



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland

Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der
eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität
im Schulalltag



Inhalt

Einleitung	1
1. Untersuchungsaufbau	2
2. Darstellung der Ergebnisse	8
2.1. Schulklima	8
2.2. Diskriminierungsschutz und Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag	10
2.3. Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag	14
2.4. Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Lehrkräften	24
2.5. Unterstützungsbedarfe	38
2.6. Ergebnisse auf einen Blick	44
3. Schlussfolgerungen	46
4. Literaturverzeichnis	47
5. Glossar	49
6. Anhang	50
6.1. Liste der konsultierten Expert_innen	50
6.2. Onlinefragebogen	50

Einleitung

Die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulunterricht ist in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus der öffentlichen Debatte gerückt. Anregungen und Bestrebungen zur Überarbeitung von Bildungsplänen für eine stärkere Berücksichtigung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulunterricht stoßen dabei teilweise auf erheblichen gesellschaftlichen Widerstand. Nichtsdestoweniger trifft die Forderung, dass es ein schulisches Ziel sein sollte, Schüler_innen Akzeptanz gegenüber homo- und bisexuellen Personen zu vermitteln, in einer repräsentativen Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) auf große Zustimmung: 89,6 Prozent der Befragten stimmen diesem Ziel voll und ganz oder eher zu (ADS 2017c:144).

In der schulischen Realität scheint dieses Ziel noch nicht erreicht zu sein. Homo- und Trans*phobie sind an Schulen weit verbreitet und so ist beispielsweise der Gebrauch von „Lesbe“ oder „Schwuchtel“ als Schimpfwort keine Seltenheit (Klocke 2012). Die fehlende Akzeptanz und auch die Nicht-Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im schulischen Kontext stellen ein hohes Diskriminierungsrisiko für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere (LSBTIQ*-) Menschen dar. Dies betrifft alle am Schulalltag beteiligten Akteur_innen, insbesondere Schüler_innen und Lehrer_innen. Während zu Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Schüler_innen verschiedene wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen (z.B. Klocke 2012, FRA 2014), sind Diskriminierungserfahrungen von Lehrkräften anhand der geschlechtlichen oder sexuellen Identität in Deutschland nicht näher erforscht.

Die vorliegende Studie liefert einen Beitrag dazu, diese Forschungslücke zu Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Lehrkräften zu schließen. Laut einer repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist das Arbeitsleben generell ein Lebensbereich in dem besonders viele Menschen Diskriminierung erleben: Ein Drittel der Menschen in Deutschland (31,4 Prozent) hat nach eigenen Angaben in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierungen¹ erlebt und fast die Hälfte dieser berichtet von Benachteiligungen im Arbeitsleben (48,9 Prozent) (ADS 2017a:14f). LSBTIQ*-Lehrkräfte bewegen sich darüber hinaus im Arbeitsumfeld Schule im Spannungsfeld der Fragen, wie LSBTIQ*-Personen im pädagogischen Umfeld sichtbar sein und sich selbst gleichzeitig vor Benachteiligungen schützen können. Daher legt die vorliegende Studie den Fokus neben den Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Lehrkräften auch auf ihren Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz.

Das Erkenntnisinteresse liegt dabei maßgeblich in der Beantwortung von folgenden Fragen:

- Welche Diskriminierungserfahrungen machen LSBTIQ*-Lehrkräfte im Arbeitsumfeld Schule?
- Wie gehen LSBTIQ*-Lehrkräfte mit ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität im Schulalltag um?
- Welche Herausforderungen ergeben sich für LSBTIQ*-Lehrkräfte im Arbeitsalltag?
- Welchen Unterstützungsbedarf haben LSBTIQ*-Lehrkräfte im Arbeitsalltag?
- Wie wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Schulalltag thematisiert?

¹ anhand eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmals: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Identität

1. Untersuchungsaufbau

Zur Beantwortung der genannten Fragestellungen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Zeitraum vom 24.10. bis zum 04.12.2016 eine Onlinebefragung unter LSBTIQ*-Lehrkräften in Deutschland durchgeführt.

Methodisches Vorgehen

Für die Entwicklung des (überwiegend) standardisierten Fragebogens wurden verschiedene Befragungen zur Lebens- und Arbeitssituation von LSBTIQ*-Personen (z.B. Frohn 2007, Klocke 2012, Rat & Tat Zentrum für Schwule und Lesben e.V. 2009, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin 2010), aber auch zu Diskriminierungserfahrungen allgemein (z.B. ADS 2016) gesichtet und ausgewertet. Aus diesen Fragebögen wurden Items und Skalen übernommen oder für die vorliegende Studie angepasst. Darüber hinaus wurden verschiedene Expert_innen (vgl. Anhang) aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft inhaltlich in die Entwicklung des Fragebogens eingebunden. Dafür wurden von diesen Expert_innen Vorschläge für Themenfelder, die im Fragebogen abgefragt werden sollten, gesammelt. Darauf aufbauend wurde eine erste Fragensammlung entworfen und die Expert_innen um Rückmeldungen zu dieser gebeten. Anschließend wurde auf Basis dieser Kommentare eine finale Fragebogenversion durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie können somit als ausschnittsweiser Einblick in das Themenfeld betrachtet werden und erschöpfen die Thematik nicht.

Der Fragebogen besteht aus folgenden Fragenkomplexen:

- Schulklima, d.h. Arbeitsplatzzufriedenheit und Bewertung des Umgangs verschiedener Personengruppen innerhalb der Schule untereinander
- Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulkontext
- Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe im Schulalltag
- Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität an der Schule
- Diskriminierungserfahrungen im Schulkontext innerhalb der letzten 24 Monate
- Soziodemographische Merkmale

Insgesamt umfasst der Fragebogen 45 Fragen, wobei durch Filterführungen eine minimale Fragebogenlänge von 28 und eine maximale Fragenbogenlänge von 44 Fragen erreicht werden konnte. Der überwiegende Anteil besteht aus geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien. Einige Fragen umfassen neben den geschlossenen Antwortoptionen auch die Möglichkeit offene Angaben hinzuzufügen und zwei Fragen wurden vollständig offen gestellt. Zur Auswertung der (teil-) offenen Fragen wurden aus den Antworten induktiv Kategorien abgeleitet. Bei jeder Frage hatten die Befragten die Möglichkeit auf eine Angabe zu verzichten und bei einigen Fragen konnte die Antwort „weiß nicht“ ausgewählt werden. In den nachfolgenden Darstellungen der Ergebnisse gehen die Anteile der Antworten „keine Angabe“ und „weiß nicht“, soweit nicht anders angegeben, in die Auswertung mit ein. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.

Zielgruppe der Umfrage waren Lehrkräfte sowie Referendar_innen², die sich selbst als LSBTIQ* bezeichnen. Die Stichprobenziehung erfolgte dabei passiv, also durch Selbstrekrutierung der

² Im weiteren Verlauf wird zusammenfassend von „Lehrkräften“ die Rede sein, Referendar_innen sind eingeschlossen.

Teilnehmenden. Bedingt durch die passive Stichprobenziehung ist die vorliegende Studie nicht repräsentativ. Die Ziehung einer repräsentativen Stichprobe ließe sich bei der Zielgruppe LSBTIQ*-Lehrkräfte nur schwer realisieren, da u.a. die Grundgesamtheit der LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland nicht bestimmbar ist. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie können daher keine verallgemeinerbaren Erkenntnisse liefern, sondern vielmehr exemplarisch aufzeigen, wie die Erfahrungen von LSBTIQ*-Lehrkräften am Arbeitsplatz Schule in Deutschland aussehen.

Zur Verbreitung wurden rund 300 Institutionen per E-Mail auf die Umfrage aufmerksam gemacht und gebeten, die Ankündigung an ihre Netzwerke sowie an Personen der Zielgruppe weiterzuleiten. Die angeschriebenen Institutionen lassen sich dabei in zwei Kategorien gliedern: Auf der einen Seite wurden Institutionen angeschrieben, die Zugang zur Zielgruppe LSBTIQ*-Personen haben. Beispielsweise Beratungsstellen, Initiativen und Projekte, die in ihrer Arbeit einen Schwerpunkt auf die Merkmale geschlechtliche oder sexuelle Identität legen (unabhängig von der Zielgruppe Lehrkräfte). Auf der anderen Seite wurden Institutionen angeschrieben, die Zugang zur Zielgruppe Lehrkräfte haben, beispielsweise Gewerkschaften und Lehrer_innenverbände (unabhängig von der Zielgruppe LSBTIQ*-Personen). Bei der Auswahl der Institutionen wurde darauf geachtet, Institutionen in ganz Deutschland zu kontaktieren. Darüber hinaus wurde der Hinweis auf die Umfrage über die Kontakte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in sozialen Netzwerken sowie über die Internetseite und den Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verbreitet. Besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen Personen, die an der Umfrage teilgenommen oder den Hinweis auf die Umfrage verbreitet haben sowie den konsultierten Expert_innen.

Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt haben 855 Personen die Onlineumfrage vollständig ausgefüllt. Die Datensätze von 20 Personen mussten von der Auswertung ausgeschlossen werden, da die Antworten auf die offenen Fragen deutlich machten, dass die Personen nicht zur Zielgruppe gehörten. Durch diesen Ausschluss blieb eine Stichprobe von 835 Personen bestehen. Die Teilnehmer_innen der Umfrage kommen aus dem gesamten Bundesgebiet. Am häufigsten sind die **Bundesländer** Nordrhein-Westfalen (17,8 Prozent), Berlin (15,1 Prozent) und Hamburg (14,7 Prozent) vertreten und am seltensten die Bundesländer Saarland (0,8 Prozent), Mecklenburg-Vorpommern (0,5 Prozent) und Thüringen (0,7 Prozent) (vgl. Tabelle 1). Eine Auswertung der Ergebnisse auf Ebene einzelner Bundesländer ist nicht möglich, da bei vielen Bundesländern die Fallzahlen zu gering sind. Darüber hinaus gibt diese Verteilung aufgrund der fehlenden Repräsentativität der Studie keinen Hinweis darauf, in welchem Bundesland mehr oder weniger LSBTIQ*-Lehrkräfte beschäftigt sind.

Das Durchschnittsalter der Umfrageteilnehmer_innen beträgt 39,26 Jahre, die Teilnehmer_innen verteilen sich dabei auf vier **Altersgruppen**: 15,9 Prozent der Teilnehmenden sind 29 Jahre oder jünger, etwa vier von zehn Personen (39,6 Prozent) sind zwischen 30 und 39 Jahre alt. Personen in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren machen einen Anteil von knapp drei von zehn Personen (28,3 Prozent) aus. 16,2 Prozent der Befragten sind 50 Jahre oder älter.

Zur Bezeichnung des eigenen **Geschlechts** konnten die Teilnehmenden aus einer Reihe von vorgegebenen Geschlechtsbezeichnungen die Bezeichnung(en) auswählen, die aus ihrer Sicht am ehesten auf sie zutrifft bzw. zutreffen. Dabei war es sowohl möglich mehrere Antwortmöglichkeiten gleichzeitig auszuwählen als auch in einem offenen Feld zusätzliche Geschlechtsbezeichnungen anzugeben oder festzuhalten, dass eine Einordnung in Geschlechtskategorien abgelehnt wird.

Tabelle 1: Soziodemografische Beschreibung der Stichprobe (n=835)

Soziodemografische Merkmale		absolute Nennungen	gültige Prozent
Alter	29 Jahre und jünger	123	15,9
	30 bis 39 Jahre	306	39,6
	40 bis 49 Jahre	219	28,3
	50 Jahre und älter	125	16,2
Geschlecht^a	weiblich	413	49,5
	männlich	359	43,0
	Transmann	10	1,2
	Transfrau	11	1,3
	trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell)	16	1,9
	inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich)	8	1,0
	queer	87	10,4
	andere Geschlechtsbezeichnung	14	1,7
	Ablehnung einer Einordnung in Geschlechtskategorien	28	3,4
	weiß nicht	1	0,1
Sexuelle Orientierung^a	schwul	336	40,2
	lesbisch	310	37,1
	heterosexuell	44	5,3
	bisexuell	110	13,2
	pansexuell	24	2,9
	asexuell	11	1,3
	queer	80	9,6
	andere sexuelle Orientierung	13	1,6
	weiß nicht	8	1,0
Schulform	Primarbereich	122	14,6
	Sekundarbereich	682	81,7
	Sonstiges	14	1,7

Soziodemografische Merkmale		absolut	gültige Prozent
Trägerschaft der Schule	öffentlich	772	92,5
	kirchlicher Träger	19	2,3
	anderer privater Träger	31	3,7
	Sonstiges	2	0,2
Beschäftigungsverhältnis	befristeter Arbeitsvertrag für ein Schuljahr	51	6,1
	befristeter Arbeitsvertrag für mehr als ein Schuljahr	53	6,3
	unbefristeter Arbeitsvertrag	211	25,3
	verbeamtet	475	56,9
Bundesland	Baden-Württemberg	69	8,3
	Bayern	57	6,8
	Berlin	126	15,1
	Brandenburg	22	2,6
	Bremen	9	1,1
	Hamburg	123	14,7
	Hessen	64	7,7
	Mecklenburg-Vorpommern	4	0,5
	Niedersachsen	72	8,6
	Nordrhein-Westfalen	149	17,8
	Rheinland-Pfalz	43	5,1
	Saarland	7	0,8
	Sachsen	41	4,9
	Sachsen-Anhalt	11	1,3
	Schleswig-Holstein	21	2,5
	Thüringen	6	0,7

Abweichungen der absoluten Angaben zur Anzahl Teilnehmer_innen der Gesamtstichprobe aufgrund von „keine Angabe“-Antworten. Fehlende Werte zu 100 Prozent durch "keine Angabe"-Antworten.

^a Mehrfachantworten möglich

Fast die Hälfte (49,5 Prozent) der Teilnehmenden bezeichnet sich selbst als weiblich und 43,0 Prozent als männlich. Wird diese Verteilung mit den statistischen Daten zum Anteil weiblicher und männlicher Lehrkräfte deutschlandweit verglichen, fällt auf, dass der Anteil weiblicher Lehrkräfte in der vorliegenden Stichprobe vergleichsweise klein ausfällt: Deutschlandweit sind fast drei Viertel

(72 Prozent) der Lehrkräfte weiblich (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2017:o.S.). Da nicht davon auszugehen ist, dass weibliche Personen deutlich seltener LSBTIQ* sind als männliche, lässt sich vermuten, dass weibliche LSBTIQ*-Personen nicht in gleichem Maße für die Teilnahme an der Befragung rekrutiert werden konnten wie männliche Personen. Diese ungleiche Erreichbarkeit bzw. Teilnahme von weiblichen und männlichen Personen lässt sich auch in anderen Studien zu lesbischen und schwulen Personen erkennen (vgl. Frohn 2007, ADS 2017d).

3,3 Prozent (28 Personen) bezeichnen sich als Transmann, Transfrau und/oder Trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell) und 1,0 Prozent der Teilnehmer_innen (8 Personen) bezeichnen sich als Inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersexuell, zwischengeschlechtlich). 10,4 Prozent bezeichnen ihre geschlechtliche Identität als queer (87 Personen). 3,4 Prozent der Teilnehmer_innen (28 Personen) lehnen für sich persönlich eine Einordnung in Geschlechtskategorien ab und 1,7 Prozent (14 Personen) wählten eine andere Geschlechtsbezeichnung aus.

Neben der Bezeichnung zur Beschreibung des eigenen Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität, konnten die Teilnehmenden auch Bezeichnungen ihrer **sexuellen Orientierung** aus vorgegebenen Bezeichnungen auswählen oder eine andere sexuelle Orientierung in einem offenen Feld angeben. Dabei bezeichnen sich 40,2 Prozent als schwul und 37,1 Prozent als lesbisch. Als bisexuell bezeichnen sich 13,2 Prozent und 9,6 Prozent bezeichnen ihre sexuelle Orientierung als queer. Als heterosexuell benennen sich 5,3 Prozent der Teilnehmenden und 2,9 Prozent als pansexuell. 1,3 Prozent der Teilnehmenden bezeichnen sich als asexuell und 1,6 Prozent haben eine andere sexuelle Orientierung angegeben.

Wird die Beschreibung zur sexuellen Orientierung in Abhängigkeit zur angegebenen Geschlechtsidentität betrachtet, wird deutlich, dass die Befragten, die sich selbst als bisexuell bezeichnen, deutlich häufiger weiblich als männlich sind: Während sich 71,8 Prozent der bisexuellen Personen als weiblich bezeichnen, bezeichnen sich nur 21,8 Prozent der bisexuellen Personen als männlich. Und auch innerhalb der Gruppe der pansexuellen und asexuellen Personen ist der Anteil von weiblichen Personen größer als der Anteil männlicher Personen.

Neben den persönlichen Angaben zu Alter, Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung wurden die Teilnehmenden nach ihrem **Beschäftigungsstatus** sowie nach verschiedenen Charakteristika der Schule, an der sie unterrichten, gefragt.

Der überwiegende Teil der Umfrageteilnehmer_innen (82,2 Prozent) ist an ihrer derzeitigen Schule unbefristet beschäftigt. Dabei ist mehr als die Hälfte aller Teilnehmer_innen (56,9 Prozent) verbeamtet und ein weiteres Viertel (25,3 Prozent) ist unbefristet angestellt. Die befristeten Beschäftigten verteilen sich je zur Hälfte auf Personen, die für mehr als ein Schuljahr befristet sind (6,3 Prozent) und auf Personen, die für ein Schuljahr befristet sind (6,1 Prozent).

Neben den 92,5 Prozent der Teilnehmenden, die an einer Schule in öffentlicher **Trägerschaft** beschäftigt sind, arbeiten 2,3 Prozent an einer Schule in kirchlicher Trägerschaft und 3,7 Prozent bei anderen privaten Trägern. Hier liegt die Hypothese nahe, dass der geringe Anteil von Teilnehmer_innen an Schulen in kirchlicher Trägerschaft in der Stichprobe auch dadurch hervorgerufen wird, dass LSBTIQ*-Personen seltener bei kirchlichen als bei nicht-kirchlichen Arbeitgebern arbeiten, da sie bei kirchlichen Arbeitgebern mit größeren Vorbehalten bzgl. ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität rechnen müssen. Die vorliegenden Ergebnisse können somit insbesondere für öffentliche Schulen exemplarische Erkenntnisse liefern. Eine getrennte Auswertung zwischen Schulen in öffentlicher und privater bzw.

kirchlicher Trägerschaft ist nicht sinnvoll, da die Fallzahl von Lehrkräften an Schulen in privater Trägerschaft inkl. kirchliche Trägerschaft (n=50) sehr klein ist.

Die teilnehmenden Lehrkräfte unterrichten zum größten Teil (81,7 Prozent) im Sekundarbereich (I und II), lediglich jede_r siebte Teilnehmer_in unterrichtet im Primarbereich (14,6 Prozent). Die drei am häufigsten vertretenen **Schulformen** sind das Gymnasium (31,7 Prozent), die Gesamtschule (22,4 Prozent) und die Regelgrundschule (12,2 Prozent).

Der Blick auf die **Stadt-Land-Verteilung** zeigt, dass die teilnehmenden Lehrkräfte überwiegend in großen Städten³ unterrichten: 59,5 Prozent unterrichten in einer großen Stadt, 22,4 Prozent in mittelgroßen und 15,1 Prozent in kleinen Städten. Bei der **Schulgröße**⁴, gemessen an der Anzahl Schüler_innen, ist die Verteilung ausgeglichener: Jeweils etwa jede dritte teilnehmende Lehrkraft unterrichtet an einer kleinen Schule (32,8 Prozent) bzw. an einer mittleren Schule (35,4 Prozent) und weitere 29,7 Prozent arbeiten an großen Schulen.

³ Große Städte: 100.000 und mehr Einwohner_innen. Mittlere Städte: 15.000 bis unter 100.000 Einwohner_innen. Kleine Städte: Unter 15.000 Einwohner_innen.

⁴ Kleine Schulen: Unter 500 Schüler_innen. Mittlere Schulen: Zwischen 500 und unter 1.000 Schüler_innen. Große Schulen: 1.000 Schüler_innen und mehr.

2. Darstellung der Ergebnisse

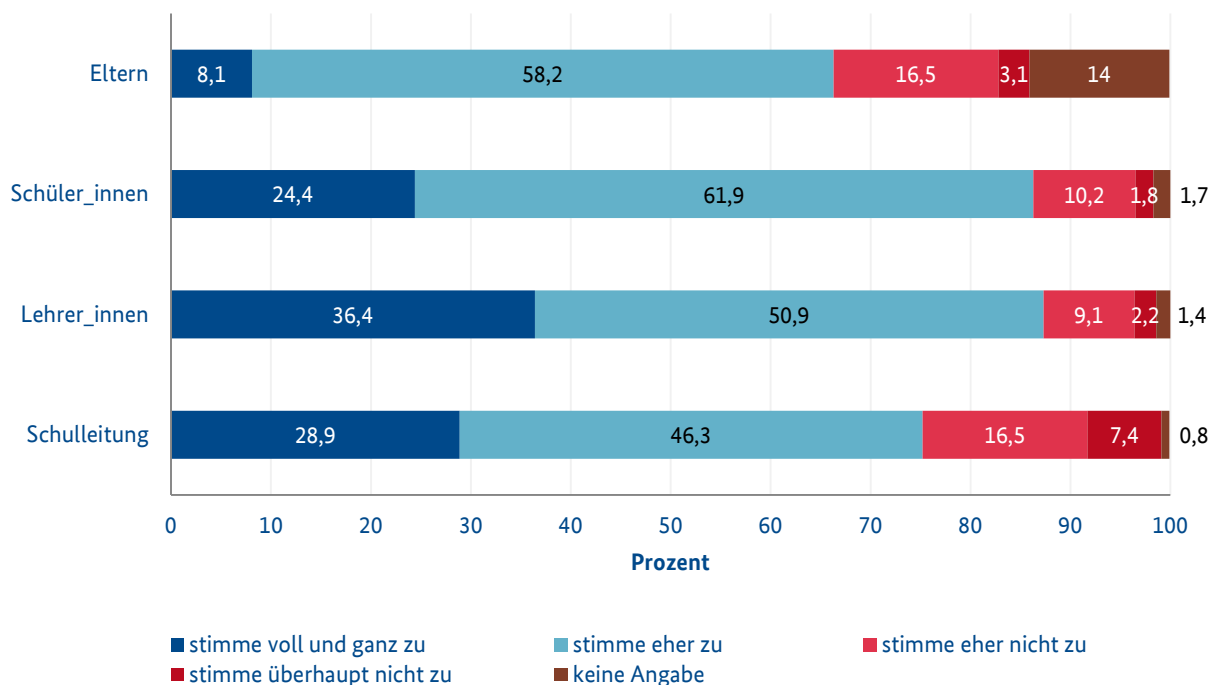
2.1. Schulklima

Mit Hilfe des Fragenkomplexes zum Schulklima können die Diskriminierungserfahrungen der Lehrkräfte sowie ihr Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität in einem größeren Kontext betrachtet werden. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass sowohl Diskriminierungserfahrungen als auch der offene bzw. nicht-offene Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität dadurch beeinflusst wird, wie sich das **Klima am Arbeitsplatz** darstellt. So konnte Frohn (2007:30) zeigen, dass sich ein positives Betriebsklima bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen förderlich auf den offenen Umgang mit der sexuellen Identität von lesbischen und schwulen Beschäftigten auswirkt.

Um einen Eindruck von der subjektiven Bewertung des Schulklimas durch die teilnehmenden Lehrkräfte zu erhalten, wurden verschiedene Fragen beispielsweise zur Arbeitsplatzzufriedenheit, aber auch zum Umgang verschiedener Personengruppen untereinander, gestellt.

Zusammenfassend lässt sich ein positives Schulklima an den Schulen der Teilnehmer_innen erkennen (vgl. Abbildung 1):

Abbildung 1: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen, bezogen auf Ihrer derzeitige Schule zu? "Zwischen Lehrer_innen und [Personengruppe] besteht ein freundlicher und vertrauensvoller Umgang" (n=835)



So geben mehr als acht von zehn teilnehmenden Lehrkräften (84,4 Prozent) an, dass sie derzeit sehr oder eher gern zur Arbeit gehen. Eine repräsentative Befragung von Lehrkräften (unabhängig von sexueller und geschlechtlicher Identität) konnte 2016 einen ähnlichen Befund liefern: Hier geben 91 Prozent an, dass sie gerne oder sehr gerne zur Arbeit gehen (forsa 2016:4). Und auch der Umgang verschiedener

Personengruppen an der Schule miteinander wird überwiegend positiv beschrieben. Besonders positiv wird der Umgang zwischen Lehrer_innen untereinander sowie zwischen Schüler_innen und Lehrer_innen bewertet: Bezogen auf den Umgang zwischen Lehrer_innen untereinander stimmen fast neun von zehn teilnehmenden Lehrkräfte (87,3 Prozent) der Aussage zu, dass ein freundlicher und vertrauensvoller Umgang besteht. Ähnlich hoch (86,3 Prozent) ist auch die Zustimmung zu einem freundlichen und vertrauensvollen Umgang zwischen Schüler_innen und Lehrer_innen. Auch der Umgang zwischen Lehrer_innen und Schulleitung wird überwiegend positiv bewertet und drei von vier Teilnehmer_innen (75,2 Prozent) stimmen hier einem freundlichen und vertrauensvollen Umgang zu.

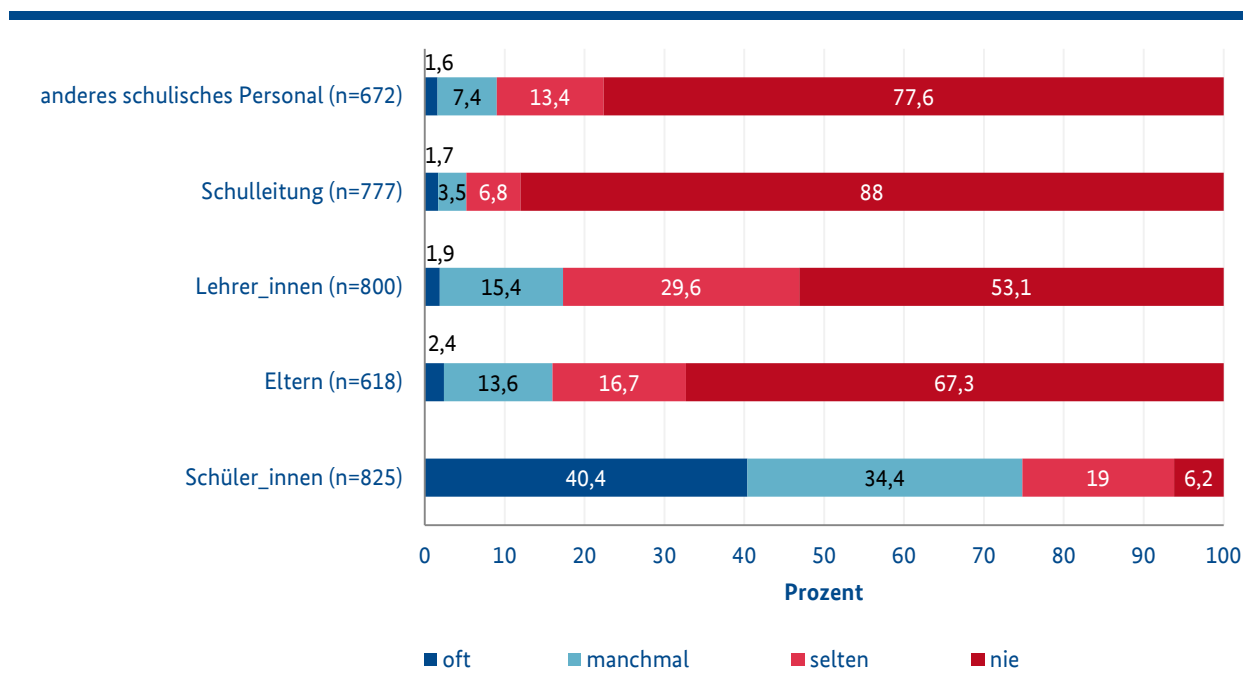
Lediglich das Verhältnis zwischen Eltern und Lehrer_innen wird etwas schlechter bewertet: Hier stimmen zwei von drei (66,3 Prozent) Personen einem freundlichen und vertrauensvollen Umgang miteinander zu. Diese schlechtere Bewertung des Verhältnisses zwischen Eltern und Lehrer_innen kann u.a. dadurch kontextualisiert werden, dass in einer repräsentativen Befragung zur Zufriedenheit von Lehrer_innen 30 Prozent häufige Konflikte mit Eltern als Belastungen im Lehrberuf nannten (forsa 2016:25). Darüber hinaus stimmt in der vorliegenden Studie mehr als jede_r zweite Teilnehmer_in (52,5 Prozent) der Aussage zu, dass er_sie sich an der eigenen Schule ausreichend durch die Personalvertretung unterstützt fühlt.

Neben der Bewertung des allgemeinen Schulklimas wurden zwei Fragen gestellt, die **das Schulklima konkret bezogen auf LSBTIQ*-Personen** in den Blick nehmen. Dadurch kann eine Einschätzung gegeben werden, ob das Schulklima eher LSBTIQ*-feindlich oder -freundlich ist. Eine Frage widmet sich dem **Gebrauch von Schimpfworten oder abfälligen Bemerkungen**, die gegen LSBTIQ*-Personen gerichtet waren. Die zweite Frage nimmt **körperliche Gewalt** gegenüber LSBTIQ*-Personen an der Schule in den Blick. Darüber hinaus liefern diese beiden Fragen bereits einen Eindruck davon, mit welchen Herausforderungen LSBTIQ*-Lehrkräfte im Schulalltag konfrontiert werden.

Drei Viertel (74,7 Prozent) geben an, dass sie in den letzten 12 Monaten oft oder manchmal mitbekommen haben, dass Schüler_innen Schimpfworte gebraucht oder abfällige Bemerkungen gemacht haben, die gegen LSBTIQ*-Personen gerichtet waren (vgl. Abbildung 2). Auffällig ist hier, dass trotz dieser häufigen Verwendung von entsprechenden Schimpfworten durch Schüler_innen, das Verhältnis zwischen Lehrer_innen und Schüler_innen überwiegend positiv bewertet wird. Klocke (2012:46f) konnte in einer Studie zur Akzeptanz von sexueller Vielfalt an Berliner Schulen bestätigen, dass der Gebrauch von LSBTIQ*-feindlichen Schimpfworten unter Schüler_innen weit verbreitet ist. 62 Prozent der Sechstklässler_innen sowie 54 Prozent der Neunt- und Zehntklässler_innen hatten in den letzten 12 Monaten mindestens einmal „schwul“ oder „Schwuchtel“ als Schimpfwort verwendet.

Seltener wurde dieses Verhalten in der vorliegenden Umfrage bei anderen Lehrer_innen, Eltern, der Schulleitung oder anderem schulischem Personal beobachtet. Nichtsdestoweniger haben 17,3 Prozent der Teilnehmenden in den letzten 12 Monaten dieses Verhalten auch bei anderen Lehrer_innen oft oder manchmal beobachtet. 16 Prozent beobachteten derartige Bemerkungen in den letzten 12 Monaten oft oder manchmal bei Eltern und 9 Prozent bei anderem schulischem Personal. 5,2 Prozent haben beobachtet, dass Mitglieder der Schulleitung oft oder manchmal Aussagen gemacht haben, die gegen LSBTIQ*-Personen gerichtet waren.

Abbildung 2: "Wie häufig haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate mitbekommen, dass jemand aus der folgenden Personengruppe Schimpfwörter gebraucht oder abfällige Bemerkungen über LSBTIQ* gemacht hat?" (n=835, Angaben in Prozent ohne „keine Angabe“)⁵



Darüber hinaus gibt jede_r achte Teilnehmer_in (12,5 Prozent) der vorliegenden Befragung an, dass er_sie innerhalb der letzten 12 Monate an ihrer derzeitigen Schule mindestens einmal **körperliche Gewalt** gegenüber LSBTIQ*-Personen beobachtet hat. 3,2 Prozent der teilnehmenden Lehrkräfte haben in den letzten 12 Monaten sogar mindestens einmal im Monat derartige körperliche Gewalt beobachtet.

Insgesamt betrachtet lässt sich festhalten, dass die teilnehmenden Lehrkräfte das allgemeine Schulklima positiv beschreiben, eine Tendenz hin zu einem LSBTIQ*-feindlichen Schulklima ist jedoch erkennbar: Insbesondere unter den Schüler_innen scheint die Nutzung von Äußerungen, die gegen LSBTIQ*-Personen gerichtet sind, weit verbreitet: Lediglich 6,2 Prozent der Teilnehmer_innen der Umfrage gibt an, in den letzten 12 Monaten nie mitbekommen zu haben, dass Schüler_innen solche Bemerkungen gemacht haben. Und auch nur jede zweite Lehrkraft (53,1 Prozent) gibt an, derartige Äußerungen nie bei anderen Lehrer_innen mitbekommen zu haben.

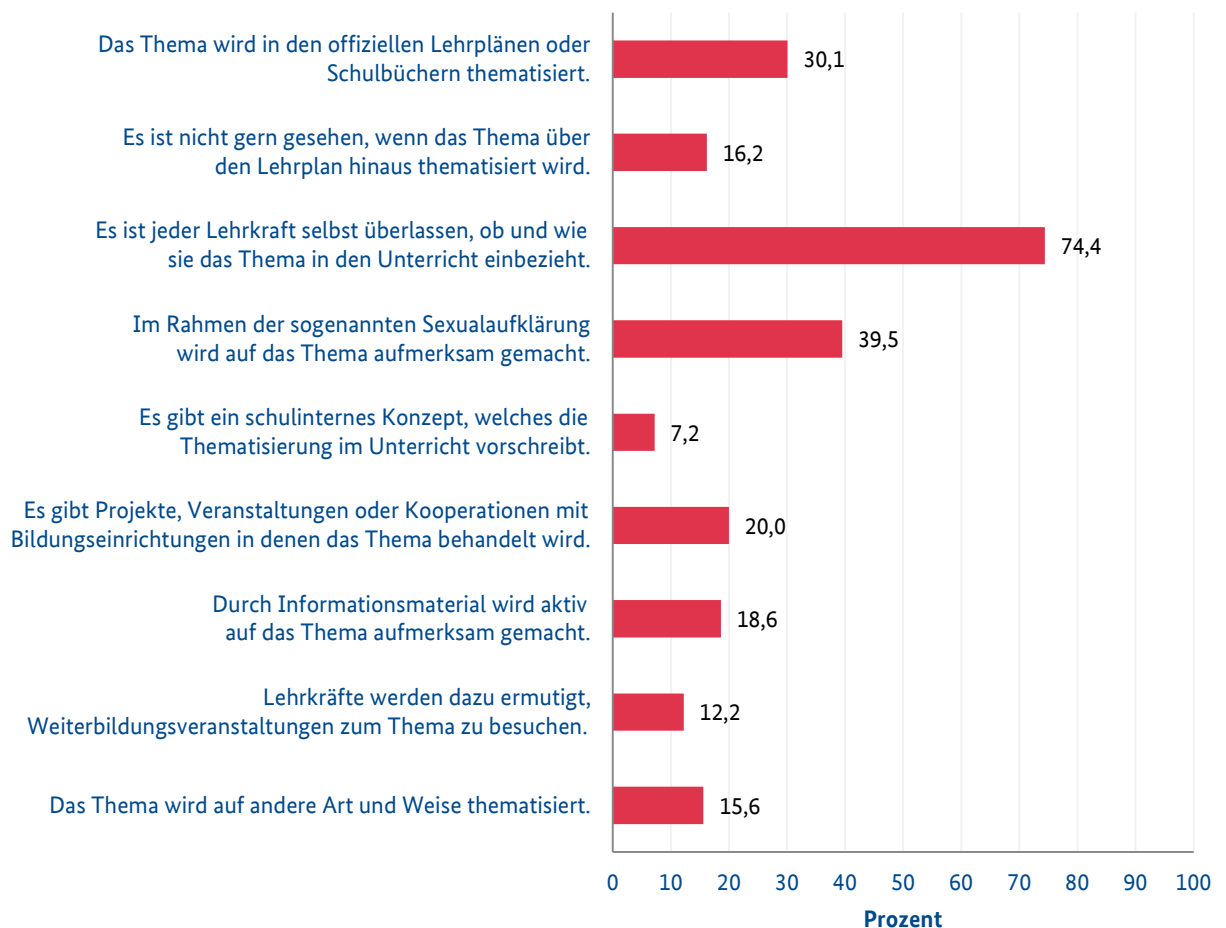
2.2. Diskriminierungsschutz und Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag

Neben der Betrachtung des Schulklimas ist es zur weiteren Kontextualisierung sinnvoll, die **Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**, aber auch den vorhandenen Diskriminierungsschutz im Schulalltag zu betrachten.

⁵ Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die "keine Angabe"-Antworten heraus gerechnet, da der Anteil je nach Personengruppe sehr unterschiedlich groß ist.

Etwa drei Viertel der Teilnehmer_innen (74,4 Prozent) stimmen der Aussage zu, dass es an ihrer Schule jeder Lehrkraft selbst überlassen ist, ob und wie das Thema sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt in den Unterricht einbezogen wird (vgl. Abbildung 3). Insbesondere vor dem Hintergrund, dass fast jede zweite teilnehmende Lehrkraft (49,5 Prozent) angegeben hat, dass sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt nicht in den offiziellen Lehrplänen oder Schulbüchern ihrer Schule thematisiert wird, birgt diese häufige Eigenverantwortung der Lehrkräfte das Risiko der Nichtthematisierung. Wenn Lehrkräfte eigenverantwortlich entscheiden können, ob sie sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt in den Unterricht einbeziehen, können Lehrkräfte, die das Thema für wenig relevant halten, dieses vollständig aus ihrem Unterricht heraushalten. Dies scheint tatsächlich häufig der Fall zu sein: in einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung der ADS berichten 64 Prozent der befragten 16- bis 29-Jährigen, dass ihre Lehrkräfte nie Unterrichtsbeispiele oder Schulmaterialien verwendet haben, in denen auch schwule, lesbische oder bisexuelle Personen vorkamen (ADS 2017c:145). In positiver Hinsicht kann angeführt werden, dass ein Großteil der Lehrkräfte zumindest nicht an der eigenverantwortlichen Thematisierung von sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht gehindert wird.

Abbildung 3: „Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre derzeitige Schule zu?“ (Werte für „trifft zu“, Mehrfachnennungen möglich, n=835)



Die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt findet in den Schulen der teilnehmenden Lehrkräfte am häufigsten im Rahmen der sogenannten Sexuaufklärung statt: Etwa vier von zehn Befragten (39,5 Prozent) geben an, dass an ihrer Schule eine Thematisierung in diesem Rahmen stattfindet. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass mehr als die Hälfte der Lehrkräfte angeben, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt an ihrer Schule nicht im Rahmen der Sexuaufklärung

thematisiert wird (19,4 Prozent) oder, dass sie nicht wissen, ob dies im Rahmen der Sexualaufklärung geschieht (35,0 Prozent).

Konkrete Maßnahmen, die die Thematisierung sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt in den Schulen fördern, sind an den Schulen der teilnehmenden Lehrkräfte selten vorhanden: Nur 12,2 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass Lehrkräfte an ihrer Schule dazu ermutigt werden, Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema zu besuchen. Knapp ein Fünftel (18,6 Prozent) berichtet, dass an ihrer Schule durch Informationsmaterial (z.B. Flyer, Broschüren, Poster) auf sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt aufmerksam gemacht wird. Und in einem Fünftel (20,0 Prozent) der Schulen der teilnehmenden Lehrkräfte gibt es Projekte, Veranstaltungen oder Kooperationen mit externen Partner_innen, in denen sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt thematisiert wird. Lediglich 7,2 Prozent der Teilnehmer_innen geben an, dass es an ihrer derzeitigen Schule ein schulinternes Konzept gibt, welches die Thematisierung sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht festschreibt. Umgekehrt geben 16,2 Prozent der teilnehmenden Lehrkräfte an, dass es an ihrer derzeitigen Schule nicht gern gesehen ist, wenn sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt über den Lehrplan hinaus thematisiert wird.

15,6 Prozent der teilnehmenden Lehrkräfte (130 Personen) berichten, dass sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt an ihrer Schule auf andere Art und Weise thematisiert wird. Die offenen Nennungen bei dieser Antwortkategorie wurden im Anschluss an die Befragung ausgewertet. Demnach geschieht die Thematisierung beispielsweise durch die Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Personen innerhalb der Schulgemeinschaft (38 Nennungen), die Thematisierung von sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht verschiedener Fächer (26 Nennungen) oder durch Informations- und Aufklärungsmaterial und/oder –veranstaltungen und –projekte für Schüler_innen (35 Nennungen). Seltener wird sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt durch Arbeitskreise oder Netzwerke an der Schule (9 Nennungen), durch Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte (7 Nennungen), eine schulische Ansprechperson für sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt oder Diskriminierung (9 Nennungen) oder die Verankerung der Thematisierung in Leitbild, Schulordnung o.ä. (5 Nennungen) thematisiert.

Mit Hilfe einer offenen Frage wurden **Wünsche bezüglich der Form der Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag** abgefragt. Zwei Drittel der Teilnehmer_innen haben Wünsche angegeben. Von diesen wünschen sich vier von zehn Personen (39,2 Prozent) eine Thematisierung in Informations- und Aufklärungsprojekten für Schüler_innen sowie durch die Bereitstellung von Informationsmaterialien. Außerdem benennen fast drei von zehn (28,5 Prozent) Personen die fächerübergreifende Thematisierung außerhalb der Sexualaufklärung und auch als Querschnittsthema. Und zwei von zehn (21,7 Prozent) dieser Personen wünschen sich außerdem eine alltägliche und offene Thematisierung sowie die selbstverständliche Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Personen im Schulalltag, analog zur Thematisierung und Sichtbarkeit von Heterosexualität und cisgender Personen ohne eine Heraushebung als Besonderheit. Die weiteren Thematisierungswünsche sind in Tabelle 2 zusammengefasst.

Tabelle 2: Wünsche bzgl. der Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (n=548, offene Nennung, Kodierung mit Möglichkeit der Mehrfachnennung)

Kategorie	Häufigkeit (Angaben in Prozent)
Thematisierung in Informations- und Aufklärungsprojekten für Schüler_innen und Bereitstellung von Informationsmaterialien	39,2
Fächerübergreifende Thematisierung außerhalb der Sexualaufklärung, auch als Querschnittsthema	28,5
Alltägliche und offene Thematisierung im Schulalltag und selbstverständliche Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Personen an der Schule	21,7
Sichtbarkeit und Thematisierung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Lehrmaterialien (explizit und als Querschnittsthema)	15,7
Feste Verankerung der Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in (schulinternen) Lehrplänen und Curricula	12,4
Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	9,3
Feste Verankerung im Leitbild/Schulprogramm der Schule, schulinterne Konzepte zur Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie Handlungsempfehlungen bei Diskriminierung	8,6
Ernennung von schulischen Ansprechpersonen und Bereitstellung von Vernetzungsmöglichkeiten (z.B. in Form von AGs) für LSBTIQ*-Personen	7,8
Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Rahmen der Sexualaufklärung	6,8
Sensibilisierung für LSBTIQ*-feindliche Beleidigungen und Diskriminierung sowie für eine Sprache, die sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gerecht wird	4,6
Eindeutige Positionierung der Schulleitung, die die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt befürwortet	3,1
Sonstiges	19,0
weiß nicht	1,5

In Deutschland schützt das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** seit dem Jahr 2006 alle Beschäftigten vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen bzw. wegen der ethnischen Herkunft, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (vgl. § 1 AGG). Somit sind Lehrkräfte im Arbeitsleben auch vor Diskriminierung aufgrund ihrer LSBTIQ*-Identität geschützt. Arbeitgeber und so auch Schulen sind gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu treffen. Sie müssen ihre Beschäftigten darauf hinweisen, dass Diskriminierungen und Belästigungen verboten sind und darauf hinwirken, dass solche Benachteiligungen unterbleiben (vgl. § 12 AGG). Darüber hinaus sind Arbeitgeber nach § 13 AGG verpflichtet, eine Beschwerdestelle für Beschäftigte einzurichten. Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis wegen eines im AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich bei dieser Stelle zu beschweren.

Vermutlich haben auch das Wissen um den bestehenden Diskriminierungsschutz sowie die Sichtbarkeit von Ansprechpartner_innen für Diskriminierung einen Einfluss auf den Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität im Schulalltag. Darüber hinaus wirkt sich ein offener Umgang mit dem Diskriminierungsschutz vermutlich auch positiv auf eine gelebte Antidiskriminierungskultur und das Bewusstsein für Benachteiligungen aus, die dazu beitragen können, Diskriminierungen abzubauen. Daher ist es sinnvoll zu betrachten, wie der Diskriminierungsschutz an den Schulen der Lehrkräfte ausgestaltet und bekannt gemacht wird.

Lediglich 8,0 Prozent der teilnehmenden Lehrkräfte geben an, dass sie von ihrem derzeitigen Arbeitgeber **über den Diskriminierungsschutz des AGG informiert** wurden. Und nur 17,0 Prozent bestätigen, dass es an ihrer derzeitigen Schule eine **Beschwerdestelle** gibt, an die man sich als Lehrkraft wenden kann, wenn man sich wegen eines im AGG genannten Grundes diskriminiert fühlt. Dieser geringe Wert kann unterschiedliche Gründe haben: Erstens ist es möglich, dass es an den Schulen tatsächlich sehr selten Beschwerdestellen im Sinne des AGG gibt. Zweitens ist es möglich, dass die vorhandenen Beschwerdestellen nicht ausreichend bekannt gemacht werden und daher nur ein so geringer Teil überhaupt von der Existenz einer Beschwerdestelle Kenntnis hat.

Wird der Blick auf den schulischen Diskriminierungsschutz für Schüler_innen und Lehrer_innen gelegt, wird deutlich, dass die Verhinderung von Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung in der Mehrheit der Schulen der Teilnehmer_innen (69 Prozent) als **Ziel in der Schulordnung oder im Leitbild** erwähnt wird. Dies muss als positives Zeichen gewertet werden: In der Mehrheit der Schulen der teilnehmenden Lehrer_innen ist ein grundlegendes Bewusstsein für die Notwendigkeit des Schutzes vor Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung vorhanden. Wird jedoch danach gefragt, ob an dieser Stelle auch explizit Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung aufgrund der (unterstellten) sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität als Beispiel erwähnt wird, also z.B. die Ausgrenzung von LSBTIQ*-Schulangehörigen oder die Verwendung von „schwul“ oder „Transe“ als Schimpfwort, sieht das Bild weniger erfreulich aus: Nur 8,7 Prozent der Lehrkräfte, die angeben, dass die Schulordnung oder das Leitbild ihrer Schule Diskriminierungsschutz in der genannten Form erwähnt, berichten von einer expliziten Benennung von Ungleichbehandlungen anhand der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.

Rund zwei Drittel der teilnehmenden Lehrkräfte geben an, dass es an ihrer derzeitigen Schule keine **Ansprechperson** gibt, an die sich Lehrer_innen im Falle einer Diskriminierung wenden können (38,2 Prozent) oder, dass sie nicht wissen, ob es eine solche Ansprechperson gibt (21,2 Prozent). 42,8 Prozent derjenigen, an deren Schule es eine entsprechende Ansprechperson gibt, berichten, dass diese Ansprechperson nicht explizit für Diskriminierungen von LSBTIQ*-Personen zuständig ist und 28,4 Prozent wissen nicht, ob diese für LSBTIQ*-Personen zuständig ist.

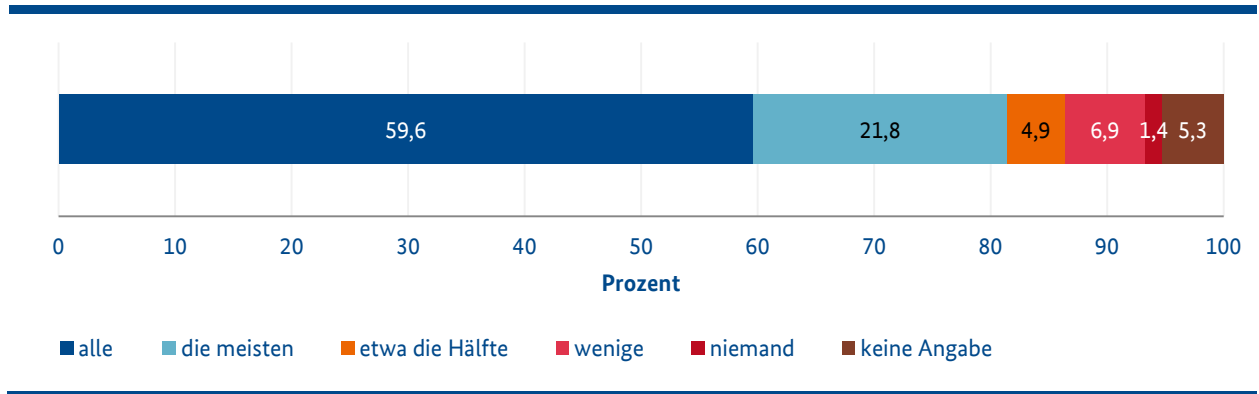
Insgesamt betrachtet wird deutlich, dass die Aufklärung über den bestehenden gesetzlichen Diskriminierungsschutz an den Schulen der teilnehmenden Lehrkräfte wenig verbreitet ist und auch der schulische Diskriminierungsschutz, beispielsweise durch die Benennung von Ansprechpersonen, wenig umfassend ausgestaltet ist.

2.3. Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag

An der Umfrage konnten LSBTIQ*-Lehrkräfte teilnehmen, unabhängig davon, ob sie im privaten Umfeld (Familie und Freundeskreis) oder im Arbeitskontext offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität umgehen. Der überwiegende Teil der Teilnehmer_innen geht **im privaten Umfeld offen mit**

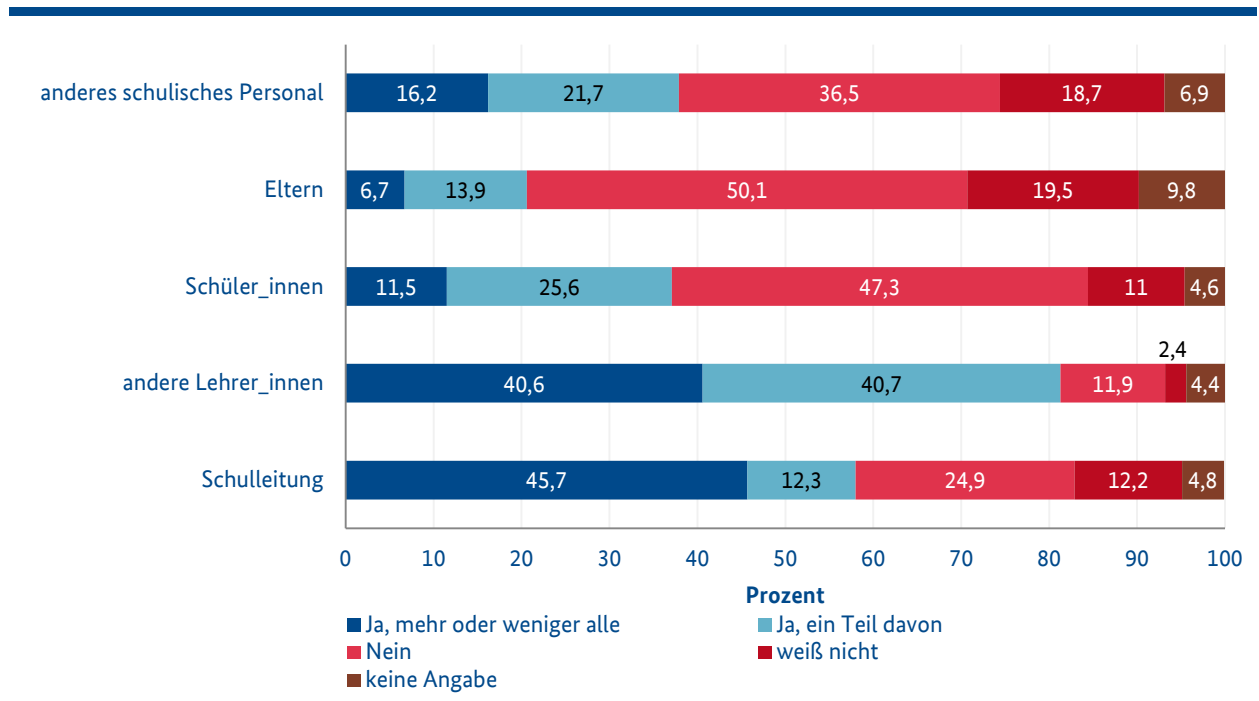
der eigenen LSBTIQ*-Identität um: Rund sechs von zehn Personen (59,6 Prozent) geben an, dass in ihrem privaten Umfeld alle wissen, dass sie LSBTIQ* sind. Bei zwei von zehn Personen (21,8 Prozent) wissen die meisten Personen aus ihrem privaten Umfeld über ihre LSBTIQ*-Identität Bescheid. Lediglich bei 1,4 Prozent der Teilnehmer_innen weiß niemand aus dem privaten Umfeld über ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität Bescheid (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: "Wie viele Personen aus Ihrem privaten Umfeld (Familie und Freundeskreis) wissen, dass Sie LSBTIQ* sind?" (n=835)



Was den Umgang mit der eigenen sexuellen oder geschlechtlichen Identität im Arbeitskontext Schule anbelangt, so wurden die Teilnehmenden zunächst danach gefragt, **welche Personengruppen an der Schule von ihrer LSBTIQ*-Identität wissen** (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: "Wissen die folgenden Personengruppen an Ihrer Schule, dass Sie LSBTIQ* sind?" (n=835)



Am häufigsten berichten die Teilnehmer_innen, dass andere Lehrkräfte von ihrer LSBTIQ*-Identität wissen. Mehr als acht von zehn Befragten geben an, dass entweder alle anderen Lehrkräften (40,6 Prozent) oder zumindest ein Teil davon (40,7 Prozent) von ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität wissen. Und etwa sechs von zehn Personen geben an, dass alle (45,7 Prozent) oder mindestens manche Mitglieder der Schulleitung (12,3 Prozent) von ihrer LSBTIQ*-Identität wissen. Die geringere

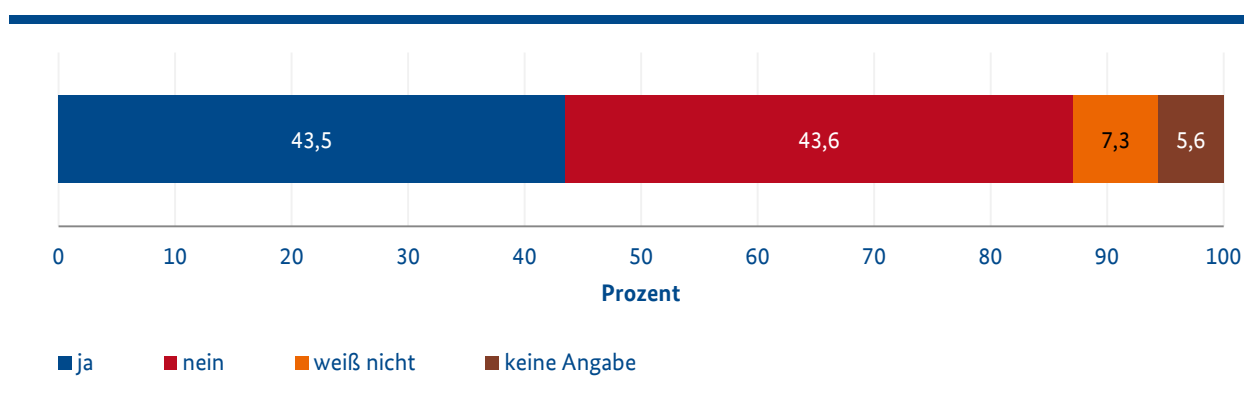
Anzahl von Vorgesetzten im Vergleich zu Kolleg_innen, die von der sexuellen und geschlechtlichen Identität der Teilnehmer_innen wissen, zeigt sich auch in der branchenübergreifenden Befragung von LSBT-Beschäftigten am Arbeitsplatz von Frohn: Während 30,5 Prozent der lesbischen und schwulen Beschäftigten (55,5 Prozent der bisexuellen und 69 Prozent der trans*-Beschäftigten) mit keinen oder nur wenigen Kolleg_innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen, sind es gegenüber Führungskräften 40,3 Prozent der lesbischen und schwulen Beschäftigten (60,8 der bisexuellen bzw. 70 Prozent der Trans*-Beschäftigten) (ADS 2017d).

Schüler_innen und anderes schulisches Personal (z.B. Verwaltungsmitarbeiter_innen etc.) wissen ähnlich häufig von der LSBTIQ*-Identität der teilnehmenden Lehrkräfte: 37,1 Prozent geben an, dass alle oder zumindest ein Teil der Schüler_innen von ihrer geschlechtlichen/sexuellen Identität wissen und 37,9 Prozent berichten, dass dies auch bei allen oder einem Teil des anderen schulischen Personals der Fall ist. Im Umkehrschluss gibt knapp die Hälfte der Lehrkräfte (47,3 Prozent) an, dass die Schüler_innen nichts von ihrer LSBTIQ*-Identität wissen. Bei den Eltern ist dieser Anteil ähnlich hoch: Jede zweite Lehrkraft (50,1 Prozent) gibt an, dass die Eltern an ihrer Schule nicht über ihre LSBTIQ*-Identität Bescheid wissen.

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass im Durchschnitt der befragten Lehrkräfte die verschiedenen, an Schulen vertretenen Personengruppen nicht in gleichem Maße über die LSBTIQ*-Identität informiert sind. Das kann im Einzelfall zum einen damit zu tun haben, dass sich eine Lehrkraft bewusst entscheidet, mit wem sie darüber spricht und mit wem nicht. Zum anderen ist es aber auch möglich, dass es für die Lehrkraft bisher einfach noch keine Gelegenheit oder Notwendigkeit gegeben hat, sich gegenüber einer bestimmten Personengruppe (z.B. den Eltern der Schüler_innen) zu offenbaren, auch wenn die betreffende Lehrkraft grundsätzlich offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgeht. Deshalb wurde auch danach gefragt, ob die Befragten selbst davon sprechen würden, dass sie an ihrer derzeitigen Schule offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen. Bezogen auf den Arbeitskontext geben demnach jeweils etwas mehr als zwei von fünf teilnehmenden Lehrkräften an, dass sie mit ihrer LSBTIQ*-Identität an ihrer derzeitigen Schule offen (43,5 Prozent) bzw. nicht offen (43,6 Prozent) umgehen (vgl. Abbildung 6).

LSBTIQ*-Lehrkräfte gehen somit im schulischen Umfeld seltener als im privaten Umfeld offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität um. Hier liegt die Vermutung nahe, dass die Angst vor Diskriminierung und negativen Reaktionen dazu führt, dass im Arbeitskontext weniger offen mit der eigenen sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgegangen wird. Dabei lässt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen Offenheit im privaten Umfeld und im Arbeitskontext erkennen: Je offener die Lehrkräfte im privaten Umfeld mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, desto häufiger gehen sie auch an der Schule offen mit der eigenen sexuellen oder geschlechtlichen Identität um.

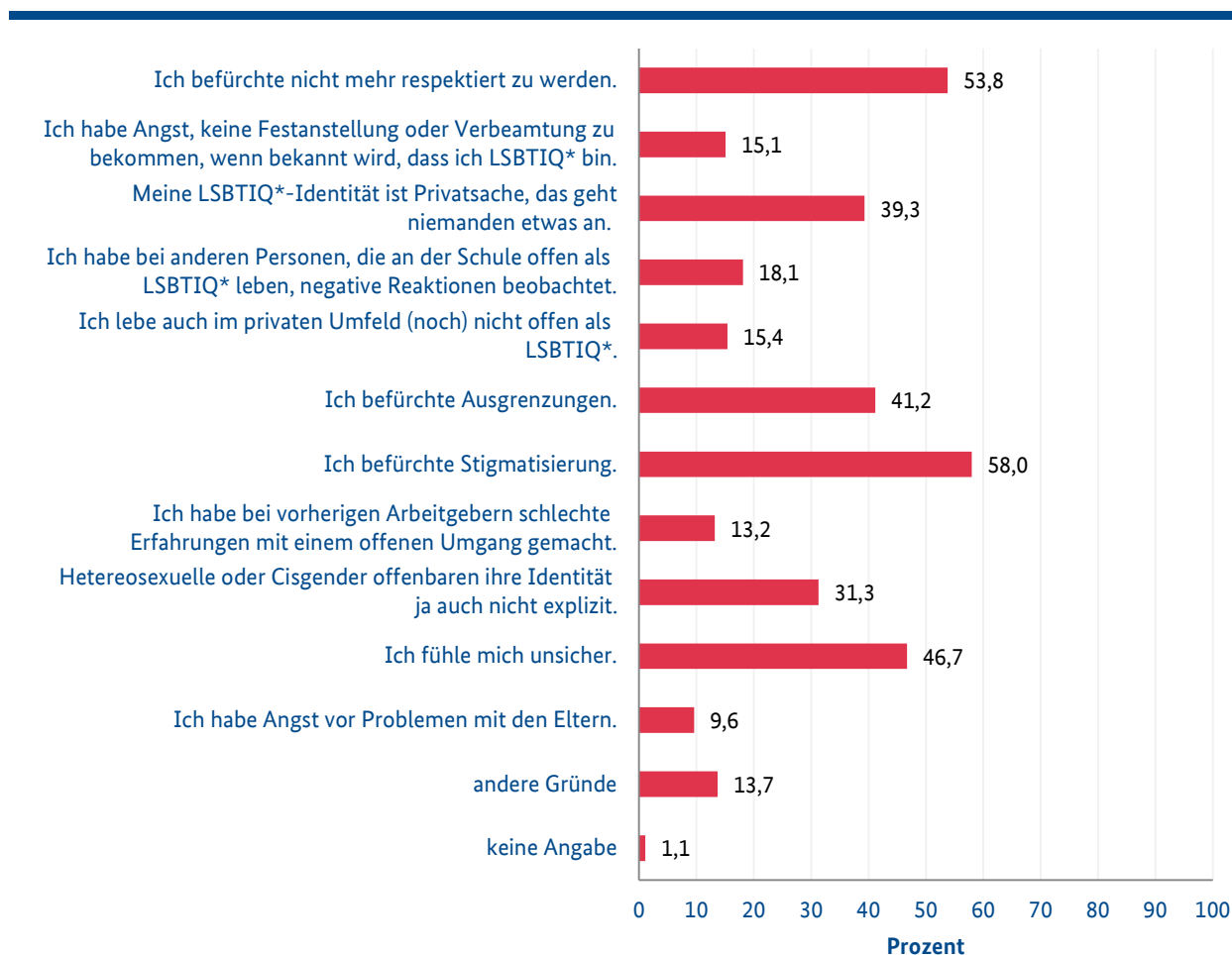
Abbildung 6: "Würden Sie alles in allem davon sprechen, dass Sie an Ihrer derzeitigen Schule offen mit Ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen?" (n=835)



Gründe gegen einen offenen Umgang mit der LSBTIQ*-Identität

43,6 Prozent der teilnehmenden Lehrkräfte haben angegeben, dass sie an ihrer derzeitigen Schule nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen. Dafür gibt es ganz unterschiedliche Gründe (vgl. Abbildung 7). Fast zwei Drittel (58,0 Prozent) der Lehrkräfte, die nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, geben an, dass sie Stigmatisierung befürchten. Die Angst, nicht mehr respektiert (53,8 Prozent) oder ausgegrenzt (41,2 Prozent) zu werden, aber auch die eigene Unsicherheit (46,7 Prozent) sind verbreitete Gründe, die die Lehrkräfte von einem offenen Umgang mit ihrer LSBTIQ*-Identität abhalten. Aber auch eine bewusste Ablehnung des offenen Umgangs ist weit verbreitet, z.B. weil die eigene LSBTIQ*-Identität als Privatsache angesehen wird, die niemanden etwas angeht (39,3 Prozent) oder weil die Notwendigkeit nicht gesehen wird, da heterosexuelle und cisgender Personen ihre sexuelle oder geschlechtliche Identität auch nicht explizit offenbaren (31,3 Prozent).

Abbildung 7: "Was hält Sie davon ab, an der Schule offen mit Ihrer LSBTIQ*-Identität umzugehen?" (Mehrfachantworten möglich, n=364)



Deutlich seltener entscheiden sich die Lehrkräfte gegen einen offenen Umgang, weil sie bei anderen Personen, die an der Schule offen als LSBTIQ* leben, negative Reaktionen beobachtet (18,1 Prozent) oder bei vorherigen Arbeitgebern schlechte Erfahrungen mit einem offenen Umgang gemacht haben (13,2 Prozent). Etwa ein Sechstel (15,4 Prozent) der nicht offenen Teilnehmer_innen gibt an, dass sie auch im privaten Umfeld (noch) nicht offen als LSBTIQ* leben und sich daher gegen einen offenen Umgang an der Schule entscheiden. 15,1 Prozent befürchten, dass sie keine Festanstellung oder

Verbeamtung bekommen, wenn bekannt wird, dass sie LSBTIQ* sind und 9,6 Prozent haben Angst vor Problemen mit den Eltern der Schüler_innen.

Wird das Beschäftigungsverhältnis, die Beschäftigungsdauer, das Alter sowie die Schulform der Lehrkräfte betrachtet, die nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, wird deutlich, dass die Gründe für den verschlossenen Umgang nicht maßgeblich durch diese Faktoren beeinflusst werden. Lediglich bei der Angst, keine Festanstellung oder Verbeamtung zu erhalten, fällt, wie zu erwarten, auf, dass davon insbesondere befristet Beschäftigte, jüngere Lehrkräfte und Lehrkräfte, die seit weniger als einem Jahr an ihrer derzeitigen Schule beschäftigt sind, betroffen sind. Außerdem berichten Lehrkräfte im Primarbereich häufiger als Lehrkräfte im Sekundarbereich von der Angst vor Problemen mit den Eltern der Schüler_innen.

Einfluss von persönlichen Merkmalen auf den Umgang mit der LSBTIQ*-Identität an der Schule

Zwischen verschiedenen Teilgruppen innerhalb der Stichprobe lassen sich Unterschiede im offenen bzw. nicht-offenen Umgang mit der sexuellen oder geschlechtlichen Identität erkennen (vgl. Tabelle 3). Dabei lassen sich zwei Arten von Teilgruppen unterscheiden: Auf der einen Seite können entlang von persönlichen Merkmalen (z.B. sexuelle Orientierung, Alter, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsverhältnis) Teilgruppen gebildet werden. Andererseits kann die Stichprobe auch anhand von schulischen Rahmenbedingungen (z.B. Schulform, Schulgröße, Thematisierung sexueller Vielfalt in Lehrplänen, Existenz von Beschwerdestellen und Diskriminierungsschutz) in Teilgruppen unterteilt werden.

Tabelle 3: Umgang mit LSBTIQ*-Identität nach unterschiedlichen Merkmalen

Persönliche Merkmale und schulische Rahmenbedingungen		Umgang mit LSBTIQ*Identität (Angaben in Prozent) ^b	
		offen	nicht offen
Sexuelle Orientierung ^a	lesbisch (n=310)	48,7	41,9
	schwul (n=336)	49,7	41,1
	bisexuell (n=110)	30,9	60,9
Alter***	29 Jahre und jünger (n=123)	30,1	60,2
	30 bis 39 Jahre (n=306)	45,4	42,2
	40 bis 49 Jahre (n=219)	50,2	38,4
	50 Jahre und älter (n=125)	52,0	32,0
Beschäftigungsdauer***	weniger als 1 Jahr (n=113)	20,4	67,3
	1 bis 5 Jahre (n=327)	50,5	38,8
	6 bis 10 Jahre (n=167)	44,3	40,7
	11 Jahre und mehr (n=175)	51,4	33,7

Persönliche Merkmale und schulische Rahmenbedingungen		Umgang mit LSBTIQ*Identität (Angaben in Prozent) ^b	
		offen	nicht offen
Beschäftigungsverhältnis***	befristet (n=104)	25,0	62,5
	unbefristet (n=211)	38,4	44,5
	verbeamtet (n=475)	51,4	38,3
Schulform	Primarbereich (n=122)	36,1	49,2
	Sekundarbereich (n=682)	45,0	43,3
Anzahl Schüler_innen*	unter 500 (n=274)	38,0	49,6
	500 bis unter 1.000 (n=296)	43,6	43,6
	1.000 und mehr (n=248)	51,2	37,1
Gemeindegröße (Einwohnerzahl)	unter 15.000 (n=126)	35,7	51,6
	15.000 bis unter 100.000 (n=187)	43,9	44,4
	100.000 und mehr (n=497)	46,5	40,8
Vielfalt wird in offiziellen Lehrplänen thematisiert***	ja (n=251)	53,0	34,3
	nein (n=413)	39,0	52,1
Vom Arbeitgeber über AGG informiert	ja (n=67)	46,3	38,8
	nein (n=606)	44,9	44,6
Beschwerdestelle vorhanden	ja (n=142)	46,5	40,1
	nein (n=377)	45,1	44,6
Diskriminierungsschutz in Schulordnung vorhanden	ja (n=576)	44,6	43,2
	nein (n=167)	38,9	47,3

* p < .05, ** p < .01, *** p < .000 (die Signifikanzangaben basieren auf Chi²-Tests nach Pearson⁶)

^a kein Chi²-Test durchgeführt, da bei Angabe der sexuellen Orientierung Mehrfachantworten möglich waren

^b jeweils fehlende Werte zu 100%: weiß nicht, keine Angabe

Während jeweils rund die Hälfte der **schwulen** (49,7 Prozent) und **lesbischen** (48,7 Prozent) Lehrkräfte davon spricht, an ihrer derzeitigen Schule offen mit der eigenen LSBTIQ*-Identität umzugehen, ist der Anteil bei den **bisexuellen** Personen mit rund einem Drittel (30,9 Prozent) deutlich geringer. Auch die Befragung von Frohn (ADS 2017d) zeigt, dass bisexuelle Beschäftigte am Arbeitsplatz seltener offen mit

⁶ Unterscheiden sich in einer Studie zwei befragte Gruppen in ihren Häufigkeiten voneinander, muss dieser Unterschied nicht unbedingt auch statistisch signifikant sein. Der gefundene Zusammenhang zwischen Variablen kann auch zufällig entstanden sein. In diesem Fall dürfte nicht auf die Grundgesamtheit zurückgeschlossen werden. Mithilfe des Chi-Quadrat-Tests (Chi²) nach Pearson wird überprüft, ob ein solcher Unterschied statistisch signifikant ist. Dabei werden beobachtete Häufigkeiten mit theoretisch zu erwartenden Häufigkeiten (wenn kein Zusammenhang bestehen würde) verglichen. So wird getestet, mit welcher Irrtumswahrscheinlichkeit die Zusammenhänge tatsächlich auf die Grundgesamtheit rückgeschlossen werden können. Die Irrtumswahrscheinlichkeit p wird dafür berechnet, dass der Zusammenhang möglicherweise zufällig bedingt ist und somit fälschlicherweise auf die Grundgesamtheit geschlossen wird. Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter 5 Prozent gilt ein Zusammenhang als statistisch signifikant und wird mit einem Sternchen (*) markiert, liegt sie unter 1 Prozent, so wird sie mit zwei Sternchen (**) markiert, und liegt die Irrtumswahrscheinlichkeit bei unter 0,1 Prozent, so ist der Zusammenhang hoch signifikant und wird mit drei Sternchen (***) markiert. Die Irrtumswahrscheinlichkeit wird in Dezimalzahlen angegeben. Sie ist entweder kleiner als bzw. gleich 5 Prozent (p < .05), kleiner als bzw. gleich 1 Prozent (p < .01) oder kleiner als 0,1 Prozent (p < .001). Aussagen bzgl. der Korrelation können mit Hilfe des Chi²-Tests nicht gemacht werden. Es kann also keine Aussage darüber gemacht werden, in welcher Form die getesteten Variablen zusammenhängen (z.B. positive Korrelation, Gegensatz, Unabhängigkeit) (vgl. ADS 2017c:185).

ihrer sexuellen Identität umgehen, als homosexuelle Personen. Diesbezüglich lässt sich die Hypothese aufstellen, dass bisexuelle Personen u.a. deswegen seltener offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, da eine Thematisierung der bisexuellen Identität insbesondere dann, wenn die bisexuelle Person in einer heterosexuellen Beziehung lebt, vom sozialen Umfeld oder den Betroffenen selbst als nicht notwendig empfunden wird und dadurch mit mehr negativen Reaktionen verbunden sein kann.

Von den 87 Personen, die ihre Geschlechtsidentität als **queer** bezeichnen, gehen ähnlich viele Personen an ihrer Schule offen (41 Personen) mit ihrer LSBTIQ*-Identität um wie nicht offen (37 Personen). Von 28 **Trans*Personen**⁷ gibt die Hälfte (14 Personen) an, dass sie an ihrer Schule offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgeht und die andere Hälfte, dass sie nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgeht. Von den acht **Inter*Personen** geht an ihrer derzeitigen Schule nur eine Person offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität um.

Zwischen dem **Alter der Lehrkraft** und ihrem Umgang mit der eigenen sexuellen oder geschlechtlichen Identität gibt es einen signifikanten Zusammenhang: Je jünger die Lehrkräfte, desto seltener gehen sie an der Schule offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität um. Während nur knapp ein Drittel (30,1 Prozent) der Lehrkräfte der Altersgruppe 29 Jahre und jünger offen mit der eigenen LSBTIQ*-Identität umgeht, ist es in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren etwas weniger als die Hälfte (45,4 Prozent), bei den 40 bis 49 Jährigen die Hälfte (50,2 Prozent) und bei den über 50 Jährigen gehen mehr als die Hälfte (52,0 Prozent) offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität um. Hier lässt sich vermuten, dass ältere Lehrkräfte einerseits schon deutlich länger an der jeweiligen Schule arbeiten und sich somit schon deutlich mehr Situationen ergeben haben, die zu einem offenen Umgang führen, als dies bei jüngeren Lehrkräften, die in der Regel weniger lange an der Schule tätig sind, der Fall ist. Andererseits kann es sein, dass die älteren Lehrkräfte sich in ihrer Position als Lehrkraft und innerhalb des Kollegiums deutlich gefestigter fühlen, als jüngere Lehrkräfte und somit weniger Befürchtungen vor einem offenen Umgang haben. Diese Vermutung liegt auch deswegen nahe, weil sich auch ein deutlicher Zusammenhang zwischen **Beschäftigungsdauer** und offenem Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität zeigt: Während nur 20,4 Prozent der Lehrkräfte, die seit weniger als einem Jahr an ihrer derzeitigen Schule beschäftigt sind, von sich selbst sagen, dass sie offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, sind es bei denjenigen mit einer Beschäftigung zwischen einem und fünf Jahren 50,5 Prozent, bei einer Beschäftigung zwischen sechs und zehn Jahren 44,3 Prozent und bei denjenigen, die schon elf Jahre oder länger an ihrer derzeitigen Schule beschäftigt sind, sogar mehr als die Hälfte (51,4 Prozent).

Außerdem dürften ältere Lehrkräfte häufiger in sicheren Arbeitsverhältnissen angestellt sein, als jüngere Lehrkräfte und so kann die Vermutung auch dadurch gestützt werden, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem **Beschäftigungsverhältnis** und dem offenen bzw. nicht offenen Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität festgestellt werden kann. Während 51,4 Prozent der Verbeamteten offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, sind es bei den Befragten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ohne Verbeamtung nur noch 38,4 Prozent. Von den Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag geht hingegen nur jede_r Vierte (25,0 Prozent) mit der eigenen LSBTIQ*-Identität offen an der Schule um. Hier wird die Bedeutung von sicheren Arbeitsplätzen für einen offenen Umgang mit der LSBTIQ*-Identität deutlich. Grundsätzlich sind befristete Arbeitsverträge mit sozialen Risiken für die betroffenen Beschäftigten verbunden und auch wenn die sexuelle oder geschlechtliche Identität keinen Einfluss auf eine Entfristung oder Verbeamtung haben darf, befürchten viele LSBTIQ*-Personen diesbezüglich negative Konsequenzen eines offenen Umgangs mit ihrer LSBTIQ*-Identität.

⁷ Aufgrund der geringen Fallzahl werden hier für die Auswertung die Personen zusammengefasst, die die folgenden Bezeichnungen für ihr Geschlecht ausgewählt haben: „Transmann“, „Transfrau“ und „Trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell)“.

Einfluss von schulischen Rahmenbedingungen auf den Umgang mit der LSBTIQ*-Identität an der Schule

Die Lehrkräfte der Stichprobe, die im **Primarbereich** arbeiten, gehen an ihrer Schule seltener offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität um, als Lehrkräfte, die im **Sekundarbereich** arbeiten (36,1 Prozent vs. 45,0 Prozent). Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die unterschiedliche Verteilung zufällig ist, da in der vorliegenden Stichprobe kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Schulform und der Entscheidung für oder gegen einen offenen Umgang nachgewiesen werden kann. Dennoch liegt die Vermutung nahe, dass Lehrkräfte im Primarbereich u.a. deswegen seltener offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, weil die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt mit jüngeren Kindern als schwieriger empfunden wird bzw. sie mehr Widerstand bei Eltern befürchten. Diese Vermutung wird auch dadurch bestärkt, dass von den Lehrkräften, die in der Schule nicht offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität umgehen, Lehrkräfte im Primarbereich deutlich häufiger Angst vor Problemen mit den Eltern der Schüler_innen als Grund für den nicht offenen Umgang angeben, als Lehrkräfte im Sekundarbereich.

Auch zwischen der **Größe der Schule** (gemessen an der Anzahl Schüler_innen) und dem offenen Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität zeigt sich ein Zusammenhang: Während 38,0 Prozent der Befragten, die an kleinen Schulen arbeiten, offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, sind es an mittelgroßen Schulen schon 43,6 Prozent und an großen Schulen sogar mehr als die Hälfte (51,2 Prozent). Eine ähnliche Verteilung wird bzgl. der **Gemeindegröße**, in der die Schule angesiedelt ist sichtbar. Während in kleinen Gemeinden 35,7 Prozent der Befragten, die dort arbeiten, offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, sind es in mittleren Städten 43,9 Prozent und in großen Städten 46,5 Prozent. Diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

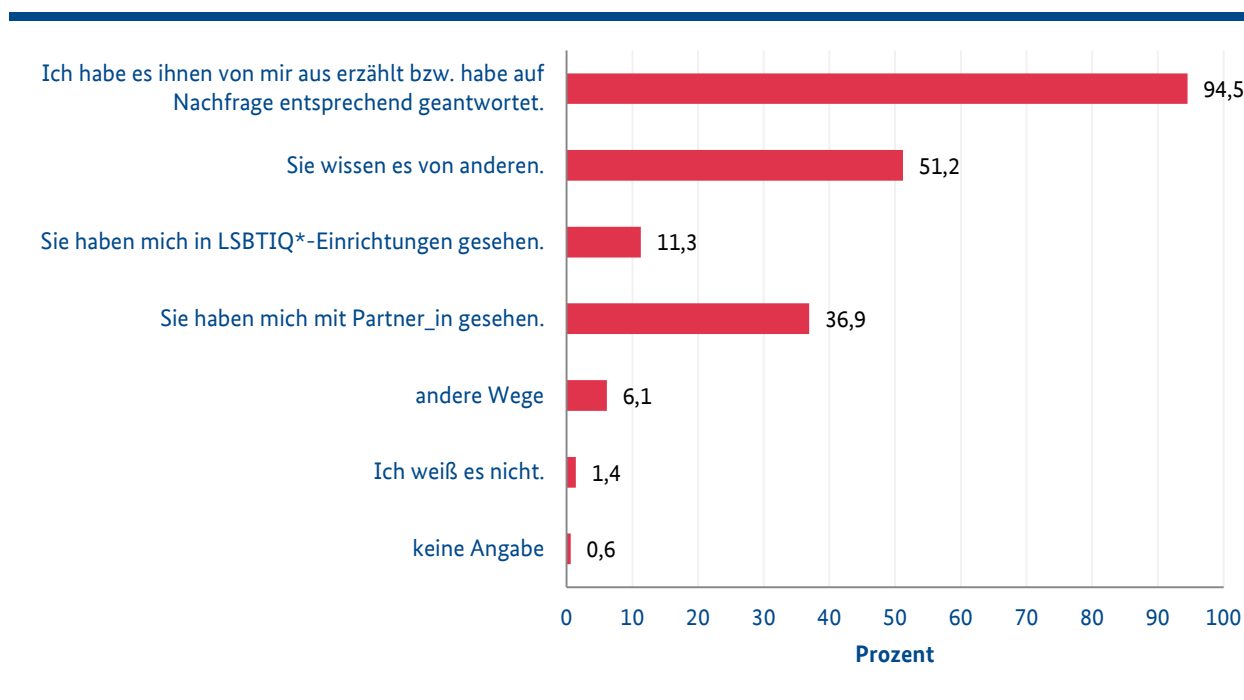
Ein hochsignifikanter Zusammenhang zeigt sich zwischen der **Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in offiziellen Lehrplänen**: Mehr als die Hälfte (53,0 Prozent) der Lehrkräfte, die angeben, dass die Thematisierung in den offiziellen Lehrplänen ihrer Schule erfolgt, gehen offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität um. Bei den Lehrkräften, an deren Schule keine Thematisierung in offiziellen Lehrplänen erfolgt, sind es hingegen nur 39,0 Prozent.

In der vorliegenden Stichprobe konnte hingegen nicht festgestellt werden, dass sich die Aufklärung über das AGG durch den Arbeitgeber, die Existenz von Beschwerdestellen oder ein vorhandener Diskriminierungsschutz in den Schulen signifikant auf den Umgang mit der sexuellen und geschlechtlichen Identität der teilnehmenden LSBTIQ*-Lehrkräfte auswirken.

Formen des offenen Umgangs mit der LSBTIQ*-Identität an der Schule

Es gibt ganz unterschiedliche Möglichkeiten, wie die LSBTIQ*-Identität einer Lehrkraft für andere Personen an der Schule bekannt werden kann. Um einen Eindruck davon zu erhalten, **über welche Wege die LSBTIQ*-Identität der Lehrkräfte bekannt wird**, wurden die Personen danach befragt, die an ihrer derzeitigen Schule offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität umgehen (43,5 Prozent der gesamten Stichprobe). Die Antworten können einen Hinweis darauf liefern, ob der offene Umgang mit der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung selbst gewählt wurde oder nicht. Da die Offenbarung der LSBTIQ*-Identität nicht zwangsläufig nur über einen Weg erfolgt, konnten mehrere Antwortmöglichkeiten gleichzeitig ausgewählt werden (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: "Wie haben die Personen, die wissen, dass Sie LSBTIQ* sind, davon erfahren?" (Mehrfachnennungen möglich, n=363)



Mehr als neun von zehn Lehrkräften (94,5 Prozent) geben an, dass sie (auch) von sich aus von ihrer LSBTIQ*-Identität erzählt haben bzw. auf Nachfragen entsprechend geantwortet haben. Die Hälfte (51,2 Prozent) berichtet, dass (auch) andere Personen ihre LSBTIQ*-Identität bekannt gemacht haben. Mehr als drei von zehn Personen (36,9 Prozent) geben an, dass andere Personen (auch) von ihrer LSBTIQ*-Identität erfahren haben, weil sie die Lehrkraft mit Partner_in gesehen haben. Gut jede zehnte Lehrkraft (11,3 Prozent) berichtet, dass anderen Personen an der Schule ihre LSBTIQ*-Identität (auch) bekannt wurde, weil sie sie in LSBTIQ*-Einrichtungen gesehen haben und 6,1 Prozent berichten, dass ihre LSBTIQ*-Identität (auch) über andere Wege bekannt wurde. Die deutliche Mehrheit hat den offenen Umgang mit ihrer LSBTIQ*-Identität somit, zumindest gegenüber einem Teil der Personen, selbst gewählt. Nichtsdestoweniger berichtet die Hälfte der offenen Lehrkräfte, dass ihre sexuelle und geschlechtliche Identität auch durch andere bekannt gemacht wurde.

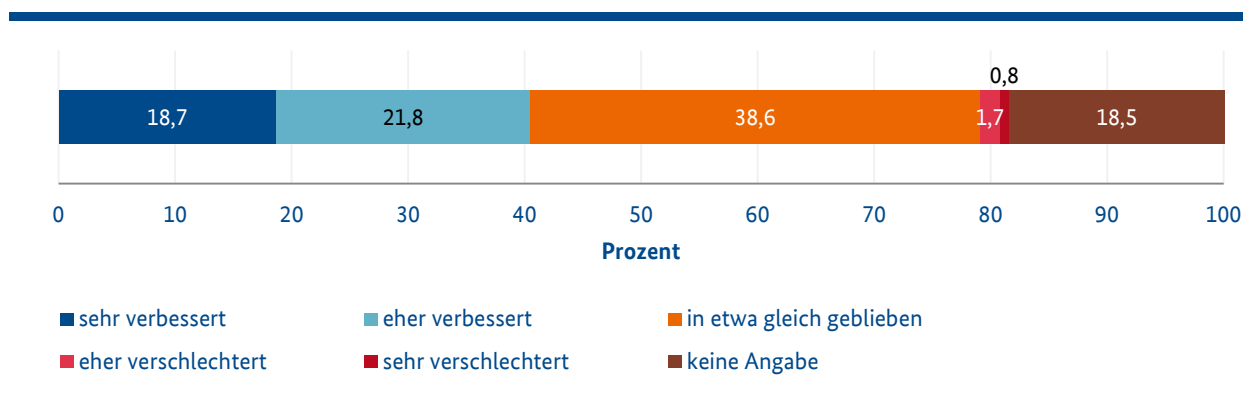
Durchschnittlich haben sich die befragten Lehrkräfte nach 1,66 Jahren an ihrer derzeitigen Schule als LSBTIQ* offenbart. Sechs von zehn Personen (63,2 Prozent) haben sich innerhalb des ersten Jahres an der Schule offenbart und neun von zehn offenen Lehrkräften (90,4 Prozent) innerhalb der ersten fünf Jahre.

Auswirkungen des offenen Umgangs mit der LSBTIQ*-Identität in der Schule

Die überwiegende Mehrheit der Lehrkräfte zieht mit Blick auf ihren offenen Umgang an der Schule eine **positive Bilanz**: 96,1 Prozent würden sich nach ihrem heutigen Erfahrungsstand erneut für einen offenen Umgang entscheiden (83,7 Prozent würden dies auf jeden Fall und 12,4 Prozent würden dies eher tun). Diese positive Bilanz lässt sich sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass sich für 40,5 Prozent der Lehrkräfte die **Arbeitsplatzzufriedenheit mit dem offenen Umgang verbessert** hat: 18,7 Prozent geben an, dass sich ihre Arbeitsplatzzufriedenheit sehr verbessert und 21,8 Prozent, dass diese sich eher verbessert hat. Für ähnlich viele Personen (38,6 Prozent) ist die Arbeitsplatzzufriedenheit in etwa gleich geblieben und lediglich 2,5 Prozent geben an, dass sich diese durch den offenen Umgang verschlechtert

hat. Bei 1,7 Prozent hat sich die Arbeitszufriedenheit eher verschlechtert und bei 0,8 Prozent sogar sehr (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: "Wie hat sich Ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz verändert, seitdem Sie an Ihrer derzeitigen Schule offen als LSBTIQ* leben?" (n=363)



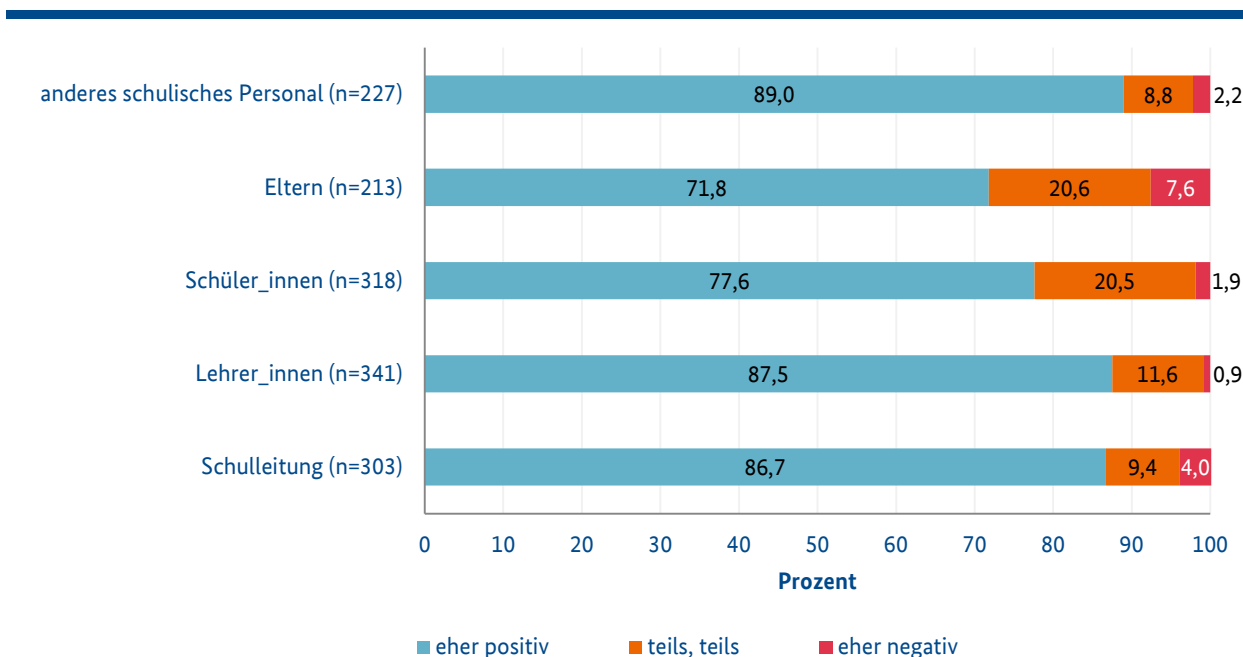
Zwischen der **Arbeitszufriedenheit** und dem offenen bzw. nicht offenen Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität lässt sich ein hochsignifikanter Zusammenhang erkennen: Neun von zehn (91,2 Prozent) offenen Teilnehmer_innen geben an, derzeit sehr oder eher gern zur Arbeit zu gehen, bei denjenigen, die nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, sind es hingegen nur acht von zehn (79,4 Prozent). Frohn konnte in seiner Studie (2007:39) zeigen, dass sich ein verschlossener Umgang mit der eigenen sexuellen Identität negativ auf die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber (Commitment) und auf die Arbeitszufriedenheit von lesbischen und schwulen Beschäftigten auswirkt. Dieser Zusammenhang kann in der vorliegenden Stichprobe für LSBTIQ*-Lehrkräfte bestätigt werden.

Trotz eines recht großen Anteils an Personen, die an ihrer Schule offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, stimmen zwei Drittel aller Teilnehmer_innen (65,6 Prozent) der Aussage zu oder eher zu, dass sie im Arbeitskontext schon bewusst falsche **Informationen über ihr Privatleben** verbreitet, Informationen über ihr Privatleben verschwiegen haben oder Situationen/Gesprächen aus dem Weg gegangen sind, um zu vermeiden, dass andere Personen herausfinden, dass sie LSBTIQ* sind. Dabei lässt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem offenen bzw. nicht offenen Umgang und der Zustimmung bzw. Ablehnung der Aussage feststellen: Lehrkräfte, die an ihrer Schule nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, stimmen der Aussage deutlich häufiger voll und ganz oder eher zu, als Lehrkräfte, die offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgehen (91,5 Prozent der nicht offenen vs. 45,8 Prozent der offenen).

Darüber hinaus bewerten die Lehrkräfte auch die Reaktionen verschiedener Personengruppen, die von ihrer LSBTIQ*-Identität wissen, auf ihren offenen Umgang überwiegend positiv (vgl. Abbildung 10).

Insgesamt werden die **Reaktionen der verschiedenen Personengruppen** eher positiv bewertet: Jeweils fast neun von zehn Personen bewerten die Reaktionen anderer Lehrer_innen (87,5 Prozent), von anderem schulischen Personal (89,0 Prozent) und der Schulleitung (86,7 Prozent) als eher positiv und fast acht von zehn (77,6 Prozent) bewerten die Reaktionen der Schüler_innen positiv. Hier ist auffällig, dass die Reaktionen der Schüler_innen schlechter bewertet werden, als die der anderen Lehrer_innen und der Schulleitung. Dabei liegt die Hypothese nahe, dass die Reaktionen der Schüler_innen auch deswegen schlechter bewertet werden, da bei Schüler_innen häufiger der Gebrauch von gegen LSBTIQ*-Personen gerichteten Schimpfwörtern beobachtet wurde.

Abbildung 10: "Wie haben die Personen der folgenden Gruppen auf Ihren offenen Umgang mit Ihrer LSBTIQ*-Identität reagiert?" (Bezogen auf die Personen, die von der LSBTIQ*-Identität wissen, Angaben in Prozent, ohne „keine Angabe“, n=363)



Die Reaktionen der Eltern werden etwas schlechter bewertet: Hier berichten nur noch sieben von zehn (71,8 Prozent) Lehrkräften von positiven Reaktionen. Die repräsentative Befragung im Auftrag der ADS zu Bevölkerungseinstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen zeigt diesbezüglich, dass die Befragten homosexuelle Lehrer_innen für ihre Kinder weniger angenehm finden würden, als homosexuelle Kolleg_innen: So geben 17 Prozent an, dass sie es sehr oder eher unangenehm fänden, wenn sie erfahren würden, dass die Lehrerin ihrer Tochter lesbisch ist. Eine lesbische Arbeitskollegin hingegen fänden nur 11,8 Prozent sehr oder eher unangenehm (ADS 2017c:68).

2.4. Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Lehrkräften

Im Rahmen der Umfrage lag ein zentrales Interesse darin, mehr über Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität bzw. Orientierung oder des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität in der Schule zu erfahren. Aber auch Benachteiligungen aufgrund anderer Eigenschaften (z.B. Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, ethnische Herkunft oder rassistische Diskriminierung) wurden erhoben. Dabei ist es nicht notwendig, dass die benachteiligte Person tatsächlich über die entsprechende Eigenschaft verfügt. Es reicht, wenn die diskriminierende Person glaubt, dass die andere Person die Eigenschaft hat und sie deshalb benachteiligt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden, etwa durch Beleidigungen, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. (Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln und Gesetze aufgrund einer der genannten Eigenschaften benachteiligt werden.)

Fast vier von zehn teilnehmenden Lehrkräften (38,2 Prozent) haben **merkmalsunabhängig** innerhalb der letzten 24 Monate im Arbeitskontext Schule Situationen erlebt, die der genannten Beschreibung von Benachteiligung oder Diskriminierung entsprechen.

36,3 Prozent der schwulen und 36,5 Prozent der lesbischen Befragten geben an, dass sie in den letzten 24 Monaten Diskriminierung(en) erlebt haben (vgl. Tabelle 4). Bei bisexuellen ist der Anteil derjenigen, die Diskriminierung(en) erlebt haben, mit 46,4 Prozent etwas höher. Von 80 queeren⁸ Personen, berichten 42 von Diskriminierung in den letzten 24 Monaten. Zwölf der 24 pansexuellen Lehrkräfte haben in den letzten 24 Monaten im Arbeitskontext Diskriminierung(en) erlebt und auch fünf der elf asexuellen Teilnehmer_innen berichten von Diskriminierung(en). Von 13 Teilnehmer_innen, die eine andere sexuelle Orientierung angeben haben, haben fünf in den letzten 24 Monaten Diskriminierung(en) erlebt.

Tabelle 4: "Haben Sie in den letzten 24 Monaten im Arbeitskontext Schule Diskriminierung(en) erlebt?" (Angaben in Prozent, n=835)

Soziodemografische Merkmale		Diskriminierungserfahrung(en) (merkmalsunabhängig)	
		ja	nein
Sexuelle Orientierung	lesbisch (n=310)	36,5	55,8
	schwul (n=336)	36,3	59,2
	bisexuell (n=110)	46,4	49,1
Geschlecht	weiblich (n=413)	40,2	52,3
	männlich (n=359)	34,8	61,0

Erläuterung: Fehlende Werte zu 100 Prozent durch „keine Angabe“.

Die teilnehmenden weiblichen LSBTIQ*-Lehrkräfte berichten etwas häufiger von Diskriminierung als die männlichen Teilnehmer: 40,2 Prozent der weiblichen und 34,8 Prozent der männlichen Lehrkräfte haben in den letzten 24 Monaten Diskriminierung erlebt. Der höhere Anteil von Frauen, die Diskriminierung erlebt haben, kann insbesondere dadurch erklärt werden, dass Frauen stärker von Diskriminierung anhand des Geschlechts betroffen sind. Von den acht Inter*-Personen berichten vier Personen von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext und von den 87 queeren Personen⁹ haben 46 Diskriminierungen erlebt. Auch 17 der 28 Trans*-Personen¹⁰ berichten von Diskriminierung(en) innerhalb der letzten 24 Monate. Bei Personen, die eine Einordnung in Geschlechtskategorien für sich persönlich ablehnen, ist der Anteil derjenigen, die Diskriminierung(en) erlebt haben am größten: 18 von 28 Personen berichten von Diskriminierung(en) in der Schule. Es wird sichtbar, dass große Teile der, wenn auch sehr kleinen TIQ*-Stichprobe, Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Hier liegt nahe, dass die fehlende Akzeptanz von geschlechtlicher Vielfalt Diskriminierungserfahrungen dieser Teilgruppen verstärkt.

Fast drei Viertel (73,7 Prozent) der Betroffenen hat Diskriminierung **anhand der sexuellen Orientierung** erlebt (vgl. Tabelle 5). Somit hat nur ein Viertel (26,3 Prozent) aller LSBTIQ*-Lehrkräfte, die in den letzten 24 Monaten Diskriminierung im schulischen Kontext erlebt haben, diese Erfahrung nicht anhand ihrer sexuellen Orientierung gemacht.

⁸ als Bezeichnung für die eigene sexuelle Orientierung

⁹ als Bezeichnung für die Geschlechtsidentität

¹⁰ Aufgrund der geringen Fallzahl werden hier für die Auswertung die Personen zusammengefasst, die die folgenden Bezeichnungen für ihr Geschlecht ausgewählt haben: „Transmann“, „Transfrau“ und „Trans*“ (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell).

Tabelle 5: "Aufgrund welcher Eigenschaft(en) haben Sie Diskriminierung(en) erlebt?" (Mehrfachnennungen möglich, n=319)

Diskriminierungsmerkmal	Anzahl der Nennungen	Prozent der Fälle
sexuelle Orientierung (z.B. schwul, lesbisch oder bisexuell)	235	73,7
Trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell)	45	14,1
Inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich)	21	6,6
Geschlecht	140	43,9
rassistische Gründe, ethnische Zugehörigkeit oder Migrationsgeschichte	158	49,5
Religion	101	31,7
Weltanschauung	81	25,4
Behinderung, Beeinträchtigung oder chronische Krankheit	92	28,8
Lebensalter	51	16,0
äußeres Erscheinungsbild	4	1,3
andere Eigenschaft	19	6,0
weiß nicht	1	0,3
keine Angabe	10	3,1

Mehr als jede vierte LSBTIQ*-Lehrkraft (43,9 Prozent), die Diskriminierung erlebt hat, berichtet, dass diese **anhand des Geschlechts** erfolgte. Neben der übergeordneten Eigenschaft Geschlecht konnten auch die Eigenschaften Trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell) und Inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich) als Diskriminierungsmerkmal ausgewählt werden. Jede Siebte betroffene Lehrkraft (14,1 Prozent) gibt an, dass die Diskriminierung **anhand der Trans*-Eigenschaft** erfolgte und jede_r fünfzehnte Betroffene (6,6 Prozent) berichtet von Benachteiligungen **anhand der Inter*-Eigenschaft**. Es muss offen bleiben, ob die verschiedenen Merkmale in einer Situation betroffen waren oder ob es sich um verschiedene Situationen handelt, in denen die betroffenen Personen anhand unterschiedlicher Merkmale Diskriminierung erlebt haben.

Von Diskriminierung **aus rassistischen Gründen, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder einer Migrationsgeschichte** berichtet fast jede_r Zweite (49,5 Prozent). Da keine Daten zur ethnischen Herkunft der Teilnehmer_innen erhoben wurden, muss offen bleiben, anhand welcher ethnischen Zugehörigkeit die Personen Diskriminierung erlebt haben. Vermutlich deutet der hohe Anteil von Diskriminierungserfahrungen anhand dieses Merkmals darauf hin, dass die Teilnehmer_innen nicht ausschließlich von Diskriminierungserfahrungen berichtet haben, die sie direkt selbst erlebt haben, sondern sich ihre Antworten auch auf Situationen beziehen, in denen sie Diskriminierungen beobachtet haben.

An dieser Stelle wird eine methodische Schwäche des genutzten Fragebogens deutlich: Durch die Fragestellung zur Erhebung der Diskriminierungserfahrungen kann nicht ausgeschlossen werden, dass

die Teilnehmer_innen neben Situationen, die sie selbst als betroffene Person erlebt haben, auch Diskriminierungserfahrungen schildern, in denen andere Personen im Schulkontext (wahrscheinlich insbesondere Schüler_innen) betroffen waren und die sie beobachtet haben. Um diese methodische Schwäche auszugleichen und da das Erkenntnisinteresse insbesondere auf Diskriminierungserfahrungen liegt, die anhand der LSBTIQ*-Identität der Lehrkräfte erfolgte, werden im Folgenden nicht die Diskriminierungserfahrungen der gesamten Teilstichprobe näher betrachtet. Stattdessen beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf die Teilstichprobe derjenigen, die angeben haben, dass sie Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung und/oder der Eigenschaften Trans* und/oder Inter* erlebt haben. Hier ist davon auszugehen, dass die geschilderten Diskriminierungserfahrungen tatsächlich überwiegend von den teilnehmenden Lehrkräften selbst als Betroffene erlebt wurden.

Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität

Knapp ein Drittel (29,5 Prozent, 246 Personen) aller teilnehmenden Lehrkräfte hat in den letzten 24 Monaten Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt. Wie auch beim Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität liegt die Vermutung nahe, dass sowohl persönliche Merkmale als auch schulische Rahmenbedingungen das Auftreten von Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität beeinflussen können (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung und/oder Trans*/Inter*-Identität (LSBTI*-Identität) nach persönlichen Merkmalen und schulischen Rahmenbedingungen

Persönliche Merkmale und schulische Rahmenbedingungen		Diskriminierungserfahrung(en) anhand der LSBTIQ*-Identität	
		ja	nein
sexuelle Orientierung ^a	lesbisch (n=310)	27,7	72,3
	schwul (n=336)	31,5	68,5
	bisexuell (n=110)	32,7	67,3
Geschlecht ^a	weiblich (n=413)	28,1	71,9
	männlich (n=359)	30,6	69,4
Alter	29 Jahre und jünger (n=123)	26,8	73,2
	30 bis 39 Jahre (n=306)	30,4	69,6
	40 bis 49 Jahre (n=219)	30,6	69,4
	50 Jahre und älter (n=125)	25,6	74,4
Beschäftigungsdauer	weniger als 1 Jahr (n=113)	23,9	67,1
	1 bis 5 Jahre (n=327)	31,5	68,5
	6 bis 10 Jahre (n=167)	28,7	71,3
	11 Jahre und mehr (n=175)	26,3	73,7

Persönliche Merkmale und schulische Rahmenbedingungen		Diskriminierungserfahrung(en) anhand der LSBTIQ*-Identität	
		ja	nein
Beschäftigungsverhältnis	befristeter Arbeitsvertrag (n=104)	32,7	67,3
	unbefristeter Arbeitsvertrag (n=211)	23,7	76,3
	verbeamtet (n=475)	30,5	69,5
Schulform	Primarbereich (n=122)	26,2	73,8
	Sekundarbereich (n=682)	30,4	69,6
Anzahl Schüler_innen	unter 500 (n=274)	28,1	71,9
	500 bis unter 1.000 (n=296)	29,7	70,3
	1.000 und mehr (n=248)	30,6	69,4
Gemeindegröße (Einwohnerzahl)	unter 15.000 (n=126)	30,2	69,8
	15.000 bis unter 100.000 (n=187)	29,9	70,1
	100.000 und mehr (n=497)	29,2	70,8
Vielfalt wird in offiziellen Lehrplänen thematisiert**	ja (n=251)	25,9	74,1
	nein (n=413)	35,8	64,2
Vom Arbeitgeber über AGG informiert*	ja (n=67)	20,9	79,1
	nein (n=606)	33,0	67,0
Beschwerdestelle vorhanden***	ja (n=142)	17,6	82,4
	nein (n=377)	37,4	62,6
Diskriminierungsschutz in Schulordnung vorhanden*	ja (n=576)	28,1	71,9
	nein (n=167)	37,7	62,3

* p < .05, ** p < .01, *** p < .000 (die Signifikanzangaben basieren auf Chi²-Tests nach Pearson)

^a kein Chi²-Test durchgeführt, da Mehrfachantworten möglich waren.

In der vorliegenden Stichprobe berichten bisexuelle und schwule Lehrkräfte etwas häufiger von Diskriminierungserfahrungen (32,7 bzw. 31,5 Prozent) anhand der LSBTIQ*-Identität als lesbische Lehrkräfte (27,7 Prozent). Von 24 Pansexuellen berichten acht und von elf Asexuellen berichten drei von diesen Diskriminierungserfahrungen. Von 80 queeren¹¹ Personen haben 34 Benachteiligungen anhand ihrer LSBTIQ*-Identität erlebt und von 13 Personen, die eine andere sexuelle Orientierung angegeben haben, berichten vier von solchen Benachteiligungen.

¹¹ als sexuelle Orientierung

Außerdem berichten männliche Lehrkräfte (30,6 Prozent) von diesen Benachteiligungen nur geringfügig häufiger als weibliche Lehrkräfte (28,1 Prozent). Bei den merkmalsunabhängigen Diskriminierungserfahrungen verhält es sich umgekehrt: Dort berichten weibliche Lehrkräfte häufiger von Diskriminierungserfahrungen als männliche. Von acht Inter*-Personen haben vier spezifische LSBTIQ*-Diskriminierung erlebt und von 28 Trans*-Personen trifft dies auf 16 Personen zu. 37 von 87 queeren¹² Lehrkräften, sieben von vierzehn Personen mit anderer Geschlechtsbezeichnung und 13 von 28 Personen, die eine Einordnung in Geschlechtskategorien ablehnen, berichten ebenfalls von diesen Diskriminierungserfahrungen.

Es lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilgruppen nach Alter, Beschäftigungsdauer und Beschäftigungsverhältnis im Auftreten von Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität feststellen. Während die Schulform, Gemeindegröße und Schulgröße ebenfalls keinen Einfluss auf diese Benachteiligungen haben, lassen sich für andere schulische Rahmenbedingungen signifikante Zusammenhänge feststellen:

Umfrageteilnehmer_innen, die **von ihrem Arbeitgeber über den Diskriminierungsschutz des AGG aufgeklärt** wurden, berichten signifikant seltener von Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität als Teilnehmende, die von ihrem Arbeitgeber nicht über das AGG informiert wurden. Während ein Fünftel (20,9 Prozent) derjenigen, die über den AGG-Schutz informiert wurden, von Diskriminierungserfahrungen berichten, ist es bei der Gruppe derjenigen, die nicht über den AGG-Schutz informiert wurden ein Drittel (33,0 Prozent). Darüber hinaus besteht ein hochsignifikanter Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und dem Vorhandensein einer **schulischen Beschwerdestelle für Beschäftigte**. Während 37,4 Prozent der Befragten, die an einer Schule ohne eine solche Beschwerdestelle unterrichten, von LSBTIQ*-Diskriminierungserfahrungen berichten, sind dies nur 17,6 Prozent der Lehrkräfte, an deren Schule es eine Beschwerdestelle gibt. Zwischen der Erwähnung der Verhinderung von Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung als Ziel in der Schulordnung oder dem Leitbild der Schule und dem Vorhandensein von LSBTIQ*-Diskriminierungserfahrungen der Lehrkräfte lässt sich in der vorliegenden Stichprobe ebenfalls ein Zusammenhang feststellen. Während 28,1 Prozent derjenigen, an deren Schule ein solcher **Diskriminierungsschutz in der Schulordnung** vorhanden ist von LSBTIQ*-Diskriminierungserfahrungen berichten, sind es 37,7 Prozent, derjenigen, die an einer Schule ohne solchen Diskriminierungsschutz arbeiten. Hier liegt die Vermutung nahe, dass die proaktive Thematisierung des vorhandenen Diskriminierungsschutzes durch die Aufklärung über das AGG sowie die Bereitstellung von Beschwerdestrukturen durch den Arbeitgeber zu einer (gelebten) Antidiskriminierungskultur, zu mehr Sensibilität für Diskriminierung sowie weniger erlebter Diskriminierung führen können.

Wie auch beim Einfluss auf den offenen Umgang mit der sexuellen und geschlechtlichen Identität kann für die **Thematisierung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in offiziellen Lehrplänen** ein signifikanter Zusammenhang zum Auftreten von LSBTIQ*-Diskriminierungserfahrungen festgestellt werden: Wird Vielfalt in den Lehrplänen thematisiert, berichten nur ein Viertel (25,9 Prozent) von solchen Diskriminierungserfahrungen, ohne Thematisierung in den Lehrplänen ist es ein gutes Drittel (35,8 Prozent). Die vorliegende Stichprobe legt somit nahe, dass die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in offiziellen Lehrplänen einen positiven Einfluss auf Diskriminierungserfahrungen hat.

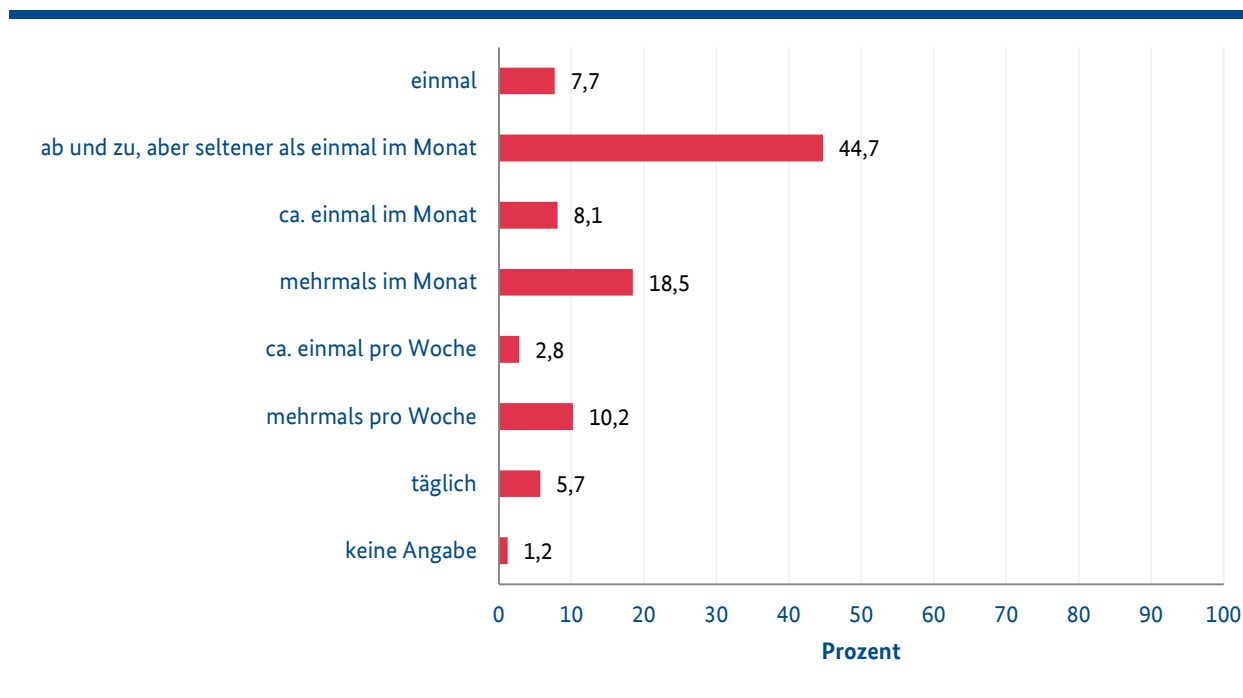
Von den Lehrkräften, die angeben, dass sie LSBTIQ*-Diskriminierung(en) erlebt haben, berichten mehr als neun von zehn Personen (91,1 Prozent) davon, dass dies in den letzten 24 Monaten **mehrmals geschehen** ist. Knapp die Hälfte (46,3 Prozent) der Betroffenen hat in den letzten 24 Monaten sogar mindestens einmal im Monat¹³ LSBTIQ*-Diskriminierung(en) erlebt. Von täglichen

¹² als Geschlechtsidentität

¹³ Antwortmöglichkeiten „ca. einmal im Monat“, „mehrmals im Monat“, „ca. einmal pro Woche“, „mehrmals pro Woche“ und „täglich“ zusammengefasst

Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität berichten 5,7 Prozent der von dieser Diskriminierung betroffenen Lehrkräfte und jede_r Zehnte (10,2 Prozent) erlebt mehrmals pro Woche solche Diskriminierungen im schulischen Kontext (vgl. Abbildung 11). Diskriminierungen anhand der LSBTIQ*-Identität sind für LSBTIQ*-Lehrkräfte somit selten eine einmalige Erfahrung, sondern treten in der Regel häufiger auf.

Abbildung 11: "Wie häufig haben Sie im schulischen Kontext in den letzten 24 Monaten Diskriminierung(en) erlebt?" (n=246)



Diskriminierungsformen

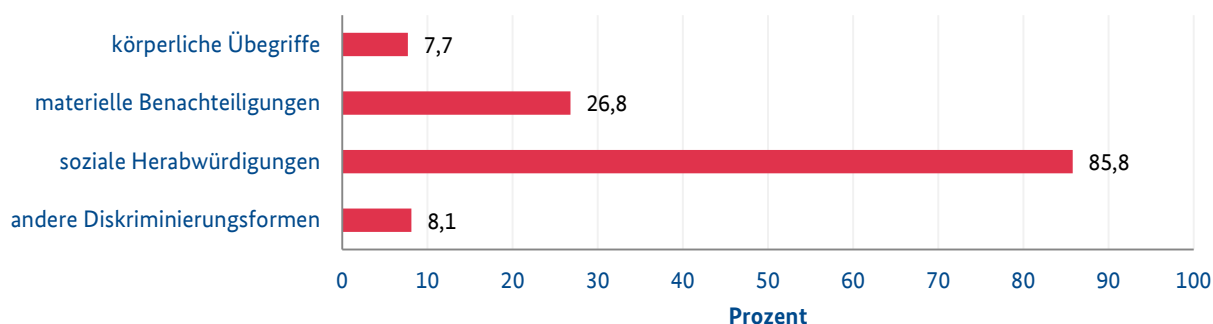
Wie bereits in der Begriffserläuterung zum Verständnis von Diskriminierung dargelegt, kann Diskriminierung und Benachteiligung ganz unterschiedliche Formen annehmen. Um einen Eindruck davon zu erhalten, welche Diskriminierungserfahrungen LSBTIQ*-Lehrkräfte, die von Diskriminierung anhand der sexuellen Orientierung und/oder einer Trans*- oder Inter*-Identität berichten, im Schulalltag machen, konnten die Teilnehmenden aus verschiedenen Diskriminierungsformen die Beschreibung(en) auswählen, die auf die erlebte(n) Diskriminierungserfahrung(en) am meisten zutrifft. Durch die Möglichkeit der Mehrfachantwort konnten auch verschiedene Diskriminierungsformen gleichzeitig ausgewählt werden.

Die verschiedenen Diskriminierungsformen können in vier übergeordnete Kategorien zusammengefasst werden (vgl. Tabelle 7): Die Kategorie **soziale Herabwürdigungen** umfasst dabei persönliche Herabwürdigungen einer Person, die sowohl verbal, schriftlich, durch Gesten oder auf andere Art und Weise erfolgen können. Als **materielle Benachteiligung** werden Situationen zusammengefasst, in denen die betroffene Person unmittelbar Nachteile in materieller Form erfährt oder in ihren eigenen Handlungsoptionen eingeschränkt wird. Als **körperliche Übergriffe** werden Diskriminierungen kategorisiert, in denen die Betroffenen die Androhung oder Anwendung von Gewalt erlebt haben. Sonstige Diskriminierungsformen werden in der Kategorie **andere Diskriminierungsformen** zusammengefasst.

Tabelle 7: „Aufgrund welcher tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmale haben Sie Ihrer Meinung nach in den letzten 24 Monaten Diskriminierung(en) im Schulkontext erlebt?“ (Übersicht über die Kategorisierung der Diskriminierungsformen, Mehrfachnennungen möglich, n=246)

Kategorie	Diskriminierungsformen	Prozent der Fälle
soziale Herabwürdigungen	Mir wurde die Authentizität meiner eigenen Identität abgesprochen.	16,3
	Ich wurde mit falschen Pronomen oder falscher Anrede angesprochen.	12,6
	Ich wurde von anderen fremdgeoutet.	23,6
	Ich habe Mobbing im Internet erlebt.	9,8
	Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.	41,5
	Man hat abwertende Witze über mich bzw. LSBTIQ*-Personen gemacht oder LSBTIQ*-Personen ausgelacht.	54,9
	Ich wurde beleidigt oder beschimpft.	31,3
	Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.	28,9
	Mir wurde eine Festanstellung oder Verbeamtung verwehrt.	2,0
materielle Benachteiligung	Mir wurden Informationen vorenthalten.	17,9
	Ich wurde bei Beförderungen bzw. Gehaltszulagen übergangen oder meine Arbeitsleistung wurde schlechter bewertet.	13,4
	Ich bzw. mein_e Partner_in durfte an schulischen Veranstaltungen nicht teilnehmen.	5,3
	Mir wurde eine Festanstellung oder Verbeamtung verwehrt.	2,0
körperliche Übergriffe	Ich wurde körperlich angegriffen.	2,8
	Ich habe körperlich sexualisierte Übergriffe erlebt.	4,9
	Ich wurde bedroht oder erpresst.	2,8
andere Diskriminierungsformen	andere Diskriminierungsform	8,1

Die Zusammenfassung der Diskriminierungsformen in die vier genannten Kategorien zeigt, dass die teilnehmenden Lehrkräfte insbesondere von sozialen Herabwürdigungen betroffen sind: Mehr als acht von zehn Betroffenen (85,8 Prozent) haben diese Form der Benachteiligung erlebt. Mehr als ein Viertel (26,8 Prozent) der betroffenen Lehrkräfte berichten von materiellen Benachteiligungen, 7,7 Prozent haben körperliche Übergriffe und 8,1 Prozent andere Diskriminierungsformen erlebt (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Diskriminierungsformen gruppiert (Mehrfachnennungen möglich, n=246)

Werden diese Angaben mit den Ergebnissen der Betroffenenbefragung der ADS zum Lebensbereich Beschäftigung und Beruf verglichen, fällt auf, dass die teilnehmenden LSBTIQ*-Lehrkräfte häufiger von **sozialer Herabwürdigung** (Betroffenenbefragung: 69,3 Prozent) und **körperlichen Übergriffen** (Betroffenenbefragung: 3,8 Prozent) und seltener von **materiellen Benachteiligungen** (Betroffenenbefragung: 72,9 Prozent) berichten, als die Teilnehmer_innen der Betroffenenbefragung (ADS 2017a:238).

Von sozialen Herabwürdigungen sind schwule und lesbische Lehrkräfte ähnlich häufig betroffen, bisexuelle Lehrkräfte berichten von diesen Diskriminierungsformen etwas seltener. Materielle Benachteiligung wird hingegen häufiger von bisexuellen Lehrkräften berichtet, als von schwulen und lesbischen Lehrkräften, die hier ähnlich häufig von materiellen Benachteiligungen berichten. Körperliche Übergriffe werden am häufigsten von bisexuellen Lehrkräften benannt, während diese Form der Diskriminierung von lesbischen Lehrkräften deutlich seltener genannt wird.

Von den 45 Personen, die Diskriminierungserfahrungen anhand ihrer **Trans*-Identität** erlebt haben, berichten 42 Personen von sozialen Herabwürdigungen, 17 Personen von materiellen Benachteiligungen und neun Personen von körperlichen Übergriffen. 18 der 21 Personen, die Diskriminierung anhand ihrer **Inter*-Identität** erlebt haben, berichten von sozialen Herabwürdigungen und 12 Personen von materiellen Benachteiligungen. Außerdem haben sieben der 21 Personen körperliche Übergriffe erlebt. Verschiedene andere Studien deuten darauf hin, dass Trans*- und Inter*-Personen häufiger Opfer von Gewalt werden als Cis-Personen (z.B. Vortmann et al. 2015:61, FRA 2014:56).

Von den 45 Personen, die Diskriminierung anhand ihrer Trans*-Identität erlebt haben, berichten 14 davon, dass sie fremdgeoutet wurden. Dies berichten auch sieben von 21 Personen, die Diskriminierung anhand ihrer Inter*-Identität erlebt haben. Von diesen 21 Personen berichten zehn, dass ihnen die Authentizität ihrer Identität abgesprochen wurde und sieben, dass sie mit falschem Pronomen oder falscher Anrede angesprochen wurden. Von den 45 Personen, die Diskriminierung anhand ihrer Trans*-Identität erlebt haben, haben 18 Personen das Absprechen der Authentizität und 16 die Ansprache mit falschem Pronomen oder falscher Anrede erlebt.

Beim Vergleich von lesbischen, schwulen und bisexuellen Lehrkräften, die Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt haben, wird deutlich, dass schwule Lehrkräfte häufiger als lesbische und bisexuelle Lehrkräfte berichten, dass **sie oder ihr_e Partner_in nicht an schulischen Veranstaltungen teilnehmen durften**. Hingegen berichten bisexuellen Lehrkräfte häufiger als lesbische und schwule Lehrer_innen von körperlich sexualisierten Übergriffen und davon, dass ihnen die Authentizität ihrer eigenen Identität abgesprochen wurde.

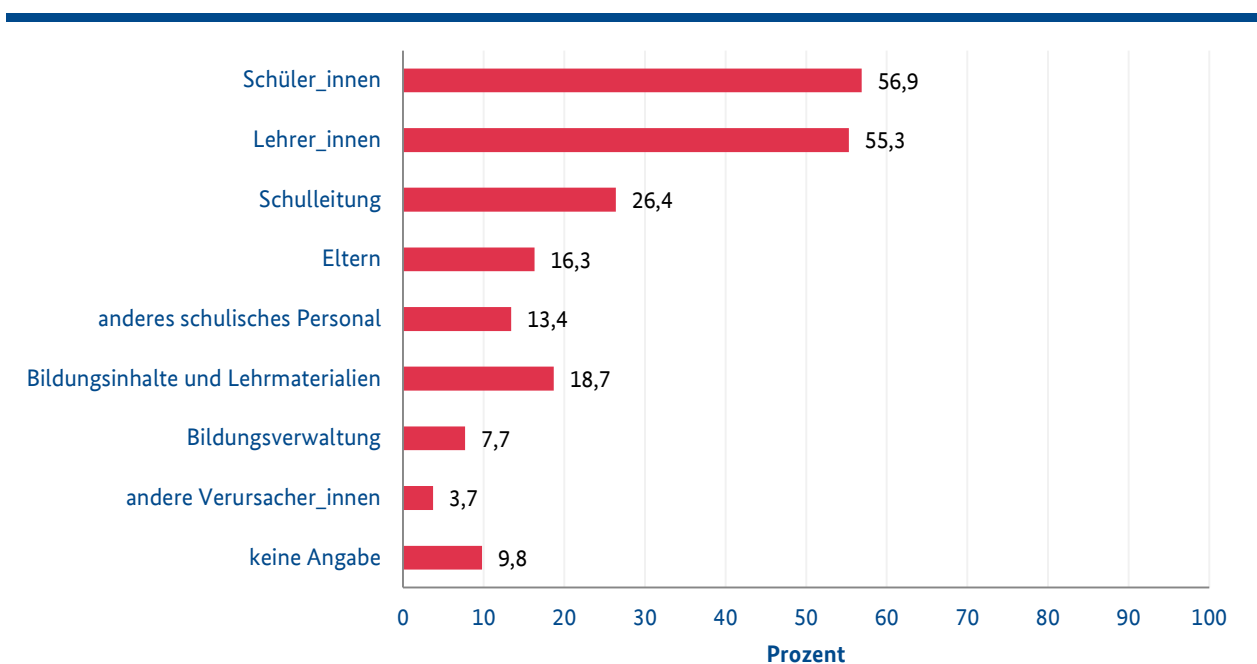
Neben der Unterscheidung zwischen körperlichen Übergriffen, materiellen Benachteiligungen und sozialen Herabwürdigungen ist es lohnenswert die **Diskriminierungserfahrungen nach AGG-nahen** und nicht AGG-nahen Diskriminierungen zu unterscheiden. Als AGG-nah werden dabei Diskriminierungserfahrungen verstanden, die unter den Schutzbereich des AGG fallen¹⁴, umgekehrt werden Situationen, in denen der Schutz des AGG nicht greift bzw. die nicht eindeutig in den Schutzbereich fallen, als nicht AGG-nahe Benachteiligungen gefasst.

Vier von zehn Lehrkräften (41,1 Prozent), die in den letzten 24 Monaten Diskriminierung anhand der sexuellen Orientierung und/oder anhand der Eigenschaften Trans* bzw. Inter* im Arbeitskontext erlebt haben, berichten von AGG-nahen Diskriminierungen und mehr als acht von zehn (85,8 Prozent) betroffenen Lehrkräften berichten (auch) von nicht AGG-nahen Diskriminierungen. Schwule und bisexuelle Lehrkräfte berichten dabei häufiger von AGG-nahen Diskriminierungen als lesbische Lehrkräfte. Von AGG-nahen Diskriminierungserfahrungen berichten auch elf der 21 Personen, die Diskriminierung anhand ihrer Inter*-Eigenschaft erlebt haben sowie 20 der 45 Personen, die anhand ihrer Trans*-Eigenschaft Benachteiligung erlebt haben.

Verursacher_innen der LSBTIQ*-Diskriminierung

Bei der Frage nach den Verursacher_innen der Diskriminierung konnten die Teilnehmer_innen ebenfalls mehrere Antworten gleichzeitig auswählen. Jeweils mehr als die Hälfte der Lehrkräfte, die Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt haben, wählte Schüler_innen (56,9 Prozent) oder andere Lehrer_innen (55,3 Prozent) als Verursacher_in aus. 26,4 Prozent der Betroffenen gaben an, dass die Diskriminierung von der Schulleitung ausging. Bildungsinhalte und Lehrmaterialien (z.B. Schulbücher) werden von 18,7 Prozent als Ursache der Diskriminierung benannt und Eltern von 16,3 Prozent. Anderes schulisches Personal (13,4 Prozent) aber auch die Bildungsverwaltung (7,7 Prozent) werden deutlich seltener benannt (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: "Von wem ging(en) die Diskriminierung(en) aus?" (Mehrfachnennungen möglich, n=246)



¹⁴Dies betrifft folgende Diskriminierungsformen: „Ich habe körperlich sexualisierte Übergriffe erlebt.“, „Ich wurde beleidigt oder beschimpft.“, „Ich wurde bei Beförderungen bzw. Gehaltszulagen übergangen oder meine Arbeitsleistung wurde schlechter bewertet.“, „Ich bzw. mein_e Partner_in durfte an schulischen Veranstaltungen nicht teilnehmen.“ und „Mir wurde eine Festanstellung oder Verbeamtung verwehrt.“

In der zugrundeliegenden Befragung wurde nicht abgefragt, ob in den erlebten Diskriminierungssituationen im schulischen Kontext Vorgesetzte anwesend waren oder nicht bzw. wie diese auf die Diskriminierung reagiert haben. Die Betroffenenbefragung im Auftrag der ADS veranschaulicht diesbezüglich jedoch, dass Personen, die im Arbeitsleben Diskriminierung anhand der sexuellen Identität erleben, nur selten Unterstützung durch ihre Führungskraft erhalten. Vorgesetzte wurden dabei in der überwiegenden Mehrheit der geschilderten Fälle, unabhängig von der Form der Diskriminierung, als Verursacher_in benannt und nutzten nur sehr selten ihre Möglichkeiten zur Unterstützung der betroffenen Personen (ADS 2017b:28)

46 Teilnehmer_innen, die LSBTIQ*-Diskriminierungen in der Schule erlebt haben, haben Bildungsinhalte und Lehrmaterialien als Ursache der Benachteiligung(en) benannt. Dabei empfinden 44 dieser Personen (95,7 Prozent) die fehlende Thematisierung von LSBTIQ*-Personen als diskriminierend. Die fehlende geschlechtersensible Sprache wird von 36 Personen (78,3 Prozent) und die Art und Weise, wie LSBTIQ*-Personen dargestellt werden, von 34 Personen (73,9 Prozent) als diskriminierend empfunden. Sechs Personen (13,0 Prozent) empfinden (auch) die vorherrschende Cisgender- oder Heteronormativität als diskriminierend.

Reaktionen auf LSBTIQ*-Diskriminierungserfahrungen

Für Betroffene von Diskriminierung gibt es ganz unterschiedliche Möglichkeiten mit der Diskriminierungserfahrung umzugehen und auf diese zu reagieren. Die Reaktionen unterscheiden sich insbesondere darin, ob sie **gegen den_die Verursacher_in gerichtet sind oder nicht**: Mehr als die Hälfte (57,7 Prozent) der Lehrkräfte, die Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt haben, reagierte auf die Benachteiligung mit einer gegen den_die Verursacher_in gerichteten Reaktion, ein Viertel (24,4 Prozent) reagierte nicht auf die Situation oder nur durch Ausweichen oder Ignorieren der Situation und ein Zehntel (11,0 Prozent) wählte eine Reaktion, die nicht gegen den_die Verursacher_in gerichtet war (vgl. Tabelle 8). Dabei ist es möglich, dass es sich um verschiedene Reaktionsformen in unterschiedlichen Situationen handelt.

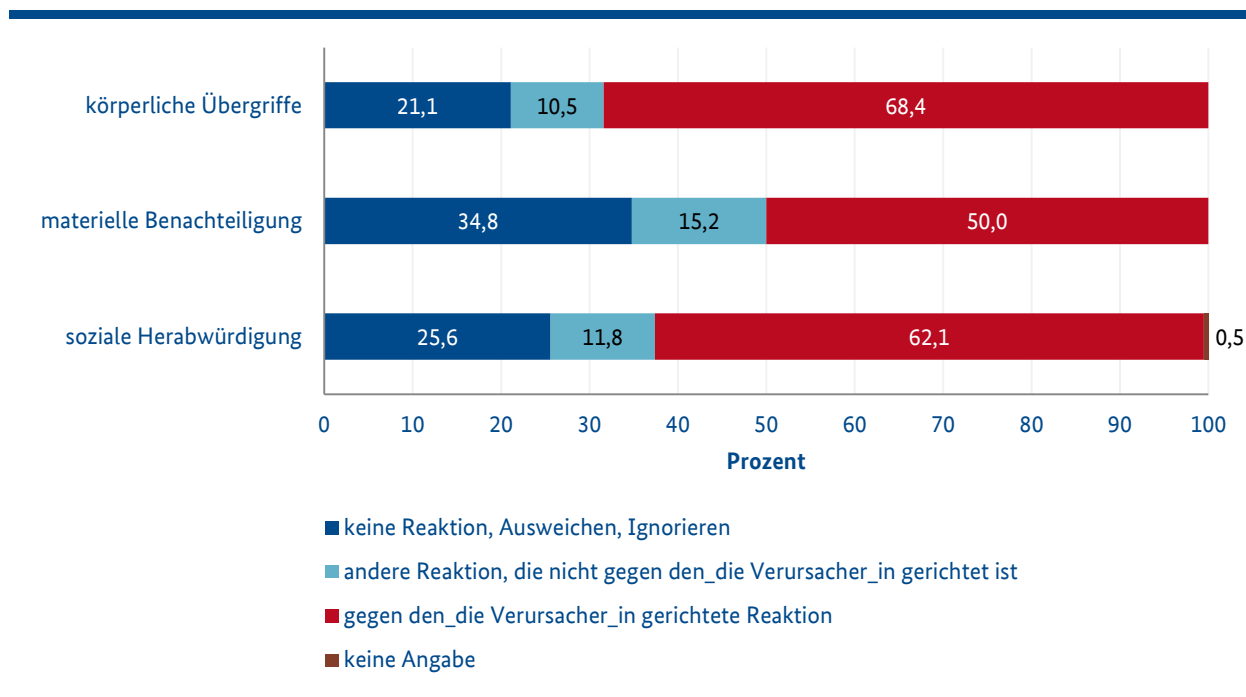
Von den lesbischen, schwulen, bi-, pan- und asexuellen, die in der Betroffenenbefragung der ADS von Diskriminierung anhand der sexuellen Identität berichtet haben, haben nur 44,7 Prozent mit einer gegen den_die Verursacher_in gerichtete Reaktion auf die Diskriminierung reagiert (ADS 2017b:22). Die Betroffenenbefragung zeigt außerdem, welche Gründe ursächlich dafür sein können, dass sich Personen nicht gegen die Diskriminierung wehren: Hier berichten 59,0 Prozent, dass sie dachten, dass es ohnehin nichts bringen würde, sich zu wehren. 31,2 Prozent hatten Angst vor negativen Folgen und 31,8 Prozent fanden es belastend, sich weiter mit der diskriminierenden Situation auseinanderzusetzen (ADS 2017b:24).

Tabelle 8: Reaktionen der Lehrkräfte, die Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt haben (Mehrfachnennungen möglich, n=246)

Gruppierte Reaktionen	Prozent der Fälle	Einzelne Reaktion	Prozent der Fälle
gegen den_die Verursacher_in gerichtete Reaktion	57,7	Ich habe das diskriminierende Verhalten offen angesprochen.	49,2
		Ich habe versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen.	14,2
		Ich habe juristische Schritte (z.B. Strafanzeige, Klage vor Gericht) eingeleitet.	3,3
		Ich habe andere Anwesende um Hilfe gebeten.	13,0
		Ich habe mich bei einer offiziellen Stelle beschwert.	3,3
andere Reaktion, die nicht gegen den_die Verursacher_in gerichtet ist	11,0	Ich habe mit Wut oder Empörung gegenüber Verursacher_in reagiert.	19,1
		Ich habe gekündigt oder habe beschlossen zu kündigen.	4,5
		Ich habe Beratung eingeholt.	14,6
		Ich habe therapeutische Hilfe in Anspruch genommen.	8,9
		Ich habe mich anschließend in der Präventionsarbeit oder Unterstützung für diskriminierte Menschen engagiert.	11,0
		andere Reaktionen	4,1
keine Reaktion, ausweichen, ignorieren	24,4	Ich habe nichts unternommen.	7,7
		Ich habe versucht, die Diskriminierung zu ignorieren.	37,4
		Ich bin der diskriminierenden Person/Situation in Zukunft ausgewichen.	26,8
keine Angabe	6,9	Keine Angabe	6,9

Personen, die körperliche Übergriffe und soziale Herabwürdigungen anhand ihrer LSBTIQ*-Identität erlebt haben, reagieren besonders häufig mit Reaktionen, die gegen den_die Verursacher_in gerichtet sind. Personen, die materielle Benachteiligungen erlebt haben, reagieren hingegen häufiger mit anderen Reaktionsformen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Reaktionen gruppiert und differenziert nach gruppierten Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität (Mehrfachnennungen möglich, n=246)



Zwischen der Wahl der Reaktion und dem **offenen bzw. nicht-offenen Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität** an der Schule gibt es einen hochsignifikanten Zusammenhang: Nicht-offene LSBTIQ*-Lehrkräfte, die LSBTIQ*-Diskriminierung erleben, richten ihre Reaktionen deutlich seltener gegen den_die Verursacher_in als offene LSBTIQ*-Personen (44,0 Prozent der nicht-offenen vs. 76,8 Prozent der offenen Lehrkräfte). Und auch zwischen der Existenz von schulischen Ansprechpartner_innen für von Diskriminierung betroffene Lehrkräfte und der Reaktionsart lässt sich ein Zusammenhang feststellen: Betroffene, an deren Schule es keine Ansprechperson gibt, richten ihre Reaktion seltener gegen den_die Verursacher_in als Lehrkräfte, an deren Schule es eine solche Ansprechperson gibt (52,0 Prozent ohne Ansprechperson an Schule vs. 66,7 Prozent mit Ansprechperson an Schule). Diese Lehrkräfte reagieren auch häufiger nicht bzw. durch Ausweichen und Ignorieren (26,0 Prozent ohne Ansprechperson an Schule vs. 19,8 Prozent mit Ansprechperson an Schule). Bei Diskriminierung im Arbeitskontext liegt grundsätzlich die Vermutung nahe, dass ein **offenes Ansprechen** der Situation für die Betroffenen besonders schwierig ist, da die Angst vor negativen Konsequenzen hoch sein kann. Vor diesem Hintergrund ist es positiv zu bewerten, dass knapp die Hälfte (49,2 Prozent) der betroffenen LSBTIQ*-Lehrkräfte diese Reaktion gewählt hat. Dennoch geben gleichzeitig auch etwas mehr als ein Drittel (37,4 Prozent) der Betroffenen an, dass sie versucht haben, die **Diskriminierung zu ignorieren** und ein Viertel (26,8 Prozent) ist **der diskriminierenden Person bzw. Situation in Zukunft ausgewichen**. Beim Ausweichen handelt es sich um eine Reaktion, die mit großen Konsequenzen für den Arbeitsalltag verbunden ist, da das Ausweichen im Arbeitsleben deutlich schwieriger ist, als es beispielsweise bei Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum wäre, da man den verursachenden Personen im Arbeitskontext zwangsläufig erneut begegnet. Durch diese Werte und die Möglichkeit der Mehrfachantwort wird deutlich, dass die betroffenen Personen auch verschiedene Reaktionsmöglichkeiten gleichzeitig angegeben haben. Hier muss offen bleiben, ob es sich um verschiedene Reaktionen in einer Situation oder in unterschiedlichen Situationen handelt. Mit **Wut oder Empörung** gegenüber dem_der Verursacher_in hat etwa ein Fünftel (19,1 Prozent) der Betroffenen reagiert. 14,2 Prozent geben an, dass sie versucht haben, **öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen** und 14,6 Prozent haben **Beratung eingeholt**. Der geringe Anteil von Personen, die Beratung eingeholt haben, kann darauf verweisen, dass (qualifizierte) Beratungsstellen nicht in

ausreichendem Maße vorhanden sind bzw. dass das Wissen über die Existenz bei den betroffenen Personen nicht vorhanden ist. Hier ist auch auf die bereits dargestellten Antworten zur Existenz von schulischen Beratungsstellen und Ansprechpersonen zu verweisen (vgl. Kapitel 2.2). Von den 36 Personen, die Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt und Beratung eingeholt haben, haben sich 11 Personen an eine Gewerkschaft, den Personalrat oder eine betriebliche Interessensvertretung gewandt. An (Antidiskriminierungs-)Beratungsstellen oder -personen haben sich neun Personen gewandt, sieben Personen haben sich durch Kolleg_innen und vier Personen durch die Schulleitung, den Arbeitgeber oder Vorgesetzte beraten lassen. Rechtsanwält_innen oder Polizei wurden von sechs Personen und Familie, Freund_innen oder Partner_in von fünf Personen kontaktiert.

Damit reagieren die von Diskriminierung betroffenen LSBTIQ*-Lehrkräfte ähnlich, wie auch andere von Diskriminierung betroffene Personen auf Diskriminierungen in anderen Lebensbereichen reagieren. So konnte eine repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016) zeigen, dass Betroffene vergleichsweise häufig versuchen, auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, sich bei einer offiziellen Stelle beschweren oder Beratungsangebote nutzen (ADS 2016:19).

Auswirkungen von LSBTIQ*- Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierungen können unterschiedliche Auswirkungen auf die Betroffenen haben und die Umfrageteilnehmer_innen konnten verschiedene Auswirkungen gleichzeitig angeben: Mehr als die Hälfte (56,5 Prozent) derjenigen, die Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt haben, berichtet, dass die eigene Erfahrung dazu geführt hat, dass sie **aufmerksamer gegenüber Diskriminierungen** geworden sind. Knapp die Hälfte (49,6 Prozent) gibt auch an, dass die erlebte Situation sie (auch) **so belastet, dass sie immer wieder an die Situation denken mussten**, und auch mehr als vier von zehn Personen (43,9 Prozent) sind im Nachgang (auch) **misstrauischer geworden**.

Ein Fünftel (21,1 Prozent) der Betroffenen hat als Auswirkung der Diskriminierungserfahrung(en) **soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen** und jeweils ein Zehntel ist körperlich (9,8 Prozent) **bzw. psychisch krank** (11,8 Prozent) geworden.

Lediglich 8,5 Prozent derjenigen, die LSBTIQ*-Diskriminierungen erlebt haben, geben an, dass diese Erfahrung(en) **keine Auswirkungen** auf sie hatte(n). Die Betroffenenbefragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016) zeigt eine ähnliche Verteilung der Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen über Lebensbereiche hinweg: 45,9 Prozent wurden durch die Diskriminierung so belastet, dass sie immer wieder an die Situation denken mussten, 39,2 Prozent sind misstrauischer geworden und 40,5 Prozent wurden aufmerksamer gegenüber Diskriminierung (ADS 2016:21).

Die betroffenen schwulen Lehrkräfte geben insbesondere an, dass sie aufmerksamer geworden sind oder durch die Erfahrung so belastet waren, dass sie immer wieder an die Situation denken mussten. Lesbische und bisexuelle betroffene Lehrkräfte geben hingegen häufiger an, dass die Erfahrung neben einer erhöhten Aufmerksamkeit für Diskriminierung dazu geführt hat, dass sie misstrauischer geworden sind.

Personen die Diskriminierung anhand der Trans*-Identität erlebt haben, berichten (vorbehaltlich der geringen Fallzahl) häufiger als Personen, die anhand der sexuellen Orientierung und/oder der Inter*-Identität Benachteiligungen erlebt haben, davon, dass sie körperlich oder psychisch krank geworden sind und, dass sie soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen haben.

Insgesamt betrachtet wird deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen **umfassende Auswirkungen** auf die betroffenen LSBTIQ*-Lehrkräfte haben. Dabei lässt sich auch ein hochsignifikanter Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und **Arbeitsplatzzufriedenheit** erkennen: Während 91,2 Prozent derjenigen, die in den letzten 24 Monaten keine Diskriminierungserfahrungen in der Schule gemacht haben, sehr oder eher gerne zur Arbeit gehen, sind es bei denjenigen, die im selben Zeitraum Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, nur 76,8 Prozent. Somit wirken sich Diskriminierungserfahrungen direkt auf die Arbeitsplatzzufriedenheit aus. Darüber hinaus kann sowohl in der vorliegenden Befragung als auch bei Frohn (2007) ein enger Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der sexuellen und geschlechtlichen Identität festgestellt werden. Frohn konnte darüber hinaus zeigen, dass Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, mehr Ressourcen zur Verfügung haben und somit produktiver arbeiten können, da sie weniger Ressourcen aufwenden müssen, um ihr Verhalten, die Inhalte ihrer Gespräche etc. zu kontrollieren (Frohn 2007:38). Dieser Erkenntnis folgend liegt die Vermutung nahe, dass sich auch Diskriminierungserfahrungen negativ auf die vorhandenen Ressourcen und die Arbeit der Betroffenen auswirkt. Insbesondere psychische und körperliche Erkrankungen können sich darüber hinaus auch direkt auf die Arbeit(sleistung) der betroffenen Lehrkräfte auswirken, nicht zuletzt durch einen möglichen höheren Krankenstand.

2.5. Unterstützungsbedarfe

Neben der Erhebung von Diskriminierungserfahrungen wurden in der zugrundeliegenden Befragung auch (spezielle) Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von LSBTIQ*-Lehrkräften im Schulalltag erfragt. Die Erhebung von Herausforderungen und Unterstützungsbedarfen soll insbesondere dazu beitragen, Handlungsempfehlungen für schulische Akteur_innen abzuleiten, die Diskriminierungsrisiken sowie Herausforderungen für LSBTIQ*-Lehrkräfte abbauen, und ein Umfeld zu schaffen, in dem Lehrkräfte, aber auch andere schulische Akteur_innen, offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität umgehen können, wenn sie dies möchten.

Sowohl die Herausforderungen als auch die Unterstützungsbedarfe von LSBTIQ*-Lehrkräften wurden durch offene Fragen erhoben:

- Was sind aus Ihrer Sicht die zwei größten Herausforderungen im Schulalltag für Sie als LSBTIQ*-Lehrkraft?
- Welche zwei Formen der Unterstützung würden Sie sich für LSBTIQ*-Personen im Schulalltag am meisten wünschen?

Bei beiden Fragen konnten die Teilnehmer_innen ihre Antwort(en) stichpunktartig notieren, anschließend wurden die Antworten induktiv Kategorien zugeordnet. Von den 835 Teilnehmer_innen haben 603 Personen (72,2 Prozent) die Frage zu Herausforderungen und 540 Personen (64,7 Prozent) die Frage zu Unterstützungsbedarfen beantwortet.

Bezüglich der genannten Herausforderungen von LSBTIQ*-Lehrkräften können vier übergeordnete Kategorien unterschieden werden:

- Herausforderungen im Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität
- Herausforderungen im Umgang mit Schüler_innen und Eltern
- Herausforderungen im Umgang mit Kolleg_innen und Schulleitung
- Herausforderungen im Unterricht und Schulalltag

Sowohl aus den erhobenen Diskriminierungserfahrungen als auch aus den dargestellten Herausforderungen für LSBTIQ*-Lehrkräfte wird spezieller Unterstützungsbedarf für schulische Akteur_innen erkennbar, um die Arbeitsplatzsituation von LSBTIQ*-Lehrkräften, aber auch die Situation von anderen LSBTIQ*-Personen an der Schule zu verbessern. Aus den Unterstützungsformen, die sich die teilnehmenden Lehrkräfte für LSBTIQ*-Personen im Schulalltag wünschen, konnten zentrale Unterstützungswünsche abgeleitet werden.

Hauptadressat_innen für die Unterstützung, die mit den identifizierten Herausforderungen einhergehen, sind dabei folgende schulische Akteur_innen:

- Schulleitung
- Kollegium
- Eltern
- Schulbehörden bzw. politische Akteur_innen

Die identifizierten Unterstützungsbedarfe können den vier Herausforderungskategorien zugeordnet werden und werden im Folgenden dargestellt. Im Anschluss an diese Darstellung sind sowohl die Herausforderungen als auch die Unterstützungsbedarfe in einer Tabelle zusammengefasst (vgl. Tabelle 9).

Herausforderungen im Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität

Die zentrale **Herausforderung** in diesem Feld betrifft den offenen bzw. nicht offenen Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität an der Schule. Etwas mehr als jede sechste Antwort (17,7 Prozent) widmet sich dieser Herausforderung. Dabei geht es einerseits um die praktische Umsetzung des Offenbarens, aber auch um die Entscheidung und den Entscheidungsfindungsprozess für oder gegen einen offenen Umgang. Andererseits geht es auch um den Umgang mit der teilweise notwendigen erneuten Offenbarung zum Beispiel in neuen Klassen oder gegenüber neuen Kolleg_innen. Eng mit dieser Herausforderung verknüpft ist der Umgang mit Fragen zum Privatleben sowie ggf. die Trennung von Beruf und Privatleben, die in etwa jeder siebten Antwort (14,6 Prozent) als Herausforderung thematisiert wird. Das Verheimlichen der eigenen sexuellen Orientierung und/oder der eigenen geschlechtlichen Identität im Schulalltag wird in etwa jeder zehnten Antwort (9,6 Prozent) genannt. Gleichzeitig wird es auch als Herausforderung benannt, als LSBTIQ*-Person im Schulalltag sichtbar zu sein, die eigene Authentizität zu wahren und ein Vorbild für andere LSBTIQ*-Personen zu sein (6,5 Prozent). Eine Herausforderung, die an den Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität anknüpft, ist die Herausforderung, eine Ansprechperson bzw. Unterstützung für andere LSBTIQ*-Personen an der Schule (insbesondere für Schüler_innen) zu sein (2,5 Prozent).

Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe im Umgang mit Schüler_innen und Eltern

Im Umgang mit Schüler_innen und Eltern werden insbesondere zwei **Herausforderungen** genannt: Auf der einen Seite thematisieren die Antworten Vorurteile und Ablehnung von Seiten der Eltern sowie Probleme im Umgang mit Eltern, aber auch die Angst vor diesen, als Herausforderung (7,8 Prozent). Besonders erwähnenswert ist hierbei auch die Angst vor Pädophilievorwürfen durch Eltern. Auf der anderen Seite wird der Umgang mit Schüler_innen sowie Eltern mit Migrationshintergrund und/oder aus sehr religiösen Kreisen explizit als Herausforderung benannt (8,5 Prozent). Bei den Herausforderungen mit sehr religiösen Personen wird sowohl der Islam als auch das Christentum benannt.

Im Hinblick auf **Unterstützungsbedarfe** wünscht sich jede_r Achte (12,8 Prozent) sich die Thematisierung in Informations- und Aufklärungsprojekten sowie die **Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt explizit für Schüler_innen**. Dabei wird auch die Kooperation mit externen Partner_innen gewünscht, beispielsweise durch Projekte zur LSBTIQ*-Aufklärung.

Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe im Umgang mit Kolleg_innen und der Schulleitung

Auch im Umgang mit Kolleg_innen und der Schulleitung lassen sich aus den Antworten zwei zentrale **Herausforderungen** ableiten. Einerseits wird der fehlende Rückhalt von Kolleg_innen und Schulleitung aber auch die Ausgrenzung durch diese in den Antworten benannt (6,9 Prozent). Andererseits werden die fehlende Sensibilität und das Unwissen von Schulleitung und Kolleg_innen hinsichtlich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt thematisiert (4,8 Prozent).

Eine Herausforderung, die sowohl im Umgang mit Kolleg_innen und Schulleitung als auch mit Schüler_innen und Eltern auftritt, ist es, Akzeptanz, Respekt und Anerkennung als gleichwertige Lehrkraft zu erhalten (8,1 Prozent).

Unterstützung durch Maßnahmen zur Sensibilisierung und Aufklärung von Lehrkräften, Schulleitung und Eltern zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, beispielsweise durch Fortbildungen oder Schulungen, wünscht sich etwa jede_r Sechste (15,7 Prozent).

Etwa ein Viertel (24,1 Prozent) wünscht sich (mehr) **Unterstützung und Rückhalt für LSBTIQ*-Personen durch die Schulleitung, das Kollegium und übergeordnete (politische) Institutionen** im Schulumfeld. Dabei geht es auch um eine proaktive und unterstützende Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt durch diese Akteur_innen. **Qualifizierte Ansprechpersonen bzw. Beschwerdestellen auf verschiedenen Ebenen** (z.B. Schule, Region, Land) für LSBTIQ*-Personen sowie für das Thema Diskriminierung wünscht sich ein Fünftel derjenigen, die eine Antwort auf die Unterstützungswünsche gegeben haben. Damit einher geht oftmals auch der Wunsch nach Vernetzungsmöglichkeiten für LSBTIQ*-Personen auf diesen Ebenen.

Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe im Unterricht und Schulalltag

Für die Teilnehmer_innen, die die Frage zu den **Herausforderungen** beantwortet haben, ist der **Umgang mit Heteronormativität, Homophobie, Diskriminierung, Vorurteilen, Stigmatisierung und Ausgrenzung im Schulalltag** insgesamt die größte Herausforderung. Mehr als ein Drittel (36,2 Prozent) der Antworten beschreibt diese Form der Herausforderung. Die Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag wird in jeder achten Antwort (12,4 Prozent) genannt, dabei geht es insbesondere auch um die Herausforderungen, die sich dabei für Personen ergeben, die selbst nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen.

Die Tabuisierung bzw. fehlende Wahrnehmung und Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Personen und –Themen, aber auch fehlendes Wissen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Schulalltag wird ebenfalls vereinzelt als Herausforderung benannt (3,2 Prozent). Der Zugang zu bzw. das Fehlen von Unterrichtsmaterialien, die sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt thematisieren, stellt für einige wenige LSBTIQ*-Lehrkräfte ebenfalls eine Herausforderung im Unterricht dar (0,6 Prozent). Vor dem Hintergrund, dass 16,6 Prozent der von Diskriminierung betroffenen Lehrkräfte Bildungsinhalte als

Ursache von Diskriminierung benennen und 49,5 Prozent aller teilnehmenden Lehrkräfte angeben, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nicht in Schulbüchern thematisiert wird, erscheint dieser Wert erstaunlich gering. Dies könnte daran liegen, dass die Herausforderungen durch eine offene Frage abgefragt wurden und die Teilnehmer_innen darüber hinaus gebeten wurden, sich auf die zwei größten Herausforderungen zu beschränken. Vermutlich wäre die Zustimmung zu dieser Herausforderung deutlich größer, wenn die Teilnehmer_innen aus einer Liste mit verschiedenen Herausforderungen hätten auswählen können.

Von den 540 Personen, die die Frage nach den **Unterstützungswünschen** beantworteten, haben etwas weniger als ein Drittel (30,6 Prozent) den **Wunsch nach einem offenen, selbstverständlichen und alltäglichen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag** genannt. Hierbei geht es insbesondere darum, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nicht zu tabuisieren, sondern durch gelebte Vielfalt die Sichtbarkeit und Akzeptanz von LSBTIQ*-Personen innerhalb der Schule, aber auch der Gesellschaft zu erhöhen.

Eindeutige **Richtlinien für alle am Schulalltag beteiligten Personen zum Umgang mit LSBTIQ*-feindlichen Äußerungen und Diskriminierung** wünscht sich jede_r Zehnte (9,6 Prozent). In diesen Richtlinien sollten ggf. auch Sanktionen für entsprechendes Verhalten festgeschrieben sein. Ob die Leitlinien dabei auf Schulebene erstellt oder durch Landes- oder Bundesebene vorgegeben werden sollten, wird unterschiedlich gewünscht. Jede_r Elfte (8,7 Prozent) wünscht sich die (institutionelle) Verankerung der Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht. Hervorgehoben wird dabei insbesondere auch der Wunsch der Thematisierung nicht nur durch LSBTIQ*-Personen, sondern auch durch heterosexuelle und cisgender Lehrkräfte.

28,2 Prozent der Antworten wurden mit der Kodierung „Sonstige Herausforderungen“ belegt, da sie nicht einer der bereits dargelegten Kategorien zugeordnet werden konnten. Hier wird beispielsweise benannt, dass die Religiosität von LSBTIQ*-Personen in Frage gestellt wird, aber auch allgemeine Herausforderungen der Lehrtätigkeit (hohe Stundenbelastung, schlechte Personalausstattung) werden als Herausforderungen benannt.

Tabelle 9: Herausforderungen und Unterstützungswünsche von LSBTIQ*-Personen im Arbeitsalltag

Kategorie	genannte Herausforderung (n=603)	Prozent der Fälle	genannte Unterstützungsbedarfe (n=540)	Prozent der Fälle
Umgang mit der eigenen LSBTIQ*-Identität	Umgang mit bzw. Entscheidung für oder gegen offenen Umgang sowie wiederholtes Offenbaren	17,7		
	Umgang mit Fragen zum Privatleben sowie ggf. Trennung von Beruf und Privatleben	14,6		
	Verheimlichen der sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität	9,6		
	Als LSBTIQ* sichtbar zu sein, Authentizität zu wahren und LSBTIQ* Vorbild zu sein	6,5		
	Unterstützung/Ansprechperson für LSBTIQ* Personen (insbesondere Schüler_innen) an der Schule zu sein	2,5		
Umgang mit Schüler_innen und Eltern	Umgang mit Schüler_innen/Eltern mit Migrationshintergrund und/oder aus sehr religiösen Kreisen (christlich und muslimisch)	8,5	Thematisierung in Informations- und Aufklärungsprojekten für Schüler_innen und Bereitstellung von Informationsmaterial zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt	12,8
	(Angst vor) Vorurteile(n) und Ablehnung von Eltern bzw. Probleme im Umgang mit Eltern	7,8		
	Akzeptanz, Respekt und Anerkennung als gleichwertige Lehrkraft	8,1		
Umgang mit Kolleg_innen und Schulleitung	Fehlender Rückhalt und Ausgrenzung durch Schulleitung und Kolleg_innen	6,9	Sensibilisierung und Aufklärung von Lehrkräften, Schulleitung und Eltern zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt	15,7
	Fehlende Sensibilität oder Unwissen bzgl. sexueller und geschlechtlicher Vielfalt bei Schulleitung und Kolleg_innen	4,8	Unterstützung und Rückhalt für LSBTIQ*-Personen durch Schulleitung, Kollegium und übergeordnete (politische) Institutionen im Schulumfeld	24,1

Kategorie	genannte Herausforderung (n=603)	Prozent der Fälle	genannte Unterstützungsbedarfe (n=540)	Prozent der Fälle
Umgang mit Kolleg_innen und Schulleitung	Akzeptanz, Respekt und Anerkennung als gleichwertige Lehrkraft	8,1	Qualifizierte Ansprechpersonen bzw. Beschwerdestellen auf verschiedenen Ebenen (Schule, Region, Land) für LSBTIQ*-Personen und das Thema Diskriminierung	20,7
Unterricht und Schulalltag	Umgang mit Heteronormativität, Homophobie, Diskriminierung, Vorurteilen, Stigmatisierung und Ausgrenzung im Schulalltag	36,2	Offener, selbstverständlicher und alltäglicher Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulalltag	30,6
	Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, auch im Spannungsfeld nicht selbst offen als LSBTIQ* in der Schule zu leben	12,4	Richtlinien für alle am Schulalltag beteiligten Personen zum Umgang mit LSBTIQ*-feindlichen Äußerungen und Diskriminierung	9,6
	Tabuisierung/fehlende Wahrnehmung und Sichtbarkeit sowie fehlendes Wissen über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Schulalltag	3,2	(Institutionelle) Verankerung der Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht	8,7
	Zugang zu bzw. das Fehlen von Unterrichtsmaterialien, die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt thematisieren	0,6		

2.6. Ergebnisse auf einen Blick

Die Stichprobe umfasst 835 LSBTIQ*-Lehrkräfte aus dem gesamten Bundesgebiet. Darunter sind 336 schwule, 310 lesbische, 110 bisexuelle sowie 28 Trans*- und 8 Inter*-Personen. Die Teilnehmer_innen unterrichten überwiegend an Schulen in öffentlicher Trägerschaft und im Sekundarbereich (I und II).

Das Schulklima an den Schulen der Teilnehmer_innen wird überwiegend positiv bewertet, dennoch lässt sich eine Tendenz hin zu einem LSBTIQ*-feindlichen Schulklima erkennen: Vor allem unter den Schüler_innen scheinen gegen LSBTIQ*-Personen gerichtete Äußerungen weit verbreitet. Trotzdem wird insbesondere der Umgang zwischen Schüler_innen und Lehrer_innen aber auch zwischen Lehrer_innen untereinander positiv bewertet.

Die Hälfte der Lehrkräfte gibt an, dass die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nicht in den offiziellen Lehrplänen oder Schulbüchern ihrer Schule erfolgt. Außerdem berichten drei Viertel, dass es jeder Lehrkraft selbst überlassen ist, ob und wie das Thema in den Unterricht einbezogen wird. Diese Eigenverantwortung birgt das Risiko der Nichtthematisierung. Wenn sexuelle und geschlechtliche Vielfalt thematisiert wird, erfolgt dies insbesondere im Rahmen der sogenannten Sexualaufklärung. Konkrete Maßnahmen, die die Thematisierung fördern (z.B. Informationsmaterialien, Projekte, Veranstaltungen) sind an den Schulen der teilnehmenden Lehrkräfte selten vorhanden.

Nur ein geringer Anteil der teilnehmenden Lehrkräfte wurde vom Arbeitgeber über den gesetzlichen Diskriminierungsschutz für Lehrkräfte aufgeklärt, und auch schulische Ansprechpersonen gibt es selten. Die Verhinderung von Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung wird in der Mehrheit der Schulen der Teilnehmer_innen als Ziel in der Schulordnung oder im Leitbild benannt, eine konkrete Nennung von LSBTIQ*-Personen als vulnerable Gruppe erfolgt dabei in der Regel aber nicht.

Die Teilnehmer_innen gehen im Schulalltag seltener offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität um als im privaten Umfeld: Gut vier von zehn Lehrkräften sprechen von einem offenen Umgang mit ihrer LSBTIQ*-Identität an ihrer derzeitigen Schule. Jeweils rund die Hälfte der schwulen und lesbischen Lehrkräfte und rund ein Drittel der bisexuellen Personen sprechen von einem offenen Umgang. Außerdem gilt dies für die Hälfte der 28 Trans*- und eine der acht Inter*-Personen. Befürchtete Stigmatisierung, Angst vor Respektverlust sowie vor Ausgrenzung und die eigene Unsicherheit sind die häufigsten Gründe gegen einen offenen Umgang.

Alter, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsverhältnis, Größe der Schule sowie die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Lehrplänen haben einen Einfluss auf den offenen bzw. nicht-offenen Umgang der Lehrkräfte an der Schule: Jüngere, befristet beschäftigte und Lehrkräfte mit einer kurzen Beschäftigungsdauer gehen seltener offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität um. Lehrkräfte an großen Schulen und an Schulen, in denen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in den offiziellen Lehrplänen thematisiert wird, sprechen hingegen häufiger von einem offenen Umgang.

Die überwiegende Mehrheit der Lehrkräfte, die offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen, würde sich erneut für einen offenen Umgang entscheiden und ein großer Teil berichtet, dass sich ihre Arbeitsplatzzufriedenheit durch einen offenen Umgang verbessert hat. Die Reaktionen verschiedener Personengruppen auf den offenen Umgang werden ebenfalls überwiegend positiv bewertet.

Vier von zehn LSBTIQ*-Lehrkräften haben in den letzten 24 Monaten merkmalsunabhängig Diskriminierungserfahrungen gemacht und knapp ein Drittel aller teilnehmenden Lehrkräfte hat in

diesem Zeitraum Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt. Von diesen geben neun von zehn Personen an, dass sie mehr als einmal Diskriminierung erlebt haben. Dabei werden insbesondere soziale Herabwürdigungen, aber auch materielle Benachteiligungen häufig erlebt, körperliche Übergriffe hingegen deutlich seltener. Als Verursacher_innen werden insbesondere andere Lehrer_innen sowie Schüler_innen benannt.

Von Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität berichten die Lehrkräfte signifikant seltener, wenn sie von ihrem Arbeitgeber über den AGG-Schutz aufgeklärt wurden, wenn es an ihrer Schule eine Beschwerdestelle für Beschäftigte gibt, wenn die Verhinderung von Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung als Ziel in der Schulordnung oder dem Leitbild der Schule erwähnt wird und, wenn sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in den offiziellen Lehrplänen thematisiert wird. Ein Viertel der Betroffenen reagierte nicht oder nur durch Ausweichen oder Ignorieren auf die Diskriminierungserfahrung, mehr als die Hälfte zeigte eine gegen den_die Verursacher_in gerichtete **Reaktion** und ein Zehntel wählte eine Reaktion, die nicht gegen den_die Verursacher_in gerichtet war. Die Diskriminierungserfahrungen haben erhebliche **Auswirkungen** auf die betroffenen Lehrkräfte, nur ein Fünftel berichtet, dass die erlebte(n) Situation(en) keine Auswirkungen auf sie hatte. Personen, die Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt haben, gehen weniger gerne zur Arbeit als Personen, die solche Erfahrungen in den letzten 24 Monaten nicht gemacht haben.

LSBTIQ*-Lehrkräfte werden mit **Herausforderungen** im Umgang mit der eigenen geschlechtlichen und sexuellen Identität im Schulalltag konfrontiert, erleben Herausforderungen im Umgang mit Schüler_innen und Eltern sowie im Umgang mit Kolleg_innen und der Schulleitung, aber auch konkrete Herausforderungen im Unterricht und Schulalltag. Am häufigsten wird der Umgang mit Heteronormativität, Homophobie, Diskriminierung, Vorurteilen, Stigmatisierung und Ausgrenzung im Schulalltag als Herausforderung für LSBTIQ*-Lehrkräfte benannt.

3. Schlussfolgerungen

Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Lehrkräfte geht an ihrer Schule nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität um. Lehrkräfte, die offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität umgehen, gehen dabei jedoch lieber zur Arbeit als Lehrkräfte, die nicht offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen. Gleichzeitig berichten vier von zehn LSBTIQ*-Lehrkräften merkmalsunabhängig von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext Schule innerhalb der letzten 24 Monate. Hier sind die betroffenen Personen, insbesondere von verbaler Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung betroffen, materielle Benachteiligung und körperliche Übergriffe hingegen werden seltener erlebt. Auffällig ist, dass Lehrkräfte, die von ihrem Arbeitgeber über den Diskriminierungsschutz des AGG aufgeklärt wurden, seltener von Diskriminierungserfahrungen berichten. Darüber hinaus zeigen die Ausführungen, dass LSBTIQ*-Lehrkräfte mit zahlreichen Herausforderungen im Schullalltag konfrontiert sind und sich insbesondere Unterstützung durch Schulleitung, Kollegium und Eltern wünschen.

Nicht nur um die Arbeitsplatzsituation von LSBTIQ*-Lehrkräften zu verbessern sind schulische Akteur_innen aufgerufen, die Thematisierung und den Umgang von und mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Schule zu verbessern. Schulen sind zentrale Orte, an denen ein Beitrag zur Verbesserung der Situation von LSBTIQ*-Personen, aber auch von anderen Minderheiten, z.B. Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung, geleistet werden kann. Schule ist ein Ort, an dem jeder Mensch zumindest in einer bestimmten (besonders prägenden) Phase des Lebens erreicht werden kann. Hier kann ein zentraler Beitrag dazu geleistet werden, dass Menschen ihren Mitmenschen mit Respekt begegnen.

Darüber hinaus haben Schulen durch den Auftrag der Wissensvermittlung auch die Aufgabe, gesellschaftliche Vielfalt in all ihren Facetten sowie (Anti-)Diskriminierung im Unterricht zu behandeln und die schulischen Akteur_innen dafür zu sensibilisieren. Schulen tragen Verantwortung dafür, Diskriminierung abzubauen und Betroffene zu unterstützen. Dies gilt durch den gesetzlichen Schutz des AGG insbesondere für Schulen in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Um angemessen auf Diskriminierung zu reagieren, ist es notwendig, dass Schulen Diskriminierungsrisiken für verschiedene Personengruppen identifizieren und aufdecken, Ungleichbehandlungen durch Präventionsmaßnahmen vorbeugen und bei bestehenden Diskriminierungen intervenieren. Die dargestellten Ergebnisse legen außerdem nahe, dass die proaktive Thematisierung von vorhandenem Diskriminierungsschutz Maßnahmen zu einer gelebten Antidiskriminierungskultur und weniger erlebter Diskriminierung führen können.

Vor diesem Hintergrund sollte speziell zur Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Schule eine verbindliche Verankerung der Themen in schulischen Curricula angestoßen werden. Darüber hinaus sollten qualifizierte Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auf verschiedenen Ebenen benannt und verpflichtende Weiterbildungen für Lehrkräfte zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt eingeführt werden. Schließlich kann auch die Entwicklung von verbindlichen Leitlinien zum Umgang mit Diskriminierung und LSBTIQ*-Feindlichkeit in der Schule sinnvoll sein. In Schulen sollten Vernetzungsmöglichkeiten für LSBTIQ*-Personen bereitgestellt und Aufklärungsprojekte für Schüler_innen, Lehrer_innen und Eltern durchgeführt werden. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sollte im Unterricht als Querschnittsthema behandelt werden und Schulleitungen und Kolleg_innen sollten LSBTIQ*-Lehrkräfte aktiv stärken.

Grundsätzlich sollten Schulen ein umfassendes Konzept gegen Diskriminierung erarbeiten und umsetzen. Zentrale Themen müssen dabei u.a. Diskriminierungsverbote sowie Gleichstellungsgebote aber auch Schulungen und Fortbildungen zu gesellschaftlicher Vielfalt und Antidiskriminierung für Lehrkräfte sowie Informations- und Beratungsmöglichkeiten und –rechte für Schüler_innen und Eltern sein.

4. Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Online verfügbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2016): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2017a): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Online verfügbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html?nn=6569158, zuletzt geprüft am 24.07.2017
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2017b): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Erstellt von Dorina Kalkum und Magdalena Otto. Online verfügbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_DE_anhand_der_sexualen_Identitaet.html?nn=6575434, zuletzt geprüft am 18.09.2017
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2017c): Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Erstellt von Beate Küpper, Ulrich Klocke und Lena-Carlotta Hoffmann. Online verfügbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_Einstellungen_geg_lesb_schwulen_und_bisex_Menschen_DE.html?nn=6575434, zuletzt geprüft am 06.09.2017
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2017d): Ergebnisse der Studie „Out im Office?!“ des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA). Erste Ergebnisse zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und Trans*-Beschäftigter in Deutschland. Online verfügbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/20170719_Umfrageergebnisse_Out_im_Office.html?nn=6575434, zuletzt geprüft am 29.09.2017
- Dalia Research** (2016): Counting the LGBT population. Online verfügbar unter <https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- forsa Politik- und Sozialforschung GmbH** (2016): Zufriedenheit im Lehrerberuf. Ergebnisse einer repräsentativen Lehrerbefragung. Online verfügbar unter http://www.vbe.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1506766134&hash=924f819cdf5b00face80bf474c6f36528387014&file=fileadmin/vbe-pressedienste/Studien/160211_Berufszufriedenheit_-_Ergebnisse_Bund.pdf, zuletzt geprüft am 29.07.2017

- FRA: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte** (2014). LGBT-Erhebung in der EU – Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Online verfügbar unter <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/lgbt-erhebung-der-eu-erhebung-unter-lesben-schwulen-bisexuellen-und-transgender>, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Frohn, Dominic** (2007): Out im office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Hg. V. Schwules Netzwerk NRW e.V. in Zusammenarbeit mit der LAG Lesben in NRW e.V. und dem Schwulen Forum Niedersachsen e.V. Online verfügbar unter http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Klocke, Ulrich** (2012): Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen. Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen. Im Auftrag der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin. Online verfügbar unter https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/prof/org/download/klocke2012_1, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Rat & Tat Zentrum für Schwule und Lesben e.V.** (2009): Lebendige Vielfalt – Schwule und Lesben in Bremen. Ergebnisse der Fragebogenaktion Lebendige Vielfalt zur aktuellen Lebenssituation von Lesben, Schwulen und Bisexuellen im Land Bremen (2008). Online verfügbar unter <http://www.ratundtat-bremen.de/PDF-Archiv/Downloads-Beratung/Fragebogenaktion-Lebendige-Vielfalt-2008.pdf>, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin** (2010): Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. Online verfügbar unter www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lstbi/materialien/schriftenreihe/doku32_zusammenfassung_bachmann_studie_bf.pdf, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder** (2017): Bildung – Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht. Online verfügbar unter http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb04_jahr24sch.asp, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Statistisches Bundesamt** (2017): Bevölkerung auf einen Blick. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerung.html>, zuletzt geprüft am 08.06.2017
- Vortmann, Claudia; Schneider Organisationsberatung; QueerNet Rheinland-Pfalz e.V.; Nell, Charlotte** (2015): Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen. Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen in Rheinland-Pfalz. Hg. v. Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz. Mainz. Online verfügbar unter http://www.servicestelle-netzwerk-familie.de/fileadmin/uploads/Materialien/Kurzfassung_Studie_LSBTTI_13012015.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2017

5. Glossar

Lesbische und schwule Personen fühlen sich zu Menschen ihres eigenen Geschlechts hingezogen.

Bisexuelle Personen fühlen sich sowohl zu männlichen als auch weiblichen Personen hingezogen.

Trans*Personen fühlen sich nicht dem Geschlecht zugehörig, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Inter*Personen sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren wurden, die sich medizinisch nicht eindeutig als männlich oder weiblich zuordnen lassen.

Queere Personen sind Personen, die nicht der heteronormativen Ordnung entsprechen wollen oder können.

Cis-Personen/cisgender fühlen sich dem Geschlecht zugehörig, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Pansexuelle Personen fühlen sich zu anderen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht hingezogen.

Asexuelle Personen fühlen sich nicht sexuell von anderen Menschen angezogen.

6. Anhang

6.1. Liste der konsultierten Expert_innen

Institution	Name
AG LSBTI der GEW	Marcus Felix
Bildungsinitiative QUEERFORMAT	Kerstin Florkiw und Yan Feuge
Humboldt-Universität zu Berlin	Dr. Ulrich Klocke
QUEER LEBEN, Inter* und Trans* Beratung	Mari Günther
Queere Bildung e.V., Bundesverband für Bildungs- und Aufklärungsarbeit im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt	Laura Becker

6.2. Onlinefragebogen

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Diese Befragung richtet sich an **lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere (LSBTIQ*) Lehrkräfte** sowie Referendar_innen aller Schulformen in Deutschland.

In der Onlineumfrage möchten wir Antworten auf die folgenden Fragen finden:

- Welchen Diskriminierungsrisiken sind LSBTIQ* Lehrkräfte ausgesetzt?
- Ist es möglich, sich an der Schule mit der eigenen LSBTIQ* Identität zu offenbaren?
- Wie wird sexuelle Vielfalt in der Schule thematisiert?
- Welche Herausforderungen stellen sich im Schulalltag?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen gibt es an der Schule?

Die Beantwortung des Fragebogens dauert ca. 20 Minuten.

Ihre Teilnahme an der Umfrage ist natürlich vollkommen **freiwillig**. Für die Auswertung wäre es wichtig, dass Sie möglichst alle Fragen beantworten.

Hinweis zum Datenschutz: Die Umfrage ist anonym. Die erhobenen Daten werden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gespeichert und ausgewertet. Alle Daten werden streng vertraulich behandelt. Die Ergebnisse der Umfrage werden nur in anonymisierter und aggregierter Form veröffentlicht, d.h. Rückschlüsse auf einzelne Personen werden nicht möglich sein. Durch Ausfüllen und Absenden des Online-Fragebogens stimmen Sie der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten für oben genannte Zwecke zu.

Bei der Bezeichnung von Personen wird im Folgenden ein **Unterstrich** (z.B. Schüler_innen) verwendet. Dadurch sollen nicht nur Männer und Frauen angesprochen werden, sondern auch diejenigen, die sich in diesem Schema nicht wiederfinden können oder möchten.

Für weitere Informationen zur Befragung, Rückfragen oder bei Interesse an den Ergebnissen wenden Sie sich gern an die Projektleitern Charlotte Kastner (charlotte.kastner@ads.bund.de).

1. In welchem Jahr haben Sie die Tätigkeit an Ihrer derzeitigen Schule aufgenommen?

_____Jahr

2. Alles in allem: Wie gerne gehen Sie derzeit zur Arbeit?

- sehr gern
- eher gern
- eher ungern
- sehr ungern

3. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen, bezogen auf Ihre derzeitige Schule, zu?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Zwischen Lehrer_innen und Schulleitung besteht ein freundlicher und vertrauensvoller Umgang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zwischen Lehrer_innen untereinander besteht ein freundlicher und vertrauensvoller Umgang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zwischen Schüler_innen und Lehrer_innen besteht ein freundlicher und vertrauensvoller Umgang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zwischen Eltern und Lehrer_innen besteht ein freundlicher und vertrauensvoller Umgang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde von der Personalvertretung an meiner Schule ausreichend unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen bzgl. der Thematisierung von sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt auf Ihre derzeitige Schule zu?

	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht	keine Angabe
Sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt wird in den offiziellen Lehrplänen oder Schulbüchern thematisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An meiner Schule ist es nicht gern gesehen, wenn sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt über den Lehrplan hinaus thematisiert wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist jeder Lehrkraft selbst überlassen, ob und wie sie das Thema sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt in den Unterricht einbezieht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Rahmen der sogenannten Sexuaufklärung wird auf das Thema sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt aufmerksam gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt ein schulinternes Konzept, welches die Thematisierung sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt im Unterricht festschreibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt Projekte, Veranstaltungen oder Kooperationen mit Bildungseinrichtungen (z.B. SCHLAU), in denen sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt thematisiert wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch Informationsmaterial (z.B. Flyer, Broschüren, Poster) wird aktiv auf sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt aufmerksam gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrkräfte werden dazu ermutigt, Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt zu besuchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt wird an meiner Schule auf andere Art und Weise thematisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filterführung: Wenn „Sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt wird an meiner Schule auf andere Art und Weise thematisiert.“ „trifft zu“, dann weiter mit Frage 5, sonst weiter mit Frage 6.

5. Auf welche andere Art und Weise wird sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt an Ihrer Schule thematisiert? Bitte stichpunktartig notieren (max. 300 Zeichen)! (offene Nennung)

6. Welche Form der Thematisierung sexueller oder geschlechtlicher Vielfalt würden Sie sich an Ihrer derzeitigen Schule wünschen? Bitte stichpunktartig notieren (max. 300 Zeichen)! (offene Nennung)
-

7. Gibt es an Ihrer derzeitigen Schule eine Ansprechperson, an die sich Lehrer_innen im Falle einer Diskriminierung wenden können?

ja nein weiß nicht

Filterführung: Wenn bei Frage 7 „ja“, dann weiter mit Frage 8, sonst weiter mit Frage 9.

8. Ist diese Person auch explizit im Falle von Diskriminierungen von LSBTIQ* Personen zuständig?

ja nein weiß nicht

9. In Deutschland schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) alle Beschäftigten vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen bzw. wegen der ethnischen Herkunft, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Wurden Sie von Ihrem derzeitigen Arbeitgeber über den Diskriminierungsschutz des AGG informiert?

ja nein weiß nicht mehr/kann mich nicht erinnern

10. Gibt es an Ihrer derzeitigen Schule eine Beschwerdestelle, an die sich die Beschäftigten wenden können, wenn sie sich wegen eines im AGG genannten Grundes diskriminiert fühlen?

ja nein weiß nicht

11. Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung als Ziel erwähnt?

ja nein weiß nicht

Filterführung: Wenn bei Frage 11 „ja“, dann weiter mit Frage 12, sonst weiter mit Frage 13.

12. Wird dort auch Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung aufgrund der (unterstellten) sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität als Beispiel erwähnt, also z.B. die Ausgrenzung von LSBTIQ* Schulsehörden oder die Verwendung von „schwul“ oder „Transe“ als Schimpfwort?

ja nein weiß nicht

13. **Wie häufig haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate mitbekommen, dass jemand aus den folgenden Personengruppen an Ihrer derzeitigen Schule Schimpfwörter gebraucht oder Witze bzw. abfällige Bemerkungen gemacht hat, die gegen LSBTIQ* Personen gerichtet waren?**

	oft	manchmal	selten	nie
Schüler_innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrer_innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anderes schulisches Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. **Wie häufig haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an Ihrer derzeitigen Schule körperliche Gewalt gegenüber LSBTIQ* Personen beobachtet?**

- nie
- einmal
- ab und zu, aber seltener als einmal im Monat
- ca. einmal im Monat
- mehrmals im Monat
- ca. einmal pro Woche
- mehrmals pro Woche
- täglich
- keine Angabe

15. **Wie viele Personen aus Ihrem privaten Umfeld (Familie und Freundeskreis) wissen, dass Sie LSBTIQ* sind?**

- alle
- die meisten
- etwa die Hälfte
- wenige
- keine

16. **Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?**

„Im Arbeitskontext habe ich schon bewusst falsche Informationen über mein Privatleben verbreitet, Informationen über mein Privatleben verschwiegen oder bin Situationen/Gesprächen aus dem Weg gegangen, um zu vermeiden, dass andere Personen herausfinden, dass ich LSBTIQ* bin.“

- stimme voll und ganz zu
- stimme eher zu
- stimme eher nicht zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe

17. Wissen die folgenden Personengruppen an Ihrer derzeitigen Schule, dass Sie LSBTIQ* sind?

	ja, mehr oder weniger alle	ja, ein Teil davon	nein	weiß ich nicht	keine Angabe
Schulleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Lehrer_innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schüler_innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anderes schulisches Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Würden Sie alles in allem davon sprechen, dass Sie an Ihrer derzeitigen Schule offen mit Ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen?

- ja nein weiß nicht

Filterführung: Wenn bei Frage 18 „ja“, dann weiter mit Frage 19, wenn bei mit Frage 18 „nein“, dann weiter mit Frage 24, sonst weiter mit Frage 25.

19. Wie lange leben Sie an Ihrer derzeitigen Schule bereits offen als LSBTIQ*? Bitte geben Sie das Jahr an, seit dem Sie nach eigener Einschätzung offen mit Ihrer LSBTIQ*-Identität umgehen. Falls Sie es nicht (mehr) genau wissen, versuchen Sie bitte zu schätzen!

_____Jahr

20. Wie haben die Personen, die wissen, dass Sie LSBTIQ* sind, davon erfahren? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ich habe es ihnen von mir aus erzählt.
 Sie wissen es von anderen.
 Sie haben mich in LSBTIQ* Einrichtungen gesehen.
 Sie haben mich mit Partner_in gesehen.
 anderes, und zwar _____
 Ich weiß es nicht.

21. Wie hat sich Ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz verändert, seitdem sie an Ihrer derzeitigen Schule offen als LSBTIQ* leben?

- sehr verbessert
 eher verbessert
 in etwa gleich geblieben
 eher verschlechtert
 sehr verschlechtert

22. **Wie haben die Personen der folgenden Gruppen auf Ihren offenen Umgang mit Ihrer LSBTIQ*-Identität reagiert? Beziehen Sie sich dabei bitte immer auf die Personen aus den genannten Gruppen, die von Ihrer LSBTIQ*-Identität wissen.**

	eher positiv	eher negativ	teils, teils	wissen nichts von meiner LSBTIQ*-Identität
Schulleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrer_innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schüler_innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anderes schulisches Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. **Würden Sie sich nach Ihrem heutigen Erfahrungsstand erneut für einen offenen Umgang mit Ihrer LSBTIQ*-Identität an Ihrer Schule entscheiden?**

- ja, auf jeden Fall
- eher ja
- eher nein
- nein, auf keinen Fall
- Ich habe mich nicht freiwillig geoutet.
- weiß nicht

24. **Was hält Sie davon ab, an der Schule offen mit Ihrer LSBTIQ*-Identität umzugehen? (Mehrfachnennungen möglich) [random]**

- Ich befürchte, nicht mehr respektiert zu werden.
- Ich habe Angst, keine Festanstellung oder Verbeamtung zu bekommen, wenn bekannt wird, dass ich LSBTIQ* bin.
- Meine LSBTIQ*-Identität ist Privatsache, das geht niemanden etwas an.
- Ich habe bei anderen Personen, die an der Schule offen als LSBTIQ* leben, negative Reaktionen beobachtet.
- Ich lebe auch im privaten Umfeld (noch) nicht offen als LSBTIQ*.
- Ich befürchte Ausgrenzungen.
- Ich befürchte Stigmatisierung.
- Ich habe bei vorherigen Arbeitgebern schlechte Erfahrungen mit einem offenen Umgang mit meiner LSBTIQ*-Identität gemacht.
- Heterosexuelle oder Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt (cisgender), offenbaren ihre Identität ja auch nicht explizit.
- Ich fühle mich unsicher.
- andere Gründe und zwar: _____

25. Gibt es an Ihrer derzeitigen Schule andere Personen, die offen als LSBTIQ* leben? Bitte denken Sie dabei nicht nur an andere Lehrer_innen, sondern auch an Mitglieder der Schulleitung, anderes schulisches Personal, Schüler_innen oder Eltern.

- ja
- nein
- weiß nicht
- keine Angabe

Filterführung: Wenn bei Frage 25 „ja“, dann weiter mit Frage 26, sonst weiter mit Frage 27.

26. Und zu welchen Gruppen gehören die Personen, die an Ihrer Schule offen als LSBTIQ* leben?

- Lehrer_innen
- Schüler_innen
- Eltern
- Mitglieder der Schulleitung
- anderes schulisches Personal

Nun folgen einige Fragen zum Thema Diskriminierung. Diskriminierung bedeutet, dass eine Person schlechter behandelt wird als andere Menschen aufgrund unterschiedlicher (zugeschriebener) Eigenschaften.

Bei dieser Umfrage interessieren uns insbesondere Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität bzw. Orientierung oder des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität.

Aber auch Benachteiligungen aufgrund anderer Eigenschaften (z.B. Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, ethnische Herkunft oder rassistische Diskriminierung) interessieren uns.

Dabei ist es nicht notwendig, dass die benachteiligte Person tatsächlich über die entsprechende Eigenschaft verfügt. Es reicht, wenn die diskriminierende Person glaubt, dass die andere Person die Eigenschaft hat und sie deshalb benachteiligt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden, etwa durch Beleidigung, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln und Gesetze aufgrund einer der oben genannten Eigenschaften benachteiligt werden.

27. Haben Sie in den letzten 24 Monaten im Arbeitskontext Schule Situationen erlebt, die unserer Beschreibung von Benachteiligung oder Diskriminierung entsprechen?

- ja
- nein

Filterführung: Wenn Frage 27 „ja“, dann weiter mit Frage 28, sonst weiter mit Frage 35.

28. **Wie häufig haben Sie im schulischen Kontext in den letzten 24 Monaten Diskriminierung(en) erlebt?**
- einmal
 - ab und zu, aber seltener als einmal im Monat
 - ca. einmal im Monat
 - mehrmals im Monat
 - ca. einmal pro Woche
 - mehrmals pro Woche
 - täglich
29. **Aufgrund welcher tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaft haben Sie Ihrer Meinung nach in den letzten 24 Monaten Diskriminierung(en) im Schulkontext erlebt? (Mehrfachnennungen möglich)**
- sexuelle Orientierung (z.B. schwul, lesbisch oder bisexuell)
 - Trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell)
 - Inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich)
 - Geschlecht
 - rassistische Gründe, ethnische Zugehörigkeit oder Migrationsgeschichte
 - Religion
 - Weltanschauung
 - Behinderung, Beeinträchtigung oder chronische Krankheit
 - Lebensalter
 - anderes und zwar _____
 - weiß nicht
30. **Welche Beschreibungen treffen auf die Diskriminierung(en), die Sie erlebt haben, am meisten zu? (Mehrfachnennungen möglich) [random]**
- Mir wurde eine Festanstellung oder Verbeamtung verwehrt.
 - Ich bzw. mein_e Partner_in durfte an schulischen Veranstaltungen nicht teilnehmen.
 - Ich wurde bei Beförderungen bzw. Gehaltszulagen übergangen oder meine Arbeitsleistung wurde schlechter bewertet bzw. herabgesetzt.
 - Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.
 - Ich wurde beleidigt oder beschimpft.
 - Ich wurde bedroht oder erpresst.
 - Ich habe körperlich sexualisierte Übergriffe erlebt.
 - Man hat abwertende Witze über mich bzw. LSTBIQ*-Personen gemacht oder mich bzw. LSBTIQ*-Personen ausgelacht.
 - Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.
 - Ich wurde körperlich angegriffen.
 - Ich habe Mobbing im Internet erlebt.
 - Mir wurden Informationen vorenthalten.
 - Ich wurde von anderen fremdgeoutet.
 - Ich wurde mit falschem Pronomen oder falscher Anrede angesprochen.
 - Mir wurde die Authentizität meiner eigenen Identität abgesprochen.
 - anderes und zwar: _____

31. Von wem ging(en) die Diskriminierung(en) aus? (Mehrfachnennungen möglich)

- Schüler_innen
- Lehrer_innen
- Schulleitung
- Eltern
- anderes schulisches Personal
- Bildungsinhalte und Lehrmaterialien (z.B. Schulbücher)
- Bildungsverwaltung
- andere und zwar: _____

Filterführung: Wenn bei Frage 31 „Bildungsinhalte und Lehrmaterialien“, dann weiter mit Frage 32, sonst weiter mit Frage 33.

32. Was empfinden Sie in Bildungsinhalten/Lehrmaterialien als diskriminierend?

- fehlende Thematisierung von LSBTIQ*-Personen
- fehlende geschlechtersensible Sprache
- die Art und Weise, wie LSBTIQ*-Personen dargestellt werden
- anderes und zwar: _____

33. Wie haben Sie auf die Diskriminierung(en) reagiert? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ich habe nichts unternommen.
- Ich habe versucht, die Diskriminierung zu ignorieren.
- Ich habe das diskriminierende Verhalten offen angesprochen.
- Ich habe andere Anwesende um Hilfe gebeten.
- Ich habe mit Wut oder Empörung gegenüber Verursacher_in reagiert.
- Ich bin der diskriminierenden Person/Situation in Zukunft ausgewichen.
- Ich habe Beratung eingeholt bei: _____.
- Ich habe therapeutische Hilfe in Anspruch genommen.
- Ich habe versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen.
- Ich habe mich anschließend in der Präventionsarbeit oder Unterstützung für diskriminierte Menschen engagiert.
- Ich habe mich bei einer offiziellen Stelle beschwert und zwar bei _____.
- Ich habe gekündigt.
- Ich habe juristische Schritte (z.B. Strafanzeige, Klage vor Gericht) eingeleitet.
- anderes und zwar _____.

34. Hatte(n) die Diskriminierungserfahrung(en) eine der folgenden Auswirkungen auf Sie? (Mehrfachnennungen möglich)

- Die Diskriminierungserfahrung hatte keine Auswirkungen auf mich.
- Ich bin aufmerksamer gegenüber Diskriminierungen geworden.
- Es hat mich belastet, dass ich immer wieder an die Situation denken musste.
- Ich bin misstrauischer geworden.
- Ich bin körperlich krank geworden.
- Ich bin psychisch krank geworden.
- Ich habe soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen.
- anderes und zwar _____.

35. Was sind aus Ihrer Sicht die zwei größten Herausforderungen im Schulalltag für Sie als LSBTIQ*-Lehrkraft? Bitte stichpunktartig notieren (max. 300 Zeichen). (offene Nennung)

36. Welche zwei Formen der Unterstützung würden Sie sich für LSBTIQ*-Personen im Schulalltag am meisten wünschen? Bitte stichpunktartig notieren (max. 300 Zeichen). (offene Nennung)

Nun noch einige wenige Fragen zu Ihrer Person.

37. In welchem Jahr sind Sie geboren? (offene Nennung)

38. Welche der folgenden Bezeichnungen zur Beschreibung Ihres Geschlechts trifft auf Sie am ehesten zu? (Mehrfachnennungen möglich)

- weiblich
- männlich
- Transmann
- Transfrau
- trans* (z.B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell)
- inter* (z.B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich)
- queer
- anderes und zwar: _____
- Ich lehne für mich persönlich eine Einordnung in Geschlechtskategorien ab.
- weiß nicht

39. Welche Bezeichnung beschreibt Ihre sexuelle Orientierung am besten? (Mehrfachnennungen möglich)

- schwul
- lesbisch
- heterosexuell
- bisexuell
- pansexuell
- asexuell
- queer
- anderes und zwar: _____
- weiß nicht

40. In welchem Bundesland arbeiten Sie?

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

41. Wie groß ist die Gemeinde/Stadt, in der sich Ihre derzeitige Schule befindet?

- weniger als 3.000 Einwohner_innen
- 3.000 bis ungefähr 15.000 Einwohner_innen
- 15.000 bis ungefähr 100.000 Einwohner_innen
- 100.000 bis ungefähr 500.000 Einwohner_innen
- 500.000 Einwohner_innen und mehr

42. An welcher Schulform unterrichten Sie derzeit?

- Primarbereich
 - Grundschule (Regelschule)
 - Grundschule (Sonderschule/Förderschule)
- Sekundarbereich I und II
 - Hauptschule
 - Realschule
 - Gymnasium
 - Gesamtschule
 - Sonderschule/Förderschule
 - Gymnasiale Oberstufe/berufliches Gymnasium
 - Berufsfachschule, höhere Berufsfachschule, Berufsaufbauschule, Fachoberschule
 - Berufsschule (duale Ausbildung)
- andere und zwar: _____

43. In welcher Trägerschaft befindet sich die Schule, an der Sie derzeit unterrichten?

- öffentlich
- kirchlicher Träger
- anderer privater Träger
- anderes und zwar: _____

44. Wie sind Sie an Ihrer derzeitigen Schule beschäftigt?

- befristeter Arbeitsvertrag für ein Schuljahr
- befristeter Arbeitsvertrag für mehr als ein Schuljahr
- unbefristeter Arbeitsvertrag
- verbeamtet

45. Wie viele Schüler_innen besuchen die Schule, an der Sie unterrichten?

- weniger als 100
- zwischen 100 und unter 500
- zwischen 500 und unter 1.000
- zwischen 1.000 und unter 1.500
- mehr als 1.500

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:

Tel.: 030 18555-1865
(Mo. bis Fr.: 9 – 12 Uhr und 13 – 15 Uhr)
Fax: 030 18555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Tel.: 030 18555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Stand: Oktober 2017