



G 3777  
**FACHZEITSCHRIFT DES BDP**  
ZEITSCHRIFT DES BERUFSVERBANDES DEUTSCHER  
PSYCHOLOGINNEN UND PSYCHOLOGEN E.V.  
48. JAHRGANG  
**JUNI 2023**

06|2023

report**psychologie**

# (Ent-)Stigmatisierung



**Wissenschaftliche Psychologie —  
ein Erfolgsmodell?** s. 28

**Humanistische Psychotherapie  
heute** s. 36

A portrait of a young person with short dark hair, wearing a light blue denim jacket over a white t-shirt. They have a rainbow-colored face paint on their right cheek. The background is a textured grey wall with a white shadow on the left.

# Entstigmatisierung queerer Personen

Was können Psycholog\*innen beitragen?<sup>1</sup>

Zu Beginn etwas Positives: Seit der Entkriminalisierung homosexueller Handlungen unter erwachsenen Männern (Sex unter Frauen stand nicht unter Strafe) in der DDR im Jahr 1968 und in der Bundesrepublik 1973 haben sich in Deutschland nicht nur die rechtlichen Bedingungen für queere Menschen schrittweise verbessert. Es gibt wohl keine Art von Vorurteilen, die so deutlich zurückgegangen ist, wie die gegenüber Lesben und Schwulen. Noch im Jahr 1963 hielten 48 % der Menschen Homosexualität für ein Laster, 40 % für eine Krankheit und nur

4 % für eine natürliche Sache (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2016). Im Jahr 2020/2021 waren nur noch 6 % der Ansicht, dass Homosexualität unmoralisch ist (Zick & Küpper, 2021). Und bereits 2016 befürworteten 83 % die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare (Küpper, Klocke & Hoffmann, 2017). Sind queere Personen also nicht längst entstigmatisiert?

<sup>1</sup> Auf Wunsch des Autors wird im Artikel als gendergerechte Schreibweise das Gendersternchen \* verwendet.

Queere Menschen – hier breit verstanden als Menschen, die traditionellen Geschlechternormen widersprechen – müssen immer noch mit Benachteiligungen bis hin zu einer Bedrohung ihrer physischen Existenz rechnen. Nach einer dieser Geschlechternormen begehren männliche Personen ausschließlich weibliche Personen und umgekehrt. Diese Heteronorm, von der u. a. Lesben und Schwule betroffen sind, hat in den vergangenen Jahrzehnten ihre Wirkmächtigkeit verloren. Normen, die sich auf den Körper beziehen, sind hingegen dominanter, was sich darin zeigt, dass Einstellungen gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Personen negativer sind als gegenüber Lesben und Schwulen (European Commission, 2019). Transgeschlechtliche Personen widersprechen der Norm, dass Menschen sich mit dem Geschlecht identifizieren und in dem Geschlecht leben möchten, das ihnen bei Geburt (aufgrund körperlicher Merkmale) zugewiesen wurde. Intergeschlechtliche Personen widersprechen der Norm, dass Menschen sich anhand körperlicher Merkmale klar zwei Kategorien zuordnen lassen.

Relevanter noch als Einstellungen ist das Verhalten, das queeren Menschen entgegengebracht wird. Die polizeilich registrierte Hasskriminalität aufgrund (zugeschriebener) sexueller Orientierung nimmt seit dem Jahr 2000 kontinuierlich zu (BMI, 2022). An Schulen wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt von Seiten der Lehrkräfte nahezu ignoriert, während sie auf Seiten der Schüler\*innen oft in negativer Form vorkommt, da »Schwuchtel«, »schwul« und »Lesbe« gängige Schimpfwörter sind (Klocke, 2012). Nicht heterosexuelle Schüler\*innen sind stärker von Schikanen betroffen als ihre heterosexuellen Mitschüler\*innen (Scharmanski, Breuer & Hessling, 2022). Ignoranz und Abwertungen sowie die Angst queerer Personen vor Diskriminierung tragen dazu bei, dass sie ihre Identität verbergen und stärker von Depressionen und Ängsten (Plöderl & Tremblay, 2015) sowie deutlich häufiger von Suizid betroffen sind (Hottes, Bogaert, Rhodes, Brennan & Gesink, 2016; loerger, Henry, Chen, Cigularov & Tomazic, 2015; Jones, 2016). Es ist daher weiterhin wichtig, etwas gegen die Stigmatisierung queerer Menschen zu tun und die Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu erhöhen.

### Was können Sie tun?

Psycholog\*innen haben unterschiedliche Ansatzpunkte: Sie können die Sichtbarkeit – oder auch allgemeine Wahrnehmbarkeit – sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und dadurch ihre Akzeptanz erhöhen. Sie können darüber reflektieren, wie sie selbst in ihrem Verhalten von Geschlechternormen beeinflusst werden und wie sie dadurch unbewusst andere beeinflussen, und sie können diese Reflexion auch bei anderen anregen. Sie können Diskriminierung vorbeugen und, wenn sie sie beobachten, intervenieren. Und sie können in ihrem Arbeitsfeld strukturelle Änderungen initiieren, die an mehreren Punkten gleichzeitig ansetzen. Wenn Psycholog\*innen mit Kindern, Jugendlichen, Lehrkräften oder anderen pädagogischen Fachkräften arbeiten, ist dies besonders wichtig, und sie haben besonders viele Möglichkeiten

dazu. Die Unterstützung durch Lehrkräfte trägt maßgeblich dazu bei, dass offen queer lebende Schüler\*innen nicht schikaniert werden und gute Leistungen bringen (Poteat, Watson & Fish, 2021). Schulpsycholog\*innen sollten daher ihre Multiplikationsrolle gegenüber Schulverwaltung, Schulleitungen, Lehrkräften und anderen pädagogischen Fachkräften nutzen. Aber auch in der Arbeitswelt oder in Therapie und Beratung ergeben sich Ansatzpunkte, auf die ich im Folgenden eingehen werde.

### Sichtbarkeit erhöhen

Am wirkungsvollsten lässt sich die Sichtbarkeit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt durch queere Personen erhöhen, die ihre Identität als etwas Selbstverständliches begreifen und damit offen umgehen. Die Kontakthypothese von Gordon Allport, nach der Kontakt zu einzelnen Mitgliedern einer anderen Gruppe die Einstellungen gegenüber der gesamten Gruppe verbessert, ist mittlerweile sehr gut belegt (Pettigrew & Tropp, 2006) – auch für Kontakt mit lesbischen, schwulen, bisexuellen (Smith, Axelton & Saucier, 2009) und transgeschlechtlichen (Walch et al., 2012) Menschen. Wenn Psycholog\*innen an Schulen tätig sind, können sie daher die Einladung eines der über 70 queeren Bildungsprojekte anregen ([www.queere-bildung.de](http://www.queere-bildung.de)), in denen meist ehrenamtlich tätige junge Menschen Schulen besuchen, aus ihrer Biografie erzählen und sich den (anonymen) Fragen der Schüler\*innen stellen. Sie können Schulleitungen vermitteln, dass offen queer lebende Lehrkräfte zu einem akzeptierenden Schulklima beitragen können (Klocke, 2012). Aufgabe der Schulleitung ist es, unmissverständlich deutlich zu machen, dass sie bei Diskriminierung an der Seite der Lehrkraft steht.

Aber was können Sie heterosexuell-cisgeschlechtlichen Fachkräften empfehlen, wenn kein queeres Bildungsprojekt in der Nähe ist? Auch indirekter, z. B. durch Erzählungen oder Medien vermittelter Kontakt baut Vorurteile ab (Lemmer & Wagner, 2015). Wenn also eine Beschäftigte von ihrer Schwester berichtet, die mit einer Frau zusammenlebt, kann dies bei Kolleg\*innen die Einstellungen gegenüber Lesben verbessern. Wenn in Lehrmaterialien ein Mädchen auftaucht, das körperlich männlich geboren wurde, erleben Schüler\*innen Transgeschlechtlichkeit als etwas Selbstverständliches. Wird Vielfalt in Texten oder Videos berücksichtigt, verbessert dies Einstellungen gegenüber den berücksichtigten Gruppen (Dasgupta & Rivera, 2008; Klocke, 2012), baut Mobbing ab und steigert das Sicherheitsgefühl von Schüler\*innen (McKibban & Anderson, 2021).

Eine Übersicht über 45 passende Bücher für Kinder und Jugendliche findet sich auf der Webseite der Stadt Zürich (Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich, 2022). Gelungene Beispiele für Vielfalt in Schulbüchern präsentiert die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Schwabe, 2019). Und zahlreiche hilfreiche Hinweise, wie Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt gelingen kann, gibt der »Bildungsserver Berlin-Brandenburg« (ohne Jahr). Je einfacher der Zugang zu entsprechenden Materialien für pädagogische Fachkräfte ist, desto wahrschein-

licher ist es, dass sie diese verwenden (Klocke, Latz & Scharmacher, 2019; Klocke, Salden & Watzlawik, 2020). Psycholog\*innen können daher zur Entstigmatisierung beitragen, indem sie entsprechende Zugänge vermitteln.

Kontakt baut Vorurteile ab, indem er Empathie gegenüber Mitgliedern der anderen Gruppe erzeugt, Ängste und Unsicherheit reduziert sowie Wissen über die Gruppe vermittelt (Bartoş, Berger & Hegarty, 2014; Pettigrew & Tropp, 2008). Besonders gut können Vorurteile über Empathie abgebaut werden, wenn biografische Erfahrungen durch ein Mitglied der anderen Gruppe selbst berichtet werden. Wirkungsvoll sind auch Rollenspiele oder – niedrigschwelliger – gedankliche Simulationen, z. B. die Übung »Zum ersten Mal verliebt« (Bildungsinitiative Queerformat, 2011). In einem Experiment wurden Vorurteile abgebaut, indem Menschen gebeten wurden, sich vorzustellen, transgeschlechtlich zu sein und ihren Eltern einen Coming-out-Brief zu schreiben (Tompkins, Shields, Hillman & White, 2015).

Unabhängig vom Arbeitsfeld können Psycholog\*innen die Wahrnehmbarkeit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in ihrer Sprache und durch die räumliche Gestaltung der Einrichtung, in der sie tätig sind, erhöhen. So können sie z. B. in Aufenthalts- oder Wartebereichen Plakate aufhängen oder Materialien auslegen, in denen queere Personen vorkommen und Hinweise auf interne Ansprechpersonen oder externe Einrichtungen für queere Personen zu finden sind. Sie können fragen: Ist unsere (meist unreflektierte) Einteilung von Menschen in zwei Kategorien in Anrede, Formularen, Toiletten oder Umkleiden nötig? Möglich sind z. B. »Guten Tag« als Anrede oder Einzelkabinen, die unabhängig vom Geschlecht genutzt werden. Ist es sinnvoll, meinen Kollegen als »heterosexuell« zu bezeichnen, weil er mit einer Frau zusammenlebt? Er könnte bisexuell sein. Ist eine Klientin lesbisch, weil sie mit einer Frau verheiratet ist? Möglich wäre, dass sie sich in Menschen unabhängig von Geschlecht, also auch in nicht binäre Personen, verlieben kann (pansexuell) oder wenig an Sex interessiert ist (asexuell).

Ähnlich wie nicht binäre Menschen werden auch Personen, die nicht in die Kategorien hetero- und homosexuell passen, oft nicht ernst genommen (Elia, 2014) und gehen seltener offen mit ihrer Identität um (Frohn & Meinhold, 2020). Je offener queere Menschen aber am Arbeitsplatz mit ihrer Identität sein können, desto zufriedener sind sie mit ihrer Arbeit, desto weniger leiden sie unter psychosomatischen Beschwerden und desto stärker fühlen sie sich mit ihrem Unternehmen verbunden.

### **Geschlechternormen reflektieren**

Je stärker Menschen danach sortieren, welches Verhalten für einen Mann und welches für eine Frau angemessen ist, desto negativere Einstellungen haben sie gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen (Whitley, 2001). Im Vergleich zu Weiblichkeit wird Männlichkeit in unserer Gesellschaft als etwas betrachtet, dass man(n) nicht einfach hat, sondern immer wieder neu beweisen muss

(prekäre Männlichkeit, Vandello & Bosson, 2013). Männer reagieren daher empfindlicher auf Hinweise, die ihre Männlichkeit in Zweifel ziehen. Sie versuchen anschließend, durch hypermaskulines Verhalten ihre männliche Identität wiederherzustellen. Leider gehört dazu auch eine Abwertung von Schwulen. Möchte man das verhindern, kann man einerseits Normen der Männlichkeit hinterfragen und flexibilisieren und andererseits Bedrohungen der Männlichkeit vermeiden. Der erste Schritt ist es, eigene Geschlechternormen zu reflektieren: Wo verstärke ich selbst (ungewollt) existierende Normen. Sage ich: »Ich brauch mal zwei starke Jungs«? Frage ich meinen männlichen Patienten: »Haben Sie eine Partnerin«? Was könnte ich stattdessen sagen? In diesen Fällen wäre z. B. möglich: »Wer kann mir beim Tragen helfen?«, oder: »Leben Sie in einer Partnerschaft?«

Psycholog\*innen können diese Reflexion auch in Qualifizierungen oder Beratungen von Menschen anregen, die z. B. als Vorgesetzte, Ärzt\*innen, Lehrkräfte oder Erzieher\*innen eine Multiplikationsrolle einnehmen. Anregungen finden sich bei Könnecke, Laumann und Hechler (2015). Entsprechende Übungen gibt es auch speziell für Jugendliche. Eine dieser Übungen lässt Sätze wie die Folgenden vervollständigen und dann diskutieren: »Weil ich ein Junge [Mädchen] bin, muss ich ... / darf ich ...«, oder: »Wenn ich ein Mädchen [Junge] wäre, müsste ich ... / dürfte ich ...« (BZgA, 2004). Statt Sätze zu ergänzen, können auch Collagen erstellt werden (Debus, 2014).

### **Diskriminierung reduzieren**

Eine Person, die sich nicht in die Kategorien männlich/weiblich einordnen lässt, wird auf der Straße niedergeschlagen. Eine schwangere Frau wird schon vor der Geburt ihres Kindes gefragt: »Junge oder Mädchen?« Transgeschlechtliche Personen müssen vor einer Änderung von Personenstand und Vorname Gutachten von zwei Sachverständigen bezahlen, die ihre Geschlechtsidentität bestätigen. In Schulmaterialien kommen viele heterosexuelle, aber keine gleichgeschlechtlichen Paare vor. Diskriminierungen unterscheiden sich danach, wie offen erkennbar oder verdeckt (subtil) sie sind und ob sie von individuellem Verhalten oder Strukturen (z. B. Gesetzen, Regeln, räumlicher Gestaltung, Medien) ausgehen.

Betrachten wir zunächst individuelles diskriminierendes Verhalten. Wie können Sie diesem vorbeugen und wie reagieren, wenn es stattfindet? Zunächst einmal können Psycholog\*innen bei ihrem eigenen Verhalten gegenüber queeren Personen, z. B. ihren Klient\*innen, beginnen und versuchen, (ungewollte) Diskriminierung zu vermeiden. Verwenden Sie die von Menschen gewünschte Anrede und Pronomen. Informieren Sie sich über relevante Beratungs- und Freizeitangebote für queere Menschen oder queere Bildungseinrichtungen (BMFSFJ, 2023; VLSP, ohne Jahr). Vernetzen Sie sich mit Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen oder Therapeut\*innen, die Erfahrungen mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt haben, z. B. für Überweisungen. Wenn Sie mit Multiplikator\*innen, z. B. Führungskräften, arbeiten, verdeutlichen Sie diesen ihre Vorbildfunktion.

Den Nachholbedarf zeigt eine Befragung, in der queere Personen von 127 Diskriminierungserfahrungen berichteten, bei denen eine Führungskraft anwesend war (Kalkum & Otto, 2017). Dabei ging in 75 % der Fälle die Diskriminierung von der Führungskraft aus. Ging sie von einer anderen Person aus, unterstützte die Führungskraft die befragte Person in keinem einzigen Fall. In einer Studie an Berliner Schulen verhielten sich Schüler\*innen umso diskriminierender, je häufiger sich ihr\*e Klassenlehrer\*in über nicht geschlechtskonformes Verhalten von Schüler\*innen lustig gemacht oder bei Witzen über queere Menschen mitgelacht hatte (Klocke, 2012).

Indem Psycholog\*innen gegen Diskriminierung intervenieren (und andere dazu bringen, das zu tun), können sie den Betroffenen ihre Unterstützung signalisieren und zukünftige Diskriminierung reduzieren (Czopp & Ashburn-Nardo, 2012). Dafür ist es wichtig, einerseits Diskriminierung zu erkennen und nicht zu verharmlosen und andererseits zu wissen, dass diskriminierendes Verhalten nicht beabsichtigt oder durch Vorurteile ausgelöst sein muss. Beispielsweise verwenden Jugendliche oft Gruppenbezeichnungen wie »schwul«, »behindert« oder »Penner« als Schimpfwort oder Beleidigung (Klocke, Gnielka, Peschel & Reichel, 2018).

Je häufiger nicht heterosexuelle Studierende »schwul« als Schimpfwort hören, desto schlechter sind ihre Studienleistungen (Mathies et al., 2019). Aber auch wenn

keine queeren Personen anwesend sind, haben diese Beschimpfungen diskriminierende Wirkung. Die Wahrnehmung homophober Beschimpfungen führt bei den Anwesenden dazu, dass sie Lesben und Schwule negativer wahrnehmen und ihre Nähe eher meiden (Fasoli et al., 2016; Nicolas & Skinner, 2012).

Andererseits wird die Verwendung gruppenbezogener Beschimpfungen nicht unbedingt durch Vorurteile gegenüber den entsprechenden Gruppen ausgelöst. Relevant ist das Verhalten im sozialen Umfeld. Je häufiger Freund\*innen gruppenbezogene Beschimpfungen verwenden und nicht missbilligend, sondern verstärkend auf deren Verwendung reagieren, desto eher plappern Jugendliche sie nach (Klocke et al., 2018). Schätzen Jugendliche diese Beschimpfungen jedoch als diskriminierend ein, verwenden sie sie selbst seltener (Peter, Tasker & Horn, 2016). Jugendliche wollen also offenbar nicht diskriminieren, sondern reflektieren nicht über ein Verhalten, das sie wie selbstverständlich aus ihrem sozialen Umfeld übernehmen.

Was bedeutet das für die konkrete Art und Weise, in der Sie oder Ihre Zielgruppe (z. B. pädagogische Fachkräfte) auf entsprechendes Verhalten reagieren können, wenn Sie dies in Zukunft reduzieren möchten? Wichtig ist es, möglichst unmittelbar und direkt, aber respektvoll zu reagieren (Martinez, Hebl, Smith & Sabat, 2017). Wenn es ein schlechter Moment ist, ausführlich zu intervenieren, kann man auch signali-

## Sektion Schulpsychologie

Berufsverband  
Deutscher  
Psychologinnen  
und Psychologen



# Praxis Schulpsychologie



Der kostenfreie E-Mail-Infodienst informiert Sie als PDF-Version regelmäßig einmal im Quartal über alle wichtigen Themen rund um das Arbeitsfeld Schulpsychologie – von einem kompetenten Redaktionsteam praxisnah für Sie aufbereitet.

⇒ [www.praxis-schulpsychologie.de](http://www.praxis-schulpsychologie.de)

Alle Archivausgaben gibt's hier zum kostenfreien Download:

⇒ [www.psychologenverlag.de](http://www.psychologenverlag.de)



**Dr. Ulrich Klocke** ist Sozialpsychologe an der Humboldt-Universität zu Berlin.

E klocke@hu-berlin.de

sieren, das Verhalten bemerkt zu haben und später noch einmal darauf zurückzukommen. Da die wenigsten Menschen diskriminieren wollen, ist es sinnvoll, eine Reflexion über das Verhalten und seine Konsequenzen anzuregen, abhängig von der Person z. B. durch: »Weißt du, was das bedeutet?«, »Warum ist das für dich ein Schimpfwort?«, »Stell dir vor, deine beste Freundin ist lesbisch. Würde sie zu ihrer sexuellen Orientierung stehen, wenn du ›Lesbe‹ als Schimpfwort verwendest?«, oder: »Weshalb ist die sexuelle Orientierung von Robin für dich wichtig?« Wenn trotz Reflexion weiter diskriminiert wird, ist es hilfreich, auf übergeordnete Antidiskriminierungsnormen (z. B. ein Schulleitbild) zu verweisen, um zu verdeutlichen, dass es nicht um die eigene Meinung, sondern um geteilte Werte der Gesellschaft geht. Damit lassen sich notfalls auch Sanktionen begründen.

Wie können Sie Personen aus Ihrer Zielgruppe, seien es nun Erzieher\*innen, Lehrkräfte, Vorgesetzte oder andere Multiplikator\*innen, dazu bewegen, ihrerseits bei diskriminierenden Verhaltensweisen einzuschreiten? Lehrkräfte und andere pädagogische Fachkräfte, die sich in ihrer Ausbildung oder in Weiterbildungsmaßnahmen mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auseinandergesetzt haben und (daher) zu wissen meinen, wie sie in entsprechenden Situationen reagieren können, gehen nach eigenen Angaben häufiger gegen Diskriminierung vor (Klocke et al., 2019; Klocke et al., 2020). Psycholog\*innen können solches Engagement also durch entsprechende Qualifizierung wahrscheinlicher machen, indem sie z. B. anhand konkreter Fälle oder in Rollenspielen ähnlich wie in einem Zivilcourage-Training Handlungsmöglichkeiten einüben (Jonas, Boos & Brandstätter, 2007). Erfolgversprechend sind auch Interventionen durch trainierte und bei vielen ihrer Mitschüler\*innen angesehene Schüler\*innen, die auf einer Schulversammlung über eigene Erfahrungen mit Belästigung berichten und sich anschließend als Ansprechperson zum Thema anbieten (Paluck & Shephard, 2012).

### Strukturen schaffen

Diskriminierung findet nicht nur in Interaktionen zwischen einzelnen Individuen statt. Auch Strukturen, die von einzelnen Individuen unabhängig sind, können einerseits Benachteiligung von Gruppen und andererseits gleiche Teilhabemöglichkeiten aller bewirken. Psycholog\*innen können also auch strukturelle Änderungen in ihrer Einrichtung anregen, um zu einer Entstigmatisierung queerer Menschen beizutragen. Bereits erwähnt wurde die räumliche Gestaltung, z. B. die Erhöhung der Sichtbarkeit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt durch Plakate, ausliegende Informationsmaterialien, eine Regenbogenfahne und nicht zuletzt durch Toiletten oder Umkleiden, die allen Geschlechtern offenstehen. Auch ein einfacher Zugriff auf inklusiv gestaltete Informations- und Lehrmaterialien – prominent platziert auf einer Webseite – und die Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Richtlinien, Leitbildern und regelmäßigen Qualifizierungen sind wirkungsvolle

strukturelle Maßnahmen. Detaillierte Trainingsmaterialien finden sich z. B. in der Mediathek des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Frohn & Heiligers, 2023).

In Berlin wurden an fast allen Schulen Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt benannt. Diese werden von der »Fachstelle Queere Bildung« qualifiziert und bringen das Thema »sexuelle und geschlechtliche Vielfalt« in die Schulen ein, indem sie z. B. Unterrichtsvorschläge machen oder externe Projekte einladen und stehen als Ansprechperson für Schüler\*innen, Eltern und Kolleg\*innen zur Verfügung. Entsprechende Ansprechpersonen oder Beauftragte für Vielfalt und Antidiskriminierung können in allen Organisationen, z. B. Unternehmen, Behörden und Gesundheitseinrichtungen, geschaffen werden. Sie signalisieren, dass die Organisation sich für die Teilhabe aller einsetzt, dienen Beschäftigten und Klient\*innen als Beschwerdestellen und können organisationsspezifische Interventionen, z. B. Qualifizierungen, in die Wege leiten.

In den USA sind in den vergangenen Jahrzehnten an vielen Schulen sogenannte »Gay-Straight Alliances« entstanden, die inzwischen auch in Deutschland eingeführt wurden (Städtische Fachoberschule für Gestaltung München, ohne Jahr). Dabei handelt es sich um Gruppen von queeren und nicht queeren Schüler\*innen, die sich (mit Unterstützung einzelner Lehrkräfte) regelmäßig für gemeinsame Aktivitäten treffen. An Schulen mit einer »Gay-Straight Alliance« fühlen sich queere Schüler\*innen sicherer und erleben weniger homophobe Schimpfwörter und Mobbing (Marx & Kettrey, 2016). Außerhalb von Schulen sind »Gay-Straight Alliances« vergleichbar mit internen Unternehmensnetzwerken für Beschäftigte, die benachteiligten oder weniger sichtbaren Gruppen angehören und dort Unterstützung und Kontakt finden können. Eine Übersicht entsprechender Netzwerke und zahlreiche weitere Hinweise dazu, wie die Teilhabe queerer Menschen am Arbeitsplatz verbessert werden kann, bietet die »PROUT AT WORK Foundation« (2023).

Wenn Sie Zugang zur Führungsebene einer Organisation (z. B. Personalvorstand, Schul- oder Klinikleitung) oder zu anderen Entscheidungsträger\*innen haben, nutzen Sie Ihren Einfluss, um strukturelle Änderungen anzuregen. Dadurch kommen wir einer Gesellschaft näher, in der niemand Angst haben muss, auf der Straße, im Verein oder am Arbeitsplatz angegriffen zu werden, weil sich Menschen durch Äußerlichkeiten provoziert fühlen, eine Gesellschaft, in der queere Kinder und Jugendliche ihr So-Sein ganz selbstverständlich in Familie, Kita, Freundeskreis und Schule leben können, eine Gesellschaft, in der sich alle Menschen unabhängig von ihrem (ihnen zugeschriebenen) Geschlecht oder sexueller Orientierung entsprechend ihren Bedürfnissen und in Verantwortung gegenüber anderen entfalten können.

Dr. Ulrich Klocke

### Literatur:

Die Literaturliste finden Sie hier: [tinyurl.com/klocke2023entstg](https://tinyurl.com/klocke2023entstg). Und sie kann per E-Mail beim Verlag angefordert werden: [s.koch@psychologenverlag.de](mailto:s.koch@psychologenverlag.de)

# reportpsychologie

[Bestellen Sie hier Ihr Probeabonnement](#)



Deutscher  
Psychologen  
Verlag GmbH

Am Kölnischen Park 2 • 10179 Berlin

[verlag@psychologenverlag.de](mailto:verlag@psychologenverlag.de)

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