

„Regenbogenpropaganda“ in der Schule – warum Lehrkräfte Vielfalt nicht verschweigen müssen

Unter Schlagwörtern wie «Regenbogenpropaganda» wird zunehmend versucht, Schulen und Lehrkräfte davon abzuhalten, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sichtbar zu machen oder im Unterricht zu thematisieren. Insbesondere werden Forderungen laut, dass sich Schulen im Namen eines vermeintlichen [Neutralitätsgebots](#) auf traditionelle Familien- und Geschlechtervorstellungen beschränken.

Lehrer*innen, Schüler*innen, Eltern sowie Verwaltungsmitarbeitende können sich gegen diesen politischen Druck rechtlich wehren. Sie finden hier eine Orientierungshilfe, wie sie mit [rechtswidrigen Anweisungen](#) in ihrem Arbeitsumfeld umgehen können.

Landespolitische Eingriffe können sich durch Regierungswechsel rasch ändern. Ebenso schnell kann sich die politische Ausrichtung jedoch durch politischen Druck, Neuwahlen oder das Ende einer Legislaturperiode wieder verschieben. Gehen Lehrkräfte gerichtlich gegen [rechtswidrige](#) Maßnahmen vor, kann dieser Rechtsschutz deren Durchsetzung unter Umständen über Jahre hinweg [aufschieben](#).

Rechtscheck

Die Einführung von Verboten, sich im Schulunterricht positiv auf geschlechtliche Vielfalt zu beziehen, muss sich an der [verfassungsrechtlichen](#) Werteordnung des [staatlichen Bildungsauftrags](#) messen lassen. Erlässt eine Behörde solche [Weisungen](#) oder verhängt sie [disziplinarische Maßnahmen](#), ist zu prüfen, ob dies den gesetzlichen Pflichten zur Toleranzförderung sowie der Verfassungstreue von Lehrkräften widerspricht. Schreibt ein Gesetz oder eine [Rechtsverordnung](#) ausschließlich traditionelle Familienrollen vor, kommt es rechtlich auf die Vereinbarkeit mit dem [Diskriminierungsverbot](#) und dem [elterlichen Erziehungsrecht](#) an. Da das [Neutralitätsgebot](#) keine absolute Wertneutralität verlangt, stoßen behördliche [Eingriffe](#) in die [Meinungsfreiheit](#) und die Eigenverantwortung der Schulen auf erhebliche rechtliche Bedenken.

Fall 1: Dienstrechtlicher Verweis für

eine Lehrkraft

Das Bildungsministerium von Sachsen-Anhalt verbietet Lehrkräften per [Runderlass](#) unter Androhung dienstrechtlicher Konsequenzen, sich positiv auf geschlechtliche Vielfalt zu beziehen. Stattdessen sollen sie sich strikt an das [Neutralitätsgebot](#) halten. Einer verbeamteten Lehrkraft wird daraufhin vorgeworfen, «Regenbogenpropaganda» in ihrem Unterricht zu betreiben; sie erhält einen Verweis.

Rechtliche Einordnung

Das beamtenrechtliche Dienstverhältnis beinhaltet insbesondere die Treuepflicht der Beamt*innen gegenüber dem Dienstherrn nach § 33 Abs. 1 S. 3 BeamStG ([Beamtenstatusgesetz](#)). Dieses korrespondiert mit einer gesetzlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach § 45 BeamStG. Das deutsche Berufsbeamtentum dient der verlässlichen, rechtsstaatlichen und unparteiischen Wahrnehmung staatlicher Aufgaben (vgl. Art. 33 Abs. 4 GG [[Grundgesetz](#)]) und soll eine stabile Verwaltung gegenüber wechselnden politischen Ausrichtungen der Staatsführung sichern (zu den Grundlagen des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses und der [verfassungsrechtlichen](#) Funktion des Berufsbeamtentums siehe den Exkurs zum [Neutralitätsgebot für Lehrkräfte](#)).

Beamt*innen tragen für die [Rechtmäßigkeit](#) ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung gemäß § 36 Abs. 1 BeamStG. Erhalten sie eine [rechtswidrige Anweisung](#), bleiben sie dennoch persönlich verantwortlich, es sei denn, sie kommen ihrer gesetzlichen [Remonstrationspflicht](#) nach (§ 36 Abs. 2 S. 3 BeamStG).

Der Beutelsbacher Konsens und das Neutralitätsgebot

Im Diskurs über das [Neutralitätsgebot](#) von Lehrkräften wird häufig auf den [Beutelsbacher Konsens](#) verwiesen, um ein vermeintlich strenges Gebot politischer Enthaltsamkeit zu begründen. Eine grundlegende Darstellung des [Beutelsbacher Konsenses](#) und seiner drei Säulen – Überwältigungsverbot, Kontroversitätsgebot und Schülerorientierung – findet sich im Exkurs zum [Neutralitätsgebot](#) für Lehrkräfte.

Für den Schulunterricht gilt: Das Überwältigungsverbot verbietet zwar die einseitige Beeinflussung von Schüler*innen, fordert aber keine absolute politische Wertneutralität. Zur Erfüllung ihres pädagogischen Auftrags sind Lehrkräfte in gewissem Maße darauf angewiesen, sich mit ihrer eigenen Persönlichkeit einzubringen und sich zur eigenen politischen Auffassung zu bekennen. Eine vollständige politische Enthaltsamkeit kann daher nicht verlangt werden (VG Hannover, Urteil vom 06.09.2023 – 6 A 2084/20, Rn. 30; VG Freiburg (Breisgau), Urteil vom 13.05.2022 – DL 11 K 2735/21, Rn. 75). Das Kontroversitätsgebot fordert zudem, bei gesellschaftlich umstrittenen Themen die verschiedenen Positionen offen zu behandeln – Werte der [Verfassung](#) sind in diesem Sinne nicht kontrovers.

Beamtenrechtliches Mäßigungsgebot und Verfassungstreue

Beamtenrechtlich greift zudem lediglich ein [Mäßigungsgebot](#) bei politischer Betätigung

nach § 33 Abs. 2 BeamtStG, das die politische Betätigung grundsätzlich für zulässig erklärt. Es fordert keine Neutralität gegenüber verfassungsfeindlichen Positionen; vielmehr sind verbeamtete Lehrkräfte nach § 33 Abs. 1 S. 3 BeamtStG verpflichtet, sich aktiv zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu bekennen (vertieft hierzu: Exkurs zum [Neutralitätsgebot für Lehrkräfte](#)). Im Kontext von Fall 1 heißt das: Die aktive Förderung von Toleranz und die Abgrenzung von Diskriminierung sind von der Verfassungstreuepflicht gedeckt.

Der staatliche Bildungs- und Erziehungsauftrag

Der staatliche [Bildungs- und Erziehungsauftrag](#) von Lehrkräften ist nicht wertneutral, sondern in die [verfassungsrechtliche](#) Werteordnung eingebunden. Die grundlegenden [verfassungsrechtlichen](#) Leitlinien zum staatlichen [Bildungs- und Erziehungsauftrag](#) im Spannungsverhältnis zu anderen [Grundrechten](#) werden im Exkurs zum [Neutralitätsgebot für Lehrkräfte](#) eingehend erörtert.

In Sachsen-Anhalt bestimmt sich dieser Auftrag nach Art. 27 Abs. 1 LSAVerf ([Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt](#)) und § 1 SchulG LSA ([Schulgesetz Sachsen-Anhalt](#)). Er beinhaltet die Entwicklung der Schüler*innen zur freien Persönlichkeit im Geiste der Toleranz. Jeder junge Mensch hat das Recht auf eine diskriminierungsfreie Förderung der personalen Individualität und Identität im Rahmen der staatlichen Bildung (§ 1 Abs. 1 SchulG LSA).

Die Wahrung der sexuellen Identität und Orientierung der Mitmenschen ist daher einerseits ein subjektiver Anspruch der Schüler*innen auf Gleichbehandlung und andererseits ein Bestandteil des staatlichen [Erziehungsauftrags](#) im Sinne einer gleichberechtigten und selbstbestimmten gesellschaftlichen Teilhabe. Das bedeutet auch, dass die Verwendung genderinklusive Sprache oder das Eingehen auf Lebensrealitäten queerer Menschen nicht gegen das parteipolitische [Neutralitätsgebot](#) verstößt (zu genderinklusive Sprache vgl. *VG Berlin, Beschluss vom 24.03.2023 – 3 L 24/23, Rn. 44 ff.*).

Das Schulwesen steht gem. Art. 29 Abs. 1 LSAVerf unter staatlicher Aufsicht; die Fachaufsicht liegt beim Landesschulamt (§ 83 Nr. 3 und Nr. 4 SchulG LSA). [Disziplinarmaßnahmen](#) müssen stets verhältnismäßig sein; zudem ist das Eskalationsprinzip nach den §§ 5 ff. DG LSA (Disziplinargesetzes des Landes Sachsen-Anhalt) zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass die jeweilige Maßnahme der Schwere des [Dienstvergehens](#) entsprechen muss – schwerwiegende Maßnahmen kommen nur bei schwerem Fehlverhalten in Betracht. Da sich die Lehrkraft beim Eintreten für geschlechtliche Vielfalt auf den gesetzlichen [Bildungs- und Erziehungsauftrag](#) und ihre Verfassungstreuepflicht berufen kann, ist zweifelhaft, ob [Disziplinarmaßnahmen](#) einer unabhängigen gerichtlichen Überprüfung standhalten. Der Dienstherr hat hierbei keinen Beurteilungsspielraum, sodass die Maßnahme vollständig gerichtlich überprüfbar ist.

Details zum Ablauf des Disziplinarverfahrens sowie zu den [verfassungsrechtlichen](#) Maßstäben behördlicher [Ermessensausübung](#) finden sich im Exkurs zum [Neutralitätsgebot für Lehrkräfte](#).

Handlungsmöglichkeiten

Gegen Disziplinarmaßnahmen steht der verbeamteten Lehrkraft der Rechtsweg zum Verwaltungsgericht offen. Zur detaillierten Beschreibung des Widerspruchs- und Klageverfahrens siehe Exkurs zum Neutralitätsgebot für Lehrkräfte.

In Fall 1 kann die verbeamtete Lehrkraft innerhalb eines Monats schriftlich Widerspruch gegen den Verweis gem. § 41 DG LSA beim Landesschulamt einlegen. Wird der Widerspruch ganz oder teilweise zurückgewiesen, kann gegen den Verweis in Gestalt des Widerspruchsbescheids innerhalb eines Monats Anfechtungsklage beim zuständigen Verwaltungsgericht in Magdeburg oder Halle erhoben werden.

Zusätzlich besteht ein Anspruch auf eine Gegenäußerung und Akteneinsicht nach §§ 86 f. LBG LSA (Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt).

Fall 2: Versetzung an eine andere Dienststelle

Die verbeamtete Lehrkraft erhält keinen Verweis, sondern wird an eine andere Dienststelle versetzt.

Rechtliche Einordnung

Eine Versetzung ist gem. § 31 Abs. 1 LBG LSA nur aus dienstlichen Gründen oder auf Antrag der Beamt*innen möglich. Eine «Strafversetzung» ist rechtlich unzulässig, da sie keine taugliche Disziplinarmaßnahme nach den §§ 6 ff. DG LSA darstellt. Gleiches gilt für eine Abordnung, also die – im Gegensatz zur Versetzung – vorübergehende Zuweisung einer Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle.

Zudem ist bei einer Versetzung oder einer Abordnung von mehr als sechs Monaten der Personalrat gemäß § 66 Nr. 3, Nr. 4 PersVG LSA (Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt) zwingend zu beteiligen.

Handlungsmöglichkeiten

Sofern es Anzeichen für eine zweckentfremdete Versetzung gibt, sind diese idealerweise zu dokumentieren und frühzeitig mit dem Personalrat zu besprechen. Wenn dieser nicht zustimmt, greift das Einigungsverfahren der §§ 61 ff. PersVG LSA. Ansonsten kann wie in Fall 1 Widerspruch und Anfechtungsklage erhoben werden.

Wichtig ist in dieser Konstellation die gleichzeitige Beantragung vorläufigen Rechtsschutzes, da die aufschiebende Wirkung gemäß § 54 Abs. 4 BeamtStG entfällt. Entsprechend muss beim Verwaltungsgericht die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung nach § 80 Abs. 5 VwGO (Verwaltungsgerichtsordnung) beantragt werden.

Fall 3: Ermahnung durch die Schulleitung

Die Lehrkraft ist lediglich mit missbilligenden Äußerungen wie beispielsweise Ermahnungen, Rügen oder Belehrungen der Schulleitung konfrontiert.

Rechtliche Einordnung

Bei Ermahnungen, Rügen oder Belehrungen durch die*den unmittelbaren Vorgesetzten handelt es sich gemäß § 6 S. 2 DG LSA nicht um Disziplinarmaßnahmen, sondern um Handlungen im Rahmen der allgemeinen Dienstaufsicht.

Die Kontrolldichte des Gerichts ist hierbei gegenüber Verweisen deutlich geringer: Das Verwaltungsgericht prüft solche Maßnahmen nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin, sondern stellt lediglich fest, ob zum Beispiel ein unrichtiger Sachverhalt oder sachfremde Erwägungen zugrunde liegen (vgl. § 114 VwGO). Allerdings könnte der politische Versuch, systematisch den gesetzlichen Auftrag von Beamt*innen zu untergraben, ebenfalls eine schärfere Kontrolle durch die Judikative nach sich ziehen.

Handlungsmöglichkeiten

Verbeamtete Lehrkräfte müssen unzutreffende Tatsachenbehauptungen oder unberechtigte Herabwürdigungen in der Personalakte nicht hinnehmen. Gegen die Maßnahme kann mit dem Ziel vorgegangen werden, einen etwaigen Vermerk aus der Personalakte entfernen zu lassen oder die künftige Unterlassung der Missbilligung zu erwirken. Statthaft ist dafür die allgemeine Leistungsklage beim zuständigen Verwaltungsgericht. Gegebenenfalls kann hilfsweise auf Feststellung der Rechtswidrigkeit geklagt (§ 43 VwGO) und Eilrechtsschutz nach § 123 Abs. 1 VwGO beantragt werden, sofern irreversible Schäden drohen. Das kann etwa der Fall sein, wenn ein rechtswidriger Vermerk bei einer bevorstehenden Beförderungsentscheidung berücksichtigt wird und eine Stelle anderweitig besetzt wird (*BVerwG, Urteil vom 21.08.2003 – 2 C 14.02*).

Außerdem kann eine Dienstaufsichtsbeschwerde beim Landesschulamt in Halle oder dessen Nebenstellen in Magdeburg und Dessau-Roßlau eingereicht werden (§ 100 LBG LSA).

Fall 4: Weisung zur Abwertung von Lebensentwürfen

Die verbeamtete Lehrkraft erhält die Anweisung, sich positiv über die binäre Geschlechterordnung und traditionelle Familienrollen zu äußern und andere

Wertevorstellungen abzuwerten.

Rechtliche Einordnung

Das beamtenrechtliche Treueverhältnis verpflichtet Lehrkräfte zwar zu loyalem Verhalten, verlangt jedoch grundsätzlich nicht, sich positiv auf bestimmte politische Ansichten oder Meinungen beziehen zu müssen. Lehrkräfte können sich hierbei auf ihre Meinungsfreiheit (Art. 10 Abs. 1 S. 1 LSAVerf) sowie ihre Gewissensfreiheit (Art. 9 Abs. 1 LSAVerf) berufen.

Zudem bestehen aufgrund des elterlichen Erziehungsrechts (Art. 11 Abs. 2 S. 1 LSAVerf) und des Diskriminierungsverbots (Art. 7 Abs. 3 LSAVerf) erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer solchen Anweisung, da Schüler*innen und Eltern hiervon mittelbar betroffen sind.

Handlungsmöglichkeiten

Lehrkräfte dürfen rechtswidrige Anweisungen nicht sehenden Auges ausführen, sondern sind rechtlich zur Remonstration verpflichtet (vgl. Exkurs zum Neutralitätsgebot für Lehrkräfte).

Falls Lehrkräfte die Ausführung der Anweisung auch nach erfolgloser Remonstration verweigern, können sie im Übrigen gemäß § 18 Abs. 1 DG LSA beantragen, ein Disziplinarverfahren gegen sich selbst bei der*dem Dienstvorgesetzten einzuleiten. So können Lehrkräfte selbst auf die förmliche Prüfung einer im Raum stehenden Dienstpflichtverletzung hinwirken, um sich von dem Verdacht eines Dienstvergehens zu entlasten. Vor diesem Schritt sollte aber unbedingt professioneller Rechtsrat eingeholt werden.

Auch wenn eine Remonstration oft keine Aussicht auf Erfolg verspricht, ist die Befolgung der Remonstrationspflicht sowie das Disziplinarverfahren gegen sich selbst wichtig, um sich zu entlasten. Verbeamtete Personen sollten daher von ihrem Recht nach § 36 Abs. 2 S. 5 BeamStG Gebrauch machen, sich die Aufrechterhaltung der Weisung schriftlich bestätigen zu lassen. So lässt sich nachweisen, dass die Vorgesetzten die volle rechtliche Verantwortung für diese dienstliche Handlung übernehmen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Lehrkraft von der Verantwortung befreit wird und ausschließlich die Vorgesetzten belastet werden. Dies dient auch der Dokumentation eines systematischen Handelns einzelner Personen in Leitungspositionen, die dafür bei einem erneuten politischen Wechsel zur Verantwortung gezogen werden können.

Fall 5: Kündigung einer

tarifbeschäftigten Lehrkraft

Eine nicht verbeamtete Lehrkraft erhält eine Abmahnung, die in der Personalakte festgehalten wird, weil sie in ihrem Unterricht «Regenbogenpropaganda» betreibt. Später erfolgt eine Kündigung.

Rechtliche Einordnung

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt anstelle des Beamtenrechts das Arbeitsrecht. Die allgemeinen arbeitsrechtlichen Abgrenzungen zwischen Beamt*innen und Tarifbeschäftigten bezüglich ihrer – wenn auch abgeschwächten – Loyalitäts- und Treuepflichten (§ 3 TV-L, § 241 Abs. 2, § 242 BGB [[Bürgerliches Gesetzbuch](#)]) werden im Exkurs zum [Neutralitätsgebot für Lehrkräfte](#) eingehend erörtert.

Die [Rechtmäßigkeit](#) einer Abmahnung oder verhaltensbedingten Kündigung ist äußerst fraglich, weil sie eine Pflichtverletzung voraussetzt. Dabei gilt, dass in der Ausführung des gesetzlich normierten [Erziehungsauftrags](#) grundsätzlich keine Pflichtverletzung gesehen werden kann. Zudem dürfen Arbeitnehmer*innen nicht sanktioniert werden, wenn sie eine Weisung des*der Arbeitgeber*in missachten, die nicht mehr vom [Direktionsrecht](#) – also dem Recht des*der Arbeitgeber*in Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zu bestimmen – nach § 106 S. 1 GewO (Gewerbeordnung) gedeckt ist.

Handlungsmöglichkeiten

Rechtsschutz gegen arbeitsrechtliche Maßnahmen ist beim zuständigen Arbeitsgericht in Halle, Magdeburg, Stendal oder Dessau-Roßlau zu suchen. Da es im Arbeitsrecht kein [Widerspruchsverfahren](#) gibt, kann direkt gerichtlicher Rechtsschutz in Anspruch genommen werden. Bei einer Abmahnung kann vor dem Arbeitsgericht grundsätzlich in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung verlangt werden (*BAG, Urteil vom 02.11.2016 – 10 AZR 596/15, Rn. 10*).

Zusätzlich ergibt sich der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus dem Löschananspruch nach Art. 17 DSGVO (Datenschutzgrundverordnung). Denn jede Person kann die Löschung personenbezogener Daten verlangen, für die der ursprüngliche Verarbeitungszweck entfallen ist (*LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23.11.2018 – 5 Sa 7/17, Rn. 60 ff.*). Das gilt insbesondere auch für Angaben zu politischen Meinungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Weltanschauung von Lehrkräften, deren Erhebung nach Art. 9 DSGVO grundsätzlich untersagt ist. Daher ist eine regelmäßige [Auskunftsanfrage](#) nach Art. 15 DSGVO bei der jeweils datenverarbeitenden Stelle – etwa beim Landesschulamt – zu empfehlen, um gegebenenfalls einen Antrag auf Löschung gemäß Art. 17 DSGVO zu stellen.

Sofern Beschäftigte eine Kündigung erhalten, sollten sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben

(§ 4 S. 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz)). Wird diese Frist versäumt, wird selbst eine rechtswidrige Kündigung gemäß § 7 S. 1 KSchG wirksam.

Falls irreversible Schäden drohen, muss einstweiliger Rechtsschutz beantragt werden, § 62 Abs. 2 ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz), §§ 935 ff. ZPO (Zivilprozessordnung). Unter Umständen besteht ein allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch (BAG, *Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84*), den das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung entwickelt hat und der mittels Klage oder im arbeitsgerichtlichen Eilverfahren geltend gemacht werden kann.

Tarifbeschäftigte haben nach § 3 Abs. 6 TV-L jederzeit einen Anspruch auf Einsicht in ihre Personalakte sowie die Aufnahme einer Gegenäußerung. Letztere kann im Falle einer späteren Kündigungsschutzklage relevant werden. Bei Kündigungen ist die Mitbestimmung des Personalrats nach § 67 Abs. 1 Nr. 10 PersVG LSA (Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt) zwingend vorgeschrieben. Sofern es bereits im Vorfeld Probleme mit dem*der Arbeitgeber*in gibt, empfiehlt sich eine frühzeitige Einbindung des Personalrats.

Fall 6: Heteronormative Vorgaben per Rechtsverordnung

Das Bildungsministerium erlässt eine Rechtsverordnung, in der festgelegt wird, dass nur bestimmte traditionelle Familienrollen und ein heteronormatives Weltbild Inhalt des Unterrichts sein dürfen.

Rechtliche Einordnung

Eine solche Rechtsverordnung schränkt freie Schulen in ihrer verfassungsrechtlich garantierten Autonomie nach Art. 28 Abs. 1 LSAVerf ein.

Zudem ist fraglich, ob die staatliche Benachteiligung alternativer Familienformen (zum Beispiel gleichgeschlechtliche Eltern, Patchwork) dem Diskriminierungsverbot aus Art. 7 Abs. 3 LSAVerf standhält und dem Kindeswohl aus Art. 3 Abs. 1 UN-KRK (UN-Kinderrechtskonvention), § 1 Abs. 1 SGB VIII (Achtes Sozialgesetzbuch) entspricht.

Handlungsmöglichkeiten

Jede Behörde sowie jede natürliche oder juristische Person, die eine Verletzung ihrer Rechte geltend machen kann (insbesondere freie Schulen unter Berufung auf Art. 28 Abs. 1 LSAVerf und betroffene Eltern unter Berufung auf ihr Erziehungsrecht aus Art. 11 Abs. 2 S. 1 LSAVerf), kann innerhalb einer Frist von einem Jahr nach Bekanntmachung der Verordnung einen Normenkontrollantrag beim Oberverwaltungsgericht (OVG) Magdeburg einreichen (§§ 47 Abs. 1 Nr. 2 VwGO, 10 AG VwGO LSA). Antragsbefugte müssen zudem

nicht abwarten, dass eine Rechtsverletzung tatsächlich eintritt. Es reicht bereits aus, dass durch die Rechtsverordnung oder deren Anwendung eine Verletzung in absehbarer Zeit zu erwarten ist.

Neben diesem generellen Antrag auf Überprüfung der Gültigkeit der Rechtsverordnung können Eltern, die sich einer Indoktrination ausgesetzt sehen, im Einzelfall rechtlich vorgehen, wenn Lehrkräfte im Sinne der Verordnung verfahren. Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren gegen das Land (vertreten durch das Landesschulamt) wird dann anhand der Umstände des Einzelfalls geprüft, ob hier eine die Mäßigungspflicht überschreitende einseitige Beeinflussung vorliegt. Je nach Konstellation kommt dafür entweder eine Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit eines bestimmten Verhaltens nach § 43 VwGO oder eine Unterlassungsklage nach § 40 Abs. 1 VwGO in Betracht. Gegebenenfalls ist einstweiliger Rechtsschutz nach § 123 VwGO zu beantragen.

Fall 7: Heteronormative Vorgaben per Gesetz

Der Landtag von Sachsen-Anhalt beschließt ein Änderungsgesetz, welches eine entsprechende heteronormative Vorgabe direkt in § 30 Abs. 2 SchulG LSA einfügt. Die Pflicht zur Vermittlung einer binären Geschlechterordnung tritt dadurch unmittelbar neben die Verfassungstreue der Lehrkraft und deren Pflicht zur Vermittlung grundlegender Verfassungsprinzipien.

Rechtliche Einordnung

Durch die Änderung des Schulgesetzes könnten tarifbeschäftigte Lehrkräfte in ihrer Bekenntnisfreiheit aus Art. 9 Abs. 1 LSAVerf oder ihrer Meinungsfreiheit aus Art. 10 Abs. 1 LSAVerf verletzt sein. Die heteronormative Vorgabe könnte zudem Eltern in ihrem Recht auf Erziehung nach Art. 11 Abs. 2 S. 1 LSAVerf beeinträchtigen (vgl. Fall 4).

Handlungsmöglichkeiten

Allen verbeamteten und tariflich Beschäftigten, aber beispielsweise auch Eltern steht grundsätzlich der Weg zum Landesverfassungsgericht offen, sofern sie sich durch ein Landesgesetz in ihren subjektiven Rechten verletzt sehen. Sie können gemäß Art. 75 Nr. 6 LSAVerf, § 2 Nr. 7 LVerfGG LSA (Landesverfassungsgerichtsgesetz) beim Landesverfassungsgericht Sachsen-Anhalt in Dessau-Roßlau Verfassungsbeschwerde einlegen. Dies hat binnen eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes zu erfolgen (§ 48 LVerfGG).

Wichtig ist, dass sich dafür nicht auf subjektive Rechte aus dem Grundgesetz gestützt werden darf, denn dafür wäre die Verfassungsbeschwerde zum Bundesverfassungsgericht der richtige Weg. Mit der Landesverfassungsbeschwerde müssen Rechte aus der LSAVerf

(Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt) geltend gemacht werden (d. h. für Lehrkräfte ihre Bekenntnisfreiheit oder Meinungsfreiheit und für Eltern ihr Recht auf Erziehung).

Darüber hinaus kann ein Viertel der Mitglieder des Landtags eine abstrakte Normkontrolle nach Art. 75 Nr. 3 LSAVerf beantragen.

Fall 8: Verbot queerer Symbole per Hausordnung

Das Bildungsministerium weist eine Schule per Rundschreiben an, ein Verbot des öffentlichen Tragens queerer Symbole in ihrer Hausordnung zu verankern.

Rechtliche Einordnung

Abgesehen davon, dass die Meinungsfreiheit von Schüler*innen betroffen ist, missachtet die Weisung die gesetzlich garantierte Zuständigkeit der Gesamtkonferenz. Diese setzt sich aus der Schulleitung sowie Vertreter*innen des Lehrpersonals und der Eltern zusammen (§ 29 SchulG LSA) und beschließt alle wesentlichen Angelegenheiten der Schule nach den §§ 25 ff. SchulG LSA. Dazu zählt explizit auch die Hausordnung (§ 27 Abs. 1 S. 3 Nr. 6 SchulG LSA).

Diese Zuständigkeit trägt dem Umstand Rechnung, dass die Schulen den Erziehungsauftrag nach Art. 27 Abs. 1 LSAVerf, § 1 Abs. 2 SchulG LSA eigenverantwortlich ausüben, dieser eben nicht durch das Ministerium vorgegeben wird (§§ 24 f. SchulG LSA). Das Rundschreiben kann diese gesetzlich garantierte Zuständigkeit nicht ersetzen.

Handlungsmöglichkeiten

Die Gesamtkonferenz und das Schulpersonal müssen die Anweisung nicht umsetzen. Stattdessen kann die Gesamtkonferenz Feststellungsklage beim Verwaltungsgericht nach § 43 VwGO mit dem Ziel erheben, die Rechtswidrigkeit der Anweisung bzw. die Geltung der bereits erlassenen Hausordnung feststellen zu lassen. Gegebenenfalls kann einstweiliger Rechtsschutz nach § 123 VwGO beantragt werden.

Anlaufstellen

Der Personalrat kann als gewählte Interessenvertretung für Beschäftigte bei Konflikten, Benachteiligungen und diskriminierenden Situationen am Arbeitsplatz angesprochen werden.

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz der GEW steht insbesondere Beschäftigten im

Bildungsbereich zur Verfügung, die Mitglied der Gewerkschaft sind. Die GEW berät und unterstützt ihre Mitglieder bei arbeits-, dienst- und sozialrechtlichen Fragen und kann sie in rechtlichen Auseinandersetzungen vertreten. Auch der [dbb](#) bietet seinen Mitgliedern über seine Fachgewerkschaften Rechtsschutz und rechtliche Beratung an.

Die [Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt](#) bietet eine kostenlose und vertrauliche Erstberatung in mehreren Sprachen an und ist in Magdeburg, Halle und Stendal vertreten.

Die [Gesellschaft für Freiheitsrechte e. V.](#) verfolgt mit strategischer Prozessführung gezielt Fälle von grundsätzlicher Bedeutung für den Grund- und Menschenrechtsschutz. Dazu berät und begleitet sie Kläger*innen und vermittelt Rechtsanwält*innen für das jeweilige Verfahren.

Der [Gegenrechtsschutz](#) hilft Betroffenen von missbräuchlichem Behördenhandeln und juristischen Angriffen von rechts. Dazu berät er kostenlos über rechtliche Möglichkeiten, vermittelt bei Bedarf Rechtsanwält*innen aus seinem Partner*innennetzwerk und kann Rechtskosten übernehmen.

Quellen

Cremer, Hendrik: *Das Neutralitätsgebot in der Bildung. Neutral gegenüber rassistischen und rechtsextremen Positionen von Parteien?*, August 2019; abgerufen am 09.09.2026.

[Hier klicken](#)

Dürig, Günter / Herzog, Roman / Scholz, Rupert (Hrsg.): *Grundgesetz Kommentar*, 109. Ergänzungslieferung, München 2026.

Hanschmann, Felix: *Staatliche Bildung und Erziehung. Ganztagschule, Bildungsstandards und selbstständige Schule als Herausforderung für das Verfassungs- und Schulrecht*, Tübingen 2017.

König, Paul Anton / König, Lynn Henry / Dohm, Lea u. a.: *Mythos Neutralität. Demokratie stärken und Haltung zeigen im Schulalltag. Rechtliche Grundlagen und Handlungsempfehlungen für Lehrkräfte*, Aktualisierte Fassung Juli 2026; abgerufen am 09.09.2026.

[Hier Klicken](#)

Mehde, Veith: *Kommentierung zu Art. 33 GG*, in: Dürig, Günter / Herzog, Roman / Scholz, Rupert (Hrsg.): *Grundgesetz Kommentar*, 109. Ergänzungslieferung, München 2026.

Verwaltung für Demokratie e. V. / Politics for Tomorrow / Re:Form: *Erste-Hilfe-Kit Demokratie für Verwaltungsmitarbeitende (Version 1)*, 23.05.2025; abgerufen am 09.09.2026.

[Hier klicken](#)

Relevante Gerichtsentscheidungen

BAG, Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84

BVerwG, Urteil vom 21.08.2003 – 2 C 14.02

BAG, Urteil vom 02.11.2016 – 10 AZR 596/15

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23.11.2018 – 5 Sa 7/17

VG Freiburg (Breisgau), Urteil vom 13.05.2022 – DL 11 K 2735/21

VG Berlin, Beschluss vom 24.03.2023 – 3 L 24/23

VG Hannover, Urteil vom 06.09.2023 – 6 A 2084/20