

LEITFADEN  
FÜR  
LEITUNGS-  
PERSONEN





# EINLEITUNG

«BreakFree!» ist ein Projekt der SAJV und Milchjugend in Zusammenarbeit mit du-bist-du. Das Ziel von «BreakFree!» ist, dass sich junge queere Menschen in Schweizer Jugendverbänden wohlfühlen, sich nicht für ihre sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität rechtfertigen müssen und bei Bedarf Unterstützung erhalten. Im Rahmen dieses Projekts sind zwei Leitfäden und ein ergänzendes Glossar entstanden: für Leitungspersonen und die jungen queeren Menschen in euren Verbandsstrukturen. Ausserdem führt du-bist-du Workshops für Leitungspersonen durch. Zudem werden als Teil dieses Projekts jährlich die «Milch-Uni» durchgeführt, organisiert von der Milchjugend. An diesen Ausbildungswochenenden lernen junge Queers, wie sie aktiv werden können, und erhalten die nötigen Kontakte und Instrumente. In diesem Leitfaden wird erklärt, wie Leitungspersonen mit dem Thema LGBTQ umgehen können. Begriffserklärungen sind im Glossar zu finden. Alle Unterlagen sind digital frei zugänglich unter: [www.sajv.ch/de/projekte/breakfree](http://www.sajv.ch/de/projekte/breakfree)

Bei den unter 20-Jährigen identifizieren sich mindestens 15% als LGBTQ (lesbisch, schwul, bisexuell, trans, queer). Viele von ihnen erleben, dass sie diskriminiert und ausgeschlossen werden, besonders im Jugendalter. Solche Erlebnisse oder die Angst davor sind Gründe, warum viele LGBTQ-Personen ihre sexuelle Orientierung und/oder geschlechtliche Identität nicht offen leben können. In jedem Fussballteam, in jeder Pfadiabteilung, Jublaschar und Ceviabteilung oder anderen Jugendorganisationen und -verbänden gibt es also junge Menschen, die nicht heterosexuell und/oder cis<sup>1</sup> sind. Nur weiss oft niemand davon – und darüber gesprochen wird häufig auch nicht.

<sup>1</sup> Cis meint Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem ihnen bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Es ist somit der Gegenbegriff zu trans. Solche und weitere Worterklärungen findet ihr im Glossar.

Beispiele, Bilder und Geschichten zeigen fast nur heterosexuelle und cis Menschen, die der Geschlechternorm entsprechen: Männer sind kurzhaarig und muskulös, Frauen tragen Makeup und haben lange Haare, blau ist für Männer, pink für Frauen. Das sind Bilder, mit denen sich nur ein Teil der jungen Menschen identifizieren kann. Verglichen mit Gleichaltrigen werden junge LGBTQ-Menschen vor zusätzliche Herausforderungen gestellt, welche sich durch Diskriminierung, fehlende Repräsentation und fehlende Vorbilder ergeben. Unter diesen Voraussetzungen müssen sich Jugendverbände besonders Mühe geben, jungen LGBTQ-Menschen den nötigen Raum, das nötige Angebot und auch Sicherheit zu geben.

### **VORBEMERKUNG ZU DEN BEISPIELEN**

Wir alle wünschen uns klare Beispiele mit einfachen Handlungsanweisungen. Oft sind Situationen mit jungen Menschen jedoch zu komplex, um sie mit allgemeingültigen Anleitungen zu beantworten. Mit dem Grundlagenwissen lassen sich viele der gestellten Fragen so beantworten, dass sie zur konkreten Situation passen. Bei weiteren Fragen zu konkreten Situationen sind auf der letzten Seite dieses Leitfadens Anlaufstellen zu finden.



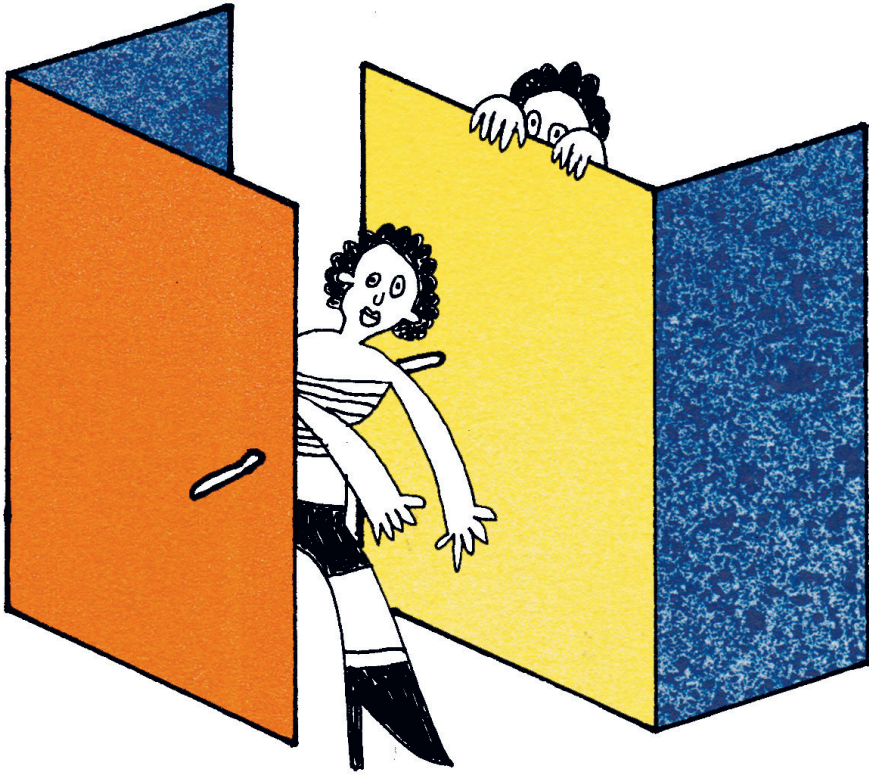


# GRUNDLAGENWISSEN INNERES UND ÄUSSERES COMING-OUT

Die meisten homosexuellen Menschen werden sich ihrer sexuellen Orientierung zwischen 13 und 16 Jahren bewusst. Trans Menschen bemerken ihre Transidentität je nach Studie im Alter von unter 10 bis über 20 Jahren. Der Moment, in dem Menschen zum ersten Mal anderen von ihrer Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität erzählen, folgt aber meistens erst ein paar Jahre später. Der Ablauf sowie die Dauer und das Alter, in dem ein Mensch beginnt, seine Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität offenzulegen, können sehr unterschiedlich sein.

## INNERES COMING-OUT

Beim inneren Coming-out geht es darum, sich der eigenen Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität bewusst zu werden und diese als Teil der eigenen Persönlichkeit anzunehmen. Manchen fällt dieser Prozess leicht und sie sind froh, einen Namen für ihre Gefühle und Identität gefunden zu haben. Viele junge Menschen haben jedoch weder das Wissen noch das Umfeld, in dem Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität thematisiert werden. Sie sind mit diesen Überlegungen auf sich alleine gestellt. Oft fehlen ihnen Vorbilder und Verbündete. Sie werden teilweise mit negativen Vorurteilen oder Tabus konfrontiert und sind sich unsicher, wie ihr Umfeld reagieren wird. Dies kann die Akzeptanz der eigenen Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität erschweren. Entscheidend in dieser Phase ist ein unterstützendes und offenes Umfeld.



## ÄUSSERES COMING-OUT

Das äussere Coming-out bezeichnet den Schritt, wenn ein Mensch seinem Umfeld mitteilt, dass er\*sie nicht cis und/oder heterosexuell ist. Dies kann bei einem akzeptierenden Umfeld sehr befreiend sein. Das Coming-out ist kein einmaliger Schritt und nie ganz abgeschlossen: Bei einer neuen Arbeitsstelle, einem neuen Hobby oder einer neuen Bekanntschaft stellt sich immer wieder aufs Neue die Frage, ob ein Mensch die eigene Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität offenlegt. Ob und wann sie dies tut, muss jede Person selbst entscheiden. Ein Outing darf nie durch andere Personen geschehen, ausser dies ist explizit von der betreffenden Person gewünscht. Viele junge Menschen bevorzugen aber auch ein beiläufiges Coming-out. Beispielsweise erzählt ein junger Mann, dass er sich in einen anderen Mann verliebt hat oder eine trans Frau sagt, dass sie mit einem anderen Namen und Pronomen angesprochen werden möchte.

## WIE KANN WERTSCHÄTZEND UND RESPEKTIVOLL AUF EIN COMING-OUT REAGIERT WERDEN?

Wenn sich ein Mensch als homo-, bisexuell und/oder trans outet, ist der erste Schritt, dies ernst zu nehmen – unabhängig davon, wie die betreffende Person aussieht oder sich verhält. Hilfreich können ge-outete LGBTQ-Leitungspersonen oder eine Ansprechperson für diese Themen sein. So sinkt die Hemmschwelle für ein Coming-out wie auch für Fragen und Anliegen rund ums Thema. Wer ein Coming-out macht, muss selbst darüber entscheiden dürfen, wie viel darüber gesprochen werden soll.

### BEISPIEL 1: BEILÄUFIGES COMING-OUT

**Teilnehmerin:** Ich hab da jemanden kennengelernt, es ist eine Frau, und wir sehen uns wieder!

**Leitungsperson:** Schön, das freut mich! Wie habt ihr euch denn kennengelernt?

### BEISPIEL 2: GESPRÄCHSBEDARF

**Teilnehmerin:** Ich hab mich in eine Frau verliebt und ich weiss nicht, was ich jetzt machen soll.

**Leitungsperson:** Es freut mich, dass du dich verliebt hast! Möchtest du mit mir gemeinsam überlegen, wie du damit umgehen könntest oder möchtest du dich mit anderen LGBTQ-Personen austauschen?

## ZUSÄTZLICHE HERAUSFORDERUNGEN VON JUNGEN LGBTQ-MENSCHEN

### SPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNGEN UND MINDERHEITENSTRESS

Junge LGBTQ-Menschen stehen vor zusätzlichen Herausforderungen. Sie stellen oft fest, dass ihr Selbstbild nicht mit dem Bild übereinstimmt, das andere Menschen von ihnen haben. Wenn sich junge LGBTQ-Menschen ihrer Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität bewusst werden, müssen sie lernen, diese als Teil der eigenen Identität zu integrieren. Für viele trans Menschen ist die Pubertät, in der sich der Körper stark verändert, eine besonders herausfordernde Zeit, wenn sie sich nicht mit diesen körperlichen Veränderungen identifizieren können. Auch die damit einhergehenden häufigeren

und stärkeren geschlechtlichen Zuschreibungen als Frau oder Mann, die für trans Menschen nicht (vollumfänglich) stimmen, können sehr belastend sein. Zusätzlich müssen junge LGBTQ-Menschen einen Umgang finden mit einer Welt, in der Heterosexualität und Cis-Identität immer als Norm gesetzt werden. Dies führt oft zu Minderheitenstress: Damit ist Stress gemeint, der daraus resultiert, Teil einer Minderheit zu sein. Dieser hat Einfluss auf die Gesundheit einer Person. Zum Minderheitenstress zählt das Erleben von Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt oder die Befürchtung derselben. Zudem kann verinnerlichte LGBTQ-Feindlichkeit den Stress ebenso erhöhen wie das Verheimlichen der eigenen LGBTQ-Zugehörigkeit. Wenn ein Mensch soziale Unterstützung erfährt, wirkt sich das positiv aus und kann den Minderheitenstress verringern. Menschen zu finden, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben und sich gegenseitig unterstützen, kann hingegen sehr ermutigend und schön sein. Einer Minderheit anzugehören, kann auch heissen, sich zu einer Gruppe zugehörig zu fühlen.



## PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Die zusätzlichen Herausforderungen in der Identitätsentwicklung, der Minderheitenstress sowie Diskriminierungs- oder Gewalterfahrungen haben einen grossen Einfluss auf die psychische Gesundheit von jungen LGBTQ-Menschen. Beispielsweise ist die Gefahr, an einer Depression zu erkranken oder suizidgefährdet zu sein, bei jungen LGBTQ-Menschen deutlich höher als bei jungen heterosexuellen und cis Menschen und kann sich bis ins Erwachsenenalter fortsetzen. Der vermehrte Stress und die Belastung der psychischen Gesundheit können unter anderem Einfluss auf die schulischen Leistungen haben, zu erhöhtem Substanzkonsum oder zu sexuellem Risikoverhalten führen. Die Unterstützung durch Eltern, gleichaltrige Freund\*innen und Leitungspersonen ist von grosser Bedeutung für die psychische Gesundheit der jungen Menschen. Mit einer offenen, akzeptierenden und unterstützenden Haltung gegenüber LGBTQ-Themen können Leitungspersonen eine Vorbildrolle einnehmen, Vertrauen und ein positives Gruppenklima schaffen. Dies verhilft allen Mitgliedern der Gruppe zu grösserem Wohlbefinden und einer besseren psychischen Gesundheit – nicht nur solchen, die LGBTQ sind.

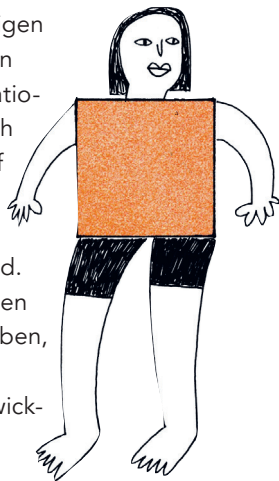


## TRANSIDENTITÄT

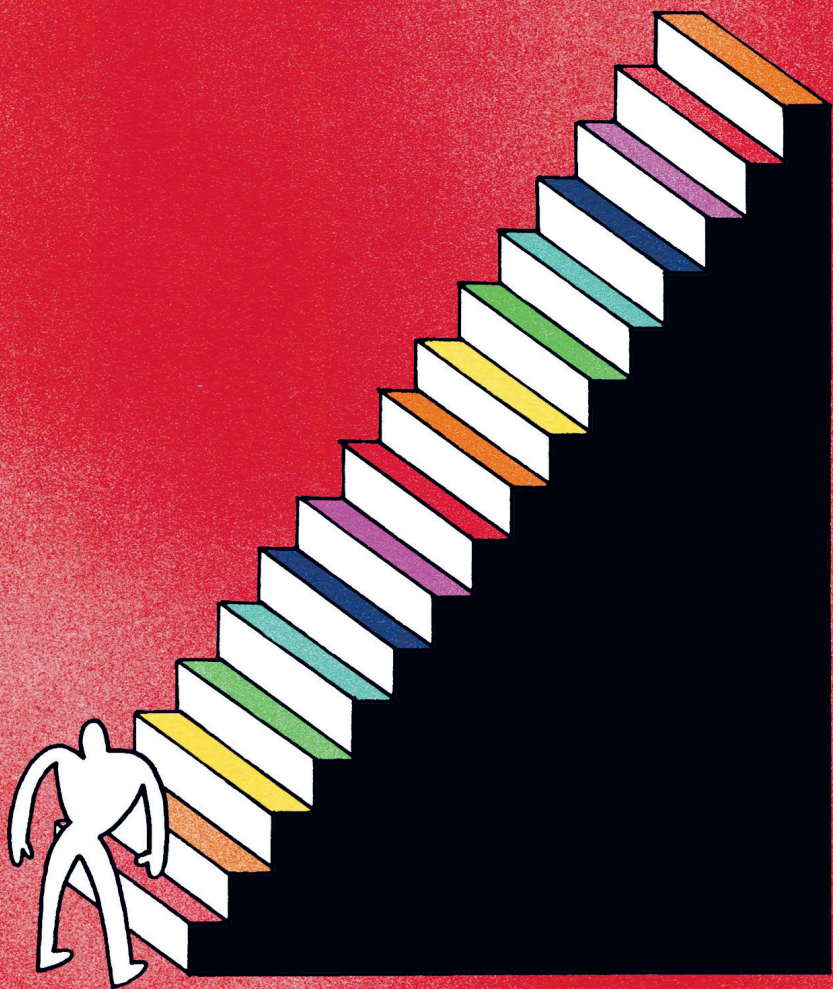
Von Transidentität wird gesprochen, wenn die Geschlechtsidentität eines Menschen nicht mit dem ihr\*ihm bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Trans Menschen können eine weibliche, eine männliche oder eine andere Geschlechtsidentität, die ausserhalb der Binarität von Frau und Mann liegt (z. B. nonbinär, agender, o. a.), haben. Die Geschlechtsidentität ist unabhängig vom Erscheinungsbild oder Rollenverhalten der Person. Nur eine Person selbst kann wissen und entscheiden, was ihre Geschlechtsidentität ist. Jeder Mensch hat das Recht, seiner Geschlechtsidentität entsprechend zu leben. Es ist wichtig, die Geschlechtsidentität eines Menschen zu akzeptieren und die Person mit den von ihr gewünschten Namen, Pronomen und Artikeln anzusprechen.

Bei Unsicherheiten ist es sinnvoll, die Person zu fragen, wie sie genannt werden möchte. Zum Beispiel so: «Mit welchem Pronomen möchtest du angesprochen werden?» – «Mit dem Pronomen «er»».

Ob und wie weit ein trans Mensch seinen Körper dem richtigen Geschlecht angleicht, ist jedem Menschen selbst überlassen und variiert stark von Person zu Person. Fragen nach Operationen und Hormonen sind sehr intim und sollten grundsätzlich nicht gestellt werden, ausser die Person bringt es selbst auf und signalisiert Gesprächsbedarf. Es ist vorteilhaft, sich vorab im Internet über rechtliche, soziale und medizinische Themen zu informieren, die für trans Menschen relevant sind. Transgender Network Switzerland (TGNS) hat einen Leitfaden für trans Menschen und interessierte Personen herausgegeben, in dem alle wichtigen Informationen zu finden sind. Zudem finden sich viele Informationen und aktuelle rechtliche Entwicklungen auf der Website [www.tgns.ch](http://www.tgns.ch).



«Transsexualität» ist ein veralteter medizinischer Begriff, der eine psychiatrische Diagnose bezeichnete. Der Begriff wird von vielen trans Menschen abgelehnt, da er stark nach Krankheit klingt und weil trans nicht mit der sexuellen Orientierung verwechselt werden darf.



# HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN FÜR LEITUNGSPERSONEN

## OFFENHEIT UND HALTUNG VON LEITUNGSPERSONEN

Eine offene und reflektierte Haltung ist sehr wichtig in der Arbeit mit jungen Menschen, insbesondere mit jungen LGBTQ-Personen. Damit können die Beziehung zwischen Leitungspersonen und jungen Menschen gestärkt und Diskriminierungen vermieden werden. Wie kann eine offene und reflektierte Haltung gelingen?

Zuerst geht es darum, die eigenen Haltungen und Wertvorstellungen in Bezug auf sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechterrollen regelmässig zu reflektieren. Was denke ich über diese Themen? Welche (unbewussten) Vorurteile habe ich? Welche Zuschreibungen mache ich? Was ist für mich eine Frau, was ein Mann, was denke ich von Menschen, die davon abweichen? Wie reagiere ich, wenn ein Junge in einem Kleid kommt? Welche Aufgaben gebe ich Mädchen und wie rede ich mit Jungen? Wie wäre das für mich, wenn ich immer mit einer falschen Ansprache angesprochen würde? Gehe ich (unbewusst) davon aus, dass alle Menschen am anderen Geschlecht interessiert sind?

Um junge LGBTQ-Menschen zu unterstützen, muss klar und sichtbar werden, dass nicht alle jungen Menschen heterosexuell und cis sind.

## BEISPIELE

### BEWUSSTE SPRACHE

Nenne ich Männer/Jungen, die Schwäche zeigen, Memmen oder Pussys?  
Mache ich nur Mädchen oder auch Jungen Komplimente zu ihrem Aussehen?  
Mache ich Beispiele von starken Frauen und traurigen Männern?  
Beziehe ich junge LGBTQ-Menschen in meine Sprache und Beispiele ein?  
Wie beziehe ich trans Menschen und nonbinäre Menschen ein?  
Spreche ich immer nur in der männlichen Form?

### SPRACHE OFFENER GESTALTEN

Sprache bestimmt unser Denken. Nur mitmeinen funktioniert nicht. Es ist wichtig, in der schriftlichen Sprache den Genderstern\* (siehe Glossar) zu verwenden. In der gesprochenen Sprache kann er mit einer kleinen Pause symbolisiert werden («Freund [Pause] in»). Das ist ein kleiner Unterschied, der viel bewirken kann und nur ein bisschen Übung braucht.

### BILDER GEHÖREN EBENSO ZUR SPRACHE

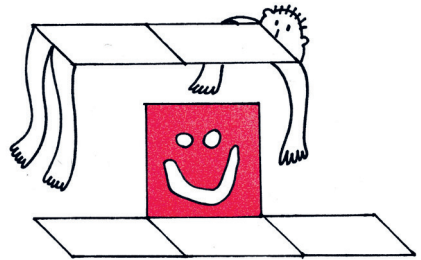
Wer wird auf Bildern gezeigt und wie sind Werbematerialien und Websites gestaltet?  
Werden auf den Bildern Geschlechterstereotypen reproduziert?  
Muss der Flyer für den Mädchennachmittag wirklich pink sein?

Bei Vorstellungsrunden kann eine Pronomenrunde eingeführt werden. Das heisst, dass sich alle mit ihrem Namen und dem Pronomen, mit dem sie angesprochen werden möchten, vorstellen: «Hallo miteinander, ich bin Ramon, Pronomen er.» Junge Menschen werden auf diese Weise sensibilisiert, dass es auch Menschen ausserhalb der Geschlechterbinarität gibt sowie dafür, dass jede\*r das Recht hat, selbst zu bestimmen, wie er\*sie angesprochen werden möchte.

## UNDOING GENDER



Wir leben in einer Welt, die voraussetzt, dass alle Menschen cis und heterosexuell sind. Wir haben früh gelernt, dass es lediglich zwei Geschlechter gibt, nämlich Mädchen und Jungen (Binarität) und wie ein junger Mensch sich als Junge oder Mädchen zu verhalten hat (Geschlechterrollen). Automatisch schreiben wir eines dieser beiden Geschlechter einem Menschen zu und verhalten uns ihm\*ihr gegenüber entsprechend anders. Durch unsere alltäglichen Handlungen und unser Verhalten stellen wir Geschlecht immer wieder aufs Neue her. Dieser Aspekt nennt sich «doing gender», das heisst, dass wir durch unterschiedliches Verhalten gegenüber Frauen und Männern «Geschlecht erschaffen». Das Gegenteil davon nennt sich «undoing gender». Damit wird ein Verhalten beschrieben, das versucht, diese unterschiedlichen Vorstellungen von Frau und Mann aufzubrechen. Ziel davon ist es, dass alle Menschen unabhängig vom Geschlecht mehr Freiheiten in ihrem Verhalten haben. Eine Frau, die Vollzeit arbeitet und kleine Kinder hat, soll nicht mehr gefragt werden, wieso sie ihre Kinder vernachlässige. Ein Mann, der sich die Fingernägel lackiert, soll das ohne abschätzige Kommentare machen können.



### BEISPIELE

#### TYPISCHES ROLLENVERHALTEN AUFBRECHEN

Ich bin Vorbild und verhalte mich bewusst nicht immer nur nach starren Geschlechterrollen. So wird es für Menschen um mich herum leichter, das auch nicht immer tun zu müssen. Als männlicher Lagerleiter übernehme ich zum Beispiel den Abwasch, während meine weibliche Kollegin ein Fussballspiel organisiert. Dabei fragen wir nicht «Wer von den Jungen möchte mit Ramona Fussball spielen gehen?», sondern «Wer möchte mit Ramona Fussball spielen gehen?» und «Wir können auch eine Gruppe machen für diejenigen, die noch nicht so viel Erfahrung im Fussball haben.» (statt eine Mädchengruppe zu machen und das Vorurteil zu verfestigen, dass Mädchen schlechter/anders Fussball spielen).

## UNTERSTÜTZE JUNGE MENSCHEN DABEI, WENN SIE GESCHLECHTERROLLEN-UNTYPISCHES VERHALTEN ZEIGEN

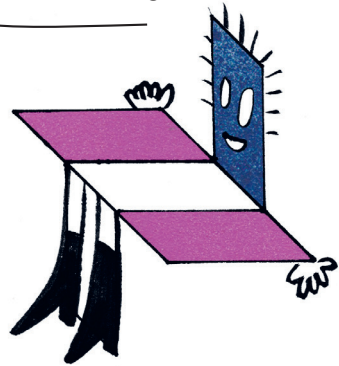
Wenn eine teilnehmende Person sich für ihr Geschlecht untypisch verhält, kommentiere das nicht negativ. Wenn andere Teilnehmer\*innen das als untypisch bezeichnen, unterstütze die Person, die von der Norm abweicht.

**Beispiel:** Ein Junge kommt mit einem pinken T-Shirt und andere sagen: «Pink ist für Mädchen.»

Sag: «Nein, Pink ist für alle da. Dieses T-Shirt steht dir gut.»

## REFLEXION DER ANGEBOTE

Nicht nur das persönliche Verhalten ist geprägt von bestimmten Vorstellungen von Geschlecht und Geschlechterrollen. Oft widerspiegelt sich das auch in den Angeboten.



### BEISPIELE

Sind die Angebote nach Geschlecht getrennt? Wenn ja, weshalb und nach welchen Geschlechterkategorien? Es kann in bestimmten, wenigen Kontexten Sinn machen, die Gruppen nach Geschlecht zu trennen, z. B. wenn Mädchen sich nicht trauen, vor Jungen offen zu sprechen. Es ist jedoch wichtig zu reflektieren, weshalb es sinnvoll ist und wie dennoch alle, auch nonbinäre, junge Menschen miteinbezogen werden können.

Statt nach Geschlecht können die Angebote auch nach Interessen ausgestaltet werden. Dies berücksichtigt die Individualität und die Selbstbestimmung der jungen Menschen, statt sie in eine binäre Geschlechtlichkeit einzuteilen und ihnen daran orientiert stereotype Angebote zuzuweisen.

Welche Angebote sind für welche Geschlechter? Können zum Beispiel auch Jungen an einem Schminknachmittag teilnehmen? Was braucht es, damit sich die Jungen dort wohlfühlen? Müssen dazu vielleicht auch männliche Leitungspersonen daran teilnehmen?

Angebote, in denen gezielt Geschlechterstereotypen hinterfragt werden, können auch sensibilisieren. Beispielsweise ein Workshop zu Liebe und Sexualität, in dem viele verschiedene sexuelle Orientierungen und Sexismus thematisiert werden. Oder ein Workshop zu Körpernormen, in welchem thematisiert wird, was als ein «normaler», gesunder, männlicher, weiblicher, attraktiver, ... Körper gilt, warum das so ist und ob es nicht auch anders sein könnte.

Um junge Menschen davon zu überzeugen, muss dies oft in Beispielen und im Alltag vorkommen. Solche Haltungen können nicht in einem einmaligen Workshop verändert werden. Es braucht eine längerfristige, vielfältige und konsequente Umsetzung einer offenen Haltung, damit sich diese in einem Verband durchsetzt.

## GESCHLECHTERROLLEN, SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE VIelfALT IN BEISPIELE UND GESCHICHTEN EINFLIESSEN LASSEN

Geschlechterrollen werden langsam etwas aufgebrochen und LGBTQ-Menschen werden ein bisschen sichtbarer. Dennoch sind die meisten Geschichten, Filme und Medien immer noch reduziert auf heterosexuelle cis Menschen in stereotypen Rollen. Es ist eine Chance, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen und Geschlechterstereotypen aufzubrechen. Das führt zu mehr Vielfalt für alle Menschen. Dies kann in den eigenen Erzählungen eingeflochten werden.

### BEISPIELE

Welche Personen nenne ich in Beispielen und sind diese Personen immer heterosexuell und cis?

Entsprechen meine Figuren immer den Geschlechterstereotypen?

Kommen in den Geschichten, die ich als Leitungsperson verwende oder erzähle, auch junge LGBTQ-Menschen vor?

Kommen in den Geschichten auch starke Mädchen und ruhige Jungen vor?

Medienempfehlungen mit vielfältigen Geschlechterrollen und einem Abbild der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt sind beispielsweise in der Broschüre der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich zu finden: [www.bit.ly/breakfree\\_rollenbilder](http://www.bit.ly/breakfree_rollenbilder)

# STRUKTUREN

Strukturen in unterschiedlicher Form prägen unseren Alltag. Doch Strukturen sind umgekehrt auch durch das Verhalten der Menschen veränderbar. Strukturen können Halt und Sicherheit vermitteln, aber auch einengen und ausschliessen. Im folgenden Abschnitt wird auf einige Strukturformen eingegangen.

## INFRASTRUKTUR

Die Infrastruktur ist oft geprägt von einer binären Sichtweise auf Geschlecht. So sind Toiletten meist nur für Mädchen oder Jungen, ebenso Umkleidekabinen oder Duschen. Dies schliesst alle Menschen aus, die sich nicht als klar männlich oder weiblich definieren oder so wahrgenommen werden, und es vermittelt den Eindruck, dass Männer und Frauen nicht die gleiche Toilettenanlage benutzen könnten. Es kann einen grossen Stress bedeuten und negative gesundheitliche Folgen haben, wenn eine Person keine Toilette hat, wo sie sich wohl und sicher fühlt, ebenso ist es mit Umkleidekabinen und Duschkmöglichkeiten. Wenn sich die Infrastruktur (noch) nicht verändern lässt, gilt es, kreative Lösungen zu suchen und mit den betreffenden Personen (wenn sie sich geoutet haben und bereit dazu sind) offen zu diskutieren, welche Bedürfnisse haben.

## BEISPIELE

Sind die Toiletten nur für Menschen, die entweder weiblich oder männlich sind? Am besten ist es, wenn es Toiletten gibt, auf die alle gehen können, egal welches Geschlecht sie haben (wie z.B. in den Zügen oder zu Hause). Wenn nur einzelne Toiletten als All-Gender-Toilette eingerichtet werden, ist es wichtig, das Schild neutral zu gestalten.



Können stereotype Beschriftungen und Farbzuordnungen geändert werden? Zum Beispiel: «WC mit Pissoir» und «WC».

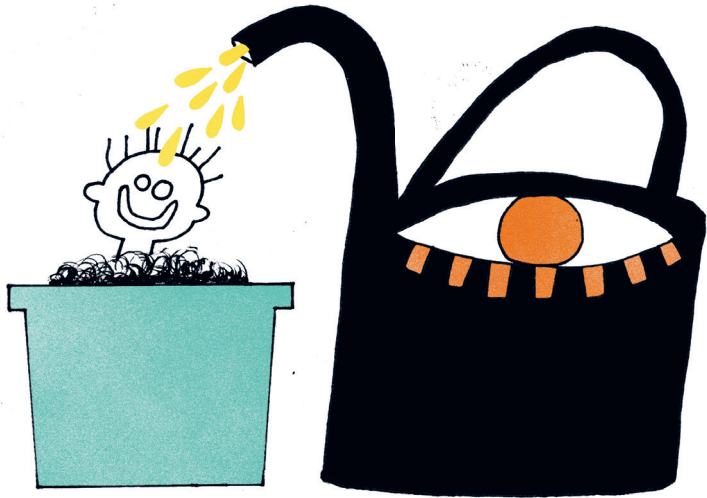
Was braucht es bei der Infrastruktur, die genutzt wird, um sie möglichst offen und sicher auch für junge LGBTQ-Menschen zu machen?

Welche Lösungen finden eure jungen LGBTQ-Menschen selbst hilfreich und sinnvoll?



## SENSIBILISIERUNG DER JUNGEN MENSCHEN

Die Sensibilisierung von jungen Menschen für das Thema LGBTQ bedeutet, Tabus aufzubrechen und das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass nicht alle heterosexuell und/oder cis sind. Wird diese Vielfalt der Sexualitäten und Geschlechter zu etwas Normalem und Alltäglichem, verschwinden ganz viele Ängste und Vorurteile. Dies kann durch ganz kleine Dinge erreicht werden.



### BEISPIELE

Frage an eine Gruppe Jungen: «Wer von euch ist gerade in einen anderen Menschen verliebt?» (statt «Wer von euch hat eine Freundin?»). So kommt das Thema auf den Tisch und es werden alle Möglichkeiten der sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten miteinbezogen. Verwende, wenn es um Liebe und Sexualität geht, bewusst Beispiele, in denen die Protagonist\*innen nicht heterosexuell und/oder cis sind.

Das Thema LGBTQ kann problemlos bei der Prävention zu Rassismus, Sexismus usw. integriert werden. Mit Projekten und Aktionstagen können solche Themen aufgegriffen werden. Dabei muss es nicht ausschließlich um LGBTQ gehen, dies sollte aber ein fester Bestandteil davon sein. So kann z. B. in den Regeln gegen Mobbing ausdrücklich erwähnt werden, dass niemand wegen der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung schlechter behandelt werden darf.



Studien haben gezeigt, dass der Kontakt zu LGBTQ-Menschen viele Vorurteile abbaut. Dies kann ein erster Ansatz für ein Projekt oder auch einfach nur eine Übung zu dem Thema sein. Anlaufstellen dazu sind auf der letzten Seite dieses Leitfadens zu finden.

Die Förderung der Zivilcourage und das Eintreten für Gerechtigkeit und Gleichberechtigung muss mit im Zentrum jeder Arbeit mit jungen Menschen stehen. Dazu gehört auch, sie zu ermutigen, Diskriminierung und Mobbing, egal aufgrund welcher Merkmale, anzusprechen und sich dagegen einzusetzen. Im Internet sind verschiedene Anti-Mobbing-Programme zu finden, und du-bist-du kann für Empfehlungen angefragt werden.

## DISKRIMINIERUNG / MOBBING

Direkte oder indirekte Diskriminierung oder Abwertung erfordert immer eine sofortige Reaktion der Leitungspersonen. Ein Nicht-Reagieren wird von jungen Menschen als Akzeptanz der Diskriminierung aufgefasst. Dabei gilt es zu beachten, die negative Aussage nicht ungewollt zu verstärken: «Schwul sagt man nicht!», ist die falsche Reaktion. Schwul kann sehr wohl verwendet werden, nur nicht als Beleidigung.

Aufklärung und Bewältigung nach diskriminierenden Aussagen/Vorfällen sind sehr wichtig und müssen sowohl Schutz wie auch Aufklärung enthalten. Bestrafung der diskriminierenden jungen Menschen bringt oft nichts, da so kein Nachdenken über das eigene Verhalten einsetzt und der Druck an die Opfer weitergegeben wird. Diskussionen über den Umgang miteinander, Rechte und Pflichten jedes\*jeder Einzelnen und Sensibilisierung für Mobbing und Diskriminierung wirken mehr als Strafen.

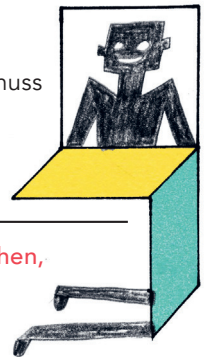
Die diskriminierende Person, die diskriminierte Person sowie der Rest der Gruppe sollten in die Aufklärung und Bewältigung einbezogen werden, wobei der Schutz der diskriminierten Person dadurch nicht gefährdet werden darf. Über diesen Vorfall hinaus kann auch thematisiert werden, wie in der Gruppe miteinander umgegangen werden soll und welche Anforderungen an ein respektvolles Zusammenleben gestellt werden. Auch das Bilden von Unterstützer\*innengruppen für einzelne junge Menschen kann helfen (vgl. No Blame Approach).

Das Mobbing oder die Diskriminierung kann gleich wie jedes andere Mobbing (z. B. Rassismus, Sexismus) behandelt werden.

Viele Situationen lassen sich einfacher lösen, wenn das Leitungsteam eine gemeinsame Haltung gegenüber Mobbing und Diskriminierung erarbeitet hat und allen klar ist, was nicht geduldet wird und welche Folgen diskriminierendes Verhalten hat. Dabei gilt es, Mehrfachdiskriminierungen (mehrere Faktoren, aufgrund welcher die Person diskriminiert wird, kommen zusammen, z. B. Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Aussehen) besonders zu beachten, da sich hier die negativen Folgen verstärken können.

## BEISPIELE

Ein trans Mädchen wird von einigen anderen Mädchen aus der Gruppe ausgeschlossen und aufgefordert, zu den Jungen zu gehen, «wo du hingehörst». Die Diskriminierung muss sofort gestoppt und das Mädchen geschützt werden bzw. jemand muss sich um sie kümmern. Fragt, was sie braucht und wie ihr sie unterstützen könnt. Bezieht ihre Freund\*innen mit ein, um ihr mehr Unterstützung zu geben.



### Mit den diskriminierenden Personen darüber sprechen,

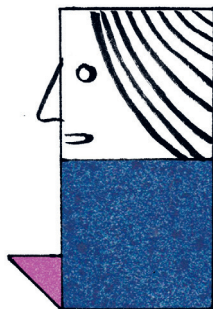
- dass ihre Aussagen verletzend sind und nicht akzeptiert werden
- welche Bilder sie von Frauen und Männern haben
- dass jede Person selbst weiss, wer sie ist
- sensibilisieren für Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder, die nicht der Norm entsprechen und für deren Gleichwertigkeit
- klare Haltung zeigen, klare Aussagen machen
- Beispiele von bekannten Menschen machen, die sie cool finden und die LGBTQ sind oder sich positiv zu LGBTQ äussern
- von sich selbst erzählen, in welchen Bereichen und/oder Situationen nicht der Norm entsprochen wird
- Vergleiche mit Sexismus und Rassismus oder anderen Diskriminierungsformen machen, welche die Täter\*innen vielleicht selbst schon erlebt haben

**Die Diskussion soll immer mehr von der diskriminierten Person losgelöst werden.**

Es fallen Begriffe wie «das ist so schwul» (um etwas Negatives zu beschreiben) oder «no homo».

**Mit den diskriminierenden Personen darüber sprechen,**

- was sie überhaupt meinen, ob sie wissen, was «schwul» und «no homo» bedeutet
- was sie damit bei Personen auslösen können, welche unsicher sind, ob sie hetero sind
- ob sie es okay finden, diese Form der Liebe abzuwerten
- dass ihre Aussagen verletzend sind und nicht akzeptiert werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob schwule/homosexuelle Menschen im Raum sind oder nicht (1. kann das nicht gewusst werden und 2. geht es um das Klima, das damit geschaffen wird)
- welche Bilder sie allgemein von Männern/Frauen und von Schwulen/Lesben haben
- die Gleichwertigkeit von Homo- und Heterosexualität erklären
- klare Haltung zeigen, klare Aussagen machen
- Beispiele von bekannten Menschen machen, die sie cool finden und die LGBTQ sind oder sich positiv zu LGBTQ äussern
- von eigenen positiven Erfahrungen mit homosexuellen Menschen erzählen
- Vergleiche mit Sexismus und Rassismus oder anderen Diskriminierungsformen machen, welche die Täter\*innen vielleicht selbst schon erlebt haben



# BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG

Wenn das Thema LGBTQ im Alltag verankert ist und ganz selbstverständlich vorkommt, gelingt es den Leitungspersonen zu zeigen, dass sie keine Berührungsgängste, sondern eine offene und akzeptierende Haltung haben. So vermittelt dies allen jungen Menschen, dass sie sich auch mit diesem Thema an ihre Leiter\*innen wenden können.

Outet sich ein junger Mensch bei einer Leitungsperson, so ist dies ein grosser Vertrauensbeweis und die Inhalte des Gesprächs müssen auf jeden Fall vertraulich behandelt werden.

Was der nächste Schritt ist, bleibt zu grossen Teilen dem jungen Menschen selbst überlassen. Er\*sie darf nicht zu etwas gedrängt oder von etwas abgehalten werden und bestimmt sein\*ihr Tempo selbst.

Meist hilft es, Interesse zu zeigen und Beratung sowie Unterstützung anzubieten. Ob diese jedoch angenommen wird oder nicht, liegt bei dem jungen Menschen. Neben diesem Leitfaden entstand auch ein weiterer für queere junge Menschen. Hier ist wichtig, diesen Leitfaden in einer solchen Situation anzubieten bzw. sicherzustellen, dass er allen jungen Menschen einer Organisation bekannt und zugänglich ist, auch bevor sie sich outen. Dieser Leitfaden erleichtert den Weg zu einem Coming-out. Er enthält neben wichtigen Anlaufstellen auch Tipps und Handlungsmöglichkeiten für die jungen Menschen. Er ist zu finden unter [www.sajv.ch/de/projekte/breakfree](http://www.sajv.ch/de/projekte/breakfree)

Ein Coming-out bei weiteren Personen kann ein nächster Schritt sein, muss aber nicht. Dies liegt alleine bei dem jungen Menschen, er\*sie entscheidet, wem er\*sie es wann und wie sagt. In Gesprächen kann durchgespielt werden, was geschehen könnte, wenn die Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität weiteren Personen anvertraut wird. Dabei soll klar Stellung bezogen werden, dass die Person unterstützt



wird und sie das Recht hat, so zu sein wie, sie möchte. Das Coming-out gegenüber der Familie wird oft als schwierigster Schritt empfunden. Wird dies vom jungen Menschen thematisiert, sollte dem einiges an Gewicht und Achtung geschenkt und Unterstützung angeboten werden. Jugendgruppen, Beratungsstellen und Vereine, die sich mit dem Thema LGBTQ beschäftigen, können oft viel bewirken. Anlaufstellen sind auf der letzten Seite dieses Leitfadens zu finden.

## ZUSAMMENARBEIT MIT ELTERN UND ERZIEHUNGSBERECHTIGTEN

Kontakt zu Eltern und Erziehungsberechtigten aufzunehmen, ist nur mit ausdrücklichem Einverständnis des jungen Menschen in Ordnung. Im Idealfall erfolgt die Kontaktaufnahme gemeinsam mit dem jungen Menschen. Ausnahmen bilden Selbst- oder Fremdgefährdung, d. h. wenn jemand suizidgefährdet ist, sich oder anderen Menschen etwas antun möchte.

Das Ziel der Kontaktaufnahme mit Eltern und Erziehungsberechtigten muss vorher mit dem jungen Menschen besprochen werden. Es kann helfen, Unterstützungsangebote und Informationsmaterial für Erziehungsberechtigte zu kennen, auf die sie hingewiesen werden können. Informationen dazu sind unter [www.tgns.ch/de/beratung/angehorige](http://www.tgns.ch/de/beratung/angehorige) und unter [www.fels-eltern.ch](http://www.fels-eltern.ch) zu finden.

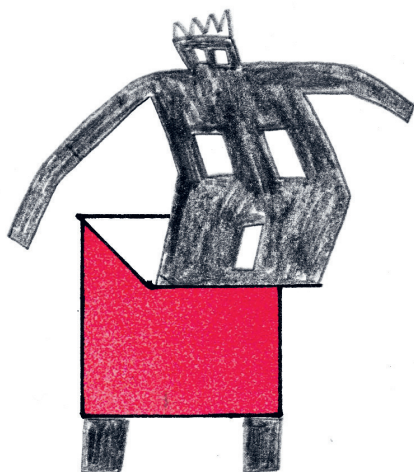
Die Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten sollte unter anderem das Ziel haben, zu sensibilisieren und die Erziehungsberechtigten über die Bedürfnisse des jungen Menschen aufzuklären. Es ist hilfreich, wenn klar Position bezogen wird, dass die Identität des jungen Menschen richtig und schützenswert ist und diese Haltung den Eltern auch nahegelegt wird.

Die Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Eltern und Erziehungsberechtigten von jungen Menschen, die zu ihrer Homo-, Bisexualität und/oder Transidentität stehen. Es kann auch nötig werden, mit Erziehungsberechtigten von anderen jungen Menschen in Kontakt zu treten, um eine Sensibilisierung zu erreichen, Konflikten vorzubeugen und eine klare Haltung vermitteln zu können. Wenn beispielsweise eine LGBTQ-Gruppe ins Leben gerufen wird oder eine Jugendliche, die bis jetzt als Junge gelebt hat, sich als Mädchen outet und auch so leben möchte, inklusive Toiletten-

nutzung, Schlafen im Mädchenzelt usw., kann es nötig werden, neben den jungen Menschen auch die Eltern und Erziehungsberechtigten für die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu sensibilisieren. Meist empfiehlt es sich, frühzeitig zu reagieren und mit Verständnis und Offenheit auf besorgte Erziehungsberechtigte zuzugehen und sie über die Rechte, die jedem Individuum zustehen und auch in dieser Gruppe gelebt werden, aufzuklären. Vor so einem Gespräch sollte die externe Fachberatung von du-bist-du oder Transgender Network Switzerland ([www.tgns.ch](http://www.tgns.ch)) in Anspruch genommen werden.

## UNTERSTÜTZUNG UND AUFBAU VON QUEEREN GRUPPEN UND VERANSTALTUNGEN

Mit einem speziellen Treff oder bestimmten Anlässen für junge LGBTQ-Menschen wird erreicht, dass es einen Ort gibt, an dem sie weniger Diskriminierung oder Unverständnis fürchten müssen. Beides erfahren sie oft im Alltag, ohne dass dies hetero und cis Menschen bewusst ist. In diesen Gruppen können sie leben und sein, wie sie wollen, ohne sich gegen Vorurteile wehren zu müssen. Dies kann viel Kraft geben. Es kann jedoch auch in solchen Gruppen und Veranstaltungen zu Diskriminierung und Ausgrenzung kommen. Wie dies verhindert und bearbeitet werden kann, muss mit allen Beteiligten vorab besprochen werden.



Der beste Weg, sichere Gruppen und Veranstaltungen für junge LGBTQ-Menschen aufzubauen ist, sie diese selbst schaffen und bewirtschaften zu lassen. Dazu brauchen sie meist Unterstützung. Es hat jedoch grosse Vorteile, wenn die jungen Menschen die Führung übernehmen. So sind die Räume authentisch, partizipativ und bedürfnisgerecht. Leitungspersonen, die sich mit dem Thema auseinandergesetzt haben, können bei der Schaffung dieser Gruppen und Veranstaltungen eine unterstützende Rolle spielen. Meist werden Räumlichkeiten, Werbematerial und geringe finanzielle Mittel benötigt. Wichtig ist, die Bedürfnisse der jungen Menschen abzuholen und sie bei der Realisierung zu unterstützen. Die Eigeninitiative soll dabei gefördert werden.



Wer aus der Gruppe sich für queere Gruppen und Veranstaltungen interessiert und sich entschliesst, diese zu besuchen, ist jedem jungen Menschen selbst überlassen. Empfehlungen, gewisse junge Menschen sollten doch einmal dorthin gehen, sind fehl am Platz. Wenn die Gruppe und Veranstaltung breit beworben und überall bekannt gemacht wird, hat jede Person die Möglichkeit, mehr darüber zu erfahren, ohne stigmatisiert zu werden.



Der Leitfaden für junge queere Menschen, der im Rahmen dieses Projektes entstanden ist, gibt ihnen konkrete Handlungsideen und eine Anleitung, wie eine queere Gruppe oder Veranstaltung aufgebaut werden kann. Er ist zu finden unter [www.sajv.ch/de/projekte/breakfree](http://www.sajv.ch/de/projekte/breakfree)

## WEBSITES UND DOKUMENTE

Es kann viel ausmachen, wenn Websites, Flyer und Dokumente so gestaltet sind, dass sich alle Menschen davon angesprochen fühlen. Siehe dazu die Hinweise zur Sprache im Glossar.

Das Aufhängen von Postern und das Auslegen von Flyern und Büchern zu LGBTQ-Themen und Anlaufstellen vermittelt ebenfalls Offenheit und Akzeptanz. Wichtig ist, diese Materialien nicht zu separieren, also keine «LGBTQ-Ecke» zu kreieren. Dies würde die Integration unterlaufen, beziehungsweise könnte junge Menschen ungewollt outen.

Kleine Aufkleber wie eine Regenbogenfahne am Eingang zeigen, dass LGBTQ-Menschen willkommen sind. Entsprechende Poster und Kleber wie auch Flyer können bei *du-bist-du* oder bei der Milchjugend bestellt werden.

## ANLAUFSTELLEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Wir empfehlen allen Leitungspersonen, neben diesem Leitfaden auch den Leitfaden für die queeren Teilnehmenden zu lesen. Dieser, wie auch das Glossar, sind unter [www.sajv.ch/de/projekte/breakfree](http://www.sajv.ch/de/projekte/breakfree) zu finden.

Eine Auflistung aller LGBTQ-Gruppen und -Treffs findet sich unter [www.du-bist-du.ch/infopool/treffs-und-events](http://www.du-bist-du.ch/infopool/treffs-und-events) und unter [www.milchjugend.ch/jugendgruppen](http://www.milchjugend.ch/jugendgruppen)

Rund um die Uhr und kostenlos ist die Jugendleiter\*innen-Beratung der Pro Juventute unter 058 618 80 80 und [bit.ly/2uldwYl](mailto:bit.ly/2uldwYl) erreichbar.

## DU-BIST-DU

- Bietet Peer-Beratungen zu sexueller/romantischer Orientierung und Geschlechtsidentität für junge Menschen an: [www.du-bist-du.ch/beratung](http://www.du-bist-du.ch/beratung)
- Bietet Besuche von jungen LGBTQ-Menschen in eurem Verband an: [www.du-bist-du.ch/aufsuchende-jugendarbeit](http://www.du-bist-du.ch/aufsuchende-jugendarbeit)
- Führt Workshops für Fachpersonen, die mit jungen Menschen arbeiten, durch und bietet kostenlose Einzelfallberatungen: [www.du-bist-du.ch/fachpersonen](http://www.du-bist-du.ch/fachpersonen)
- Ist eine vielfältige Informationsplattform: [www.du-bist-du.ch](http://www.du-bist-du.ch)
- Organisationen, die einen Workshop zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt besucht haben, können gegen einen Unkostenbeitrag ein Methoden-Kit bestellen. Darin enthalten sind Methoden, die dabei helfen können, das Thema Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung im Alltag mit jungen Menschen zu thematisieren.



## MILCHJUGEND

- Ist eine LGBTIQ Jugendorganisation und verantwortlich für das Coaching der queeren Gruppen und jungen Menschen, die im Rahmen dieses Projektes in ihren Verbandsstrukturen oder sonstwo aktiv werden möchten.
- Wir fördern queere Kultur und bieten Workshops und Weiterbildungen zum Thema Queer an.
- Die Milch-Uni ist das Ausbildungswochenende für Queers in Jugendverbänden und solche, die sonst aktiv werden möchten. [www.milchjugend.ch/milch-uni](http://www.milchjugend.ch/milch-uni)
- [info@milchjugend.ch](mailto:info@milchjugend.ch), [www.milchjugend.ch/jugendgruppen](http://www.milchjugend.ch/jugendgruppen), @milchjugend



## TRANSGENDER NETWORK SWITZERLAND (TGNS)

- Das Transgender Network Switzerland steht für die Rechte von trans Menschen ein. Sie bieten bei allen Fragen kostenlos und anonym Beratungen an und können bei Schwierigkeiten unterstützen: [www.tgns.ch](http://www.tgns.ch)

## SAJV

- Die SAJV hilft, die richtige Anlaufstelle im ganzen BreakFree Projekt zu finden: [www.sajv.ch](http://www.sajv.ch), [breakfree@sajv.ch](mailto:breakfree@sajv.ch)



## QUELLEN UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- [www.du-bist-du.ch](http://www.du-bist-du.ch)
- LGBT+ Recht (Andreas Ziegler, Michel Montini, Eylem Ayse Copur, 2015)
- No Blame Approach (Heike Blum und Detlef Beck, 2019)
- Coming-out Mittendrin, Coming-out Broschüre für 12–18-Jährige (Aids-Hilfe Schweiz, 2015, vergriffen)
- Coming-out – und dann...?: Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans\* Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Claudia Krell und Kerstin Oldemeier, 2015)
- Sexuelle Orientierungen – Weg vom Denken in Schubladen (Meike Watzlawik, Nora Heine, 2009)
- Masterthesis Einstellungen und Verhalten von heterosexuellen Jugendlichen gegenüber Schwulen (Patrick Weber, 2017)
- How to Be Gay. Alles über Coming-out, Sex, Gender und Liebe (Juno Dawson, 2015)
- Schwul und dann? – Ein Coming-out Ratgeber (Joachim Braun, 2006)
- Bitte liebt mich, wie ich bin. Homosexuelle und ihre Familien berichten. (Angelika Mayer-Rutz, 2010)
- Mein Kind liebt anders – Ein Ratgeber für Eltern homosexueller Kinder (Udo Rauchfleisch, 2012)
- Lesbische und schwule Jugendliche – Ratschläge für Lehrpersonen, Hilfe für Eltern (Elisabeth Thorens-Gaud, 2012)
- Transsexualität – Transidentität. Begutachtung, Begleitung, Therapie (Udo Rauchfleisch, 2014)
- Trans. Eine Informationsbroschüre von trans Menschen für trans Menschen und alle anderen (Transgender Network Switzerland, 2018)
- Anne wird Tom – Klaus wird Lara. Transsexualität/Transidentität verstehen (Udo Rauchfleisch, 2013)
- Wenn Kinder anders fühlen – Identität im anderen Geschlecht (Stephanie Brill und Rachel Pepper, 2011)

Dieser Leitfaden wurde von du-bist-du ausgearbeitet. BreakFree! ist ein Projekt der SAJV und der Milchjugend in Zusammenarbeit mit du-bist-du.

Wir danken der Begleitgruppe dieses Projektes:  
Cevi Schweiz, Pfadibewegung Schweiz, Jungwacht Blauring

Gestaltung: Sara Suter, Illustrationen: Claudio Näf

Das Projekt BreakFree! wird unterstützt von:



**STIFTUNG  
MERCATOR  
SCHWEIZ**



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

**temperatio**  
Stiftung für Umwelt | Soziales | Kultur

