werden:

- Wie ist die Situation heute? (Wo läuft es gut, wo sind Veränderungen gewünscht, wo gibt es Probleme, wie ist der weitere Verlauf geplant, Veränderungen zur Situation vorher, wo spielt die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit welche Rolle);
- Wo spielte das LSBT\*Q -Sein im bisherigen Schul- und Ausbildungsweg eine Rolle? (Auswahl des Berufs, des Ausbildungsortes, Erfahrungen in geschlechteruntypischen Berufen, Unterbrechungen oder Abbrüche, LSBT\*Q als Thema in der Ausbildung auf inhaltlicher und persönlicher

Ebene, unterschiedliche Verhandlungen des Themas in verschiedenen Ausbildungen);

- Welche positiven wie negativen Erfahrungen gibt es in der schulischen bzw. betrieblichen Ausbildung mit Blick auf die sexuelle Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit? (Situationen und mögliche Konsequenzen, was erleben die jungen Menschen als diskriminierend und was als unterstützend);
- Wo taucht das Thema LSBT\*Q im schulischen/betrieblichen Alltag auf? (Unterschiede bzgl. der Ausbildungsrichtungen, z.B. soziale vs. handwerkliche Berufe oder betriebliche vs. schulische Ausbildungen, Form der Darstellung im Unterricht und Umgang im Ausbildungsalltag).

Als Abschluss des Interviews konnten die Jugendlichen Themen einbringen, die ihnen wichtig und nicht angesprochen worden waren, und die „beste aller Ausbildungen“ beschreiben, um das Interview mit einem positiven Gedanken zu beenden und Wünsche zu formulieren.

Durch die offene Eingangsfrage blieb es dem Erzählfluss der Interviewpartner\_innen überlassen, wann sie ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit zur Sprache bringen wollten. Fünf Jugendliche brachten das Thema von sich aus zur Sprache, zwei von ihnen sehr früh im Interview im narrativen Teil. Bei sechs Jugendlichen bezogen sich Erzählungen indirekt auf das Thema, indem sie z.B. von einer gleichgeschlechtlichen Beziehung sprachen oder von Situationen berichteten, die mit der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit in Zusammenhang standen, ohne dies dezidiert zu erwähnen. Bei den sechs übrigen Teilnehmer\_innen wurde das Thema im Laufe des Interviews nachgefragt, weil es nicht von den Jugendlichen selbst angesprochen wurde. In den meisten Interviews drehte sich der erste Teil des Interviews allgemein um die Ausbildungssituation, erst im weiteren Verlauf ging es dann um die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit.

Die Interviews fanden in sechs Städten in LSBT\*Q Jugendeinrichtungen, in angemieteten Räumen, an Ausbildungsorten oder im DJI statt und dauerten maximal 60 Minuten. Die Jugendlichen wurden zu Anfang über den Zweck des Interviews sowie zentrale Aspekte des Datenschutzes aufgeklärt. Vor Beginn des Interviews erfolgte der Hinweis, dass die Jugendlichen das Interview jederzeit abbrechen können und sie nur die Dinge erzählen sollten, die sie auch erzählen wollten. Im Anschluss an das Interview füllten die Jugendlichen einen kurzen Fragebogen mit biografischen Angaben aus und erhielten ein kleines Dankeschön. Ein kurzes Memo, das zeitnah zum Interview erstellt wurde, hielt die Interviewsituation fest.

Die Interviews wurden mit Hilfe eines digitalen Aufnahme gerätes aufgezeichnet, im Anschluss transkribiert und anonymisiert. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an das thematische Kodieren (nach Hopf 1995; Flick 2009), wobei Kurzbeschreibungen den Anfang der Auswertung kennzeichnen. Hierbei werden für jede\_n Teilnehmer\_in einige biografische Daten wie Alter, Bildungsstand, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Zugehörigkeit sowie Wohnort notiert, die zentralen Themen des Interviews stichpunktartig zusammengefasst und mit einem Zitat, das als charakteristisch für das Interview schien, versehen. Mit Hilfe der Analysesoftware MAXQDA wurde anhand eines ersten Interviews ein Kategoriensystem erstellt, das auf die folgenden Interviews angewendet und entsprechend durch weitere Aspekte ergänzt wurde. Anschließend konnten die Ergebnisse im Rahmen einer thematischen Auswertung mit Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede interpretiert und dargestellt werden.

Im Laufe des Projektes waren zwei Workshops geplant, von denen der erste am 19.10.2018 in München stattfand. Eingeladen waren hierzu zehn Personen, sowohl Lehrkräfte aus beruflichen Schulen als auch Wissenschaftler\_innen. Ziel der Veranstaltung war es, das Projekt und dessen Ziele vorzustellen, Zugänge zu Interviewpartner\_innen zu erschließen und den Interviewleitfaden zu diskutieren. Der zweite Workshop war konzipiert, um die gewonnenen Ergebnisse vorzustellen, im Kontext der eigenen Erfahrungen aus der Praxis zu diskutieren und gemeinsam Handlungsbedarfe daraus abzuleiten. Da der Workshop aufgrund der Maßnahmen gegen die Ausbreitung der Corona-Pandemie nicht vor Ort durchgeführt werden konnte, fanden zwischen 11.5. und 13.5.2020 sechs Telefoninterviews mit Expert\_innen statt, von denen die meisten bereits am ersten Workshop teilgenommen hatten. Hierbei handelte es sich um Lehrkräfte aus Berufsschulen und einer Fachoberschule sowie Fachkräfte aus Wissenschaft und Praxis.



#### 1.4. Vorstellung der Interviewpartner\_innen

Die 17 Jugendlichen, die an den Interviews teilgenommen haben, sind zwischen 16 und 25 Jahren alt. Acht von ihnen machen eine betriebliche, sechs eine schulische Ausbildung. Drei Interviewpartner\_innen sind momentan nicht in Ausbildung, sondern anderweitig beschäftigt: Eine macht aktuell ein freiwilliges soziales Jahr, eine bereitet sich in einer Reha-Maßnahme auf ihre kommende Ausbildung vor und eine ist zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos, wird jedoch eine Woche später an einer neuen Arbeitsstelle anfangen. Obwohl sie alle drei momentan nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen, sind ihre Erfahrungen wichtig, um die Situation von LSBT\*Q Jugendlichen auf ihrem Weg ins Berufsleben zu beschreiben.

Die Wege, die die Jugendlichen in ihre aktuellen beruflichen Situationen geführt haben, sind gleichzeitig von Individualität als auch Gemeinsamkeiten gekennzeichnet. Eine Gemeinsamkeit liegt darin, dass alle über einen Schulabschluss verfügen. Entweder haben sie diesen als vorgesehenen Abschluss in der von ihnen gewählten Schulform erlangt oder es stellte eine alternative Möglichkeit dar, die der individuellen Lebenssituation der jungen Menschen entsprach (siehe Tabelle). Gut die Hälfte der Interviewpartner\_innen berichtet von Praktika, die sie während der Schulzeit oder im Anschluss daran zur eigenen beruflichen Orientierung absolviert haben.

Für einen Großteil der Interviewpartner\_innen ist ihre momentane Ausbildung die erste Ausbildung, einige haben vorher ein freiwilliges soziales Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst abgeschlossen, an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen, eine erste Ausbildung abgeschlossen oder eine frühere Ausbildung ab- bzw. unterbrochen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über biografische Daten der jungen Menschen. Bei allen Namen handelt es sich um Pseudonyme.

Alter	Name	Ausbildungsberuf	Ausbildungs- art	Schulischer Bildungsweg und -abschluss	Geschlechtliche Zugehörigkeit	Sexuelle Orientierung
22	Emil	Hotelfachmann_frau (3. Jahr)	Betrieblich	Gymnasium, Abitur	Männlich (cis)	Schwul
16	Fabian	Automobilkaufmann_frau (1. Jahr)	Betrieblich	Realschule, mittlere Reife	Männlich (cis)	Schwul
17	Greta	Industriemechaniker_in (1. Jahr)	Betrieblich	Realschule, mittlere Reife	Weiblich (cis)	Lesbisch
20	Lissy	Pferdewirt_in (2. Jahr)	Betrieblich	Gymnasium, mittlere Reife	Weiblich (cis)	Lesbisch
21	Marie	Orthopädietechnik und - mechaniker_in (1. Jahr)	Betrieblich	Realschule, Fachabitur	Weiblich (cis)	Lesbisch
17	Max	Fachkraft für Lagerlogistik (2. Jahr)	Betrieblich	Mittelschule, mittlere Reife	Männlich (cis)	Schwul
19	Said	Fachmann_frau für Systemgastronomie (1. Jahr)	Betrieblich	Realschule, mittlere Reife	Männlich (cis)	Schwul
23	Sara	Schreiner_in (2. Jahr)	Betrieblich	Waldorfschule, Abitur	Weiblich (cis)	Lesbisch
18	Adem	Gesundheits- und Krankenpfleger_in (2. Lehrjahr)	Schulisch	Realschule, mittlere Reife	Männlich (cis)	Schwul
22	Danny	Modedesigner und Maßschneider_in (3. Jahr)	Schulisch	Gymnasium, Abitur	Nicht binär	Schwul
20	Jason	Altenpfleger_in (1. Jahr)	Schulisch	Mittelschule, Fachabitur	Männlich (trans*)	K.A.
20	Jul	Sozialassistent_in (2. Jahr)	Schulisch	Realschule, mittlere Reife	Genderfluid	Pansexuell
18	Ricky	Sozialassistent_in (2. Jahr)	Schulisch	Gymnasium, mittlere Reife	Weiblich (cis), Pronomen offen	Ohne Label
20	Valentin	Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger_in (1. Jahr)	Schulisch	Realschule, mittlere Reife	Männlich (trans*)	Heterosexuell
23	Rebecca	Arbeitssuchend	-	Realschule, mittlere Reife	Weiblich (trans*)	Heterosexuell
17	Tilda	FSJ	-	Montessori-Schule, Mittelschulabschluss	Weiblich (trans*)	Heterosexuell
25	Britta	Verwaltungsfachangestellte_r, berufsvorbereitende Maßnahme	Schulisch	Wirtschaftsschule, mittlere Reife	Weiblich (cis)	Lesbisch

## 1.5. Exemplarische Fallportraits

Im Folgenden sollen drei kurze Portraits dazu beitragen, die Situation von LSBT\*Q Jugendlichen in der beruflichen Bildung anschaulicher zu machen. Die Beispiele wurden danach ausgewählt, sowohl betriebliche als auch schulische Ausbildungen darzustellen und die Bedeutung von sexueller Orientierung bzw. geschlechtlicher Zugehörigkeit im Kontext von trans\* Geschlechtlichkeit sowie geschlechtsuntypischen Ausbildungen zu berücksichtigen.

Said

„Also, bei denen ist es halt nur wichtig, die Ergebnisse, die du bei der Arbeit lieferst, der Rest ist scheißegal. Da kannst du sein, was du willst, das Ergebnis zählt halt.“

Said ist 19 Jahre alt, im 1. Ausbildungsjahr zum Systemgastronom, cismännlich und schwul. Sein eigentlicher Berufswunsch ist Polizist, allerdings entscheidet er sich wegen einer chronischen Erkrankung dazu, die Ausbildung nicht zu machen, weil eine Übernahme nach der Ausbildung unsicher ist. Er kommt nach seinem Realschulabschluss in eine berufsvorbereitende Maßnahme und arbeitet auf der Suche nach einem Nebenjob zur Probe im Restaurant eines Möbelhauses. Am Ende des Tages bietet der Chef ihm einen Ausbildungsplatz an. Said unterschreibt ein paar Wochen später den Ausbildungsvertrag und fängt im September die Ausbildung zusammen mit seinem besten Freund an. In seinem Ausbildungsbetrieb wird seine sexuelle Orientierung schnell zum Thema, weil die Kolleg\_innen die beiden für ein Paar halten, was sie sofort dementieren „wir sind zwar schwul, aber nein, niemals, wir sind Sandkastenfreunde, mehr nicht.“ Die Reaktionen im Betrieb sind neutral bis positiv, und seitdem ist die sexuelle Orientierung von Said kein Thema mehr: „Ich glaube, dadurch, dass die halt so offen sind und an sich halt so entspannt sind, dass es vielleicht daran liegen könnte. Ich weiß es nicht. Das ist denen scheißegal gewesen.“ Said's Chef ist gegenüber den Auszubildenden sehr unterstützend, die allgemeine Situation im Betrieb ist gut. Bei Problemen, die z.B. mit Gästen auftreten, greift der Chef zugunsten der Auszubildenden ein und hat auch ein Auge darauf, dass diese nicht zu viele Überstunden machen. „Da achtet er wirklich sehr drauf. Also ihm geht's ums Arbeitswohl, aber auch um einen Ruf, also beides ist wichtig.“ In der Berufsschule ist ebenfalls bekannt, dass Said schwul ist. Er wird akzeptiert, aber es gibt immer wieder Konflikte wegen der Homosexualität seines besten Freundes. Said begegnet vielen Anforderungen in seinem Leben mit Humor, allerdings kommt es immer wieder zu ernststen und diskriminierenden Situationen, die sich Said nicht gefallen lässt und gegen die er sich zur Wehr setzt. Wenn er nach der Ausbildung in seinem Betrieb übernommen wird, möchte er noch ein paar Jahre dort arbeiten und dann den Meister machen, da er letztendlich nicht

dauerhaft in derselben Position bleiben möchte. Falls eine Übernahme nicht klappt, kann er sich auch ein Studium oder eine weitere Ausbildung vorstellen.

Valentin

„Und da muss ich mich dann quasi gezwungenermaßen wieder outen, weil halt auf dem Plan dann mein weiblicher Name steht.“

Valentin ist 20 Jahre alt, im 1. Ausbildungsjahr zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, trans\* männlich und heterosexuell. Nach der Realschule macht Valentin ein freiwilliges soziales Jahr und beginnt im Anschluss eine Ausbildung zur Industriemechanikerin. In dieser Ausbildung hat er sich „nur geoutet auf Frauen zu stehen, quasi lesbisch zu sein.“ Kommentare, die er in der Berufsschule zu hören bekommt, beziehen sich weniger auf seine sexuelle Orientierung als darauf, dass eine „Frau“ einen typischen Männerberuf erlernt. Valentin bricht die Ausbildung nach einem Jahr ab, weil ihm die Arbeit im sozialen Bereich fehlt. Diese Entscheidung wird durch sein familiäres Umfeld nicht begrüßt, aber akzeptiert. Valentin beginnt die Ausbildung zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger und hatte dort vor kurzem sein Coming-out als trans\* Mann. Zunächst wendet er sich an einen Kollegen aus seinem Kurs, der schwul ist. Dieser reagiert positiv und bietet ihm seine Hilfe an. Valentin spricht dann mit weiteren Menschen aus seinem Kurs, die alle positiv reagieren. Bald darauf geht er zur Rektorin der Schule, begleitet von seinem Kurs-Kollegen, der vor der Tür auf ihn wartet, und berichtet ihr über seine Situation. Die Rektorin sichert ihm Unterstützung seitens der Schule zu, sowohl was die Änderung von Formularen angeht (nachdem seine geänderten Papiere vorliegen), als auch für den Fall, dass es zu Anfeindungen kommen sollte. Im Anschluss an dieses Gespräch folgte das Coming-Out vor der Kursleiterin, die ein starkes Interesse für das Thema zeigte. Valentin informiert in der virtuellen Klassengruppe seinen gesamten Kurs, „weil ich wollte mich nicht vorne hinstellen und das so raus brüllen.“ Die Reaktionen bleiben bis auf eine Ausnahme positiv, Lehrkräfte unterstützen ihn und ändern beispielsweise proaktiv Namensschilder, auf denen noch sein weiblicher Name steht. In den wechselnden Praxisstellen will sich Valentin, der zum Zeitpunkt des Interviews seit zehn Wochen Testosteron bekommt, ab jetzt als Mann vorstellen. Allerdings wird in den Dienstplänen noch sein weiblicher Name stehen, bis die offizielle Namens- und Personenstandsänderung erfolgt ist, was jedes Mal ein Zwangsouting bedeutet. Valentin überlegt, ob und wie sich weitere Transitionsschritte während seiner Ausbildung durchführen lassen. Beides voranzubringen ist für ihn sehr wichtig, stellt aber auch eine große Herausforderung dar. Valentin wünscht sich, seine Ausbildung gut abzuschließen, einen Job zu finden, den er liebt, die Transition zu bewältigen, damit er irgendwann „einfach ich sein kann, fertig ich sein kann.“

Greta

„Mir hat’s wirklich weh getan [...] ich hab´ halt immer noch diese Sätze im Kopf so „Ist es eine Krankheit?“

Greta ist 17 Jahre alt, im 1. Lehrjahr zur Industriemechanikerin, cisweiblich und lesbisch. Eigentlich will sie Fluggerätemechanikerin werden, der Weg dorthin führt sie über die Ausbildung zur Industriemechanikerin, die sie vor kurzem begonnen hat. In einem Einstellungstest und einem anschließenden Vorstellungsgespräch kann sie mit ihrem technischen Vorwissen überzeugen. In der Werkhalle und der Berufsschule ist sie „mit einer anderen Kollegin die einzige Frauenquote“. Mit den männlichen Auszubildenden kommt sie soweit gut zurecht, die Arbeit macht ihr Spaß und manchmal sieht sie durchaus Vorteile an ihrem Alleinstellungsmerkmal, weil z.B. Ausbilder freundlicher zu den weiblichen Auszubildenden sind. Im betrieblichen Alltag steht sie mitunter vor Herausforderungen, beispielsweise mit Blick auf Arbeitskleidung „da sagen die auch strikt, dadurch, dass sich halt so wenige Frauen an das Technische wagen, lohnt es sich nicht, Frauenklamotten herzustellen“. Aufgrund ihrer Körpergröße steht sie mitunter ebenfalls vor besonderen Anforderungen in ihrem Ausbildungsalltag: „Ich habe tatsächlich eine Palette, weil ich so klein bin, da muss ich mir zu jeder Maschine diese Palette mitnehmen, damit ich da gut hinsehen kann.“ In der Berufsschule, wo sie überhaupt zum ersten Mal darüber spricht, lesbisch zu sein, kommt es zu einem für sie sehr belastenden Vorfall, als eine Diskussion über Sexualität ausuferte und ihre Mitschüler sich sehr abwertend zum Thema äußerten, was auch die Intervention des Lehrers nicht verhindern kann. Greta verlässt den Unterricht, der Lehrer befreit sie ohne Umstände, als sie ihm die Situation erklärt. Einige Tage später spricht sie nochmal mit ihren Mitschülern und versucht ihnen zu erklären, warum es ihr schlecht ging und sie verletzt ist. Allerdings hat sie den Eindruck, dass die anderen die Tragweite ihres Handelns nicht erkennen, obwohl es „wirklich Herzschmerz ausgelöst hat, dass sie solche Fragen gestellt haben.“ Greta wünscht sich, dass sie nach der Ausbildung weitermachen kann zur Flugzeugmechanikerin und dass sich mehr Mädchen trauen, einen handwerklichen Beruf zu erlernen.

# Ausbildungssituation und Ausbildungsverlauf

## 2.1. Gründe für die Wahl der Ausbildung

### 2.1.1. Ursprünglicher Berufswunsch, Interessen und Neigungen

Knapp die Hälfte der befragten LSBT\*Q Jugendlichen dieser Studie hat eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf oder einem von mehreren interessanten Berufen begonnen. Wie der DGB-Ausbildungsreport 2019 zeigt, haben dort 30,8% aller jungen Menschen ihren Wunschberuf realisiert und 39,7% zumindest einen von mehreren interessanten Berufen ergriffen (DGB 2019). Die Mehrheit der jungen Menschen in Deutschland finden somit einen Ausbildungsplatz in einem aus ihrer Sicht attraktiven Berufsfeld (BiBB 2020).

Die Gründe, weshalb die übrigen LSBT\*Q Jugendlichen Alternativen in ihrem Ausbildungsweg gewählt haben sind vielfältig. Einige können als strukturell bedingt beschrieben werden, womit z.B. gemeint ist, dass physische Faktoren (Vorerkrankungen, Alter, Körpergröße) dem ursprünglichen Wunsch entgegenstanden oder sie in Wohnortnähe keinen Ausbildungsplatz fanden. Andere Jugendliche berichten, dass sie ihre Entscheidung eher aus Vernunft getroffen haben oder es für sinnvoller hielten, erstmal einen „handfesten“ Beruf zu erlernen. Für eine Jugendliche stellt die aktuelle Ausbildung einen ersten Schritt auf einem längeren Weg hin zu ihrem Traumberuf dar:

„Und dann war halt der Hauptweg für mein Ziel, was ich mir gesucht habe – und zwar Fluggerätemechanikerin – habe ich gesagt „Ich muss klein anfangen, also nehme ich das Kleinere“, also Industriemechanikerin.“ (Greta, 17 Jahre)

Haben sich einige der Jugendlichen eine Berufsausbildung gesucht, die eine ähnliche inhaltliche Ausrichtung hat wie ihr ursprünglicher Wunsch, haben sich andere für eine Alternative entschieden, die anderen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen entsprechen.

Die Passung von Fähigkeit und Neigung zu ihrer späteren beruflichen Tätigkeit ist jungen Menschen bei der Wahl ihre Ausbildung generell ein großes Anliegen: 58% benennen diesen Aspekt als sehr wichtig, 40% als wichtig (McDonalds 2019). Die befragten LSBT\*Q Jugendlichen haben in diesem Sinne ihre Ausbildung größtenteils nach Interessen und Fähigkeiten ausgewählt.

Im Berufsbildungsbericht 2020 geben demgegenüber rund 70 Prozent der befragten jungen Menschen als wichtigste Merkmale der Berufswahl an, dass

der gewählte Beruf Arbeitsmarktchancen bereithält und sie die Möglichkeit haben, Karriere zu machen. Auch die Ziele, mit anderen Menschen zu arbeiten und eigene Ideen einbringen zu können, waren ausschlaggebend (BMBF 2020, S. 12). Diese Faktoren wurden in der vorliegenden Studie kaum genannt. Vielmehr geht es den jungen Menschen darum das zu tun, woran sie Freude und Interesse haben.

Bezogen auf die Interessen und Neigungen, die die Wahl der Ausbildung mitbestimmt haben, zeigen sich bei den interviewten Jugendlichen zwei Tendenzen: Bei einem Teil von ihnen gibt es eine „familiäre Verbundenheit“, d.h. sie lernen Berufe, in denen bereits Familienmitglieder arbeiten („die soziale Ader liegt bei uns in der Familie“, Jul, 20 Jahre).

„Und weil meine Mama einen kleinen Pferdehof hat und ich das halt schon immer mitbekomme, habe ich dann beschlossen, ich mache eine Ausbildung zur Pferdewirtin.“ (Lissy, 20 Jahre)

Ein anderer Teil der Befragten benennt eigene, schon lang bestehende Interessen, die für die Auswahl der Ausbildung verantwortlich sind.

„Ich fand Mode irgendwie schon immer interessant, also als ich klein war. Und hab‘ halt mich da so reingelesen, weil ich das total spannend fand und irgendwie es halt so künstlerisch war und mir sehr viel Spaß gemacht hat, mir so zu denken, was Leute anziehen oder was man damit machen kann, was man mit Mode einfach generell alles machen kann. Und hab‘ das dann in meinem Kopf gehabt seit ich zehn war, war dann aber zwischendurch am Überlegen, ob ich was Anderes studiere.“ (Danny, 22 Jahre)

Diese beiden Motive finden sich auch bei Jugendlichen, die sich im Laufe ihrer Suche nach einer Ausbildung von ihrem Wunschberuf abwenden und sich eine Alternative suchen. Hier zeigen sich sowohl familiäre Einflüsse als auch die Fähigkeit, flexibel mit verschiedenen eigenen Interessen umzugehen, unter diesen auszuwählen oder diese ggf. zu kombinieren. Ein Jugendlicher beschreibt beispielsweise, dass er gerne eine Ausbildung als Lokführer gemacht hätte, dies jedoch wegen seines jungen Alters nicht möglich war und er sich jetzt als Fachkraft zur Lagerlogistik im Eisenbahnbereich ausbilden lässt.

In einigen Interviews zeigt sich zudem, dass Unsicherheiten vorhanden und längere Suchbewegungen nötig waren, um eine passende Ausbildung zu finden.

„Bevor ich die Ausbildung gemacht habe, war ich echt ein bisschen am Verzweifeln, weil mir einfach nicht eingefallen ist, was ich machen soll. Es gibt ja manche Leute, die schon mit zehn wissen, was sie mal machen wollen, dann machen sie das auch, aber ich habe immer andere Ideen gehabt und dachte mir „Oh Gott, wenn ich das dann 40 Jahre

lang arbeiten soll“, weil ich irgendwie, ich fand viele Sachen ganz gut, aber irgendwie das Bauchgefühl hat nicht so gestimmt [...]“ (Sara, 23 Jahre)

Die Unsicherheiten bezüglich der beruflichen Zukunft der Jugendlichen dieser Studie korrespondiert mit vorliegenden Befunden. Durchschnittlich 64% der Schüler\_innen beurteilen die Entscheidung, welchen Beruf sie ergreifen sollen, als schwierig (McDonalds 2019, S. 71). Hierbei zeigen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen Schulformen, die von 69% bei Hauptschüler\_innen über 67% der Realschüler\_innen bis zu 62% der Gymnasiast\_innen reichen (ebd. S. 70). Nicht wenige junge Menschen wünschen sich zudem mehr Unterstützung bei der Berufswahl: 43% gaben einen größeren Unterstützungswunsch an. Dies betrifft insbesondere diejenigen, die noch keine genauen Vorstellungen davon hatten, wohin sie ihr Weg nach der Schule führen würde (ebd. S. 80).

### **2.1.2. Praktika**

Knapp die Hälfte der befragten Jugendlichen berichten von Praktika, die sie vor ihrer Ausbildung in unterschiedlichen Bereichen gemacht hat. Bei den meisten waren es zwischen einem und vier Praktika, die sie überwiegend während ihrer Schulzeit absolviert haben.

Hierbei erfüllten die Praktika verschiedene Zwecke. Bei einigen Jugendlichen bestätigte sich durch das Praktikum der originäre Ausbildungswunsch, weil sich genau ihre Erwartungen an den entsprechenden Beruf erfüllt haben, den sie bereits vorher für sich gewählt hatten. Andere Jugendliche suchten sich gezielt Berufe, in denen sie neue Erfahrungen sammeln konnten, um dadurch herauszufinden, ob sie diese Berufsrichtung anspricht – oder eben auch nicht.

“Ein betriebliches (Anm.: Praktikum), als Fahrzeuglackiererin. Das war zwar bei einer komplett anderen Firma, aber da habe ich ein bisschen Einsicht bekommen, weil ich war auf dem Kunstzweig, deswegen wollte ich eigentlich schauen, dass ich was mit Kunst mache. Da habe ich gemerkt, das funktioniert gar nicht. Und das zweite Praktikum war im sozialen Bereich, aber das hat ja nichts mit meinem Beruf zu tun.” (Greta, 17 Jahre)

Ein Jugendlicher nutzte die Gelegenheit, mehrere Praktika zu machen, um die Fachrichtung im pflegerischen Bereich zu finden, die für ihn am passendsten ist.

Durch Praktika können sich auch Wahlmöglichkeiten zum ursprünglichen Plan einer Ausbildung ergeben, wie sich in einem Interview zeigte. Da an ihrem Wohnort kein entsprechender Ausbildungsbetrieb ansässig war, konnte die Interviewpartnerin im Rahmen eines Praktikums eine alternative Fachrichtung



eines handwerklichen Berufes erproben, für die sie sich schlussendlich auch entschied. Für vier der LSBT\*Q Jugendlichen ergab sich die Möglichkeit, nach Beendigung der Schule in ihrem Praktikumsbetrieb eine Ausbildung zu beginnen.

„Und ich habe mich dann da, wo ich früher ein Praktikum gemacht habe, an der Schule beworben und bin da jetzt im dritten Jahr und bin auch sehr froh, dass ich es gemacht habe, weil es irgendwie die richtige Entscheidung war und ich irgendwie gemerkt habe, jeder Weg führt da wieder hin. Und das war, was mir so am Herzen liegt und was mir super viel Spaß macht.“ (Danny, 22 Jahre)

In den Interviews wird deutlich, dass Praktika eine sehr gute Möglichkeit darstellen, sich bezüglich der anstehenden Berufswahl zu orientieren und zu überprüfen, ob die Vorstellung des Wunschberufes mit der Realität übereinstimmt. Ein nicht seltener Grund, weshalb junge Menschen ihre Ausbildung abbrechen oder wechseln ist, dass sie sich den Beruf anders vorgestellt hatten (BMBF 2009, BIBB 2014, BMBF 2019).

Ebenso bietet dieser erste Zugang in die Praxis die Chance, einen Ausbildungsplatz zu finden.

### **2.1.3. Individuelle Wege im Ausbildungsverlauf**

Ein Teil der Jugendlichen hat den vorgegebenen und vermeintlich idealtypischen Pfad „Schulabschluss – Beginn einer angemessenen Ausbildung bzw. eines angemessenen Studiums – Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums“ verlassen und ist in seinem Ausbildungsverlauf individuelle Wege gegangen. Drei von ihnen haben die Schule abgebrochen bzw. das Gymnasium nach der 10. Klasse mit der mittleren Reife verlassen. Drei andere haben sich mit Abitur für eine Ausbildung anstatt für ein Studium entschieden. Drei weitere absolvierten vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme bzw. sind aktuell in einer solchen Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit. Zwei Jugendliche haben die FOS besucht. Fünf Interviewpartner\_innen haben eine frühere Ausbildung ab- bzw. ihre aktuelle Ausbildung unterbrochen. Dieser Befund korrespondiert mit Befunden aus der Übergangsforschung, die vielfältige Wege der beruflichen Bildung jenseits normalbiografischer Verläufe belegen (vgl. zusammenfassend z.B. Reißig & Gaupp, 2016). Die Gründe dafür sind vielfältig: Zwei Jugendliche, die in der Vergangenheit eine Ausbildung abgebrochen haben, wählten damals ein Berufsfeld, das im weitesten Sinne ihren Interessen entsprach. Allerdings war diese Wahl nicht frei von äußeren Einflüssen in eine bestimmte Richtung, die sich später als unpassend erwiesen.

„Und irgendwann war es soweit so, irgendwann reicht’s. Und dann habe ich mir gedacht so, „Nee, jetzt mache ich das, was mir gefällt und was ich wirklich für mich als sinnvoll erachte“. Weil irgendwie hat mir jeder gesagt so „Britta, Du bist sozial, Du musst was Soziales machen“, weil ich eben wirklich sozial bin. Aber ich habe gemerkt irgendwie, das mache ich halt wirklich nur gerne ehrenamtlich, und hauptberuflich brauche ich was Anderes.“ (Britta, 25 Jahre)

In drei Interviews berichten Jugendliche davon, dass sie durch psychische Belastungen nicht mehr in der Lage waren, ihre Ausbildung weiter fortzusetzen.

„Aber irgendwie ist es mir da nicht so gut gegangen in der Ausbildung, auch weil [...] ich dann eben gemerkt habe „Hey, jetzt, irgendwie muss ich was an mir ändern auch, also, da stimmt was nicht“, ja. Genau, und das dann eben abgebrochen [habe], weil ich mich dann eben damit so in eine Depression reingehandelt habe mit dem ganzen alles rum, und das Thema Trans\* dann und Outing „Wie sage ich es?“ usw., mich da so rein gesteigert hab, dass ich es dann eben, genau, abrechnen hab‘ müssen, weil ich einfach auch nicht mehr die Kraft gehabt hatte in die Schule zu gehen, also in der Früh schon gar nicht mehr aufgestanden bin und – ja.“ (Rebecca, 23 Jahre)

Diese Aussage steht symbolisch für eine Vielzahl von Hinweisen, die in unterschiedlichen Kontexten in den Interviews auftauchen, dass heteronormative Sozialisationsprozesse sowie der gesellschaftliche Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt insbesondere für nicht cisgeschlechtliche, aber auch für nicht heterosexuelle Jugendliche problematisch sein können. Diese Belastungen hinterlassen Spuren in den Biografien der jungen Menschen und werden unter anderem dann sichtbar, wenn in allen Interviews der trans\* und gender\*diversen Jugendlichen und einigen Interviews von nicht heterosexuellen Jugendlichen Umwege bzw. Brüche im Schul- oder Ausbildungsverlauf berichtet werden. Diese Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf LSBT\*Q Jugendlicher sind keine individuellen Probleme von einzelnen Jugendlichen, sondern scheinen eher eine Reaktion auf gesellschaftliche Bedingungen zu sein.

## **2.2. Gründe für die Wahl des Ausbildungsbetriebs oder der beruflichen Schule**

### **2.2.1. Allgemeine Gründe für die Wahl**

Die Wahl des konkreten Ausbildungsplatzes wurde maßgeblich von zwei Aspekten beeinflusst. Für einige Jugendliche ist dies die Nähe zum aktuellen Wohnort. Für viele junge Menschen besteht der Wunsch, in ihrer Region

wohnen zu bleiben, insgesamt sagen dies 64% der 15-24-Jährigen (McDonalds 2019 S. 32), nur 12% möchten gerne wegziehen, um wo anders zu arbeiten und zu leben (ebd.) Für sie ist klar, dass sie einen Ausbildungsplatz in der Nähe suchen, weil sie zum einen während der Ausbildung im Elternhaus wohnen bleiben und zum anderen ihr soziales Umfeld nicht verlassen wollen. Deshalb suchen sie gezielt einen Ausbildungsplatz, der gut zu erreichen ist, wodurch sich sowohl Kosten für den Unterhalt als auch Fahrtkosten reduzieren lassen.<sup>4</sup> Der zweite Punkt ist, dass einige junge Menschen den Betrieb, in dem sie heute eine Ausbildung machen, schon durch frühere Kontakte kannten, meistens durch Praktika, zum Teil jedoch auch durch andere Gegebenheiten, die dann zu einem Ausbildungsplatz führten:

„Und, die Freundin hat halt immer samstags dort ausgeholfen, um auch ein Geld zu verdienen. Da hatte ich auch gefragt „Ja, kann ich das auch mal machen?“, habe dann einen Probetag gemacht, und der Chef hat dann halt sofort gemeint, „Hast Du doch keinen Bock vielleicht eine Ausbildung anzufangen?“. (Said, 19 Jahre)

Für manche Jugendliche spielt auch die Größe des Ausbildungsbetriebes eine Rolle bei der Auswahl, weil sie mit einem größeren Betrieb eine hohe Qualität der Ausbildung verbinden, der Arbeitgeber einen guten Ruf hat oder eine mögliche Übernahme nach der Ausbildung eine gute Zukunftsperspektive bietet. Die beruflichen Zukunftschancen spielen allgemein für junge Menschen eine große Rolle. So war mit 84% der am häufigsten genannte Grund für die Wahl eines Ausbildungsbetriebs die gute Chance, nach der Ausbildung übernommen zu werden (McDonalds 2019, S. 76). Weitere häufig genannte Motive waren, dass der Betrieb nicht weit von zu Hause entfernt ist (67%), die jungen Menschen das Gefühl hatten, dass sich dort alle gut verstehen (63%), es dort eine Person gibt, die für die Lehrlinge zuständig ist (53%) und der Betrieb einen guten Namen hat (43%) (ebd.).

## **2.2.2. Die Bedeutung der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit bei der Wahl des Ausbildungsplatzes**

Die eigene sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit spielt bei der Wahl der Ausbildung und des konkreten Ausbildungsplatzes für die Jugendlichen keine entscheidende Rolle, wofür es unterschiedliche Gründe gibt: Einige Jugendliche waren sich ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit zu dem Zeitpunkt, an dem sie sich um einen Ausbildungsplatz beworben haben, noch nicht bewusst. Diejenigen die wussten, dass sie nicht heterosexuell bzw. nicht cisgeschlechtlich sind,

<sup>4</sup> Dies trifft vermutlich auch für die Schulen/Fachakademien zu, an denen ein Teil der Jugendlichen seine Ausbildung macht, wobei dies in den Interviews nicht explizit benannt wurde.

verneinen mehrheitlich die Frage danach, ob dies bei der Auswahl eine Rolle spielte. Bei zwei Jugendlichen wird deutlich, dass dieses Wissen mehr oder weniger bewusst mitgewirkt hat.

„Das Lustige ist bei mir, und warum ich mich auch so ein bisschen für das Hotel entschieden habe, war – ich dachte anfangs, also ich hatte mein Interview, also mein Bewerbungsgespräch mit dem Personalchef. Und bei dem war ich eigentlich hundertprozentig überzeugt, dass der schwul ist. [...] Und ich glaube, da habe ich mich auch so ein bisschen verleiten lassen, weil ich dann so dachte „Ah, ok, wenn der Personalchef schon schwul ist, dann wird das ja alles super easy sein“[...]“ (Emil, 22 Jahre)

## **2.3. Erfahrungen im Ausbildungsverlauf**

### **2.3.1. Erfahrungen der Jugendlichen im Bewerbungsverfahren**

Die Bewerbungsverfahren beschreiben die Jugendlichen als unkompliziert. Insgesamt ergibt sich ein Bild von strukturierten, zielorientierten und organisierten jungen Menschen. Das heißt nicht, dass alle Bewerbungsverfahren sehr schnell gingen oder die jungen Menschen nur wenige Bewerbungen schreiben mussten. Durch ihr Engagement, wozu auch Praktika zählen, bot sich für viele eine gewisse Auswahl, so dass sie schlussendlich für sich einen guten Ausbildungsplatz aussuchen konnten:

„Ich habe natürlich ein Vorstellungsgespräch bekommen, zumindest davor war ein Einstellungstest, den habe ich tatsächlich relativ gut geschafft – hätte ich nicht gedacht. Beim Vorstellungsgespräch wurden mir dann auch die Ergebnisse davon gezeigt. Und vom Reden her und der Erfahrung [...] haben die dann gesagt „Ja, wir nehmen dich sofort“. Und ich habe natürlich „Ja“ gesagt, weil, also dieser Betrieb ist das Beste, was man bekommen kann.“ (Greta, 17 Jahre)

Vermutlich stehen die von den Jugendlichen beschriebenen Wahlmöglichkeiten damit im Zusammenhang, dass alle einen Schulabschluss besitzen und sie teilweise in Bereichen eine Ausbildung machen wollten, die Schwierigkeiten haben, Auszubildende zu finden (z.B. Sozial- und Gesundheitswesen, Hotelgewerbe, vgl. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 157)).

„Also, ich glaube nicht nur, sondern ich weiß auch, dass es einfach einen Fachkräftemangel gibt, dass sie keine qualifizierten Auszubildenden finden und sich zu wenig bewerben. [...] Deshalb glaube ich, ist es, wenn man für einen bestimmten Beruf passt, sehr einfach, sage ich jetzt mal, in bestimmten Branchen auch einen

Ausbildungsplatz zu bekommen, weil die wirklich froh sind, wenn sie jemanden finden.“ (Emil, 22 Jahre)

Die insgesamt erfolgreiche Suche der befragten Jugendlichen nach einem Ausbildungsplatz lässt sich vor dem Hintergrund der sich seit Mitte der 2000er Jahre positiv entwickelnden und zuletzt zumindest stabilen Angebots-Nachfrage-Relation verstehen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 156). Diese zeigt für den Sektor der betrieblichen Berufsausbildung, dass die nachfragenden jungen Bewerber\*innen ein zumindest quantitativ ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen vorfinden.

### **2.3.2. Erfahrungen der Jugendlichen mit strukturellen Aspekten**

In den Interviews gehen die Jugendlichen auf die strukturellen Bedingungen ein, die sie in ihren Ausbildungskontexten vorfinden. Überwiegend haben sie sich mit diesen arrangiert und kritisieren wenig daran. Finanzielle Aspekte ihrer Ausbildungssituation kommen eher selten zur Sprache. Diejenigen, die auf ihre finanzielle Situation zu sprechen kommen, beschreiben diese als ausreichend. Dass sie finanziell gut über die Runden kommen, bringen sie dabei damit in Verbindung, dass sie von zuhause Unterstützung erhalten.

„Also, ich sage mal so, insofern, dass ich eben bei meinem Vater wohne und keine Miete zahlen muss, ist es voll ok mit dem Gehalt. Aber wenn ich jetzt von dem Gehalt auch noch eine Wohnung bräuchte, dann würde das komplette Gehalt für eine Wohnung draufgehen.“ (Marie, 21 Jahre)

Junge Menschen, die nach der Schule ein Studium beginnen, verlassen häufig ihr gewohntes Umfeld, um an die Uni oder Hochschule zu kommen, die sie möchten oder an der sie einen Platz bekommen. Die soziale Kontrolle durch Eltern oder Peers fällt dann weg, weshalb ein neuer und ggf. anderer Umgang mit der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit in diesem neuen Lebensabschnitt möglich wird (Krell/Oldemeier 2017). Für Jugendliche, die eine Ausbildung beginnen und diese in der Nähe des Elternhauses machen, verändert sich die Situation im privaten Umfeld weniger.

Die finanzielle Situation ist auch mit Blick auf schulische Ausbildungen relevant – hier wird keine Ausbildungsvergütung gezahlt und es fällt mitunter Schul- und Materialgeld an, was zu finanziellen Problemen führen kann. Eine Interviewpartnerin sprach davon, dass auch die finanzielle Unsicherheit in ihrer schulischen Ausbildung mitverantwortlich war, diese abzubrechen. Die finanziellen Zukunftsfragen finden sich einerseits in den Aussagen der Jugendlichen wieder, die sich deutlich kritisch auf ihr späteres Gehalt beziehen und die Frage in den Raum stellen, ob sie später in ihren erlernten Berufen arbeiten werden. Auf der anderen Seite kommen sie bei der Frage nach der

„besten aller Ausbildungen“ zur Sprache und zwar im Wunsch, dass das Gehalt zum Leben reichen sollte, dass Ausbildungen nicht teuer sein dürften und dass Berufsanfänger\_innen ein gutes Einstiegsgehalt bekommen sollten.

Eine zweite strukturelle Ebene, die Arbeitszeiten der Jugendlichen, kam in den Interviews ebenfalls relativ selten zur Sprache und wenn, dann zeigten sich die Jugendlichen mit diesen weitestgehend einverstanden. Manche würden sich wünschen, dass ihre freien Tage respektiert werden oder sie etwas weniger Wochenstunden im Betrieb hätten.

„Mir würden sieben Stunden auch reichen, also acht Stunden am Hof, sieben Stunden arbeiten. Man merkt das echt krass, man merkt auch zehn Stunden krass, wenn man da ist, man muss ja auch manchmal einfach länger machen. [...] Und so sieben Stunden arbeiten sind schon angenehmer, glaube ich.“ (Lissy, 20 Jahre)

Zwei Jugendliche sprachen davon, dass sie in ihrer schulischen Ausbildung aktuell die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung bzw. den Wechsel zwischen Schule und Praxisstelle als anstrengend erleben. Insgesamt herrschte jedoch, soweit dies angesprochen wurde, eine gewisse Zufriedenheit, auch mit Blick auf Schichtarbeit und roulierende freie Wochentage. Die Jugendlichen haben sich mit den Umständen gut arrangiert. Im Gegensatz zu den Tagen, wo die Jugendlichen in den Betrieben sind, bietet die Berufsschule eine klare zeitliche Struktur, wie an einer Stelle betont wird.

„Und ich gehe aber echt gerne in die Berufsschule, weil’s auch einfach ein fester Tag ist, wo du weißt, wie deine Arbeitszeiten sind, und weil ich danach einfach mal frei hab‘ und wirklich weiß, da muss ich nicht in die Arbeit.“ (Emil, 22 Jahre)

### **2.3.3. Erfahrungen der Jugendlichen im Betrieb und in den Praxisstellen**

Je nachdem, ob die Jugendlichen eine betriebliche oder schulische Ausbildung absolvieren, lernen sie an unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsorten. Im Rahmen der schulischen Ausbildung stellt die berufliche Schule den Mittelpunkt der theoretischen Ausbildung dar, an den Praxisstellen wird ihnen der fachpraktische Teil der Ausbildung vermittelt. Wenn sie in einem Betrieb dual ausgebildet werden, markiert dieser das Zentrum der praktischen Ausbildungsanteile. Die Berufsschule ergänzt tage- oder wochenweise die Ausbildung für die theoretischen Inhalte. Alle Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung machen, sind dort mit anderen Auszubildenden des gleichen oder auch anderer Ausbildungsberufe zusammen. Je nach Größe des Unternehmens oder Betriebs variiert die Anzahl zwischen zwei und 27 über die verschiedenen Lehrjahre. Durch die unterschiedlichen Ausbildungsorte sind die

Jugendlichen zum einen mit Menschen in Kontakt, die sie auf unterschiedlichen Ebenen kontinuierlich begleiten (z.B. Ausbilder\_innen im Betrieb) und zum anderen mit Personen, zu denen sie im Rahmen von Praxiseinsätzen temporär Kontakt haben.

Überwiegend beschreiben die jungen Menschen ihr Verhältnis zu den Ausbilder\_innen, Anleiter\_innen und näheren Kolleg\_innen als positiv bis neutral.

„Letztens war unser oberer Chef noch im Krankenhaus, da sind wir auch hingegangen, haben dann Geld eingesammelt. Und dann ist unser Chef dann mit einem Blumenstrauß zu ihm gefahren, hat ihm dann Blumen vorbeigebracht als Aufmerksamkeit von uns. Also, wie so eine kleine Familie eigentlich, die auch gegenseitig aufeinander schaut.“  
(Max, 17 Jahre)

Dabei spielt auch eine Rolle, wie groß der Betrieb und wie nah das Verhältnis zu den verschiedenen Personen ist – in großen Betrieben zeigt sich eine deutliche Distanz. Der Kontakt zu Mitarbeiter\_innen, mit denen die jungen Menschen weniger eng zusammenarbeiten, wird mitunter als negativer beschrieben.

### **Negative Aspekte**

In einzelnen Interviews wird deutlich, dass sich die Jugendlichen als „billige Arbeitskräfte“ (Emil, 22 Jahre) erleben, die wenig Entscheidungsfreiheiten haben. Dies liegt in ihrer Sicht daran, dass sie in einer hierarchisch niedrigen Position stehen, in der sie nicht „Nein“ z.B. zu Überstunden sagen können, da sie negative Konsequenzen befürchten.

„Aber das ist halt immer schwierig, wenn man Auszubildender ist, man ist immer so der, der halt trotzdem dann am Ende irgendwie leider doch die Arschkarte ziehen kann, weil man dann halt doch noch einen Dienst reingedrückt bekommt oder so. Und das ist halt so ein bisschen, so dieses, wo ich immer so abwägen so „Mhm, wie verhalte ich mich da jetzt?“ (Emil, 22 Jahre)

Zudem werden sie i.d.R. nicht in strategische Prozesse einbezogen oder nach ihrer Einschätzung gefragt oder kurzfristig ohne vorherige Ankündigung in Arbeitsbereichen eingesetzt, an denen es zu personellen Engpässen kommt.

„Das Einzige ist, dass unsere Chefin uns schon recht oft als, ja billige Arbeitskräfte doch sieht. Es fehlt gerade jemand, der die ganzen Waren zu unseren Sanitätshäusern ausfährt, wer macht's? Ok, dann einer von den Auszubildenden. Es fehlt jemand im Sanitätshaus. Wer könnte einspringen? Ok, jemand von den Auszubildenden. So, das ist dann

schon häufiger mal. Das ist das, was schon ein bisschen ärgerlich ist. Also klar, lernt man auch was, wenn man im Sanitätshaus ist, aber es ist nicht Sinn der Sache, da jemanden zu vertreten wirklich jemanden Ausgelernten. [...]“ (Marie, 21 Jahre)

Überstunden und ausbildungsfremde Tätigkeiten, gegen die sich junge Menschen nicht zur Wehr setzen können, sind für viele junge Menschen Teil ihres Ausbildungsalltags. So geben 36% der Auszubildenden an, dass sie regelmäßig Überstunden leisten müssen (DGB Bundesvorstand 2019, S. 6). Für 12% der jungen Menschen sind ausbildungsfremde Tätigkeiten Teil ihrer Ausbildung (ebd., S. 7).

Auch mangelnde Wertschätzung der geleisteten Arbeit vermisst eine Interviewpartnerin:

„Ja, mir wäre mehr Wertschätzung von meinen Chefs sehr lieb. Also, in der Werkstatt ist es super, wirklich, aber wenn es dann so in die Chefebene geht, ist es dann eher, ja, dass es als selbstverständlich angesehen wird und als „Ja, die Auszubildenden machen schon.“ (Marie, 21 Jahre)

Zwei Jugendliche erleben, dass ihre fachliche Kompetenz, weil sie Auszubildende sind, nicht ernstgenommen wird, weshalb sie sich von Vorgesetzten ungleich bzw. ungerecht behandelt fühlen. Es kommt auch zur Sprache, dass sich die Jugendlichen auf bestimmte Situationen nicht genug vorbereitet fühlen und das Gefühl haben, zu große Verantwortung zu tragen.

Negative Erfahrungen im Ausbildungskontext können dabei zu psychischen Belastungen führen. Zu den häufigsten Belastungen zählen Leistungs- und Zeitdruck, den rund 20 Prozent der Auszubildenden in sehr hohem bzw. hohem Maße verspüren (DGB-Bundesvorstand 2016, S. 12). Auch lange Fahrzeiten (19,1%), schlechte Pausenregelungen (15,3%) und Arbeitszeiten bzw. Schichtdienst (14,6%) tragen zu Belastungen bei, ebenso wie Probleme mit Kolleg\_innen und Vorgesetzten (12,1%) (ebd.).

### **Positive Aspekte**

Den Kritikpunkten stehen positive Aspekte gegenüber, die auf Fürsorge und Verantwortung im Kontakt mit den Auszubildenden hinweisen. Vorgesetzte achten etwa auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Überstunden und unterstützen die Jugendlichen, wenn es im Kontakt mit Kund\_innen zu Schwierigkeiten kommt. Ausbilder\_innen und Chef\_innen werden zum Teil als gute Ansprechpartner\_innen beschrieben, die sehr unterstützend wirken. Eine Jugendliche berichtet z.B., dass in ihrem Ausbildungsbetrieb im Laufe der Zeit spezielle Strukturen zur Unterstützung der Lehrlinge etabliert wurden.



„Wir haben unsere Vertrauensperson am Hof, die auch nichts weitererzählt, die auch unabhängig ist und keine Chefposition hat, auch nicht in den Alltag von den Lehrlingen so eingreift und so. Und wir haben einmal im Monat Supervision, wo wir Arbeitsbesprechung haben, was besser laufen muss, was nicht, mit so einer Personal-Trainerin, die dann auch mit uns so Teambildungssachen macht. Das ist auch ziemlich toll.“ (Lissy, 20 Jahre)

Die Ausbilder\_innen übernehmen Verantwortung für ihre Auszubildenden und lassen sie an ihren Erfahrungen partizipieren.

„Meine WBL (Anm.: Wohnbereichsleitung) hat das echt gut eingeplant, weil sie hat halt gesagt, klein anfangen „Du bist jetzt erst im ersten Lehrjahr, da brauchst Du nicht in die Psychiatrie gehen, deswegen gehst Du erst in eine Ambulante“. Im zweiten gehe ich dann in die Geriatrie, und im dritten gehe ich dann erst in die Psychiatrie. Weil im dritten Lehrjahr, würde ich jetzt einfach mal sagen, wird die Psychiatrie viel intensiver durchgenommen, und dafür muss man das schon in der Schule durchgenommen haben, bevor man jetzt schon dahingehet, bevor ich da hinkomme und ich habe überhaupt keine Ahnung.“ (Jason, 20 Jahre)

Die Interviews hinterlassen den Eindruck, dass es weniger standardisierte Strukturen sind, die den Ausbildungsalltag von Jugendlichen positiv beeinflussen als vielmehr das persönliche Engagement bzw. die Haltung von Menschen, die eine tragende Rolle in der Ausbildung spielen. Die Ansprechbarkeit und das Interesse der ausbildenden Person wird als wichtiger Aspekt eines positiven Ausbildungsverlaufes bewertet (DGB Report 2019). Die meisten Auszubildenden haben im Betrieb eine\_n formal zugeteilte Ausbilder\_in, allerdings beschreiben 11%, dass diese selten bis nie anwesend sind (ebd., S.24). Wenn Ausbilder\_innen zur Verfügung stehen, bewerten 69% der Auszubildenden, dass sie immer oder häufig eine gute Betreuung erhalten (ebd.). 14% hingegen geben an, dass sie selten oder nie Ausbildungsinhalte zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen (ebd.). Mit Blick auf die Gründe, die zu einer Auflösung des Ausbildungsvertrags gehören, verweist der Berufsbildungsbericht als erstes auf Konflikte mit Ausbilder\_innen (BMBF 2019, S. 42)

#### **2.3.4. Erfahrungen der Jugendlichen in den beruflichen Schulen und Berufsschulen**

Von den 17 Interviewpartner\_innen machen acht eine betriebliche Ausbildung und besuchen in diesem Rahmen eine Berufsschule, sieben Jugendliche absolvieren eine vollzeitschulische Ausbildung. Zwei junge Menschen machen aktuell keine Ausbildung und besuchen somit auch keine Schule.

Bei den schulischen Ausbildungen bildet das Unterrichtsgeschehen die Grundlage, ergänzt durch regelmäßige Praxiseinheiten. In den dualen Ausbildungen findet die Berufsschule tage- oder wochenweise in einem relativ regelmäßigen Turnus statt. Die Auszubildenden eines Betriebes im gleichen Lehrjahr besuchen nur zum Teil die gleiche Klasse, was von einem Interviewpartner als durchaus positiv beschrieben wird.

„Also, einmal der Punkt auf jeden Fall, weil eben das Privatleben eher in der Berufsschule stattfindet als dann im Betrieb, deshalb finde ich das ganz gut, dass es getrennt ist. Und aber tatsächlich jetzt auch, aber das ist speziell jetzt von meinem Betrieb abhängig, dass ich einfach mit den anderen Auszubildenden nicht so einen Draht habe wie jetzt mit anderen Leuten aus anderen Betrieben, und deshalb finde ich das ganz gut, dass das getrennt ist.“ (Emil, 22 Jahre)

Die Zusammensetzung der Klassen wird allgemein sowohl als bunt gemischt beschrieben, was z.B. das Bildungsniveau, das Alter, die Herkunft und den Wissenstand der Schüler\_innen angeht, aber auch als nicht unkompliziert.

„Es ist ja vor allem nicht nur die Altersspanne, sondern, also was ich viel gravierender finde, ist einfach der Wissensstand von den verschiedenen Leuten, weil wir haben auch manche, also aus Afghanistan, aus Syrien, aus Togo, die halt auch noch mit der Sprache zu kämpfen haben und mit dem Wissen natürlich. Und dann eben, ja, von Hauptschule bis Gymnasium alles durch. Also, vor allen Dingen in Mathe zum Beispiel langweile ich mich zu Tode, während andere sagen „Oh Gott, ist das schwer“. Und das ist halt Dreisatz zum Beispiel. Also, das finde ich noch viel schwieriger, so dieser Wissensstand, der unterschiedliche.“ (Sara, 23 Jahre)

Ähnlich wie in dem Zitat beschreiben v.a. Jugendliche mit Abitur, dass das Niveau in ihrer Ausbildung bezogen auf die Lehrinhalte relativ niedrig ist und dass sie sich an manchen Stellen eine inhaltliche Vertiefung wünschen würden. Für andere sind die Inhalte, der Umfang und das Tempo nach eigenen Aussagen angemessen, wobei sich nicht alle Interviewpartner\_innen hierzu geäußert haben. Die fachliche Qualität der Berufsschulen wird von den LSBT\*Q Jugendlichen teilweise nicht sehr hoch eingeschätzt, was den Daten des DGB-Reports entspricht, in dem lediglich 55 Prozent der befragten jungen Menschen diese als sehr gut oder gut beurteilen (DGB-Bundesvorstand 2019). Einige Jugendliche berichten über Freundschaften, die sich in der Schule entwickelt haben, bei anderen zeichnet sich ein eher distanziertes Verhältnis ab. Insgesamt scheinen die jungen Menschen sich mit ihrer schulischen Situation arrangiert zu haben.

„Also, manchmal ist es schon komisch mit manchen Leuten, aber ich glaube, das hat man immer. Aber, ich habe halt auch meine Leute in

der Klasse gefunden, mit denen ich halt eigentlich immer was mache.“  
(Danny, 22 Jahre)

Das Verhältnis zu den Lehrkräften wird in den Interviews kaum thematisiert. Wenn Kontakte beschrieben werden, sind diese positiv und unterstützend.

### **2.3.5. Erfahrungen der Jugendlichen in geschlechter- untypischen Berufen**

Acht Jugendliche haben eine Ausbildung in einem „geschlechtsuntypischen“ Beruf gemacht bzw. machen diese aktuell. Als geschlechtstypisch weiblich bzw. weiblich dominierten Beruf definiert der Deutsche Gewerkschaftsbund in seinen Jugendbildungsreporten Berufe mit einem Frauenanteil von mehr als 80% Männlich dominierten sind analog dazu Berufsfelder, in denen der Männeranteil über dieser Schwelle liegt. Neutrale oder ausgewogene Berufe sind diejenigen, in denen weder der Frauen- noch der Männeranteil deutlich überwiegt. Zu diesen zählen beispielsweise Bankkaufmann\_frau, Hotelfachmann\_frau oder Steuerfachangestellte\_r. Weiblich dominierte Berufsfelder sind u.a. Fachverkäufer\_in im Lebensmittelhandwerk, Friseur\_in oder medizinische\_r Fachangestellte\_r. Tischler\_in, Industriemechaniker\_in oder Fachinformatiker sind Beispiele für männerdominierte Berufsfelder (DGB 2019, S. 51).

Nach wie vor sind geschlechtstypische Berufe mit deutlichen strukturellen Ungleichheiten zu Lasten von weiblichen Auszubildenden bzw. Frauen in diesen Berufen verbunden. So liegt beispielsweise die wöchentliche Arbeitszeit in weiblich dominierten Berufen häufiger über 40 Stunden (19,1%) als in männlich dominierten (12,9%) (ebd., S. 51). In weiblich dominierten Berufen werden häufiger Überstunden gemacht und diese werden seltener vergütet, als dies in männlich dominierten Berufsfeldern der Fall ist. Es geben in weiblich dominierten Berufen mehr als doppelt so viele Auszubildende an, dass sie immer/häufig Probleme damit haben, sich nach der Ausbildung zu erholen (42,2% vs. 19,6%) (ebd., S. 52). Weiblich dominierte Berufe werden von den Auszubildenden deutlich seltener (30,7%) als Wunschberuf beschrieben als dies bei männlich dominierten der Fall ist (38,3%). Doppelt so häufig stellen sie jedoch eine „Notlösung“ dar (10,6% vs. 5%) (ebd. S. 53). Auch bei der Ausbildungsvergütung liegen frauendominierte Berufe zurück: Dies wird insbesondere im Handwerk deutlich, wo die Differenz 13% ausmacht (ebd.). Dies lässt sich durch die Berufswahl erklären: Im Handwerk lernen vor allem Frauen den Beruf Friseur\_in, der besonders schlecht bezahlt wird. In anderen handwerklichen Berufen wie z. B. Mauerer, der relativ gut vergütet wird, werden fast nur Männer ausgebildet (ebd.). Die strukturelle Benachteiligung schlägt sich in der Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden nieder: In männliche dominierten Berufen gaben 73,8% der jungen Menschen an, sehr zufrieden

bzw. zufrieden mit ihrer Situation zu sein. Bei den weiblich dominierten Berufen gaben konnten dies nur 62,6% behaupten (DGB 2019, S. 53).

Im Folgenden werden die Erfahrungen der LSBT\*Q Jugendlichen dargestellt, die eine geschlechtsuntypische Ausbildung machen und somit zu einer Minderheit in ihrem Berufsfeld gehören. Hierbei wird der Blick vorrangig auf binäre Geschlechterrollen gerichtet und weniger auf Erfahrungen mit ihrer sexuellen Orientierung oder nicht cisgeschlechtlichen Zugehörigkeit.

Festzuhalten bleibt, dass es für die Jugendlichen eher unproblematisch zu sein scheint, wenn sie in einem geschlechtsuntypischen Bereich eine Ausbildung machen. Zwar machen sie sich vor Ausbildungsbeginn Gedanken darüber, welche Konsequenzen sich aus der Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufes ergeben können, aber es hat beispielsweise keine\_n Jugendliche daran gehindert, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen.

Erste Schwierigkeiten zeigen sich teilweise schon vor dem Beginn der Ausbildung. Bei einem Jugendlichen kommt es im Vorfeld zu einem familiären Konflikt, der im Zusammenhang mit einem untypischen Berufswunsch steht.

„Das war für meinen Vater zum Beispiel ein Grund, den Ausbildungsvertrag nicht unterschreiben zu wollen. Der hat dann meinen Ausbildungsvertrag nicht unterschrieben. [...] „Das ist ein Frauenberuf!“ (Adem, 18 Jahre)

Eine andere Jugendliche, die vor ihrer jetzigen Ausbildung zur Schreinerin ein Praktikum gemacht hatte, konnte aufgrund ihres Geschlechtes in ihrem Praktikumsbetrieb anschließend keine Ausbildung beginnen.

„Ich habe da halt zwei Wochen Praktikum gemacht und habe dann am Ende gefragt, ob ich eben die Ausbildung machen kann. Und dann meinten sie nee, weil ich halt kein Mann bin, weil sie schon eine Auszubildende hatten, also sie meinten „Ein Mädels reicht“, weil Frauen nicht so stark sind – was auch stimmt, aber, also es klappt ja trotzdem, es geht ja nicht nur um Stärke. Ähm, genau, das war so das Einzige, wo ich halt gemerkt habe „Ja, ok, es ist eher ein Männerberuf. Und manche männlichen Schreiner finden das auch nicht toll, wenn Frauen das dann machen oder wollen halt keine in der Werkstatt haben“. (Sara, 23 Jahre)

Wenn die Jugendlichen in ihren Ausbildungen angekommen sind, erleben einige, dass durch Lehrkräfte oder Ausbilder\_innen eine Überbetonung erfolgt, wenn Auszubildende aufgrund ihres Geschlechtes in den Klassen oder Betrieben eine Minderheit darstellen.

„Am Anfang war es schon immer so, die Lehrer sind rein genommen  
„Oh krass, wir haben hier vier Männer in dem Klassenzimmer.“  
(Rebecca, 23 Jahre)

Diese Situation beschreiben die jungen Menschen als teilweise unangenehm, weil ihr Geschlecht nichts mit ihrer fachlichen Kompetenz zu tun hat, um die es in der Ausbildung eigentlich gehen soll. Das Zitat oben lädt auch zum Nachdenken darüber ein, was eine wiederholte Reduktion auf das durch die Umwelt angenommene Geschlecht für trans\* oder gender\*diverse Jugendliche bedeutet.

In einigen Ausbildungen ist das ungleiche Verhältnis der binären Geschlechter unverkennbar. Dies hat deutliche Auswirkungen auf den Ausbildungsalltag, wenn etwa keine Arbeitskleidung für Frauen vorhanden ist oder im Alltag in der Werkhalle „Tricks“ notwendig sind. Eine Besonderung ist im Umgang mit den weiblichen Auszubildenden ebenfalls sichtbar, wobei dieser „Welpenbonus“ (Marie, 21 Jahre), den sie als Frauen in Männerberufen haben können, von den Jugendlichen nicht nur negativ gesehen wird.

„Es hat manche Vorteile. Unser Ausbilder hat, glaube ich, eine spezielle Extrabehandlung bei uns, wir müssen halt manche Sachen einfach nicht machen. Oder er hat einen netteren Ton und ist auch nicht so streng mit uns.“ (Greta, 17 Jahre)

Gelegentlich kommt es auch vor, dass Personen im Umfeld sich abfällig bezüglich Frauen äußern oder deren Leistungen abwerten.

„Oder einmal hatte ich die beste Note in der Klasse, und dann kommt von hinten nur „Öh, das ist eh der Tittenbonus“ und so Sachen hat man sich dann anhören müssen.“ (Valentin, 20 Jahre)

Für männliche Jugendliche in Pflegeberufen ergibt sich manchmal die Situation, dass sich Patient\_innen oder Angehörige eine weibliche Pflegekraft wünschen. In diesen Berufen, ebenso wie z.B. im Hotelgewerbe, beschreiben einige Jugendliche, dass sie aufgrund der Kombination der Berufswahl und ihrer sexuellen Orientierung ihrer Wahrnehmung nach durchaus ein Klischee erfüllen, was sie selber jedoch nicht unbedingt als negativ erleben. Die durch das Geschlecht und zum Teil auch die sexuelle Orientierung hervorgerufene Besonderung, entweder als „Exot\_in“ oder „Klischee“, erleben die jungen Menschen als eine spezifische Herausforderung, die eine Ausbildung in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld mit sich bringt. Die Aussagen der Jugendlichen deuten darauf hin, dass sie sich mit ihrer Situation arrangiert haben und beispielsweise nicht an ihrer Ausbildungswahl zweifeln.

Dass stereotype Berufsbilder in der allgemeinbildenden Schule bzw. im Rahmen der Ausbildungssuche (auch durch vermittelnde Instanzen wie z.B. die

Berufsberatung) transportiert werden und das Wissen über „männliche“ oder „weibliche“ Berufe und deren Eigenschaften schon früh im Kindesalter verfestigt ist, zeigt sich auch in vorliegenden Studienergebnissen (Vervecken/Hannover 2015). Schon bei Grundschulkindern besteht eine Assoziation zwischen Berufsbezeichnung und Geschlecht. Werden zur Bezeichnung eines Berufs sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet (Ingenieurinnen und Ingenieure) schätzen Kinder diesen als weniger schwer zu erlernen ein und schreiben ihm einen geringeren Status zu als wenn ausschließlich die männliche Form verwendet wird (Ingenieure). Gleichzeitig nehmen Kinder eher an, einen Eignungstest zu bestehen, wenn die entsprechende Berufsbezeichnung in der weiblichen und männlichen Form präsentiert wurde. Schon im Grundschulalter schreiben Kinder männlich dominierten Berufen somit einen höheren Status und eine höhere Schwierigkeit zu.

Mit Blick auf die die geschlechtsuntypische Berufswahl zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der vorliegenden Studie und allgemeinen Studien zur Berufswahl. Der Frauenanteil in dualen Ausbildungen lag 2018 bei insgesamt nur 36,1 Prozent (BIBB 2020, S. 100). Im Gegensatz dazu machen Frauen den größten Anteil in schulischen Ausbildungen, die insbesondere erziehungs- und gesundheitsorientierte Berufe lehren, aus. In einer Ausbildung in einem Beruf des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens betrug ihr Anteil im Schuljahr 2018/2019 mehr als 76 Prozent (ebd., S. 88). In der vorliegenden Studie entsprechen die Ausbildungsgänge der befragten LSBT\*Q Jugendlichen dieser Verteilung nicht. Es machen viele junge Frauen eine duale Ausbildung in einem eher männlich dominierten Berufsfeld und ebenfalls auffällig viele junge Männer eine schulische Ausbildung in einem Gesundheits-, Erziehungs- oder Sozialberuf.

In einer Studie, die sich mit der geschlechtsuntypischen Berufswahl von jungen Menschen in der Schweiz befasst, kristallisieren sich unterschiedliche persönliche Eigenschaften der Jugendlichen heraus, die ihnen ermöglichen, sich in einem geschlechtsuntypischen Berufsfeld zu etablieren. Als entsprechende Ressourcen beschreibt der Autor u.a. „Gefallen an der eigenen Exklusivität“, „gute Leistungen“, „Humor“, „Offenheit“, „Schlagfertigkeit“, „Nische suchen“, „Selbstvertrauen“ sowie „Selbstverwirklichung“ (Rottermann, S. 194/195). Viele dieser Eigenschaften finden sich auch bei den LSBT\*Q Jugendlichen wieder, die sich an der vorliegenden Studie beteiligt haben. Gegebenenfalls haben sie diese Ressourcen entwickelt, um sich auch im täglichen Leben in einer heteronormativen Umwelt durchsetzen zu können, in der sie sich aufgrund des gesellschaftlichen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ebenfalls als „untypisch“ wahrnehmen.

## 2.4. Beurteilung der aktuellen Ausbildungssituation

Der Großteil der interviewten Jugendlichen ist zufrieden mit der aktuellen Ausbildungssituation, wie folgendes Zitat veranschaulicht:

„Ich bin sehr zufrieden. Ich war von Anfang an, also im ersten Jahr war ich echt, eigentlich permanent sehr glücklich, das hat sich jetzt gelegt. So wie frisch verliebt und dann ist es halt schön, aber nicht mehr verliebt, so ungefähr.“ (Lissy, 20 Jahre)

Auch wenn nicht alle Jugendlichen so positiv von ihren Ausbildungsverhältnissen sprechen, zeigt sich doch, dass sie – obwohl die Ausbildung auch als anstrengend und stressig beschrieben wird – überwiegend (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildungssituation sind, was mit den Ergebnissen des DGB-Jugend Ausbildungsreportes 2019 übereinstimmt, in dem knapp 70 Prozent der befragten jungen Menschen angeben, zufrieden bzw. sehr zufrieden zu sein (DGB-Bundesvorstand 2019, S. 7). Als Gründe hierfür nennen die LSBT\*Q Jugendlichen, dass ihnen die Ausbildung „Spaß macht“ bzw. die Inhalte interessant sind und sie dort zum Teil mit netten Menschen zusammen sind, mit denen sie ihre Interessen teilen und sich Freundschaften entwickelt haben. Drei Jugendliche beschreiben ihre Situation eher verhalten. Nicht, weil oben genannte Gründe nicht zutreffen, sondern weil die Ausbildungsinhalte nicht ihren Interessen entsprechen oder sie ihre Position als Auszubildender kritisch sehen. Einen dritten Aspekt, auf den die späteren Kapitel eingehen werden, bringt eine Jugendliche folgendermaßen zur Sprache:

„Es läuft alles schon gut, würde ich sagen. Ich mache meine Arbeit – aber es gibt, es gab auch immer wieder Sachen, die fand ich nicht so toll. [...] Das ist einfach, ich will jetzt echt nicht falsch rüberkommen, aber es gibt verschiedene Leute dort, die kommen einfach mit mir nicht so ganz klar, also nicht mit meinem Charakter, sondern halt eher mit dem, was ich bin. [...]. Mit meiner Biographie, mit dem, dass ich trans\* bin. [...] Zum Beispiel, wenn ich unten beim Rauchen bin, wenn ich unten zum Raucherpavillion gehe und dann wieder weggehe, dann reden die Leute über mich und lachen über mich.“ (Tilda, 17 Jahre)

## 2.5. Berufliche Zukunftsperspektiven

Die weiteren beruflichen Pläne der Jugendlichen gehen in unterschiedliche Richtungen: Ein Teil von ihnen möchte an die aktuelle Ausbildung eine weitere fachspezifische Ausbildung anhängen, beispielsweise nach dem Bereich Gesundheits- und Krankenpflege in die Geburtshilfe gehen. Wieder andere planen, nach der Gesellenprüfung in absehbarer Zeit ihren Meister zu machen. Einige Jugendliche hegen den Gedanken, nach ihrer Ausbildung zu studieren – hier gehen die Ideen sowohl in eine fachlich ähnliche Richtung als auch in völlig

neue Bereiche – oder ihr Abitur zu machen. Auch die Möglichkeit, Berufserfahrung im Ausland zu sammeln oder eine spätere Selbständigkeit, kommen zur Sprache. Einige sehen ihre berufliche Weiterentwicklung jedoch aus finanziellen Gründen durchaus kritisch.

In einigen Interviews treten bei den Zukunftsperspektiven Aspekte hervor, die im direkten Zusammenhang mit der eigenen Situation als LSBT\*Q Jugendliche stehen. Eine Jugendliche beschreibt, dass sie durch ihre Ausbildung auch die Chance sieht, sich später – als eine mögliche Option – in für sie thematisch relevanten Arbeitsfeldern zu bewegen.

„Ich kann in der Aids-Hilfe zum Beispiel, wenn die einen Job frei haben, könnte ich vielleicht auch als Verwaltungsfachangestellte arbeiten, oder irgendwo, irgendjemand, der LGBT-Träger ist, der eine Verwaltungsfachangestellte sucht, könnte ich auch.“ (Britta, 25 Jahre)

Für sie spielt es auch eine Rolle, ob sie in einer Stellenanzeige Hinweise auf einen offenen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt findet.

„Und dann denke ich oft so, schaue ich mir oft so die Stellenanzeigen durch. Und mittlerweile, ich habe ein paar so Fotos gemacht in der U-Bahn, da schreiben die ja auch schon „m/w/d“. Und wenn „m/w/d“ drinsteht, da ist es für mich schon so ein Anzeichen, die sind schon etwas fortgeschrittener. Und da könnte ich mir wirklich vorstellen, dass ich da arbeite. So was, zum Beispiel „Wir suchen Mitarbeiter\*innen“ [...]. (Britta, 25 Jahre)

In mehreren Interviews wird deutlich, wie stark Ausbildungsverhältnisse bzw. damit verknüpfte Zukunftsperspektiven von Entscheidungen oder Situationen beeinflusst werden, die mit der geschlechtlichen Zugehörigkeit der jungen Menschen in Zusammenhang stehen. Bei einigen von ihnen kam es aufgrund ihrer psychischen Verfassung zu Brüchen in der Ausbildung, woraus deutlich längere und kompliziertere Ausbildungsverläufe resultieren. Einige Jugendliche berichten davon, wie sie weitere Transitionsschritte mit Blick auf ihre Ausbildung planten, damit sie dadurch keine zu großen Einschnitte im Ausbildungsverlauf erleben.

„Aber, wenn ich es (Anm: geschlechtsangleichende Operationen) während der Ausbildung mache, würde ich es mit Urlaub und Schulzeit verknüpfen. Und wenn das aber nicht möglich ist, dann habe ich mir gesagt, würde ich auch bis nach der Ausbildung warten, weil das ist mir einfach wichtig, eine abgeschlossene Ausbildung zu haben. Und dann auf das andere konzentrieren.“ (Valentin, 20 Jahre)



# Coming-out und Umgang mit der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Zugehörigkeit im Ausbildungsalltag

Jugendliche machen unterschiedliche Erfahrungen im Zusammenhang mit ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit. Um auf diese divergierenden Erfahrungen und damit verknüpften Strategien angemessen eingehen zu können, werden die Ergebnisse nachfolgend getrennt zu den beiden Themenfeldern dargestellt.

## **3.1. Sexuelle Orientierung**

Deutlich wird in den Interviews, dass die Jugendlichen in ihren Coming-out-Prozessen an sehr individuellen Punkten stehen. Einige wissen schon länger, dass sie nicht heterosexuell sind und haben bereits Erfahrungen gesammelt, wie Menschen in unterschiedlichen Kontexten darauf reagieren. Andere sind noch stark mit ihrem inneren Coming-out beschäftigt, wodurch die Frage nach dem Umgang im Ausbildungskontext im Moment noch nicht unbedingt relevant ist. Die Coming-out-Verläufe der jungen Menschen waren teilweise langwierig und mit Unsicherheiten und Ängsten verbunden, bei anderen stellt sich die Entwicklung eher unkompliziert und nur mit geringen Unsicherheiten dar.

### **3.1.1. Erfahrungen der Jugendlichen in sozialen Beziehungen**

In ihren Ausbildungsverläufen sind die Jugendlichen in ihren Betrieben, Praxistellen und Schulen mit einer Vielzahl von Personen konfrontiert, die entweder eine konstante Begleitung darstellen oder mit denen es eher zu temporären Begegnungen kommt.

Ausschlaggebend für den Umgang mit der sexuellen Orientierung ist in erster Linie nicht die hierarchische Position des Gegenübers, sondern das persönliche Verhältnis. Ist es eher ein lockerer, freundlicher und zeitlich konstanter Umgang, sind die Jugendlichen offener und können, wenn sie das möchten, ihre sexuelle Orientierung benennen bzw. öffentlich machen

Ist das Verhältnis eher zeitlich beschränkt oder distanziert, was auch gegenüber Kolleg\_innen oder anderen Auszubildenden der Fall sein kann, kommt das Thema nicht zur Sprache. Die Jugendlichen differenzieren und wählen aus und finden so für sich Wege, die sie individuell als angemessen erleben.

„Und auch, wenn ich Kolleginnen sehr mag, ich pflege jetzt keine innige Freundschaft mit ihnen, dass ich denen das jetzt erzählen müsste.“ (Ricky, 18 Jahre)

In den Klassen der Jugendlichen ist der Umgang mit der sexuellen Orientierung ebenfalls von der persönlichen Beziehung abhängig: Manche Mitschüler\_innen oder Auszubildende, mit denen sie näher vertraut sind, sind informiert, andere, mit denen sie weniger eng sind, dementsprechend nicht. Ob sich das Wissen über die sexuelle Orientierung im Klassenkontext herumgesprochen hat, können die Jugendlichen meist nicht beurteilen.

„Ich bin auch in meiner Klasse geoutet. Ich bin kein Fan, also persönlich davon, wenn ich halt so in die Klasse gehe und so „Hallo, ich bin Britta, und ach, übrigens, ich bin lesbisch“, weil, es macht ja auch keiner „Hallo, ich bin der Hans und ich bin heterosexuell“. Das ist ja dann auch unpassend. Und ich habe es einfach – ich habe schon das Bedürfnis, dass ich halt einfach so save bin, dass ich weiß, ich bin in dem Raum, wo ich mich befinde, bin ich save. Also, es muss mich ja nicht jeder mögen, aber ich bin einfach save. Und das bin ich in der Ausbildung [...].“ (Britta, 25 Jahre)

Lehrkräfte sind selten Ansprechpersonen rund um das Thema sexuelle Orientierung. Gegenüber Personen, zu denen kein enger Kontakt besteht, gibt es aus Sicht der Jugendlichen oft keinen Anlass, ihre sexuelle Orientierung zu erwähnen.

### **3.1.2. Coming-out-Strategien der Jugendlichen bezogen auf die sexuelle Orientierung**

Die Art und Weise, ob und wie die Jugendlichen ihre sexuelle Orientierung im Ausbildungsalltag öffentlich machen, ist individuell unterschiedlich. Als eine Gemeinsamkeit zeichnet sich ab, dass im Ausbildungskontext wenig über eine gewollte, aktiv herbeigeführte Inszenierung eines Coming-outs berichtet wird (wie z.B. häufig gegenüber den Eltern oder beim ersten äußeren Coming-out, vgl. Krell/Oldemeier, 2017), sondern im Umgang mit der sexuellen Orientierung eher „passive“ Strategien zum Tragen kommen.

Eine solche Vorgehensweise ist beispielsweise die Korrektur heteronormativer Vorannahmen. Die Jugendlichen erleben immer wieder, dass sie z.B. danach gefragt werden, ob sie eine Beziehung haben, wobei davon ausgegangen wird, dass diese mit einer gegengeschlechtlichen Person geführt wird. In der Antwort wird die sexuelle Orientierung dann öffentlich, wenn die Jugendlichen das wollen bzw. „nicht verhindern“.

„In der Arbeit bin ich auch geoutet. Da habe ich es so mehr oder weniger versteckt gemacht. Und irgendwann hat mich halt mein Chef dann gefragt, ob ich eine Freundin habe, habe ich gemeint „Nee, gerade nicht“. Weil, da wollte ich es eigentlich noch gar nicht sagen. Und dann habe ich mich aber ein bisschen versprochen gehabt, weil ich dann gemeint habe, dass mein letzter Freund wegen dem und dem Schluss gemacht hat. Und das hat er dann sogar wahrgenommen und hat mich dann unter vier Augen nochmal drauf angesprochen, ob das einfach nur ein Versprechen war, oder ob ich eben auf Männer stehe. Hat aber auch da draus kein großes Ding gemacht. Und da hat er halt gemeint, ich brauche mich nicht bei den anderen outen, ihm ist das auch relativ egal.“ (Max, 27 Jahre)

„Bei meinen Kolleginnen war ich eigentlich einfach geoutet, weil ich irgendwann von meiner Freundin abgeholt wurde. Und die haben dann gefragt „Ach, ist das eine gute Freundin von Dir?“, und ich meinte „Nee, wir sind zusammen“. Dann meinten sie „Ach, ok“ und „Habt einen schönen Nachmittag“. (Jul, 20 Jahre)

Diese Formen eines indirekten oder passiv Coming-outs findet sich öfters in Interviews wieder. Durch die Formulierung der Jugendlichen zeichnet sich auch ab, dass sie selbst eine solche Positionierung ihrer sexuellen Orientierung nicht als „Coming-out“ betrachten.

Eine weitere Strategie der Jugendlichen ist, auf Fragen nach ihrer sexuellen Orientierung ehrlich zu antworten, diese ansonsten aber von sich aus nicht aktiv zu thematisieren.

„Ich verstecke mich da auch nicht. Also, wenn mich jetzt wer fragt oder so, dann bin ich da auch ehrlich, weil warum auch nicht.“ (Fabian, 16 Jahre)

„Also, an sich kamen, vor allem die jüngeren Kolleginnen fragen dann oft „Hey, Adem bist Du eigentlich schwul?“ – warum auch immer. [...] An sich, ich sage es nicht, und wenn mich jemand drauf anspricht, dann bin ich ehrlich, weil, was sollen sie machen?“ (Adem, 18 Jahre)

Damit verbergen die Jugendlichen ihre sexuelle Orientierung nicht, tragen z.B. auch Schmuck, der sie als LSBT\*Q „identifiziert“, machen sie aber nicht von sich aus zum Thema, sondern informieren oder korrigieren, wenn sie auf die eine oder andere Weise in den Fokus rückt. Einige Jugendliche gehen auch davon aus, dass „es“ ohnehin jede\_r merkt und sich deshalb ein Benennen ihrer sexuellen Orientierung ohnehin erübrigt.

„Manche können es sich denken, denke ich mal, aber – ja. [...] Ich weiß nicht, also eine Arbeitskollegin von mir, der ich es erzählt habe, meinte

nur so nach dem Motto „Ja, das war mir klar, als Du hier reingekommen bist und mir die Hand gegeben hast“. (Marie, 21 Jahre)

Für einige Jugendliche ist es der richtige Weg, sich in Gesprächen oder Situationen, in denen ihre sexuelle Orientierung zum Thema werden könnte, aktiv zurückhalten, damit diese nicht öffentlich wird. Hierbei wird auch eine Ambivalenz zwischen Geheimhaltung und Wunsch nach Offenheit spürbar, was deutlich macht, wie komplex die Anforderungen an die jungen Menschen sind.

„Ich sage mal, es ist ein offenes Geheimnis, oder es ist eigentlich überhaupt kein Geheimnis. Ich mach' kein Geheimnis draus, aber ich spreche es nicht an. Weil, irgendwie, also es sind verschiedene Punkte, die es mir da schwermachen, einmal dieses Konservative, einfach, dass ich merke, das ist wirklich eine alteingesessene Branche. [...] Und da bin ich mir einfach immer nicht so sicher. Oder ich will es einfach gar nicht zum Thema machen, weil ich nicht weiß, wie das so, wie sich das entwickelt irgendwie. Und deshalb, da versuche ich dann einfach immer, einfach gar nix zu sagen.“ (Emil, 22 Jahre)

Eine weitere gemeinsame Grundstruktur bezogen auf den Umgang mit der sexuellen Orientierung im Ausbildungskontext zeigt sich darin, dass sich die meisten Jugendlichen erstmal Zeit nehmen, um sich in der neuen Situation zu orientieren und abzuschätzen, wie das Thema sexuelle Vielfalt verhandelt wird – ob sie dort „sicher“ sind. Wenn sie ein Gefühl dafür entwickelt haben, entscheiden sie für sich, ob und auf welche Weise sie mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen wollen/können, indem sie sich z.B. sozusagen einen „Bonus“ schaffen, wie eine Interviewpartnerin beschreibt.

„Also, es war zumindest zum Anfang von der Ausbildung so, dass ich es eben nicht so in der Firma oder den Kollegen sagen wollte, und erst so jetzt eben nach einem Jahr, wo ich mir denke „Ok, ich habe mich bewiesen, ich ihnen gezeigt, was ich kann“, dass ich dann auch quasi diese Information teilen könnte, und selbst wenn sie es blöd finden würden, dass sie ja trotzdem wissen, wie ich sonst arbeite und das dann quasi damit wieder wettmache.“ (Marie, 21 Jahre)

Beispiele eines offensiven Vorgehens, das über ein „darüber reden“ hinausgeht, finden sich in den Berichten der Jugendlichen eher selten, wobei ein solches Coming-out mit einer dezidierten Planung einhergeht.

„Also ich habe mir am Anfang der Ausbildung schon vorgenommen, dass ich mich oute. Ich wusste das da dann auch selber schon. Und ich hab's dann ewig nicht gemacht. Und dann hat sich ein Klassenkamerad von mir als schwul geoutet. Das war sehr hilfreich, weil ich dann eben wusste, dass jetzt niemand komplett ausrastet. [...] Habe mich dann

vor ihm geoutet. Und dann in der Studienfahrt noch dreimal vor einzelnen Gruppen. Das waren so die Leute, denen ich es persönlich sagen wollte. Da war nie was Negatives dabei.“ (Ricky, 18 Jahre)

Einzelne Jugendliche wählen kreative Wege für ihr Coming-out, wobei deutlich wird, dass sich Strategien verändern bzw. auch vom jeweiligen Kontext abhängig sein können.

„Und irgendwann dachte ich „Komm Adem, mach’s unauffällig“, da hatte ich so eine Regenbogentasse, wo ganz fett drauf stand „Nobody knows I’m gay“, die hatte ich dann jeden Tag auf meinem Tisch stehen. (Adem, 18 Jahre)

### **3.1.3. Reaktionen auf ein Coming-out**

Die Jugendlichen berichten von unterschiedlichen Reaktionen, wenn ihre sexuelle Orientierung bekannt wird. Die meisten erleben, dass ihr Gegenüber diese Tatsache offen, unaufgeregt und interessiert zur Kenntnis genommen hat.

„Also ich wurde jetzt nicht irgendwie angefeindet oder so, also sie sind mehr interessiert, als irgendwie distanziert.“ (Britta, 25 Jahre)

Situativ negative oder feindliche Erwidern kommen nicht zur Sprache, mitunter allerdings ein gewisses Unverständnis und Ungläubigkeit, „[...] weil sie es nicht geglaubt haben, weil ich ja gar nicht schwul aussehe“ (Adem, 18 Jahre).

„[...] Ich lebe eben auch so ein bisschen in so ein Bubble drin, dass ich einfach so mit Leuten zu tun hab‘, wo das überhaupt kein Thema ist, und jetzt in der Ausbildung wirklich merke, dass es so viele Menschen gibt, die davon überhaupt keine Ahnung haben. Also die ersten Reaktionen waren immer so „Boah, krass“ so, „Ich hab‘ noch nie mit einem Schwulen geredet“ oder irgendwie so. Oder dann auch diese Klischeefragen, wo ich immer dachte so... da gibt’s doch im Internet diese Videos so über Dinge, die man einen Schwulen nicht fragt und so.“ (Emil, 22 Jahre)

Manche Personen trifft die Offenheit der Jugendlichen unvorbereitet. Hierbei werden durchaus sensible oder angespannte Situationen beschrieben, die sich vor allem aus unterschiedlichen hierarchischen Positionen ergeben.

„Also meine Abteilungsleiterin davor wusste es schon, weil sie mich gefragt hat. Das war ganz lustig, ich stand (Anm.: mit mehreren Personen) beim Rauchen draußen. [...] Und dann hat sie mich halt gefragt, ob ich eine Freundin habe. Und ich halt so „Nee, ich steh‘ auf

Jungs halt“ – „Ach so! Ok, ok, tut mir leid“. Sie sofort so in Dings gegangen und so, und ich sage so „Nee, alles gut, alles gut“ [...]. (Fabian, 16 Jahre)

Insgesamt erleben die Jugendlichen die Reaktionen und den Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung in ihren Ausbildungskontexten neutral bis sehr positiv.

„Mittlerweile weiß es jeder. Das war nicht so ganz geplant von mir. Also, eine aus meiner Klasse, die ist auch lesbisch, und bei der habe ich es mir tatsächlich gedacht. Und dann habe ich sie mal eben gefragt. Und dann meinte sie „Ja“. Also das war für sie auch gar kein Problem. Und relativ kurze Zeit später wussten das dann auch andere, also so kam das – ja. Ich fand es jetzt nicht besonders doof, aber ich fand es auch nicht besonders toll, es war eher neutral, also vor allen Dingen auch, weil sich eigentlich keiner dafür interessiert hat so wirklich. Es war eigentlich ziemlich, ja, ok.“ (Marie, 21 Jahre)

#### **3.1.4. Aktuelle Situation der Jugendliche im Umgang mit der sexuellen Orientierung**

Die aktuelle Situation der jungen Menschen in ihren Betrieben, Schulen oder Praxisbereichen lässt sich zusammenfassend als überwiegend stabil und gut bezeichnen, auch wenn sich bei einigen Jugendlichen Schwierigkeiten oder unangenehme Momente zeigen. Zum Beispiel kann es in ihrem betrieblichen Alltag vorkommen, dass ohne Grund oder Anlass auf die sexuelle Orientierung (insbesondere von schwulen Jugendlichen) rekurriert wird, was die jungen Menschen als anstrengend erleben.

„Es kommt halt teilweise, wenn irgendeine Anspielung ist oder so, oder wenn sie sich halt mal wieder untereinander, wie halt relativ junge Männer auch sind, halt auf Instagram auch mal Bilder anschauen von halbnackten Frauen, „Ja, nee, das ist ja eh nix für Dich, stehst ja eh auf Männer“.“ (Max, 17 Jahre)

Einzelne Jugendliche berichten davon, dass Personen in der Schule oder im Betrieb schlecht über sie reden oder sie Angst haben, dass dies passieren könnte. Mehrheitlich betrifft das allerdings Menschen, mit denen die Jugendlichen nicht in engem Kontakt stehen, sondern die auch dort arbeiten bzw. in den Unterricht gehen. Es zeigt sich, dass bei den Mitmenschen der Jugendlichen auch Unsicherheit besteht, was das Thema sexuelle Orientierung und den Umgang mit den Jugendlichen angeht

„Also, es ist schon eine in der Klasse, das hat eine Freundin von mir in der Klasse gesagt, die ist mit der mehr befreundet als ich, und die hat mit der drüber gesprochen, und die hat wohl gesagt, für sie ist es

einfach komisch, weil sie es nicht kennt. Es ist nicht blöd für sie oder sie findet mich blöd, aber es ist einfach eine ungewohnte Situation. Aber die ist mir gegenüber total nett und fragt auch Sachen drüber und so, also findet es komisch, aber akzeptiert die Situation schon auch und ist nicht blöd deswegen.“ (Lissy, 20 Jahre)

Mit Personen, mit denen die Jugendlichen enger zusammenarbeiten oder in regelmäßigem Kontakt stehen, gibt es so gut wie keine Probleme oder Unsicherheiten, die in den Interviews zur Sprache kommen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass schwierige Konstellationen in der Frage eines Coming-outs bezüglich einer nicht heterosexuellen Orientierung die Ausnahme bilden und die Situation für die meisten Jugendlichen im Großen und Ganzen so passt, wie sie ist.

„Ich bin auch da komplett geoutet, das juckt kein Schwein. Also, von daher – super!“ (Said, 19 Jahre)

## **3.2. Geschlechtliche Zugehörigkeit**

### **3.2.1. Erfahrungen der Jugendlichen in sozialen Beziehungen**

Jugendliche, die nicht cisgeschlechtlich sind, erleben weniger Freiheitsgrade, was den Umgang mit ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit angeht, als dies bei einer nicht heterosexuellen Orientierung der Fall ist. Von den trans\* Jugendlichen, die an dieser Studie teilgenommen haben, hat noch keine\_r eine amtliche Namens- oder Personenstandsänderung durchführen lassen. In offiziellen Dokumenten wie z.B. Zeugnissen, die sie bei einer Bewerbung einreichen müssen, steht somit noch ihr alter Name, der sich auf das Geschlecht bezieht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Diese Zuweisung und die dazugehörigen Daten passen jedoch nicht mehr zum äußeren Erscheinungsbild sowie dem gewünschten Pronomen und Namen der jungen Menschen. Das führt zu dem, dass sie sich, um als die Person angesprochen zu werden, die sie sind, zumindest gegenüber Dritten erklären müssen, die über diese Informationen verfügen, wie z.B. Vorgesetzte, Ausbilder\_innen oder Lehrkräfte. Zum anderen erleben sie ein Zwangsouting gegenüber Kolleg\_innen oder Mitschüler\_innen, wenn in Dienstplänen oder Klassenlisten der offizielle Name verwendet wird.

„Also, denen (Anm.: Kolleg\_innen auf Station) muss ich es wahrscheinlich sagen, weil noch auf den Arbeitsplänen mein alter Name steht, weil ich ja noch nicht die Personen- und Namensänderung habe. [...] Und da muss ich mich dann quasi gezwungenermaßen wieder outen, weil halt auf dem Plan dann der alte Name steht, und dann stelle ich mich so vor. Und dann „Mhm? Warum?“ und da bin

ich quasi gezwungen, das zu sagen. Aber damit habe ich auch kein Problem. Vor den Kindern, die sehen die Pläne nicht, da kann ich mich dann einfach als ich vorstellen.“ (Valentin, 20 Jahre)

In alltäglichen Kontexten, wie z.B. gegenüber Kindern, Patient\_innen oder Senior\_innen oder deren Angehörigen, mit denen die Jugendlichen in ihren Ausbildungs- oder Praktikumsstellen arbeiten, können sie sich häufiger „als ich“ vorstellen, wie es der oben zitierte Interviewpartner ausdrückt. Hier ist die Solidarität von Kolleg\_innen und Vorgesetzten hilfreich, um auftretende Irritationen zu vermeiden bzw. diesen begegnen zu können.

In den Schulklassen beschreiben die Jugendlichen, dass Mitschüler\_innen entweder Differenzen zwischen Namen und Klassenlisten nicht mitbekommen oder auf ein Coming-out mit einzelnen Ausnahmen positiv und aufgeschlossen reagieren.

„Ich habe mich dann, ich glaube, nach einem Jahr circa, habe ich mich dann da geoutet vor der ganzen Klasse mit Lehrerin und alles. Ähm, das war echt mega cool, die fanden das auch echt mega cool, die haben mich echt unterstützt [...] da kam keine bisschen Kritik, da kam eher ein Applaus und alle haben sich gefreut.“ (Jason, 20 Jahre)

Es wird allerdings auch deutlich, dass Schulkontexte zum Teil die Handlungsmöglichkeiten der Jugendlichen übersteigen. Eine Jugendliche berichtet, dass sie zwar von ihrer Lehrerin unterstützt wurde, die Situation in ihrer Klasse sie aber komplett überforderte.

„Aber ich habe einfach nicht die Kraft gehabt, hinzugehen und vor allem, mich einfach direkt vor der Klasse zu outen, war mir zu viel. Das waren 28 Leute, glaube ich, in der Klasse – ja. Und einfach mal so ein Instant-Outing rausbauen, das war nicht so... war nicht die Chance.“ (Rebecca, 23 Jahre)

### **3.2.2. Coming-out-Strategien der Jugendlichen bezogen auf die geschlechtliche Zugehörigkeit**

Bei einigen Jugendlichen mit trans\* Biografie zeigen sich Strategien einer offensiven Vorgehensweise, insbesondere gegenüber Vorgesetzten, was vermutlich damit zusammenhängt, dass sich ein Coming-out ihnen gegenüber kaum vermeiden lässt. Differenzen zwischen amtlichen Dokumenten (z.B. Namen im Personalausweis und in Zeugnissen) und gewünschtem Namen sowie äußerem Erscheinungsbild lassen ein Coming-out unumgänglich werden.

„Ich habe es sofort ins Anschreiben rein geschrieben schon tatsächlich. Im ersten Absatz schon so „Ja, ich muss erstmal was klar stellen“, quasi



das kurz geschrieben, dass ich eben Transfrau bin, kürzlich erst geoutet und würde jetzt gern eben als Kinderpflegerin rein starten in den Beruf. Und dann halt das Anschreiben weiter. Und im Lebenslauf habe ich gleich alles umgenannt auf die weibliche Form, also Kauffrau im Groß- und Außenhandel. Das ist super gut angenommen worden.“ (Rebecca 23 Jahre)

Einige Jugendliche suchen sich Vertraute in ihrer Umgebung, die beim Coming-out gegenüber Vorgesetzten unterstützen. In einer Situation ist dies die Begleitung einer Kollegin zum Gespräch mit der Rektorin, in einem anderen Beispiel ist eine Kollegin bei mehreren Unterredungen mit Vorgesetzten anwesend.

„Sie ist halt immer dabei gewesen, falls irgendwie Missverständnisse aufkreuzen oder so was, hat eher das Wort für mich übernommen, weil ich halt ziemlich nervös war und ängstlich.“ (Jason, 20 Jahre)

### **3.2.3. Reaktionen auf ein Coming-out**

Jugendliche, die ihre trans\* Biografie gegenüber Schulleitungen oder Vorgesetzten öffentlich gemacht haben, berichten in den Interviews überwiegend über positive Reaktionen. Den Jugendlichen wird oft Unterstützung im Umgang mit ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit zugesichert.

„Und dann habe ich mir irgendwann gesagt „Ja, jetzt kannst Du auch zur Rektorin gehen. [...] Erstmal hatte ich einen Puls bestimmt von 210, habe mich dann hingesezt und habe halt gesagt, dass sich bei mir eine Transsexualität entwickelt hat. Und da war direkt so „Ok, kein Problem“. Es war alles gut. Ich hatte halt Angst, weil unsere Rektorin ist halt schon ein bisschen älter, und ich dachte so „Mhm? Die ältere Generation ist da vielleicht nicht so positiv gestimmt“. Aber ich bin da rein, ich habe das erzählt, sie hat direkt gesagt, das ist kein Problem, ich bekomme von der Seite von der Schule Unterstützung.“ (Valentin, 20 Jahre)

An dieser Stelle muss betont werden, dass – auch wenn die trans\* und gender\*diversen Jugendlichen dieser Studie mehrheitlich gute Erfahrungen gemacht haben – diese Reaktionen nicht für alle trans\* Jugendlichen zutreffen müssen.

Diejenigen, die in ihren Einrichtungen Kinder oder ältere Menschen betreuen oder pflegen, haben dort trotz Bedenken im Vorfeld häufig positive Erfahrungen gemacht.

„[...] wir waren in der Sporthalle und das kleine Kind hat dann halt gesagt „Bist Du eigentlich ein Mann oder eine Frau? Weil Du siehst aus wie eine Frau, hörst Dich aber an wie ein Mann“. Und dann habe ich ihr halt gesagt „Ja, ich war halt früher ein Mann und würde aber lieber jetzt ein Mädchen sein“. Dann hat sie gesagt „Ok!“ und ist weitergelaufen.“ (Rebecca, 23 Jahre)

Auch im Kontext der geschlechtlichen Zugehörigkeit sind die Reaktionen der Menschen, mit denen die Jugendlichen mehr zu tun haben, deutlich positiver als Verhaltensweisen bei Personen, zu denen wenig Kontakt oder keine persönliche Beziehung besteht. Hier berichten Jugendliche davon, dass z.B. hinter ihrem Rücken schlecht über sie geredet wird. Auch wenn diese Beispiele eher die Ausnahme bilden, haben sie eine Wirkung auf die jungen Menschen.

### **3.2.4. Aktuelle Situation im Umgang mit der geschlechtlichen Zugehörigkeit**

Die Erfahrungen der nicht cisgeschlechtlichen Jugendlichen machen deutlich, dass sie in vielen Lebensbereichen, so auch der Ausbildung bzw. ihrem aktuellen Arbeitskontext einer Vielzahl komplexer Herausforderungen gegenüberstehen, die auch mit Unterstützung auf verschiedenen Ebenen schwierig zu bewältigen sind. In den Interviews finden sich biografische Ähnlichkeiten wie Um- und Abbrüche im Schul- und Ausbildungsverlauf, teils jahrelange Mobbing Erfahrungen und psychische Erkrankungen.

Diese Schwierigkeiten und Brüche, die Spuren im (Er)Leben und Verhalten der jungen Menschen hinterlassen, sind keine individuellen Probleme einzelner Jugendlicher. Sie teilen die gemeinsame Erfahrung, dass sie mit ihrer nicht cisgeschlechtlichen Zugehörigkeit nicht den heteronormativen Erwartungen an binäre Geschlechterrollen in der Gesellschaft entsprechen. Mit dieser kollektiven Erfahrung müssen sie individuell umgehen. In den Ergebnissen zeigen sich dabei gewisse Gemeinsamkeiten, indem Brüche im Bildungsverlauf gerade für trans\* und gender\*diverse Jugendliche besonders häufig sind.

Insgesamt hat es trotz dieser Herausforderungen den Anschein, dass die Jugendlichen in ihren Ausbildungs- und Arbeitskontexten gute Wege für sich gefunden haben, was allerdings vielfach auf ihre Eigenaktivität zurückzuführen ist, für die ein hoher Kraftaufwand nötig war und ist. Es läuft für sie nicht reibungslos und sie stoßen immer wieder auf Hindernisse und Herausforderungen, erleben aber auch Menschen, die ihnen offen und positiv gegenüber treten und sie unterstützen.

„Wir haben Namensschilder bekommen, und da war zum Beispiel, stand noch mein alter Name drauf, und dann hat die Lehrerin, ist dann hergekommen, hat gesagt „Nee, das geht gar nicht“, hat es in den Müll

geworfen und direkt ein neues bestellt in meinem richtigen Namen dann. Und da war ich auch so „Wow! Ich bekomme wirklich Unterstützung, ohne dass ich auch was sagen muss, dass die Leute das jetzt halt wissen“ – und direkt es auch umsetzen, ohne jetzt nochmal zu mir zu kommen „Ist das ok, ob da der alte Name steht?“. Also, die denken halt so gleich mit und ändern alles ab.“ (Valentin, 20 Jahre)

Insbesondere die Jugendlichen mit trans\* Biografie formulieren ihre Hoffnung, dass durch individuelle Transitionsschritte wie hormonelle Maßnahmen, offizielle Namens- und Personenstandsänderung und ggf. geschlechtsangleichende Operationen ein Erklären ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit, ein nicht endendes Coming-out, irgendwann nicht mehr nötig sein wird.

„Ich hoffe, alles hinter mir zu haben, gerade so was Operationen angeht, Personen-, Namensänderung angeht, und ich einfach fertig als Mann leben kann. [...] Dass ich fertig bin, dass ich einen Job habe, den ich liebe, dass ich meine Ausbildung fertig absolvieren kann, dass ich mein Examen schaffe. Und einfach ich sein kann, fertig ich sein kann.“ (Valentin, 20 Jahre)

„Ja, und ich glaube auch, nach der OP und allem, da fällt dieses trans\* einfach weg irgendwann. Das ist irgendwann einfach so.“ (Tilda, 17 Jahre)

„Weil ich da (Anm.: in fünf Jahren) schon um einiges weiter bin auf meinem Weg. Und ich wahrscheinlich mich schon gar nicht mehr erklären muss, was ich, also, ja, was ich bin, wer ich bin. [...] Ich gehe einfach raus und bin für jeden Rebecca.“ (Rebecca, 23 Jahre)

### **3.3. Coming-out als individueller Weg**

Die Erzählungen der Jugendlichen machen klar, dass es nicht „den einen“ Weg für ein Coming-out gibt. Sowohl der Prozess des inneren Coming-out als auch der äußere Umgang mit der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Zugehörigkeit ist individuell und einzigartig. Es gibt kein „richtiges“ oder „falsches“ Vorgehen, sondern jeder Person steht es frei, selber zu entscheiden, wie sie ihr Leben mit Blick auf die eigene sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit gestalten will. Für einen Teil der Jugendlichen stellt es beispielsweise eine große Erleichterung dar, wenn sie sich gegenüber anderen Menschen geöffnet haben, was das folgende Zitat eindrücklich vermittelt.

„Also ich habe es schon, ich trage das halt schon länger mit mir rum, dieses Thema, habe mich halt nie getraut mich zu outen. Und, aber

irgendwie, bei jedem, bei dem ich mich geoutet hatte, war ich plötzlich ein glücklicherer Mensch, weil ich endlich so ich selbst sein konnte und das endlich raus, dass ich es endlich sagen konnte, und dass ich echt fast bzw. gar keine negative Rückmeldung bekommen habe. Und das hat mich dann erstens gestärkt und es hat mich glücklich gemacht, dass ich akzeptiert werde und endlich so ich selbst sein, dass ich sagen konnte [...] „Es ist raus“. Und das hat mich einfach glücklich gemacht, dass ich jetzt so leben kann, wie ich will.“ (Valentin, 20 Jahre)

Dieser Interviewausschnitt soll keinen idealtypischen Weg suggerieren, sondern deutlich machen, dass es – wie in den letzten Zitaten auch – darum geht, dass die jungen Menschen sie selbst sein können.

# Negative Erfahrungen mit Blick auf die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit im Ausbildungskontext

In den Interviews mit den Jugendlichen wird deutlich, dass es oft nicht einfach ist zu beschreiben, was für sie Diskriminierung ist und dass es hier keine einheitliche Definition geben kann. Es zeichnet sich jedoch eine Gemeinsamkeit unter den Interviewpartner\_innen dahingehend ab, dass als Diskriminierung benannt wird, wenn eine bestimmte Aktion gezielt, mit Absicht und bewusst verletzend ausgeführt wird, sie böse und ernst gemeint ist und es zu einer Benachteiligung oder Andersbehandlung wegen der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit kommt. Diskriminierung wird also mit einem aktiven Handeln verbunden. Demgegenüber stehen Handlungen, die eher ungezielt oder passiv anmuten, also beispielsweise die Nutzung des Wortes „schwul“ als Synonym für etwas Negatives in der Jugendsprache, und die in den Interviews nicht als Diskriminierung gewertet werden.

Die Ambivalenz, wann ein Verhalten als diskriminierend gewertet wird oder nicht, ist in den Interviews deutlich. Zum einen berichten die Jugendlichen teilweise, dass sie keine Diskriminierung erleben – in ihren Erzählungen finden sich allerdings durchaus Episoden, die sie als negativ und belastend beschreiben und bei denen, von außen betrachtet, der Begriff Diskriminierung naheliegt. Zum anderen stellen sie in ihren Berichten immer wieder in Frage, ob ein bestimmter Vorfall diskriminierend war bzw. relativieren die Situation, reflektieren kritisch ihre Wahrnehmung und stimmen ihr Verhalten, nicht immer in Einklang mit ihren Empfindungen, ab.

„Ich muss bei mir, ehrlich gesagt, ein bisschen aufpassen, dass ich nicht alles irgendwie so, gleich so persönlich nehme. Wenn zum Beispiel irgendjemand schwul oder behindert sagt, „Das ist voll schwul“ oder „behindert“, dass ich da sofort so „Nee, so, das darfst du nicht sagen“. [...] Ich muss halt bloß immer auch so aufpassen, dass ich nicht diese Rolle einnehme von diesem Missionierendem.“ (Britta, 25 Jahre)

Da es schwierig ist, einen gemeinsamen Nenner für den Begriff „Diskriminierung“ zu finden, wird im weiteren Bericht von „negativen Erfahrungen“ die Rede sein, in dem Sinn, dass die Jugendlichen Verletzung oder Unsicherheit durch die entsprechenden Situationen erlebt haben, ohne spezifizieren zu müssen, ob es sich dabei um eine aktive Diskriminierung gehandelt hat.

## **4.1. Negative Erfahrungen in sozialen Beziehungen**

Negative Erfahrungen, die die Jugendlichen mit Bezug auf ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit erleben, gehen überwiegend von Mitschüler\_innen oder anderen Auszubildenden aus, die in einem ähnlichen Alter sind. Diese Erfahrungen machen sie vorrangig auf der Peerebene. Ältere Kolleg\_innen oder Personen, die ihnen vorgesetzt sind oder sie unterrichten, benehmen sich selten abwertend oder unangemessen, sondern eher neutral. Es fällt auf, dass sich im Kontext der Peers (und in sehr kleinem Umfang auch der älteren Kolleg\_innen) deren aktive, negative Bezugnahme auf das Thema LSBT\*Q als problematisch erweist, umgekehrt jedoch bei den Vorgesetzten und Lehrkräften deren Passivität ins Auge fällt, die einer Negierung des Themas gleichkommt.

### **4.1.1. Nutzung von LSBT\*Q-feindlichen Schimpfworten, Beleidigungen und Ablehnung durch Gleichaltrige**

Im Klassenverband, an der Berufsschule oder unter den Auszubildenden im Betrieb werden von den interviewten Jugendlichen insbesondere unbedacht oder gezielt LSBT\*Q feindliche Schimpfworte und Witze als anstrengend oder bedrückend erlebt.

„Natürlich, dieses typische „Äh, das ist voll schwul“ und Schimpfwort und Dings, das ist immer noch Gang und Gäbe, auch in der Berufsschule. Das ist auch in der Arbeit so. Das ist auch was, was ich doof finde, aber – ja.“ (Emil, 22 Jahre)

„Also, öfter ist es mal so, dass sie halt so, dass sie halt so Witze, so Witzchen reißen so. Also, da ist ein Klassenkamerad länger vor dem Spiegel gestanden so „Hey, sag‘ mal schminkst Du Dich? Ha, ha, ha, ha“.“ (Britta, 25 Jahre)

Einige der schwulen Jugendlichen berichten zudem davon, dass sie mit Klischees konfrontiert werden und ihre sexuelle Orientierung sehr in den Vordergrund gestellt wird.

„Oder, das Schlimmste ist ja, wenn Leute so kommen und meinen „Ja, schau mal, der ist ja auch schwul, kennst Du den eigentlich nicht?“ oder so. „Ja, klar, ich kenne jeden in der Stadt, der die Orientierung hat, auf jeden Fall, klar, wer kennt den nicht“, so ungefähr. (Fabian, 16 Jahre)

Bei Nachfragen bezüglich ihrer Sexualität oder sexuellen Praktiken sehen sich die Jugendlichen im Zwiespalt, diese Fragen zu beantworten. Sie können sich vorstellen, offen zu antworten, wenn ein ernsthaftes Interesse bei ihrem Gegenüber besteht, wollen sich aber nicht äußern, wenn die Fragen eher in

Sensationsgier oder Albernheit begründet sind – was manchmal schwer zu unterscheiden ist.

Zum Teil beschreiben die Jugendlichen, dass anderen Jugendlichen nicht bewusst ist, wie verletzend ihr Verhalten sein kann. Eine Interviewpartnerin berichtet, dass in der Klasse eine Diskussion über sexuelle Orientierung dermaßen ausuferte, dass sie den Unterricht verlassen musste. Ihre Mitschüler\_innen wussten, dass sie lesbisch ist. Der Versuch, ihnen ihre Verletzung zu erklären, scheiterte.

„Wir haben danach nochmal gesprochen, weil die haben es nicht verstanden. Die haben nicht verstanden, warum ich gegangen bin, warum das für mich so schlimm ist. [...] Und dass ich mich eigentlich auch nicht rechtfertigen muss, aber weil sie es anscheinend wirklich wissen wollten, habe ich gesagt, dass mir dieses Thema einfach wirklich auf den Magen gegangen ist und mir kotzübel war, und ich mich deswegen abholen lassen habe. [...] Und dann habe ich noch gesagt, dass mir das wirklich Herzschmerz ausgelöst hat, dass Sie solche Fragen gestellt haben, und zwar wirklich manchmal ernst. Und das haben sie auch nicht verstanden.“ (Greta, 17 Jahre)

Im Gegensatz zu „ungewollten“ oder „unbedachten“ Verhaltensweisen, die die Jugendlichen registrieren, gibt es auch Gleichaltrige in ihrem Umfeld, die sich dezidiert gegen sie aussprechen bzw. verdeutlichen, dass sie ihre Lebensweise nicht akzeptieren.

„Nur ein einziger hat sich da ein bisschen aufgeregt drüber und hat dann mal, wo der Lehrer nicht da war, sich vor die Klasse gestellt und hat groß rumgebrüllt, wie sie alle noch mit mir normal reden können und neben mir hocken können, und dass er das überhaupt nicht akzeptieren kann, mit jemandem in der Klasse zu sein, der schwul ist.“ (Max, 17 Jahre)

Solche offenen Anfeindungen von Peers im Ausbildungskontext werden von den Jugendlichen insgesamt relativ selten berichtet. Einige Beispiele deuten darauf hin, dass sich entsprechende Übergriffe vermehrt im Freizeitbereich finden.

#### **4.1.2. Neutral-passives Verhalten von Vorgesetzten und Lehrkräften, abwertendes Verhalten von Kolleg\_innen**

Mit Blick auf ihre Vorgesetzten, Ausbilder\_innen oder Lehrkräfte berichten die Jugendlichen so gut wie keine Verhaltensweisen, die sie als unangemessen in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit empfinden. Eine Jugendliche erzählte von „Witzen“ seitens ihrer Lehrkräfte. In

der Mehrheit zeichnen sich Vorgesetzte oder Lehrkräfte dadurch aus, dass sie keinen Bezug zum Thema LSBT\*Q haben und nicht aktiv eine Rolle ergreifen, sondern sich passiv und neutral verhalten, solange das Thema nicht sichtbar wird bzw. Raum einfordert.

Von Menschen, mit denen die Jugendlichen in ihrer Ausbildung eher losen Kontakt oder keine wirklichen persönlichen Berührungspunkte haben, gehen mitunter negative Verhaltensweisen aus. Beispielsweise erleben einzelne Jugendliche, dass hinter ihrem Rücken oder auch offen über sie gelacht und geredet wird oder dass Menschen eine schlechte bzw. abwertende Meinung über nicht heterosexuelle oder nicht cisgeschlechtliche Personen haben, ohne dies direkt mit ihnen in Verbindung zu bringen oder es offen zu sagen.

## **4.2. Negative Erfahrungen auf der strukturellen Ebene**

Auf der strukturellen Ebene zeichnen sich insbesondere drei Bereiche ab, in denen LSBT\*Q Jugendliche negative Erfahrungen machen.

### **4.2.1. Heteronormativität**

Die Jugendlichen wachsen in einer Gesellschaft auf, in der die heteronormative Matrix das Grundgerüst bildet. Gesellschaftlicher Konsens ist, dass zwei binäre Geschlechter „Mann“ und „Frau“ existieren, die sich in ihrem Begehren wechselseitig aufeinander beziehen. Eine Person, die nicht diesen Erwartungen entspricht, erlebt Benachteiligung auf der strukturellen Ebene. Erst durch die Existenz von heteronormativen Haltungen und Erwartungen ist es überhaupt notwendig, ein inneres und ggf. äußeres Coming-out zu durchleben, die eigenen Empfindungen erkennen, benennen, erklären und rechtfertigen zu müssen. Durch ihre nicht heterosexuelle Orientierung oder nicht cisgeschlechtliche Zugehörigkeit erfüllen queere Jugendliche nicht die allgemeingültigen Erwartungen, leben in einem Normensystem, dem sie nicht entsprechen und kommen dadurch in Erklärungs- bzw. Rechtfertigungszwang. Sie werden nach wie vor als „anders“ wahrgenommen und nehmen sich teilweise selbst als „unpassend“ wahr.

„Für mich war es bei meinen Eltern immer normal, ich war schon immer ein Kind, das gerne mal Jungsklamotten getragen hat oder Mädchenklamotten, an einem Tag war ich ein Pirat, am nächsten war ich eine Prinzessin. Oder ich habe mich mit meiner Schwester mit Stöcken geprügelt und danach eine Teeparty gehabt. Das war für mich alles normal. Und in der Grundschule und im Kindergarten hieß es dann plötzlich, so was wäre... so was sollte doch jemand wie ich nicht machen. Und ich habe mich immer gefragt „Warum denn nicht?“



„Warum ist es denn ein Problem, wenn ich als Mädchen gerne aufs Klettergerüst klettere?“ oder so was in der Art“ (Jul, 20 Jahre)

In der weiteren Erzählung wird deutlich, dass Jugendliche nicht über passende Benennungen für ihr Empfinden verfügen, weil sie in einer heteronormativen Umwelt nicht als Alternative vorkommen oder benannt werden.

„Und es ist ja nicht so, dass – also, ich war das, denke ich schon, von Anfang, nur hatte ich keine Bezeichnung dafür, nur wusste ich nicht, wie ich es nennen soll. Und jetzt wo ich die Bezeichnung habe, ist es einfach so, ein Gewicht ist runtergefallen, ich weiß Bescheid und ich muss mich irgendwie nicht, ich muss es nicht erklären, sondern ich kann einfach einen Begriff nennen. Und die Leute, die es interessiert, die werden auch rausfinden, was es ist, und dann werden sie es verstehen. [...] Und den Begriff “Genderfluid” benutze ich erst seit letztem Jahr, aber gewesen bin ich es eigentlich schon immer. Ich kann mich nicht erinnern, dass es jemals anders war.“ (Jul, 20 Jahre)

In den Erzählungen der Jugendlichen wird deutlich, inwieweit negative Erfahrungen mit heteronormativen Ansprüchen an das Geschlecht in Zusammenhang stehen.

„Halt einfach, weil ich so bin, wie ich bin. Weil ich ja eigentlich im Prinzip biologisch ein Mädchen bin, aber, äh, mich anziehe wie ein Junge, das geht ja nicht, ne, das ist Abschaum für die Gesellschaft.“ (Jason, 20 Jahre)

Die Auseinandersetzung mit entsprechenden Gedankengängen, Ablehnung und damit verbundenen Erfahrungen sind nur ein kleiner Einblick in die zusätzlichen Anforderungen, die queere Jugendliche im Gegensatz zu heterosexuellen, cisgeschlechtlichen Jugendlichen bewältigen müssen. Neben der Frage nach dem Coming-out kostet es Aufwand und Kraft, sich einen Lebensentwurf als junge LSBT\*Q Person zu schaffen, sich in der Gesellschaft zu orientieren, zu positionieren und zu (über)leben. Auch müssen sie einen Umgang mit negativen Erfahrungen wie z.B. Mobbing im Schulkontext erlernen. Parallel dazu stehen sie im Jugendalter, das ohnehin eine vulnerable Phase des Aufwachsens darstellt, vor der Aufgabe, bestimmte alterstypische Entwicklungsschritte bewältigen zu müssen.

Auch, dass die Jugendlichen ausgehend von heteronormativen Annahmen auf Klischees bzw. ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit reduziert werden, stört sie und führt dazu, dass sie zum Teil Sorge haben, dass ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit mehr Raum einnimmt oder eine größere Wichtigkeit erhält, als sie selber wollen und ihre Persönlichkeit in den Hintergrund rückt.

„Aber ich denke mir einfach so „Warum muss das immer so einen großen Raum einnehmen?“. Trans\* ist ja echt nur ein kleiner Teil meiner Persönlichkeit. Ich bin ja zum größten Teil, ich bestehe ja nicht daraus. Ja, und ich will einfach nur meine Arbeit verrichten und wieder nach Hause gehen, und dann ist die Scheiße gelaufen.“ (Tilda, 17 Jahre)

Diesem Phänomen begegnen die Jugendlichen auch außerhalb des Ausbildungskontext.

„Und dann gibt’s immer so Freunde, wenn ich bei denen dann bin, und ich treffe neue Leute mit denen, es ist das erste, was die dem sagen „Ja, aber der ist schwul, ne? So, da kommt nicht, wie ich heiße oder so, nee, sondern direkt so, wo ich mir denke, was, warum – es interessiert den wahrscheinlich noch nicht mal. Ich meine, der kann es von mir schon wissen, da habe ich überhaupt gar kein Problem damit, aber muss man das denn jetzt immer so raus posaunen [...] Kann man den Leuten nicht auf einer Ebene begegnen, ohne dass sie direkt alles über dein ganzes Leben wissen?“ (Fabian, 16 Jahre)

Die Jugendlichen möchten nicht auf einen Teil ihrer Persönlichkeit reduziert und deshalb in irgendeiner Art und Weise „besonders“ behandelt werden. Diese Besonderung findet sich auch mit Blick auf geschlechteruntypische Ausbildungswege, wenn Jugendliche auf ihren Status als Minderheit reduziert werden.

„Da waren dann immer, also da waren die Lehrer permanent so „Ach, wir finden das so schön, dass wir so fünf oder sechs Jungs hier drin haben“ – und das permanent auf dieses Thema quasi.“ (Rebecca, 23 Jahre)

#### **4.2.2. Fehlende Repräsentation des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt**

Junge LSBT\*Q Personen erleben in ihrer Umwelt und damit auch im Ausbildungskontext nur selten sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Ein selbstverständliches und „unaufgeregtes“ Mitbenennen von nicht heterosexuellen und nicht cisgeschlechtlichen Lebensweisen trägt dazu bei, dass sich LSBT\*Q Jugendliche gesehen und repräsentiert fühlen. Alle Jugendlichen werden in einem positiven Kontext auf das Thema aufmerksam gemacht, der den Raum bietet, Vorurteile zu hinterfragen und Diskriminierung entgegen zu wirken. Eine solch positive und „beiläufige“ Erwähnung findet in den Ausbildungsverhältnissen der Jugendlichen jedoch nur sehr selten statt.

Aufgrund der Aussagen der Jugendlichen wird deutlich, dass das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Unterrichtsinhalt nicht strukturell

verankert zu sein scheint, nur selten und in unterschiedlicher Form in den Unterricht einfließt. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zwei Jugendliche erinnern sich, dass aktuelle politische Ereignisse eine Lehrkraft veranlasst haben, mit ihnen über das Thema LSBT\*Q zu sprechen bzw. dass in diesem Rahmen das Thema erwähnt, aber nicht vertieft behandelt wurde.

„Nee, gar nicht. Also, ja, jetzt haben wir letzte Woche, im Sozialkundeunterricht haben wir so verschiedene, die Parteienprogramme angeschaut, und da war, also immer was über Familie. Und da kam es dann so ein bisschen auf, aber halt nur, was die Parteien halt dazu sagen.“ (Sara, 23 Jahre)

Mehrere Jugendlichen haben von sich aus die Initiative ergriffen und LSBT\*Q als Thema eingebracht oder berichten davon, dass andere Schüler\_innen entsprechend aktiv geworden sind. Ein Jugendlicher hat an seiner Schule durchgesetzt bzw. organisiert, dass ein Schulaufklärungsprojekt dort Workshops abhält. Eine weitere Interviewpartner\_in berichtet, dass sie von einer Lehrkraft aktiv dazu aufgefordert wurden, die Sternchenschreibweise als geschlechtersensible Sprache zu verwenden und in verschiedenen Fächern über Vielfalt gesprochen wurde.

Das Thema geschlechtliche Zugehörigkeit wurde lediglich in der Ausbildung eines Jugendlichen mit Fragen zur Intersexualität im medizinischen Kontext von Geburtshilfe und Gynäkologie zur Sprache gebracht.

„Es war nicht wirklich eine Diskussion, es war einfach nur, dass der Lehrer gesagt hat, dass es eben nicht immer vorkommt, dass man das Geschlecht klar bestimmen kann, wie man das dann nennt, wie das zustande kommt, so Sachen. Also, es war ein theoretischer Unterricht dann. Das waren fünfzehn Minuten von dem Unterricht ungefähr, in denen er halt darüber berichtet hat, wie das so ist und was man dann macht und so was. [...] Ich habe mich gefreut, als der Arzt das erwähnt hat.“ (Adem, 18 Jahre)

Insgesamt scheint es, dass eher eine Weitergabe von Informationen oder eine oberflächliche Erwähnung des Themas erfolgt, als eine vertiefende Auseinandersetzung und Einarbeitung. Die Initiative dazu kommt nach den Aussagen der jungen Menschen eher von einzelnen Lehrkräften oder Jugendlichen. Mehrere Interviewpartner\_innen berichten indes, dass sie während ihrer Ausbildung noch nie etwas zum dem Thema im Unterricht gehört haben.

## **Exkurs: LSBT\*Q als Thema in der allgemeinbildenden Schule**

Mit Blick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Unterrichtsinhalt in den Berufsschulen und beruflichen Schulen der Jugendlichen bietet sich ein kleiner Exkurs in die allgemeinbildende Schullaufbahn der Jugendlichen an, um nachzuforschen, ob und wie das Thema dort zur Sprache kam. Die Interviewpartner\_innen haben sehr unterschiedliche Schulformen besucht und dort sehr heterogene, selten positive Erfahrungen im Umgang mit dem Thema gemacht.

Wenn sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar wird, hilft das queeren jungen Menschen, die Situation um sich herum einzuschätzen, die Reaktionen ihrer Mitmenschen zu verfolgen und auch, Vertrauenspersonen zu finden, mit denen sie in Kontakt treten können, wie eine Jugendliche beschreibt. Weil sie sich im Unterricht wenig am Thema „Ehe“ beteiligte, sprach sie nach dem Unterricht mit ihrem Lehrer, um ihr Verhalten zu erklären. In diesem Gespräch konnte sie offen über ihre sexuelle Orientierung reden, was sie als sehr hilfreich beschreibt.

Zwei Jugendliche berichten, dass sie selber oder eine Lehrkraft LSBT\*Q thematisieren wollten, dies aber an Widerständen, sowohl durch Schüler\_innen als auch durch Vorgesetzte gescheitert ist. In einem weiteren Interview wurde die Eigeninitiative als erfolgreich beschrieben. Viele haben (außer LSBT\*Q feindlichen Schimpfworten) in ihrer Schule nichts von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gehört. Zusammenfassend zeigt sich, dass das Thema häufig nicht existent ist oder – ähnlich wie jetzt in der Ausbildung – eher am Rande erwähnt, aber in keinem Fall vertieft wurde, was deutlich kritisiert wird:

„Es tut weh. Es ist, gerade für Leute, die dann später erst realisieren, dass sie, dass vielleicht mit ihnen „irgendwas nicht stimmt“, in Anführungsstrichen, sie wissen da einfach nicht Bescheid, weil sie nicht aufgeklärt wurden. Und da fühlt man sich dann einfach total falsch und fragt sich, was mit einem nicht stimmt. Und wenn man darüber in der Schule reden würde, würde man das Ganze verhindern können.“ (Jul, 20 Jahre)

Die Erfahrungen eines Jugendlichen stellen zudem auf drastische Weise dar, wie wichtig es ist, dass gerade Schulen eine offene Haltung entwickeln, diese frühzeitig signalisieren und klar gegen LSBT\*Q Feindlichkeit vorgehen. Er berichtet, dass vor wenigen Jahren seine beste Freundin, die Transgender war, durch Suizid gestorben ist. Es war an der Schule wiederholt zu Mobbingvorfällen gekommen, die Situation war bekannt. „Manche Lehrer haben sich dafür eingesetzt, dass man sie in Ruhe lässt, dass man sie nicht fertigmacht, dass man es einfach lassen soll, aus dem Weg gehen soll, man soll es einfach lassen. Und manchen war das irgendwo scheißegal.“ (Said, 19 Jahre). Zusammen mit Freund\_innen bietet er Unterstützung an, der Kontakt wird

jedoch schwieriger. Eines Morgens erfährt er, dass sie sich in der Nacht suizidiert hat. „Also, das hat mir mein Bruder erzählt, bin dann in die Schule gerannt, und ja, wurde bestätigt, sie ist tot.“ (Said, 19 Jahre) Erst nach dem Suizid wurde dem Thema an der Schule mehr Beachtung geschenkt. „Dann haben sie so ein Trauerzimmer eingerichtet und haben dann erst angefangen über dieses ganze Thema wirklich mal zu reden und die Schüler darüber aufzuklären, gerade wenn es zu spät war.“ (Said, 19 Jahre)

In einer Reihe von Interviews sprechen Jugendliche an, dass sie in ihrer Schulzeit Mobbing erlebt haben und dass dies eine schwierige Zeit für sie war, die neben emotionaler Belastung auch zu Abbrüchen in der Schule geführt hat.

„Ja, an sich ist es eigentlich ganz cool da gewesen, ich hatte viele Freunde, hatte jedoch viel, viel, viel mit Mobbing zu kämpfen und wurde nach Hause verfolgt und wurde verprügelt und habe demnach dann über ein halbes Jahr lang die Schule geschwänzt, bin dann nicht zur Schule gegangen. Ja, dann bin ich irgendwann wieder zur Schule gegangen, weil mein Lehrer meinen Vater angerufen hatte. [...] Ich sollte dann direkt wieder zur Schule, bin dann auch zur Schule gegangen. Meine Noten haben sich natürlich dann auch verbessert. Aber die Schule wollte mich nicht dabehalten, deswegen bin ich dann nach Klasse 9 runtergegangen.“ (Jason, 20 Jahre)

„Ich wurde halt gemobbt durchgehend, drei Jahre lang ohne Pause. Es wurde am Ende besser, aber das bleibt halt immer drin. Und die Schule ist halt... es ist halt immer in meinem Körper drin, und deshalb sind es immer so Gedanken und Sachen, die passiert sind, wodurch ich nicht unbedingt immer hundertprozentig mit einem guten Blick auf die Schule zurückblicke.“ (Danny, 22 Jahre)

Die Schule stellt sich zusammenfassend nach wie vor als ein Kontext dar, der für viele LSBT\*Q Jugendliche belastend und exkludierend wirkt und an dem ihre Lebensrealitäten unsichtbar bleiben.

Im direkten Vergleich zur allgemeinbildenden Schule zeigt sich, dass der Umgang mit dem Thema LSBT\*Q im Alltag der Interviewpartner\_innen an der Berufsschule oder beruflichen Schule ebenso unterschiedlich zu sein wie die Behandlung des Themas im Unterricht. Einige Jugendliche beschreiben das schulische Klima als liberal und offen, andere berichten darüber, dass nicht heterosexuelle Menschen dort Probleme haben. Vermutlich würde das auch für nicht cisgeschlechtliche Schüler\_innen gelten, dies wurde aber in den Interviews nicht explizit erwähnt, aber als Angst beschrieben.

„Mir ist es auf dem Pausenhof ja aufgefallen, das war doch recht groß eben, auch mit diesen Elektrikern und so, dieser volle Männer-Proletenberuf, sage ich jetzt mal, die waren halt da auch mit drin. Und

wir haben einen an der Schule gehabt, der war in der Parallelklasse, der hat halt offen seine Schwulheit ausgelebt [...] und der ist halt dann oft blöd angemacht worden auf dem Pausenhof. Ich weiß, das war dann vielleicht auch nochmal so ein Punkt, wo ich mir gedacht habe „Mache ich das hier auf der Schule dann wirklich, oder?“. Also, Pausenhof und mit, also andere Klassen waren mehr das Problem. In dem sozialen Ding selber, glaube ich, wäre es nicht der Stress gewesen.“ (Rebecca, 23 Jahre)

Es hat den Anschein, dass in Ausbildungen in sozialen Berufen eine größere Offenheit bzw. ein größeres Selbstverständnis bezüglich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt besteht.

„[...] das finde ich so das allerbeste am Sozialassistentenberuf, es gibt keinen, der mich wegen meiner Sexualität irgendwie komisch anguckt. Es gab keinen einzigen, der irgendwie gesagt hat, das wäre abartig oder das gehört sich so nicht. Und ich, also, gerade an der Schule, finde ich, ist der höchste Schnitt an LGBT-Leuten, die ich je hatte, allein in meiner Klasse sind mit mir fünf Leute drin, die alle zur LGBT-Gruppe gehören. [...] Die Leute, die nicht so dafür sind, die halten darüber eigentlich ihren Mund und sagen, sie haben nichts dagegen, weil es sie nichts angeht, weil es nicht ihr Leben ist. Und es gab noch keinen, der sich an unserer Schule irgendwie in irgendeiner Beziehung feindlich da gegenüber geäußert hat.“ (Jul, 20 Jahre)

In anderen Ausbildungen scheint demgegenüber ein anderer Ton zu herrschen.

„Klar, von manchen wird man schon mal ein bisschen dumm angeschaut oder so. Oder da kommen immer so bescheuerte Fragen auf, wo ich mir überlege, das geht die eigentlich im Endeffekt nichts an. [...] Weil es ist schon ein ernstes Thema, würde ich jetzt vielleicht sagen, es ist schon Thema für sich, aber ich würde da keinen Spaß drübermachen, weil so lustig ist es nämlich jetzt auch nicht. [...] Vielleicht für mich jetzt in dem Fall, weil ich kann damit umgehen, aber manche, die es vielleicht nicht können, für die ist es nicht so witzig, so ein Thema dann. Weil die vielleicht wirklich ein Problem damit innerlich haben, also wirklich ein großes. Und dann kommen da so Leute, die immer so rumlabern und meinen, oh, wie witzig das alles so ist, und „Ist ja gar nicht so schwer“ und so. Die müsstest es selber mal erleben, dann wissen sie, wie einfach und schwer das ist.“ (Fabian, 16 Jahre)

### 4.2.3. Umgang mit Personendaten

Eine sehr unmittelbare negative Erfahrung wird in den Interviews mit Jugendlichen mit trans\* Biografie sichtbar. Zwei Jugendliche berichten, dass in den Dienstplänen die Namen verwendet werden, die in ihren offiziellen Unterlagen zu finden sind, nur bei einer Person wird der Name verwendet, der ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit entspricht – obwohl es noch keine amtliche Änderung gibt. Bei den beiden anderen wird eine Änderung in Richtung des gewünschten Namens zugesichert, sobald die entsprechenden Unterlagen vorliegen.

„Also, gerade so was die Personenstandsänderung angeht, würde ich mir wünschen, dass es einfacher geht. Weil, jetzt ist es ja wirklich so, man muss dem Gericht schreiben, man muss einen transsexuellen Lebenslauf erstellen, man muss einen normalen Lebenslauf hinschicken, man muss Prozesskostenhilfe beantragen, wenn man nicht das Geld hat, weil das ist ja ein Batzen an Geld, was das Gericht dann von einem verlangt. Und, dass das einfach einfacher gemacht wird, dass man nicht so einen großen Papierkram hat und man noch zwei Gutachten besorgen muss für das Gericht, dass die halt zu hundert Prozent sicher sein können. Also, ich denke schon, es hat seinen Sinn so, aber dass man es einfacher macht. Gerade so für Leute, die nicht so viel Ahnung davon haben, wie ich zum Beispiel. Ich frage mich seit Wochen durch im Internet, ich tausche mich mit anderen transsexuellen Menschen aus, wie die das gemacht haben, ob die mir helfen können.“ (Valentin, 20 Jahre)

Das für die Namens- und Personenstandsänderung notwendige gerichtliche Verfahren stellt neben den umfangreichen formalen Anforderungen auch eine persönliche Belastung dar.

„[...] allgemein auch mit dem Amtsgericht, wenn ich dahingehe und sage „Ich möchte Jason heißen“, dann soll das so sein, und ich muss nicht noch vorm Gericht – das ist halt auch so was, was mich halt ein bisschen auch belastet mit dem blöden Gericht da.“ (Jason, 20 Jahre)

Durch die Verwendung der offiziellen Namen in den Dienstplänen erleben trans\* Jugendliche ein permanentes Zwangsouting. Bei einer Interviewpartnerin verwendet die Vorgesetzte ihren gewünschten Namen im Dienstplan. Es scheint diesbezüglich Spielräume zu geben, die aber von den verantwortlichen Personen in unterschiedlichem Umfang genutzt werden. Über die Gründe dafür kann nur spekuliert werden. Fehlendes Wissen über das Thema sowie verbindliche Vorgaben sind vermutlich mitverantwortlich für diese Situation.

### 4.3. Umgang mit negativen Erfragungen

Auch wenn viele Jugendliche in ihrer Ausbildung mehrheitlich positive Erfahrungen machen und sich negative Erfahrungen größtenteils auf die Peerebene und strukturelle Faktoren beschränken, sind diese für die Jugendlichen bedeutsam und sie benötigen Verhaltensweisen, um mit auftretenden Problemen umzugehen. Dabei kommen verschiedene Strategien zum Tragen. Eine Möglichkeit ist, offensiv vorzugehen und negatives oder verletzendes Verhalten direkt anzusprechen bzw. zu reagieren, beispielsweise, wenn jemand einen unangemessenen Witz erzählt oder ein Schimpfwort verwendet.

„Viele Leute machen sich auch einmal den Spaß draus, kann ja auch sein. Aber, ich meine, ist ja jetzt nicht so, als ob ich da nur still dabeisitzen würde, das ist ja auch nicht so. Also, wenn die jetzt einen Witz über mich bringen, dann haue ich da aber auch einen raus, und der sitzt halt dann meistens. Aber, ich lasse es mir halt nicht gefallen, weil ich meine, es ist sowieso lächerlich über so was Witze zu machen. Ich meine, ich mache jetzt auch nicht über Behinderte Witze, also macht man ja auch in dem Fall jetzt nicht – ist halt so.“ (Fabian, 16 Jahre)

Manchmal führt eine entsprechende Intervention zu einer Veränderung der Situation.

„Also, „schwul“ ist auf jeden Fall oft ein Schimpfwort. Also, ich sage da auch jedes Mal was. Was ich aber mehr mitkriege ist „behindert“, das hat ja jetzt in der Hinsicht nicht viel mit geschlechtlicher sexueller Vielfalt zu tun, aber ist auf jeden Fall schon auch so gewertet als Schimpfwort. Und es fällt mir aber auf, dass das gar nicht so gemeint ist oft. Also, ich kenne viele Leute, die sagen das, und die sind wirklich tolerant und akzeptieren das und sie merken gar nicht, dass sie das so verwenden und dass das total verletzend sein kann. Aber wenn man sie drauf anspricht, dann versuchen sie das auch zu ändern. Und daran merkt man halt, dass sie es auch wirklich nicht gemeint haben.“ (Lissy, 20 Jahre)

An verschiedenen Beispielen wird auch deutlich, dass eine Intervention von dem Gedanken bzw. Wunsch begleitet ist, dass andere Menschen etwas verstehen oder lernen und ihr Verhalten dauerhaft ändern. Eine weitere Strategie besteht darin, eine belastende Situation zu verlassen, sich also zurückzuziehen, um sich vor Verletzungen zu schützen.

Es ist jedoch nicht immer möglich, negative Situationen zu vermeiden oder zu verlassen, weil sie sich regelmäßig wiederholen oder mit bestimmten Menschen, auf die die Jugendlichen regelmäßig im Ausbildungskontext treffen, verknüpft



sind. Hier zeigt sich, dass sich die Jugendlichen mit entsprechenden Situationen arrangieren, weil sie nicht die Möglichkeit haben, diese aktiv zu verändern bzw. sie annehmen, um mit der Situation leben zu können.

„Ich versuche es mir so einzureden. Wenn mir irgendwie jemand versucht zu sagen „Ach, die können das (Anm.: auf dem Dienstplan den gewünschten Namen verwenden) ja trotzdem machen“, sage ich „Nein, das ist gesetzlich so vorgeschrieben, geht nicht“. Einfach für mich halt einfach, um nicht einen Down zu kriegen oder so was.“  
(Jason, 20 Jahre)

Zum Teil vertrauen sie hierbei auf die Zeit, weil ein Ende der Situation zeitlich absehbar ist (z.B. ein Ausbildungsabschnitt in einer bestimmten Praxisstelle), zum Teil nehmen sie verletzende Kommentare so gut es geht nicht ernst „weil das ist bei mir in ein Ohr rein und im anderen wieder raus.“ (Max, 17 Jahre).

Auch die Suche nach sozialer Unterstützung ist eine Strategie im Umgang mit negativen Erfahrungen. Diese Unterstützung kann dabei aus dem Freundeskreis, aus professionellen Kontexten oder über LSBT\*Q (Selbsthilfe) Gruppen kommen. Durch die Hilfe oder das offene Ohr von vertrauten Personen lassen sich negative Erfahrungen oder Herausforderungen besser verarbeiten.

Ein weiterer Weg ist, das Verhalten einer anderen Person so zu interpretieren, dass es möglichst wenig verletzend wirkt. Einerseits setzt diese Strategie auf Umdeutung und Nachsicht „aber habe ich nicht böse genommen – passiert.“ (Jason, 20 Jahre), andererseits wird versucht, den verletzenden Moment wegzuschieben und die defizitäre Position der anderen hervorzuheben.

„Nein, das ist mir egal, das ist mir so was von egal, die sollen reden über was sie wollen, und, mein Gott, die bleiben dumm, und das tut mir leid.“ (Tilda, 17 Jahre)

Alle Strategien dienen dazu, dass die Jugendlichen lebens- und handlungsfähig bleiben und bestmöglich mit Verletzungen oder Anfeindungen umgehen können. Über diese Strategien zu verfügen, stellt die mit der Erarbeitung verbundene große Eigenleistung der Jugendlichen in den Mittelpunkt und ihre Fähigkeit, als LSBT\*Q in einer heteronormativen Umwelt zurecht zu kommen.

„Also, manche dummen Kommentare kommen doch. Aber ich weiß, wie sie es meinen oder nicht meinen. Wenn sie halt irgendwelche Fragen haben weiß ich, wie ich damit umzugehen habe für mich, dass es mir nicht schlecht dabei geht.“ (Britta, 25 Jahre)

## 5.

# Positive Erfahrungen

Die Jugendlichen berichten häufig auch von positiven Erfahrungen, die sie in ihren Ausbildungskontexten machen – wobei hierzu neben aktiver Unterstützung und Begleitung auch zählt, wenn keine Besonderung der eigenen Person erfolgt, Reaktionen oder Verhaltensweisen neutral oder unaufgeregt sind und so der Situation der Jugendlichen mit einer gewissen Selbstverständlichkeit begegnet wird.

## 5.1. Positive Erfahrungen in sozialen Beziehungen

### 5.1.1. Beistand durch Peers und Kolleg\_innen als Fürsprecher\_innen oder Freund\_innen

In verschiedenen Situationen erleben die Jugendlichen, dass sich Menschen ihnen gegenüber solidarisch verhalten und als Fürsprecher\_innen oder Verbündete agieren, ohne eine aktive/aktivistische oder enge freundschaftliche Rolle einzunehmen. Diese Solidarität zeigt sich z.B., wenn junge Menschen im Klassenverband ein Coming-out haben und in dieser Situation verbal angegriffen werden.

„Aber da (Anm.: als der Interviewpartner beleidigt wurde) war meine Klasse so richtig cool. Und dann ist eben die zweite Klassensprecherin erstmal aufgestanden und hat gemeint, er soll sich wieder hinsetzen, und dass das überhaupt nicht geht, dass er so was sagt, weil ich bin immer noch der Gleiche wie am Anfang der Ausbildung auch. Und dass das ja keinen Unterschied macht, weil davor hat er ja mit mir auch geredet. Und – ja. Und da hat sich die ganze Klasse auch noch mit eingeklinkt, und dann war er im Endeffekt schlechter dran als ich.“  
(Max, 17 Jahre)

Es geht darum, Haltung zu zeigen. Das Wissen um Verbündete hilft Jugendlichen, besser mit negativen Erfahrungen umzugehen.

„Aber ich habe ungefähr 27 Leute hinter mir, und wenn da eine jetzt danebenschießt, ist es auch ok für mich.“ (Valentin, 20 Jahre)

Einige Jugendliche berichten, dass sie durch nahestehende Personen verlässliche und dauerhafte Unterstützung im Ausbildungskontext erleben. Hier ist die Beziehung meist enger als bei den o.g. „Verbündeten“. Eine solche aktive Unterstützung besteht z.B. darin, dass diese Menschen die Jugendlichen zu unangenehmen Gesprächen begleiten oder in der Schule als Freund\_innen bei negativen Erfahrungen helfen.

„Viele, also die, mit denen ich vorher schon in Kontakt gewesen bin, haben mich auch dabei unterstützt, die standen bei meiner Seite, haben mir geholfen, wie ich es am besten anfangen könnte, wie ich es handhaben könnte, wenn vielleicht Kritik kommt oder was weiß ich nicht.“ (Jason, 20 Jahre)

„Weil eben, ich fühl‘ mich ja total wohl in der Berufsschulklasse, aber ich glaub‘, das hängt auch eben ganz viel zusammen, weil ich die eine Freundin hab‘ und wir sind so im Team zusammen irgendwie. Und ich weiß nicht, wie es wäre, wenn ich jetzt allein in der Klasse wäre.“ (Emil, 22 Jahre)

Auch Menschen aus dem privaten Umfeld stehen den Jugendlichen als Unterstützer\_innen zur Seite, was für die jungen Leute sehr wichtig und hilfreich ist und sich positiv auf ihre Ausbildung auswirkt.

„Also, bei zwei, drei Leuten, also die engsten Freunde, die haben gesagt „Ja, ok, bist halt jetzt Rebecca, ist ja kein Stress. Wäre halt schön gewesen, wenn Du vorher schon was gesagt hättest, dass es Dir Scheiße geht“, quasi so, also mehr so auf das, ja, Besorgte gegangen, aber total gut aufgenommen. Also, die unterstützen mich auch heute noch voll.“ (Rebecca, 23 Jahre)

### **5.1.2. Unterstützung durch Vorgesetzte und Lehrkräfte in ihrer professionellen Rolle**

Unterstützung von Vorgesetzten oder Lehrkräften hängt meistens mit deren professioneller Rolle zusammen, in der sie angesprochen werden und weniger mit einer persönlichen Beziehung. Hierzu gehören z.B. Unterstützung bei einem Coming-out, bei offiziellen Verfahren in Verbindung mit Namens- und Personenstandsänderungen oder bei Diskriminierung. Aufmerksame Lehrkräfte unterstützen die jungen Menschen mit relevanten Informationen.

„Aber ich wäre gar nicht darauf gekommen, dass ich mich auch krankschreiben lassen kann, wenn mir das nicht eine meiner Lehrerinnen erzählt hätte. Also, die hat das echt gut mit mir gemeint. Und die weiß auch [...] sie hat halt gemerkt, dass es für mich zu viel wird und hat mich zur Seite genommen und mir alles erklärt.“ (Jul, 20 Jahre)

Ein wichtiger Aspekt ist hierbei, dass es insbesondere bei Fragen zum Umgang mit Personendaten von trans\* Jugendlichen Unklarheiten und kein geregeltes Vorgehen zu geben scheint. Hilfreich erscheint ein flexibles Vorgehen. Beispielsweise wird bei einer Interviewpartnerin sowohl in den Dienstplänen als auch auf ihrem Namensschild der Name verwendet, der ihrer

geschlechtlichen Zugehörigkeit entspricht, ohne, dass dem Arbeitgeber entsprechende Dokumente vorliegen, da sie noch keine Namens- und Personenstandsänderung vorgenommen hat. Bei einer anderen Jugendlichen zeigt sich die Fürsorge ihrer zukünftigen Chefin:

„Am meisten Angst habe ich vor der Elternarbeit gehabt, weil, Kinder sind noch recht vorurteilslos, aber Eltern sind halt dann doch der schwierigere Punkt. Aber da hat die Chefin gleich von Anfang an schon gesagt, also sie hat das schon immer ihren, also den Leuten kommuniziert, dass es ein offenes Haus ist, hier arbeiten, egal, was für eine Sexualität, egal, was für eine Identität, egal, was für eine Religion. Und wenn ein Elternteil Probleme damit hat, dann müssen sie sich halt einen anderen Kindergarten suchen. Das ist ihre Philosophie.“  
(Rebecca, 23 Jahre)

Bei der Unterstützung von Vorgesetzten oder Lehrkräften braucht es häufig einen Anlass, damit diese wirksam wird – beispielsweise, ein Coming-out einer Person mit trans\* Biografie oder auftretende Diskriminierung gegenüber einer queeren Jugendlichen. Der Impuls für Unterstützung muss meist von den Jugendlichen selber ausgehen, was eine nicht zu unterschätzende Eigenleistung ist. Setzen sie – aus verschiedenen Gründen – diesen Impuls nicht, bleiben ihr Belange unsichtbar und die erwünschte Unterstützung bleibt aus

Als in einer Klasse eine Diskussion über Sexualität eskaliert, woraufhin eine Jugendliche den Unterricht verlässt, interveniert der Lehrer, wodurch sie sich sehr unterstützt fühlt.

„Er hat, also das ganze Thema lang hat er versucht, die Jungs auf eine neutrale Sichtweise zu lenken, in dem er sagt „Ja, das ist doch nicht schlimm“. [...] Ich fand das super, dass er das Thema angesprochen hat, weil von Sexualität auf diese Queer-Sachen zu kommen, ist nochmal eigentlich ein anderes Thema, vor allem Toiletten, also finde ich, dass es ein anderes Thema ist. Aber er hat´s mit einbezogen, und das fand ich super.“ (Greta, 17 Jahre)

### **5.1.3. Expert\_in sein können**

Einige Jugendliche berichten, dass sie es als sehr positiv erleben, wenn sie als Expert\_in in eigener Sache tätig werden können. Das Thema LSBT\*Q ist nach wie vor an vielen Stellen noch unbekannt und mit Klischees behaftet. Die Jugendlichen erleben, dass sich Menschen offen zeigen und interessiert sind und sie auf diesem Weg die Möglichkeit haben, aufzuklären und die Situation damit für sich und andere LSBT\*Q Personen zu verbessern.

„Da ich mich auch irgendwann in der Schule geoutet habe bzw. auch meinen Namen geändert habe, kamen halt auch viele Leute auf mich zu und haben mich gefragt und waren sehr interessiert. Und dann habe ich natürlich das, was ich wusste, erklärt. Und immer wenn es um so Themen geht, kommen sie halt gleich zu mir, weil sie doch wissen, ich mache diese Workshops und kenne mich teilweise auch anders mit den Themen aus, außer dass sie mich betreffen, sondern dass ich halt auch darüber was erzähle. [...] Ich finde das schön, mich freut das. [...] Weil ich dann das Gefühl habe, ich kann was weitergeben, die Leute sind interessiert daran und wollen es wirklich wissen, und dass sie zu mir kommen. Also, ich finde das immer schön, dass sich die Leute dann dafür Zeit nehmen, um vielleicht was zu lernen und auf manche Sachen mehr zu achten oder so.“ (Danny, 22 Jahre)

Manche jungen Menschen erleben es als sehr anstrengend, wenn sie das Gefühl haben, auf ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit reduziert zu werden. Auf der anderen Seite stellt das Interesse am Thema und die Möglichkeit, über die eigene Situation aufzuklären, eine Chance dar. Vereinzelt wird ihre Expertise auch von Lehrkräften genutzt, um dem Thema bzw. damit verbundenen Fragen oder Problemen an ihrer Schule zu begegnen.

## 5.2. Positive Erfahrungen auf der strukturellen Ebene

### 5.2.1. Sichtbarkeit von LSBT\*Q Lebensweisen

Ein weiterer Aspekt, den viele Jugendliche als sehr positiv beschreiben, ist die Vermutung bzw. das Wissen, nicht die einzige (junge) LSBT\*Q Person in einem Betrieb oder einer Klasse zu sein.

„Es waren auch relativ viele LGBTQ+-Leute auf der Schule, [...] irgendwie so ein bisschen "your vibe attracts your tribe"<sup>5</sup> und plötzlich waren alle so in einer Freundesgruppe. Man hat so gemerkt, wie viele Leute da eigentlich sind, die auch nicht hetero sind, das war schon lustig.“ (Lissy, 20 Jahre)

„Also, die Berufsschule, da war's halt so – ich meine, da sind auch viele, die ich kenne, die schwul sind.“ (Said, 19 Jahre)

Es müssen über diese Gemeinsamkeit nicht unbedingte enge Freundschaften entstehen, aber das Gefühl, nicht die\_der Einzige zu sein, bestärkt und stützt

5 Was soviel heißt wie „Deine Ausstrahlung zieht die Leute an, die dir ähnlich sind“ – in etwa wie „Gleich und gleich gesellt sich gern“ aber mit Fokus auf den Prozess der Gruppenbildung.

die Jugendlichen. Eine „Häufung“ von LSBT\*Q Jugendlichen wird zum Teil auch mit der entsprechenden Ausbildungsrichtung in Verbindung gebracht.

„Ich glaube grundsätzlich, dass es eine sehr, ich weiß nicht, wie viele Jugendliche oder so LGBTQ-mäßig andere Ausbildungen machen, aber ich glaube schon, dass das ein Ausbildungsfeld ist, wo sich mehr finden vielleicht. Also, ich kenne jetzt eben noch eine aus meiner Klasse und noch eine andere über eine Jugendgruppe, die auch genau die gleiche Ausbildung gemacht hat wie ich. [...] Also ich finde es eigentlich schon ganz cool, dass ich nicht die einzige bin, auch in der Klasse – ja.“ (Marie, 21 Jahre)

„Ich bin irgendwie dann auch, also, da war ich aber schon geoutet, bin ich ins Krankenhaus gekommen und habe einfach festgestellt, dass sehr viele, wie es auch das Klischee belegt, schwul sind. Ähm, und auch in den anderen Klassen sind Schwule, mehrere.“ (Adem, 18 Jahre)

Wenn die Jugendlichen ihre aktuelle Situation mit ihren früheren Erfahrungen in der allgemeinbildenden Schule vergleichen, zeigt sich mit Blick auf Coming-out ein deutlicher Unterschied. Die jungen Menschen, die sich schon relativ früh über ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit bewusst waren, haben mehrheitlich ein Coming-out an ihrer damaligen Schule vermieden und soweit wie möglich nur vertrauensvolle Menschen informiert. Nur selten gingen die Jugendlichen gelassen damit um, vielmehr waren sie bedacht und eher zurückhaltend. Als Unterschiede, die es ihnen ermöglichen, heute offener an der Berufsschule oder berufsbildenden Schule zu leben, nennen einige das höhere Alter ihrer jetzigen Mitschüler\_innen, dass ihre alte Schule eher ländlich geprägt war und dass sie zu ihren Mitschüler\_innen keine besonderen Beziehungen aufbauen müssen, weil der Klassenverband lockerer ist und sie ihre Mitschüler\_innen nicht jeden Tag sehen.

„Und dann habe ich mir gedacht, aber ab der Ausbildung brauche ich damit kein Problem mehr haben, weil die Leute kennen mich nicht, ich kenne die nicht, und wenn die so was von mir wissen, was wollen sie denn machen? Die wissen ja nicht, wer ich bin. Und ich meine, die sind ja alle erwachsen, die werden ja wohl damit umgehen können jetzt so in dem Fall.“ (Fabian, 16 Jahre)

Eine weitere Interviewpartnerin berichtet davon, dass sie sich vorgenommen hatte, auf ihrer neuen Schule offen mit ihrer sexuellen Orientierung umzugehen.

„Also, ich habe mir am Anfang der Ausbildung schon vorgenommen, dass ich mich oute. Ich wusste das da dann auch selber schon. Und – ich hab’s dann ewig nicht gemacht. Und dann hat sich ein Klassenkamerad von mir als schwul geoutet. Das war sehr hilfreich,

weil ich dann eben wusste, dass jetzt niemand komplett ausrastet.“  
(Ricky, 18 Jahre)

Anscheinend können Jugendliche im berufsschulischen Kontext mehr Freiheitsgrade für sich beanspruchen, was ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit angeht, als im früheren allgemeinbildenden Schulkontext. Das heißt nicht, dass sie vom ersten Tag an offen und selbstsicher auftreten. Nicht wenige berichten davon, dass sie erstmal einen geraumen Zeitraum zur „Akklimatisierung“ haben verstreichen lassen. Im Gegensatz zur allgemeinbildenden Schule schließen die Jugendlichen ein (partielles) Coming-out mehrheitlich nicht rigoros aus, sondern sehen darin eine lebbare Option.

### **5.2.2. Anlauf- und Beschwerdestellen**

Die Jugendlichen kennen grundsätzlich verschiedene Wege, über die sie sich bei Problemen Unterstützung holen können. Sie benennen beispielsweise Vorgesetzte, Rektor\_innen, Betriebsräte, Personalbüros oder Personen bzw. Gremien, die sich dezidiert an Auszubildende wenden. Unsicherheit besteht allerdings darüber, ob sie bei offiziellen Anlaufstellen wie dem Betriebsrat oder dem Personalbüro mit dem Thema sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit gut aufgehoben sind.

„Ich weiß nicht, ob die jetzt so auf dieses Diversity-Thema auch so eingehen würden. Ich vermute es jetzt mal nicht, aber, ja, sagen kann ich es jetzt auch nicht. Also, ich habe mit denen noch nie über das gesprochen. Aber ich denke, also die werden schon ein offenes Ohr haben, aber ob sie wirklich was machen werden, ist jetzt die andere Frage.“ (Fabian, 16 Jahre)

Sie kennen diese Möglichkeiten, haben sie aber bisher in der Praxis nicht in Anspruch genommen. Wenn es um Belange geht, die allgemein mit der Ausbildung in Zusammenhang stehen, nehmen die jungen Menschen diese auch in Anspruch.

„Also, wenn ein Gast mich blöd anmacht, gehe ich zu meinem Chef, und dem verpasst er meistens gleich ein Hausverbot, wenn er halt nicht spurt. Da ist mein Chef knallhart. Mein Chef hat gesagt, wir müssen uns gar nichts gefallen lassen. Sollen wir auch gar nicht. Wir sollen auch erst gar nicht mit den Gästen diskutieren.“ (Said, 19 Jahre)

Einzelne Jugendliche haben sich bei ihren Vorgesetzten gemeldet, weil sie in Ausbildungskontext rassistischen oder sexistischen Situationen ausgesetzt waren. Von entsprechenden Situationen berichten einige Interviewpartner\_innen auch mit Blick auf Mitauszubildende, Kolleg\_innen oder Freund\_innen, die eine Ausbildung machen.

Ein möglicher Hinderungsgrund, eine solche Form von Anlauf- und Beschwerdestellen wahrzunehmen bzw. sich bei Problemen an Erwachsene zu wenden, kann seitens der Jugendlichen darin liegen, dass sie Sorge davor haben oder es bereits erlebt haben, dass sie als „Petzen“ bezeichnet werden – was ihre Situation nicht verbessert.

## 5.3. Relevanz von positiven Erfahrungen

Positive Erfahrungen der Jugendlichen in ihren Ausbildungskontexten auf persönlicher wie struktureller Ebene können einen guten Ausbildungsverlauf begünstigen bzw. tragen dazu bei, dass die Jugendlichen mit Anforderungen besser umgehen können und einen Weg für sich finden, der für sie in ihrer Situation am besten ist. Ein offenes Klima trägt dazu bei, dass queere Jugendliche in der Art und Weise leben und auftreten können, wie es für sie passend und angenehm ist. Sie erleben, dass sie in ihrer individuellen Situation wahrgenommen und unterstützt werden, ohne Besonderung zu erfahren, wo dies nicht notwendig ist. Entsprechend positive Erfahrungen, zu denen schon allein der Faktor beiträgt, keine negativen Erfahrungen zu machen, sondern einen selbstverständlichen Umgang zu erleben, unterstützt die jungen Menschen, ihre Ausbildung unbehelligt und bestmöglich zu begehen und dort als die Person zu agieren, die sie sind.



# Zentrale Ergebnisse und daraus resultierende Handlungsbedarfe

Mit Blick auf die eingangs formulierten Forschungsfragen sollen die wichtigsten Ergebnisse an dieser Stelle kurz zusammengetragen werden.

## 6.1. Zentrale Ergebnisse

- Welche positiven wie negativen Erfahrungen machen LSBT\*Q Jugendliche mit Blick auf ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit in ihren Ausbildungsbetrieben, Praxisstellen und schulischen Kontexten?

Die befragten jungen Menschen zeigen sich überwiegend zufrieden mit ihrer aktuellen Ausbildungssituation, in der sie vielfältige Erfahrungen machen. Zu den positiven Erfahrungen zählt die Unterstützung in persönlichen Kontakten an ihren unterschiedlichen Ausbildungsorten. Diese kann durch aktives Handeln erfolgen (z.B. durch Begleitung zu aufregenden Gesprächen), durch Positionierungen gegen LSBT\*Q feindliche Kommentare und Haltungen oder durch Verwendung der gewünschten Pronomen und Namen. Zum anderen sind ein offenes Klima und das Wissen, nicht „der\_die“ einzige LSBT\*Q Jugendliche\_r zu sein, positive Erfahrungen. Auch das Ausbleiben von kritisierenden Kommentaren und ein selbstverständlicher, unaufgeregter „normaler“ Umgang mit den Jugendlichen, in dem keine unnötige Besonderung erfolgt, wird positiv erlebt.

Negative Erfahrungen bewegen sich überwiegend im Bereich der alterstypischen Verwendung von LSBT\*Q feindlichen Worten (z.B. „schwul“ als Synonym für etwas Schlechtes), Witzen, Beleidigungen, Auslachen, negativen Kommentaren, der Negierung des Themas durch Vorgesetzte oder Lehrkräfte und Einzelfälle von abwertendem Verhalten von Kolleg\_innen. Jugendliche mit trans\* Biografie erleben häufig, dass vor einer abgeschlossenen formalen Personenstands- und Namensänderung ihre offiziellen Daten, die nicht ihrem geschlechtlichen Erleben entsprechen, verwendet werden, was wiederholt zu ungewollten Outing-Situationen führt.

- Unterscheiden sich die positiven und negativen Erfahrungen nach den unterschiedlichen Ausbildungsorten?

Mit Blick auf die unterschiedlichen Ausbildungskontexte zeigt sich, dass negative wie positive Erfahrungen vor allem mit Personen oder Personengruppen zusammenhängen, auf die die LSB\*Q Jugendlichen an den unterschiedlichen Ausbildungsorten treffen. Da negative Erfahrungen häufig von Peers ausgehen, sind schulische Kontexte im Vergleich mit Praxisstellen

und Betrieben problematischer. Im Gegensatz zur allgemeinbildenden Schule, die sehr häufig stark exkludierend ist, wo queere Jugendliche Mobbing erleben und ein Coming-out häufig vermeiden, zeigt sich aber, dass die Situation an Berufsschulen und berufsbildenden Schulen etwas entspannter ist, was zum Teil mit einem höheren Lebensalter und zum anderen mit einer weniger engen Beziehung zwischen den Schüler\_innen in Verbindung gebracht wird.

- Wie verhalten sich welche Personengruppen im Ausbildungskontext?

Vorgesetzte oder Lehrkräfte verhalten sich bis auf sehr wenige Ausnahmen angemessen und bei Bedarf unterstützend und zugewandt. Ebenfalls positiv werden Gleichaltrige und Kolleg\_innen erlebt, wenn sie z.B. den Jugendlichen als Freund\_innen beistehen oder sie in problematischen Situationen solidarisch unterstützen.

Überwiegend sind es Gleichaltrige, also andere Auszubildende oder Mitschüler\_innen, zu denen kein engerer Kontakt besteht, die für negative Erfahrungen verantwortlich sind. Das Verhalten von Mitarbeiter\_innen oder Kolleg\_innen, zu denen die Jugendlichen ebenfalls wenig persönlichen Kontakt haben, trägt in Form von Auslachen, Schlecht-Reden oder abwertenden Meinungen über LSBT\*Q Personen ebenfalls zu schwierigen Erlebnissen bei.

- Welche Folgen haben diese Erfahrungen für den (weiteren) Ausbildungsverlauf?

Wenn die jungen Menschen gute Erfahrungen machen, kann sich dies positiv auf ihren Ausbildungsverlauf auswirken. Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie persönliche Unterstützung geben queeren Jugendlichen die Möglichkeit, freier und offener aufzutreten, als ihnen dies in einem LSBT\*Q negativen Umfeld möglich ist. Sie können (weitestgehend) selbst entscheiden, ob und gegenüber welchen Menschen sie ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit publik machen wollen. Ein unaufgeregter, diskriminierungsarmer und zugewandter Umgang, der ohne unangebrachte Besonderung auskommt, zugleich aber Offenheit und Unterstützung signalisiert, bietet LSBT\*Q Jugendlichen eine gute Grundlage für einen selbstbestimmten und erfolgreichen Ausbildungsverlauf.

Mit Blick auf die negativen Erfahrungen zeigt sich, dass die jungen Menschen vielfach gelernt haben, mit diesen umzugehen. Sie reagieren individuell unterschiedlich, so wie es für sie in der konkreten Situation am besten lebbar ist – sei es, indem sie sich mit der Situation arrangieren, sich aktiv dagegen zur Wehr setzen oder Unterstützung suchen. Wenn junge LSBT\*Q Personen auf ihrem Bildungsweg Brüche erleben, hängt dies weniger mit einzelnen, isoliert zu betrachtenden Diskriminierungserfahrungen zusammen als vielmehr mit ihrem Aufwachsen und Leben in einer heteronormativen Umwelt insgesamt. Häufig nehmen sich LSBT\*Q Jugendliche als „anders“ wahr, sie erleben

Mobbing, müssen Coming-out Prozesse durchlaufen und für sich einen Lebensentwurf als junge LSBT\*Q Person sowie Strategien im Umgang mit negativen Erfahrungen erarbeiten. Diese Mehrbelastung kann zu Problemen führen, die mitverantwortlich dafür sind, dass queere junge Menschen und hierbei besonders nicht cisgeschlechtliche Jugendliche, Abbrüche und Unterbrechungen in ihrer Ausbildung erleben.

- Unterscheiden sich die Erfahrungen der Jugendlichen mit Blick auf deren sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Zugehörigkeit?

Wie die Ergebnisse zeigen, unterscheiden sich die Erfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen mit Blick auf ihre sexuelle Orientierung und geschlechtliche Zugehörigkeit deutlich. Auch wenn der Umgang mit der sexuellen Orientierung im Ausbildungskontext sowie damit verbundene Coming-out-Prozesse nicht ohne besondere Herausforderungen und teilweise negative Erfahrungen verlaufen, scheinen lesbische, schwule und bisexuelle Jugendliche mehr Freiheitsgrade und mitunter einen selbstverständlicheren und entspannteren Umgang zu erleben, als dies mit Blick auf trans\* und gender\*diverse Jugendliche resümiert werden kann. Die Bedingungen in einer Gesellschaft, die sich an einem binären, „naturegebenen“ Geschlechtersystem orientiert, sind für trans\* und gender\*diverse Jugendliche problematisch. Hierzu tragen einerseits fehlendes Wissen und Akzeptanz von geschlechtlicher Vielfalt bei. Andererseits sind Wege hin zu einer Personenstands- und Namensänderung sowie hormonelle und medizinische Maßnahmen kompliziert, zeitaufwändig und kostenintensiv. LSBT\*Q Lebensweisen sind insgesamt nach wie vor nicht bekannt, akzeptiert und selbstverständlich genug, um (jungen) Menschen, die nicht heterosexuell oder cisgeschlechtlich sind, ein selbstbestimmtes und diskriminierungsfreies Aufwachsen und (Er)Leben zu ermöglichen. Dies zeigt sich auch in Schul- und Ausbildungskontexten.

- Welche Erfahrungen machen junge LSBT\*Q Jugendliche in besonders geschlechtlich segregierten Berufsfeldern?

Acht Jugendliche haben eine Ausbildung in einem „geschlechtsuntypischen“ Beruf gewählt. Festzuhalten bleibt, dass es für die Jugendlichen eher unproblematisch zu sein scheint, wenn sie in einem geschlechtsuntypischen Bereich eine Ausbildung machen, obwohl sie dort alleine wegen ihres Geschlechtes auffallen. Zwar ist die eigene Situation Thema und auch vor Ausbildungsbeginn einen Gedanken wert, aber es hat beispielsweise keine\_n Jugendliche daran gehindert, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen. Die Erfahrungen von jungen LSBT\*Q in nach dem Geschlecht segregierten Berufen zeigen, dass hier nach wie vor sehr tradierte Erwartungen an binäre Geschlechterrollen bestehen. Junge Menschen fallen grundsätzlich auf, wenn sie sich für einen „untypischen“ Beruf entscheiden. Sowohl durch Ausbilder\_innen und Lehrkräfte als auch durch praktische Gegebenheiten (z.B. Arbeitskleidung, Gestaltung von Räumen und Werkstätten) erfolgt häufig eine

Besonderung und Ungleichbehandlung. Zum Teil haben die Jugendlichen das Gefühl, Klischees zu bedienen, wenn sie z.B. als schwule Jugendliche eine Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger absolvieren.

Ein interessanter Aspekt, der sich im Rahmen der Studie ergeben hat, ist, dass sich bei relativ vielen Interviewpartner\_innen individualisierte Schul- und Ausbildungswege finden. Drei Jugendliche absolvieren nach ihrer mittleren Reife aktuell ihre erste Ausbildung. Bei allen anderen finden sich spezifische Verläufe wie frühzeitige Beendigung oder Abbrüche einer allgemeinen Schule oder einer vorherigen Ausbildung, berufsvorbereitende Maßnahmen, Beginn einer Ausbildung mit Abitur oder Besuche einer weiterführenden Schule wie z.B. einer Fachoberschule. Ob dies Hinweise darauf sind, dass sich das Aufwachsen mit einer nicht heterosexuellen Orientierung oder nicht cisgeschlechtlichen Geschlechtszugehörigkeit auf die Schul- und Ausbildungslaufbahn auswirkt oder ob dies mit der Exklusivität des Samples zusammenhängt, lässt sich nicht abschließend beantworten. Allerdings liegt die Vermutung nahe, dass LSBT\*Q Jugendliche aufgrund des gesellschaftlichen Umgangs mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie des Aufwachsens in einer heteronormativen Umwelt vor größeren Herausforderungen in ihrem Aufwachsen stehen als ihre cisgeschlechtlichen, heterosexuellen Peers, was sich nicht zuletzt – meist in negativer Art und Weise – auf ihre schulische wie berufliche Laufbahn auswirkt

## **6.2. Einschätzung der Reichweite der Ergebnisse**

Anschließend an die Zusammenfassung der Ergebnisse soll eine Einschätzung erfolgen, inwieweit die aus dieser explorativen Studie gewonnenen Ergebnisse der allgemeinen Situation von LSBT\*Q Jugendlichen in Ausbildungskontexten entsprechen.

Das Sample, ausgehend von der aufwändigen Suche, setzt sich aus ausgewählten Jugendlichen zusammen: Sie haben überwiegend eine eher hohe formale Bildung, sind zum Teil an LSBT\*Q Jugendeinrichtungen angebunden, sind engagiert und interessiert und hatten die Motivation, das Selbstbewusstsein und die Kraft, sich an einem Interview zu beteiligen. Sie haben Strategien im Umgang mit Herausforderungen bezogen auf ihr LSBT\*Q sein entwickelt, erhalten Unterstützung und bewältigen ihren Ausbildungsalltag zumeist recht gut.

Es gibt sicherlich junge Menschen, die ähnlich wie die interviewten LSBT\*Q Jugendlichen aktuell relativ gut mit ihrer Situation zurechtkommen, auch wenn der Weg dorthin nicht unbedingt einfach war. Allerdings kann nicht davon ausgegangen werden, dass dieses Bild auf die Mehrheit der jungen LSBT\*Q Personen zutrifft, die momentan eine Ausbildung machen oder in Zukunft machen werden. Aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe ergeben sich

Hinweise, dass die vorliegende Studie in vielen Bereichen ein deutlich zu positives Szenario der Situation von LSBT\*Q Jugendlichen zeichnet. Dahingehend weisen auch die Aussagen und Einschätzungen der befragten Expert\_innen, mit denen die Ergebnisse diskutiert und Handlungsbedarfe und -empfehlungen entwickelt wurden. Grundsätzlich muss auf eine konsequente und langfristige Umsetzung der Handlungsbedarfe hingewiesen werden. Diese dient dazu, queeren Jugendlichen die gleichen Chancen im (Aus)Bildungsbereich zu bieten, wie „allen anderen“ Jugendlichen auch.

### **6.3. Handlungsbedarfe und -empfehlungen**

Zusammen mit Expert\_innen aus Wissenschaft und Praxis, die das Projekt im Rahmen von Workshops begleitet haben, wurden aus den Studienergebnissen Handlungsbedarfe erarbeitet, die dazu beitragen sollen, die Situation von LSBT\*Q Jugendlichen in der beruflichen Bildung zu verbessern. Die Konzepte und Bedarfe, die dabei formuliert werden, sind nicht neu. Ähnliche Befunde existieren bereits (Krell/Oldemeier 2017; HRC 2018; Klocke et al. 2020), allerdings werden sie in diesem Bericht dezidiert für den Bereich der beruflichen Bildung dargestellt.

Ausbildungskontexte wie berufliche und berufsbildende Schulen bieten durch eine oft heterogen zusammengesetzte Schüler\_innenschaft ein gutes Forum, um Vielfalt und den Umgang mit Diskriminierung zu thematisieren. Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Zugehörigkeit sind nur zwei von vielen Ungleichheitsmerkmalen, zu denen beispielsweise auch Bildung, ethnische Herkunft, Armut, Religion oder Behinderung/Beeinträchtigung gehören. Es ist sinnvoll, jungen Menschen in ihrer Ausbildung den Raum zu geben, sich mit ihrer Situation und eigenen Diskriminierungserfahrungen, die sie vielleicht auf ihrem bisherigen Lebens- und Bildungsweg gemacht haben, auseinanderzusetzen. Auf diesem Weg können sie durch Perspektivenübernahme Verständnis für die Situation von Mitschüler\_innen entwickeln, die aufgrund eines anderen Merkmales als sie selber stigmatisiert werden. Antidiskriminierungsarbeit, die sich auf die unterschiedlichen Merkmale bezieht, Mechanismen und Wirkung von Diskriminierung hinterfragt und Raum zur Auseinandersetzung und Diskussion bietet, ist ein wichtiger Beitrag zur Schulentwicklung. Unbenommen ist dies in vielen Schulkontexten eine zeitintensive Herausforderung, die Engagement und Einarbeitung bedarf. Allerdings kommt sie allen zu Gute und kann zu einem offenen und vielfältigen Schul- oder Betriebsklima beitragen, in dem selbstverständlich ist, dass Vielfalt eine Chance darstellt.

## **Wissen vermitteln**

### ***Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Unterrichtsinhalt***

Ziel von Lernfeldern, die in Berufsschulen die traditionelle Fächerteilung abgelöst haben, ist es, den Jugendlichen Handlungskompetenzen nahezubringen, zu denen auch Human- und Sozialkompetenzen zählen. Am Anfang der Ausbildung werden im ersten Lernfeld Kernkompetenzen vermittelt und die jungen Menschen auf ihre Position als Arbeitnehmer\_innen vorbereitet. In diesem Kontext – und analog dazu an Orientierungstagen an beruflichen Schulen – könnte das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt platziert werden. Grundlage hierfür sollte sein, dass auf der professionellen und strukturellen Ebene bereits die entsprechenden Prozesse, die an den jeweiligen Stellen definiert wurden, stattgefunden haben. Hierbei sollte die Haltung signalisiert werden, dass Diversität (nicht nur im Kontext von LSBT\*Q, aber auch) eine Chance ist. Das Potential von Diversität in Teams und auch mit Blick auf Kund\_innen sollte verdeutlicht werden. Informationen, wie im Fall von Diskriminierung vorgegangen wird, welche Ansprechpersonen oder -stellen es gibt, wie der Umgang mit Namen- und Personenstand geregelt ist und welche Haltung gegenüber Vielfalt vertreten wird, können an dieser Stelle vermittelt werden. Dies ist umso verbindlicher, wenn es hierfür schriftliche Ausführungen gibt, auf die verwiesen werden kann (z.B. Schulordnung). Das Thema wird aktiv aufgegriffen und tritt nicht erst als Reaktion in Erscheinung, wenn es z.B. durch ein Coming-out, Probleme in der Schüler\_innenschaft oder das Engagement einzelner Personen drängend wird.

Im Laufe der Ausbildung bietet es sich an, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt implizit einfließen zu lassen, indem sie selbstverständlich und kontinuierlich mitbenannt und sichtbar gemacht wird. Im Unterricht können, unabhängig vom Fach, Beispiele genutzt werden, die nicht heteronormativ sind. In verschiedenen Bereichen ergeben sich gute Möglichkeiten, LSBT\*Q als Thema aufzugreifen bzw. zu behandeln. Durch ein unaufgeregtes Mitbenennen wird Vielfalt sichtbar, was zum einen Offenheit signalisiert und ermöglicht, dass sich alle Jugendlichen angesprochen und gesehen fühlen. Zum anderen bietet es für Schüler\_innen, die nicht mit dem Thema vertraut sind, die Möglichkeit, ihre Fragen und ggf. Unbehagen zu äußern und sich zusammen damit auseinanderzusetzen. Wenn Schulbücher und -materialien Diversität abbilden, sorgt das für Sichtbarkeit, auch wenn das Thema im Unterricht ggf. nicht durchgenommen oder nur kurz behandelt wird.

### ***Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Projektthema***

Wenn das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt explizit benannt werden soll, bietet sich neben einer ausführlichen Behandlung im Unterricht auch eine Projektwoche über Diversität oder der Besuch eines LSBT\*Q Schul-Projektes an, die auf regionaler Ebene tätig sind. Hierbei werden – häufig auf Peer-to-

Peer Ebene – über eine Reihe verschiedener Methoden und Aufgaben Informationen rund um das Thema LSBT\*Q vermittelt. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, in einem vertrauensvollen Umfeld ihre Fragen zu stellen und zu diskutieren. Um eine nachhaltige Wirksamkeit zu erzeugen, bietet es sich an, Projekte regelmäßig einzuladen oder das Thema im Unterricht oder in Projekten wiederholt aufzugreifen.

### ***Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften und Ausbilder\_innen***

Häufig ist es sozusagen dem Zufall überlassen, ob LSBT\*Q als Thema in der beruflichen Bildung von jungen Menschen auftaucht oder nicht. Um das Thema zu verankern, bekannter zu machen und Wissen zu vermitteln, wodurch wiederum Ängste abgebaut werden (z.B. etwas „Falsches“ zu sagen), sollte sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als verpflichtendes Modul in die Ausbildung von Lehrkräften und Ausbilder\_innen integriert werden. Hierbei bezieht sich Vielfalt nicht nur auf nicht heterosexuelle oder cisgeschlechtliche Lebensweisen, sondern sollte als Basis an traditionellen Vorstellungen von weiblichen oder männlichen Geschlechterbildern ansetzen, die noch immer in geschlechtersegregierten Ausbildungen stark sichtbar werden. Sinnvoll wäre es, zu verschiedenen Dimensionen von Vielfalt, unter anderem zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Zugehörigkeit, zu lehren. Vermutlich hat das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bei jüngeren Lehrkräften, Ausbilder\_innen und denjenigen, die momentan in der Ausbildung sind, durch den gesellschaftlichen und politischen Wandel der letzten Jahrzehnte eine größere Bekanntheit erfahren. Allerdings bedeutet eine höhere Sensibilität gegenüber LSBT\*Q nicht unbedingt eine größere Akzeptanz oder Unvoreingenommenheit.

Meist haben ältere, erfahrenere Lehrkräfte oder Ausbilder\_innen in ihrer beruflichen Laufbahn bzw. eigenen Ausbildung wenig von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gehört. Sie sind in einer Zeit aufgewachsen, in der LSBT\*Q Lebensweisen noch weitaus weniger toleriert wurden. Umso wichtiger ist es, ihnen Raum zu bieten, ihr Interesse zu wecken, sich Wissen anzueignen, Fragen zu stellen, eigene Ansichten zu reflektieren und in einem geschützten Rahmen mit anderen zu diskutieren. Hierfür bieten sich Fort- und Weiterbildungen an, die einen ersten Einblick ins Thema bieten und pädagogische Möglichkeiten vermitteln, um dem Thema im Umgang mit jungen Auszubildenden begegnen zu können

## **Institutionelle Verankerung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**

### ***Richtlinien und Konzepte zum Umgang mit Diversität***

Ein Ziel im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sollte sein, dass Schulen und Betriebe von sich aus aktiv werden und nicht erst reagieren, wenn das Thema – meist durch das Coming-out einer Person oder durch Probleme bzw. Diskriminierungsvorfälle – brisant wird. Wenn das Thema sichtbar wird, passiert dies häufig in angespannten Situationen, in denen eine schnelle und professionelle Reaktion notwendig und wünschenswert wäre. Deshalb sollte es Konzepte geben, durch die entsprechende Situationen von vornherein verhindert werden. Hierzu zählen zum einen die Benennung von Vielfalt und dem Umgang mit Diskriminierung in Schul- und Betriebsordnungen, die die Haltung der entsprechenden Schule, des Betriebes oder der Praxisstelle widerspiegelt. Personen, die als Ansprechpartner\_innen zur Verfügung stehen und vertraut sind im Umgang mit dem Thema LSBT\*Q, LSBT\*Q spezifische Strukturen kennen und Verweisungskompetenz entwickelt haben, können Informationen weitergeben und Unterstützung bieten.

Das heißt, es sollten vorab Strategien entwickelt werden, welcher Name und welcher Personenstand z.B. in Akten, Dienstplänen und Zeugnissen verwendet wird und welche Maßnahmen bei Diskriminierungen zu ergreifen sind. Hierbei sollte der Fokus darauf liegen, was rechtlich alles möglich ist. Relevant ist hierbei, dass der Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt „top down“ implementiert werden muss, damit die Haltung verdeutlicht wird und es Richtlinien gibt, die für alle Mitarbeiter\_innen verbindlich sind und ihnen Sicherheit in ihrem Handeln geben. Der Prozess der Öffnung sollte nicht ohne die Beteiligung bzw. unter Einbezug der Mitarbeiter\_innen geschehen, damit alle verstehen und mittragen, dass Diversität – sowohl im Team, dem Schulkontext und mit Blick auf die Kund\_innen – eine Chance und keine Gefahr darstellt.

### ***Benennung von Ansprechpersonen***

In verschiedenen Bundesländern sehen Aktionspläne gegen LSBT\*QFeindlichkeit vor, dass an jeder Schule eine Person als Ansprechpartner\_in für das Thema LSBT\*Q zur Verfügung stehen sollte, an die\_den sich Schüler\_innen und Kolleg\_innen bei Bedarf wenden können. Noch lange nicht wird dies an allen Schulen umgesetzt, obwohl es ein wichtiger Schritt hin zu mehr Offenheit und Vielfalt wäre. Der Situation, dass Menschen häufig Lebensweisen ablehnen, die ihnen selber fremd und unbekannt sind, kann durch Aufklärung und vor allem persönlichen Kontakt entgegengewirkt werden. Das soll nicht heißen, dass Ansprechpartner\_innen zwangsläufig selber LSBT\*Q sein müssen. Vielmehr geht es darum, dem Thema ein Gesicht zu geben, eine vertrauensvolle Person, der Fragen gestellt werden können, die



sonst vielleicht ungefragt bleiben, auch aus Angst vor negativen Konsequenzen. Wichtig für ihre Arbeit ist, dass diese anerkannt wird, was sich z.B. dadurch zeigen lässt, dass ihnen Räume zur Verfügung gestellt werden und zudem noch Zeit, in der sie sich um das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt kümmern können, ohne dass dies neben ihrer eigentlichen Arbeit im „Ehrenamt“ geschehen muss. Gegebenenfalls ist es möglich und sinnvoll, dieses Thema im Bereich der Vertrauenslehrkräfte oder der Schulsozialarbeit anzusiedeln.

Auch auf Peerebene können Ansprechpersonen sinnvoll sein, wenn sich junge Menschen nicht an eine erwachsene Person wenden möchten. Es könnten die Schüler\_innenvertretungen aktiviert werden, sich für das Thema LSBT\*Q zu öffnen und bei Bedarf zur Verfügung zu stehen. Auch die Gründung einer Gay-Straight-Alliance (GSA) kann ein guter Weg sein, um das Thema in die Schüler\_innenschaft zu bringen und allen jungen Menschen, die sich interessieren und aktiv werden möchten, einen Raum zum Austausch und zu gemeinsamer Aktion zu bieten – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit. Oft braucht es hierzu eine erwachsene Person, die bei formalen Fragen behilflich ist und als Ansprechpartner\_in zur Verfügung steht. Teilbereiche einer GSA können jedoch von Schüler\_innen selbstverwaltet gestaltet werden.

### ***Gendersensibler Sprachgebrauch***

Sichtbar wird die Haltung der Einrichtung oder des Betriebes auch daran, ob eine geschlechtergerechte Schreibweise genutzt wird (z.B. gender\_gap, Doppel:punkt, oder \*), eine dritte Option bei der Auswahl des Geschlechtes vorhanden ist (männlich – weiblich – divers) und auf heteronormative Zuweisungen verzichtet wird (z.B. Eltern statt Vater und Mutter). Auch signalisieren z.B. Plakate, Flyer, Aufkleber etc., die Vielfalt abbilden, dass Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit willkommen sind.

## **Umgang mit diskriminierenden Ereignissen**

### ***Eingreifen und ansprechen***

Grundlage für eine Verbesserung der Situation von LSBT\*Q Jugendlichen ist, eine Haltung zum Thema zu entwickeln, diese zu transportieren und bei Diskriminierung oder Benachteiligung einzuschreiten. Hierzu gehört, dass Erwachsene, die gegenüber Jugendlichen in ihrer Ausbildung einen Bildungsauftrag zu erfüllen haben, intervenieren, wenn LSBT\*Q feindliche Beleidigungen und Schimpfworte ausgesprochen werden. Hierbei ist es unerheblich, ob LSBT\*Q feindliche Worte oder Wörter, die Menschen abwerten sollen („du Mädchen“) gezielt genutzt werden, um beispielsweise eine

Person zu beleidigen, oder ob z.B. das Wort „schwul“ (oder auch „behindert“) unbedacht als Synonym für etwas Schlechtes genutzt wird. Hier gilt es, ebenso wie bei rassistischen oder antisemitischen Beleidigungen, einzugreifen und klar zu machen, dass ein entsprechend menschenfeindlicher Slogan nicht angemessen ist. Ggf. muss hierzu mit den Jugendlichen erarbeitet werden, was eigentlich die Hintergründe dieser Worte sind und was deren Verwendung auch im Sinne eines „nicht so gemeint“ anrichten können.

### ***Anlaufstellen bekannt machen***

Es ist wichtig, dass Auszubildende wissen, an welche Stelle bzw. Person sie sich bei Problemen wenden können und sie auch dazu ermutigt werden, dies zu tun. Nur, weil es eine Anlaufstelle oder Ansprechpartner\_in gibt, heißt das noch nicht, dass diese bekannt ist und bei Bedarf genutzt wird. Wichtig ist hier, explizit zu benennen, dass auch bei Fragen oder Problemen bzgl. LSBT\*Q Unterstützung angeboten wird. Wenn in Schul- oder Betriebsordnungen und entsprechenden Richtlinien Diskriminierung z.B. aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Zugehörigkeit klar verurteilt und entsprechende Konsequenzen festgeschrieben sind, können Lehrkräfte, Ausbilder\_innen, alle weiteren beschäftigten Personen und nicht zuletzt die jungen Menschen selber hierauf verweisen, wenn es zu Vorfällen kommt. Durch die Festschreibung in entsprechenden öffentlichen Dokumenten, signalisiert die Schule oder der Ausbildungsbetrieb Offenheit mit Blick auf Vielfalt.

# Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (Hrsg.) (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (Hrsg.) (2014). Datenreport zum Bildungsbericht 2014). Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020): Berufsbildungsbericht 2020. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Berufsbildungsbericht 2019. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Bonn.
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB), Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2019): Ausbildungsreport 2019. Ausbildung 4.0. digital. lernen. gemeinsam. entwickeln. Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB), Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2016): Ausbildungsreport 2016. Berlin.
- Flick, Uwe. (2009). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek
- Hopf, Christel (1995): Familie und Rechtsextremismus: familiäre Sozialisation und rechtsextreme Orientierungen junger Männer. Weinheim: Juventa.
- Human Rights Campaign (HRC) (2018) LGBTQ Youth report. Washington.
- Klocke, Ulrich/Salden, Ska /Watzlawik, Meike. (2020). Lsbti\* Jugendliche in Berlin: Wie nehmen pädagogische Fachkräfte ihre Situation wahr und was bewegt sie zum Handeln? Berlin: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.
- Krell, Claudia/Brodersen, Folke (2020a): Coming-out in NRW. Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von LSBT\*Q Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Nordrhein-Westfalen. München.
- Krell, Claudia (2020b): Pluralisierung und Vielfalt als Merkmal jugendlicher Lebensrealitäten – eine Darstellung am Beispiel sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. In: Berngruber, Anne/Gaupp, Nora: Erwachsenwerden heute.
- Krell, Claudia/Oldemeier, Kerstin (2017): Coming-out – und dann ...?! Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland. Opladen.

- McDonalds Deutschland/Institut für Demoskopie Allensbach/Hurrelmann, Klaus (Hrsg.) (2019). Kinder der Einheit. Same same but (still) different. München.
- Reißig, Birgit & Gaupp, Nora (2016): Übergänge Jugendlicher von Schule in Ausbildung aus soziologischer Perspektive. In: Andreas Lange, Christine Steiner, Sabina Schutter & Herwig Reiter (Hrsg.), Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie. Wiesbaden: Springer. S. 1-13.
- Robert Koch Institut (Hrsg.) (2020): Journal of Health Monitoring, 5(S1) DOI 10.25646/6448 Berlin
- Rottermann, Benno (2017): Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren. Opladen; Berlin; Toronto
- Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele (2017): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Eist gelingt ein nahtloser Übergang, IAB-Kurzbericht, No. 20/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg
- Vervecken, Dries, & Hannover, Bettina (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46, 76-92.
- Witzel, Andreas (1982). Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt a.M.

**Deutsches Jugendinstitut e. V.**  
Nockherstraße 2  
D-81541 München

Postfach 90 03 52  
D-81503 München

Telefon +49 89 62306-0  
Fax +49 89 62306-162

**[www.dji.de](http://www.dji.de)**