




Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Sexuelle Identität am Arbeits- platz: branchenübergreifend und im Arbeitsumfeld Schule

Dokumentation Fachgespräch Berlin, 15. November 2017

Sexuelle Identität am Arbeitsplatz: branchenübergreifend und im Arbeitsumfeld Schule

Dokumentation Fachgespräch Berlin, 15. November 2017



Inhalt

Begrüßung	4
Präsentation der Studie „Out im Office?!“	5
Präsentation der LSBTIQ*-Lehrkräftebefragung	8
Forum I	11
Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz (branchenübergreifend)	11
Forum II	14
Sexuelle Vielfalt in der Schule	14
Impressum	19
Anhang	20

Begrüßung

Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

In ihrer Begrüßung ließ Christine Lüders das ablaufende Jahr aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle (ADS) Revue passieren. Es sei viel passiert: Neben der Ehe für alle oder der Rehabilitierung der Opfer des Paragrafen 175 habe kurz vor dem Fachgespräch das Bundesverfassungsgericht das Jahr durch die Entscheidung zum Personenstand („Drittes Geschlecht“) quasi gekrönt. Es sei damit im Jahr 2017 bei vielen Themen etwas passiert, wovon vorher nicht zu träumen gewesen sei. Als Gradmesser dafür, dass sich etwas verändert habe, könne auch gesehen werden, dass die FAZ die Themen der Antidiskriminierungsstelle auf der ersten Seite behandle. „Das heißt, dass diese Themen nicht mehr unter den Tisch gekehrt werden, wie es früher eben so war“, sagte Lüders.

Wichtig sei es aber nichtsdestotrotz, jetzt weiterzumachen. Lüders verwies auf die Ergebnisse der repräsentativen Studie „Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland“, die die ADS am Anfang des Jahres veröffentlicht hat. Darin hätten zwar beispielsweise 83 Prozent der Deutschen die Ehe für alle befürwortet. Das Bild ändere sich aber, wenn man tiefer nachhake. Die an der Oberfläche hohen Toleranzwerte würden dann schnell deutlich kleiner. So fänden 12,6 Prozent der Befragten es sehr oder eher unangenehm, wenn sie erfahren würden, dass ein Arbeitskollege schwul sei und 11,8 Prozent fänden es sehr oder eher unangenehm, wenn sie erführen, dass eine Arbeitskollegin lesbisch sei. Sehr oder eher unangenehm fänden es auch 19,1 der Befragten, wenn der Lehrer ihres Sohnes schwul sei, und 17 Prozent, wenn sie erfahren würden, dass die Lehrerin ihrer Tochter lesbisch sei. Es sei daher wichtig, sich die Situation in der Arbeitswelt und in der Schule genauer anzusehen. Neben der Frage der Wahrnehmung der Mehrheitsgesellschaft müssten auch schwule, lesbische, transsexuelle, bisexuelle und queere Menschen direkt auf ihre Diskriminierungserfahrungen angesprochen werden. Die beiden auf der Fachtagung vorgestellten Studien „Out im Office?!“ und „LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland“ zeigten, dass „wir auf dem Weg zu voller Gleichberechtigung und zu einer vollen Akzeptanz noch eine ziemlich weite Strecke zu gehen haben“, so Lüders. Das gelte auch für den Gesetzgeber. „Noch immer haben wir keinen konkreten Diskriminierungsschutz wegen der sexuellen Identität im Grundgesetz. Noch immer haben wir keinen umfassenden Aktionsplan gegen Homophobie. Noch immer gilt das sogenannte Transsexuellengesetz fort, obwohl es in weiten Teilen rechtswidrig ist. Und dass die Regelungen zum Personenstand verfassungswidrig sind, das wissen wir ja jetzt auch offiziell und schwarz auf weiß aus Karlsruhe.“

Lüders verwies darauf, dass der Tagungsort im Haus der Kultusministerkonferenz (KMK) genau richtig gewählt sei, weil die Schule ein Ort sei, in dem die Lebenssituation von LSBTIQ*-Personen nicht nur abgebildet werden sollte, sondern in dem auch Diskriminierungen abgebaut werden könnten. „Schulen sind die zentralen Orte, in denen wir Wissen darüber vermitteln können, dass Menschen ihren Mitmenschen mit Respekt begegnen. Und Schulen tragen Verantwortung dafür, von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen.“ Es sollte daher künftig in allen Bundesländern eine verbindliche Verankerung des Themenfeldes sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in den Schul-Curricula geben, um schon im Kindesalter klare Zeichen für Vielfalt und gegen Ausgrenzung zu setzen, so Lüders.

Präsentation der Studie „Out im Office?!“

(Präsentationsfolien im Anhang Seiten 1 bis 45)

Prof. Dr. Dominic Frohn

Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA)

Dominic Frohn stellte die vom IDA erstellte Studie „Out im Office?!“ vor. Sie sei in der aktuellen Form ergänzt um die Perspektiven von Bi- und Trans*-Beschäftigten und nicht mehr nur bezogen auf lesbische und schwule Beschäftigte in Deutschland. Durch die ersten vergleichbaren Erhebungen aus den Jahren 1997 und 2007 könnten die Zahlen aus drei Dekaden miteinander in Verbindung gebracht werden.

Die Art und Weise des Umgangs mit der sexuellen und der Geschlechtsidentität habe Auswirkungen darauf, wie Beschäftigte am Arbeitsplatz ihr Dasein empfänden (intrapersonal und damit intraorganisational). Es gebe aber auch extraorganisationale Effekte hinsichtlich des Personalmarketings und -recruitings bzw. hinsichtlich des Produkt- und Dienstleistungsmarketings, beispielsweise dadurch, wie Unternehmen mit verschiedenen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten umgingen und diese Themen kommunizierten.

Frohn verwies darauf, dass sich in den drei Jahrzehnten seit der ersten Erhebung einiges geändert habe, etwa die Regelungen zur eingetragenen Lebenspartnerschaft, aktuell die Eheöffnung, es gebe das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und in den Medien komme beispielsweise keine Soap mehr ohne Quotenpersonen aus. Hinzu kämen Ausdifferenzierungen innerhalb der Community und die wachsende Sichtbarkeit von Trans*-Verbänden sowie zunehmende Aktivitäten rund um das Thema Diversity-Management in Unternehmen. „Vor dem Hintergrund war es uns ein großes Anliegen, hier einfach zu schauen, was hat sich denn jetzt eigentlich verändert innerhalb der letzten Jahre?“, so Frohn.

Für das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld geförderte Forschungsprojekt sei zunächst qualitativ zur Situation von transgeschlechtlichen und bisexuellen Personen geforscht worden, die qualitativen Erkenntnisse seien dann in die Online-Befragung eingeflossen. In der Stichprobe (insgesamt 2.884 Personen) habe sich der Trans*-Anteil im Vergleich zur Befragung 2007 auf 290 erhöht und damit im prozentualen Anteil an der Stichprobe verzehnfacht, der der bisexuellen Befragten auf 209 und somit in absoluten Zahlen verdoppelt, sodass über diese Gruppen tatsächlich etwas ausgesagt werden könne.

Frohn stellte dar, dass es einen erheblichen „Mittelschichts-Bias“ im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt gebe, das heiße, das Bildungsniveau der Stichprobe sei außerordentlich hoch. Zu diesem Umstand gebe es keine fundierten Erkenntnisse bezüglich der Ursachen, seine Hypothese sei, dass es so etwas wie Diskriminierungsflucht gebe, also dass besonders stark in die eigene Bildung investiert werde, um potenziell diskriminierende Kontexte verlassen zu können. Auch sei bei Online-Befragungen das Bildungsniveau stets höher. Das höhere Bildungsniveau wirke sich auch auf die berufliche Tätigkeit aus: 40 Prozent der Befragten seien Führungskräfte, die Hälfte davon mit Personalverantwortung.

Die Erwerbstätigkeit selbst unterscheide sich je nach Cis- oder Trans*-Geschlechtlichkeit sehr deutlich: So seien 83 Prozent der Cis-Befragten voll erwerbstätig, allerdings nur 66 Prozent der Trans*-Beschäftigten.

Trans*-Personen seien viel häufiger in Teilzeit, geringfügig, unregelmäßig beschäftigt oder zurzeit nicht erwerbstätig. Für Trans*-Personen könne also eindeutig festgehalten werden, dass der Zugang zu Arbeit ein anderer sei als für cis-geschlechtliche Befragte.

Einen „Gender Pay Gap“ gebe es nicht nur zwischen Cis-Frauen und -Männern, sondern auch zwischen Cis- und Trans*-Personen. Zudem sei festzustellen, dass es auch einen „Sexual Identity Pay Gap“ gebe, also etwa dass schwule Männer deutlich weniger verdienen als heterosexuelle Männer.

Besonders spannend seien die Vergleichszahlen zur Offenheit oder mit dem Umgang der Beschäftigten mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz in Dekadenschritten, so Frohn. Deutlich geändert habe sich die Angabe, mit keiner_m Kolleg_in oder wenigen offen über die sexuelle Identität zu sprechen: 1997 seien es 66,8 Prozent und 2007 noch 51,9 Prozent gewesen, 2017 habe der Wert bei 30,6 Prozent gelegen. Bei den einzelnen Teilgruppen würden 30,6 Prozent der lesbischen und schwulen Befragten mit keinem oder wenigen sprechen, dies treffe auch auf 55,5 Prozent der bisexuellen und 69 Prozent der Trans*-Beschäftigten zu. Frohn wies auf die besondere Situation von Trans*-Personen hin, weil es für sie während des Transitionsprozesses immer eine Phase der Sichtbarkeit gebe.

Auch bei den Diskriminierungen am Arbeitsplatz zeigten sich erhebliche Unterschiede in den Teilgruppen: Insgesamt hätten 11,5 Prozent der Cis-Beschäftigten direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt, dagegen 25,5 Prozent der Trans*-Personen. Nach dem erstellten Diskriminierungsindex hätten insgesamt 26 Prozent der lesbischen und schwulen, 4,5 Prozent der bisexuellen und 17 Prozent der Trans*-Befragten keine Form der Diskriminierung erlebt. Mindestens eine Form der Diskriminierung habe es also bei insgesamt 74 Prozent der lesbischen und schwulen, bei 95,5 Prozent der bisexuellen und 83 Prozent der Trans*-Befragten gegeben. Insgesamt könne über die drei Dekaden festgestellt werden, dass es kein merkliches Sinken des Diskriminierungsniveaus von lesbischen und schwulen Beschäftigten gebe, so Frohn. Relativ viele verschiedene Diskriminierungsformen erlebten bisexuelle Befragte. Dagegen erfuhren besonders viele Trans*-Personen besonders viel Diskriminierung verschiedener Arten insgesamt: 27,7 Prozent der Trans*-Personen hätten sehr hohe oder äußerst hohe Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Der Umgang mit der sexuellen oder Geschlechtsidentität hätte Auswirkungen auf die Gesundheit, beispielsweise auf psychosomatische Beschwerden (Ohnmachts- oder Schwindelgefühle etc.) bis hin zu Gedanken an den Tod und das Sterben. Die Werte seien insgesamt bei verschlossenen Personen höher als bei den offenen. Dabei seien die psychosomatischen Belastungen für verschlossene Trans*-Personen nochmals stärker als die für die verschlossenen lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen.

Auf einen positiven Aspekt verwies Frohn dabei auch: Die Resilienzforschung habe festgestellt, dass Personen, die schwierige Lebensereignisse für sich bewältigt hätten, möglicherweise mit spezifischen Kompetenzen aus einer solchen Krise hervorgingen. Für alle drei untersuchten Gruppen habe sich bei der psychischen Widerstandsfähigkeit und inneren Stärke gezeigt, dass üblicherweise bei den verschlossenen Personen geringere Resilienzwerte zu messen seien als bei den offenen. Je offener eine Person also mit ihrer sexuellen oder Geschlechtsidentität umgehe, desto psychisch widerstandsfähiger sei sie auch, erläuterte Frohn. Vermutlich beeinflussten sich Ursache und Wirkung dabei gegenseitig.

In einem frei auszufüllenden Feld seien die Teilnehmenden am Ende der Studie gefragt worden, inwiefern sie selbst davon ausgingen, dass durch ihre Biografie spezifische Kompetenzen entstanden sein könnten. Die dabei genannten Begriffe seien inhaltsanalytisch ausgewertet worden und am meisten seien interpersonale Kompetenzen (z.B. soziale und kommunikative Kompetenzen), intrapersonale Kompetenzen (z.B. Resilienz, Entwicklung des Selbst) und Gender- und Vielfaltskompetenzen benannt worden. Für die

Befragten könne man offensichtlich festhalten, dass sich ihr Selbstbild dahingehend verändere, dass sie mehr überzeugt seien, durch ihre Biografie auch viel mitzubringen, sagte Frohn.

In Bezug auf Unternehmen sei festzustellen, dass in denjenigen, die Diversity-Management-Maßnahmen aufsetzten, und in denen demnach eine offenere Unternehmenskultur vorherrsche, auch die Beschäftigten offener mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität umgingen. Diese Erkenntnis sei wichtig, weil dies die Stellschraube der Unternehmen sei, um etwas an dem Thema zu verändern. Wenn sich Beschäftigte nicht so viele Gedanken darüber machen müssten, was sie am Arbeitsplatz äußern könnten, hätten sie mehr freie Ressourcen für die eigentliche Arbeitstätigkeit. Frohn nannte dazu das Beispiel IBM: Dort sei schon vor Jahren gefragt worden, was es eigentlich den Arbeitgeber koste, wenn die Beschäftigten ständig überlegen müssten, was sie wann wo wie sagen könnten („cost of thinking twice“). Der offene Umgang mit der sexuellen oder Geschlechtsidentität wirke sich weiterhin positiv auf die Arbeitsplatzzufriedenheit, das Commitment (die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber) und den organisationsbezogenen Selbstwert aus. Alle diese Variablen seien also von Unternehmen durch aktive Diversity- und unternehmenskulturelle Maßnahmen über den Faktor des offenen Umgangs mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität positiv beeinflussbar.

Präsentation der LSBTIQ*- Lehrkräftebefragung

(Präsentationsfolien im Anhang Seiten 46 bis 63)

Charlotte Kastner

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Charlotte Kastner stellte danach die LSBTIQ*-Lehrkräftebefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor, die das Thema noch stärker auf den Bereich Schule fokussiert. Es sei darum gegangen, einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Situation zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an den Schulen in Deutschland sei. Zielgruppe seien lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere (LSBTIQ*) Lehrer_innen sowie Referendar_innen aller Schulformen gewesen. Die Personen hätten unabhängig davon teilnehmen können, ob sie im privaten Umfeld oder am Arbeitsplatz offen mit ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität umgingen. Insgesamt hätten sich 835 Lehrkräfte aus ganz Deutschland beteiligt, darunter unter anderem 336 schwule, 310 lesbische und 110 bisexuelle Lehrkräfte, außerdem 28 Trans*-sowie 8 Inter*-Personen.

Insgesamt sei das Schulklima von allen Teilnehmenden ziemlich positiv bewertet worden, es lasse sich aber eine leichte Tendenz zu einem LSBTIQ*-feindlichen Schulklima erkennen. Insbesondere von Schüler_innen gebe es weit verbreitet Äußerungen, die gegen LSBTIQ*-Personen gerichtet seien. Die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt an den Schulen der Teilnehmenden werde sehr unterschiedlich thematisiert. Etwa die Hälfte habe angegeben, dass diese nicht in den offiziellen Lehrplänen oder Schulbüchern thematisiert werde. Drei Viertel hätten angegeben, dass es an ihrer Schule jeder Lehrkraft selbst überlassen sei, ob und wie das Thema in den Unterricht einbezogen werde. Daraus ergebe sich eine hohe Eigenverantwortung: Man könne das Thema sehr frei ansprechen, es bestehe aber auch die Gefahr, dass es komplett aus dem Unterricht herausgehalten werde, so Kastner. Wenn die Thematisierung erfolge, passiere das insbesondere im Rahmen der Sexualaufklärung.

Zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen würden nur 12 Prozent der Befragten ermutigt und nur ein Fünftel sage, dass an ihrer Schule durch Informationsmaterialien auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt aufmerksam gemacht werde oder es Projekte oder Veranstaltungen mit externen Kooperationspartnern gebe.

Gefragt worden sei auch nach dem Diskriminierungsschutz an den Schulen, weil dies auch einen Einfluss darauf haben könne, ob Lehrkräfte offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgingen. Hier sehe das Bild relativ schlecht aus. Nur 8 Prozent der Teilnehmenden hätten gesagt, dass sie von ihrem Arbeitgeber über den Diskriminierungsschutz des AGG aufgeklärt worden seien, obwohl dies für Arbeitgeber eigentlich verpflichtend sei. Nur 17 Prozent wüssten von einer Beschwerdestelle für Beschäftigte, an die sich wenden könnten. Auch solche Beschwerdestellen seien verbindlich vorgeschrieben. Neben dem gesetzlichen habe man auch nach dem Diskriminierungsschutz in Schulordnungen oder dem Leitbild der Schulen gefragt. Immerhin hätten hier sieben von zehn teilnehmenden Lehrkräfte gesagt, dass dort die

Verhinderung von Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung als Ziel festgeschrieben sei. Der Schutz der sexuellen und geschlechtlichen Identität werde allerdings nur sehr selten explizit genannt.

Kastner führte aus, dass bei 80 Prozent der Teilnehmenden alle oder die meisten Personen im privaten Umfeld von ihrer LSBTIQ*-Identität wüssten, in der Schule sprächen dagegen nur 40 Prozent davon, dass sie offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgingen. Der Anteil bei den schwulen und lesbischen Lehrkräften sei dabei etwas höher als bei den bisexuellen Lehrkräften. Nach den Gründen gefragt, warum sie an der Schule nicht offen mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgingen, seien unter anderem die Angst vor Stigmatisierungen (58 Prozent) und dem Verlust von Respekt (53,8 Prozent), die eigene Unsicherheit (46,7 Prozent) und die Angst vor Ausgrenzungen (41,2 Prozent) genannt worden. Außerdem hätten fast 40 Prozent angegeben, dass ihre LSBTIQ*-Identität Privatsache sei und 30 Prozent, dass sie keine Notwendigkeit darin sähen, weil auch Heterosexuelle und Cis-Personen sich nicht explizit äußerten.

Es hätten mehrere Zusammenhänge beim offenen Umgang festgestellt werden können: So sprächen die jüngeren Teilnehmenden seltener von einem offenen Umgang als ältere. Die kürzer beschäftigten Lehrkräfte sprächen ebenfalls seltener von einem offenen Umgang als schon länger beschäftigte Lehrkräfte. Auch Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis sprächen seltener von einem offenen Umgang mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität als unbefristet Beschäftigte oder Verbeamtete.

Wenn in den Lehrplänen oder im Curriculum der Schulen die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt thematisiert werde, sprächen mehr als die Hälfte der teilnehmenden Lehrkräfte von einem offenen Umgang, erfolge keine Thematisierung, seien es nur 39 Prozent. Insgesamt ziehe die Mehrheit der Teilnehmenden eine positive Bilanz der Entscheidung, offen am Arbeitsplatz mit der sexuellen oder geschlechtlichen Identität umzugehen: 95 Prozent hätten gesagt, dass sie sich auf jeden Fall oder eher erneut dafür entscheiden würden und 40 Prozent hätten gesagt, dass sich ihre Arbeitsplatzzufriedenheit mit dem offenen Umgang sehr oder eher verbessert habe.

Von Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*-Identität habe knapp ein Drittel aller teilnehmenden Lehrkräfte berichtet, so Kastner. Dabei gebe es einen signifikanten Zusammenhang dazwischen, ob die Personen vom Arbeitgeber über den Schutz des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) aufgeklärt worden seien: Ein Fünftel von denen, die aufgeklärt worden seien oder nicht, hätten solche Diskriminierungserfahrungen gemacht. Bei denen, die nicht darüber aufgeklärt worden seien, habe ein Drittel solche Diskriminierungserfahrungen gemacht. Von Personen an Schulen, die den Diskriminierungsschutz in die Schulordnung aufgenommen hätten, werde weniger von Diskriminierungen berichtet (28 Prozent) als von denen an Schulen, die keine solche Festschreibung hätten (37 Prozent). Die Ergebnisse deuteten darauf hin, dass eine gelebte Antidiskriminierungskultur durch die aktive Aufklärung über den bestehenden Schutz durch das Gesetz sowie die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Lehrplänen tatsächlich dazu beitragen könne, Diskriminierung abzubauen, so Kastner. Die berichteten Diskriminierungen reichten von sozialen Herabwürdigungen (85,8 Prozent) über materielle Benachteiligungen (26,8 Prozent) bis hin zu körperlichen Übergriffen (7,7 Prozent). In mehr als der Hälfte der Fälle (56 Prozent) seien Schüler_innen oder andere Lehrkräfte (55 Prozent) als Verursachende benannt worden.

Als Handlungsempfehlungen, die sich aus den Umfrage-Ergebnissen ableiten ließen, nannte Kastner:

- Verankerung der Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in schulischen Curricula
- Benennung von qualifizierten Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auf verschiedenen Ebenen (Schule, Region, Land)
- Verpflichtende Weiterbildungen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für Lehrkräfte
- Leitlinien zum Umgang mit Diskriminierung und LSBTIQ*-Feindlichkeit
- Vernetzungsmöglichkeiten für LSBTIQ*-Personen
- Verankerung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als Querschnittsthema im Unterricht

Forum I

Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz (branchenübergreifend)

Inputs:

Enrico Rogalski,

queerbeet Telekom (Präsentationsfolien im Anhang Seiten 64 bis 69)

Andrea Lehwalder,

Arbeitskreis queer von ver.di Berlin-Brandenburg

Jean-Luc Vey,

PROUT AT WORK

Moderation:

Florian Meinhold,

Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA)

Enrico Rogalski stellte das Netzwerk *queerbeet* der Telekom vor, das sich für ein Arbeitsumfeld einsetze, das offen für alle Mitarbeitenden sei. Engagieren könne sich jede_r, egal welcher sexuellen Identität. Ziel sei es vor allem, Vorurteile abzubauen und ein Bewusstsein für das Thema sexuelle Identität am Arbeitsplatz zu schaffen. Dazu gebe es Infostände, Präsenz auf Betriebsversammlungen oder Workshops. Das Netzwerk sehe sich als Partner für alle Abteilungen wie die Personalabteilung (Human Resources, HR) oder das Marketing. Es sei Ansprechpartner, wenn Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität vorkäme, und habe Ansprechpersonen bei Fragen zum Outing. Jede_r könne sich bei der Telekom outen, müsse das aber natürlich nicht. Ein Netzwerk wie *queerbeet* Sorge für motivierte Mitarbeiter_innen und Mitarbeiter, etwa dadurch, dass diese sich nicht mehr verstecken müssten. „Man ist offener und kann seine gesamte Energie in das Arbeitsleben stecken“, sagte Rogalski. Für das Unternehmen ergebe sich ein Imagegewinn, weil es nach außen zeigen könne, dass es ein offenes Unternehmen sei. Unterstützt werde das Netzwerk von der Telekom durch die Übernahme von Kosten, beispielsweise für externe Veranstaltungen oder durch Freistellungen. Die Tätigkeit selber finde aber ehrenamtlich in der Freizeit statt.

Im zweiten Input von **Andrea Lehwalder** ging es um den Arbeitskreis queer in ver.di Berlin-Brandenburg. Dieser gehe auf die Aktivitäten von Lesben und Schwulen seit 1974 gegen den Paragraphen 175 und die damit verbundenen Berufsverbote sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz zurück. Später seien noch die Themen HIV und Aids hinzugekommen. Andrea Lehwalder zeichnete die historische Entwicklung und die langjährigen gewerkschaftlichen Aktivitäten in groben Zügen nach. Der Arbeitskreis treffe sich einmal im Monat, organisiere Infostände, nehme am Christopher Street Day teil und positioniere sich zu LSBTIQ*-relevanten politischen Themen. In den vergangenen Monaten sei ein Schwerpunkt der Tätigkeit

die Novellierung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) gewesen. Der Arbeitskreis queer von ver. di in Berlin-Brandenburg habe dazu eine Liste von Forderungen verfasst, erläuterte Andrea Lehwalder. Diese beinhalte ein Verbandsklagerecht und weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung, Erweiterung und Konkretisierung bei den Diskriminierungsmerkmalen sowie Ausweitung des Geltungsbereichs. Das AGG solle für alle Arbeitsverhältnisse, insbesondere beim Einsatz von Fremdpersonal, bei Werkverträgen und in kirchlichen Sozial- und Gesundheitseinrichtungen gelten. Auch müsse die soziale Herkunft bei den Diskriminierungsmerkmalen mit einbezogen werden. Dies sei notwendig, weil die soziale Herkunft zu Benachteiligungen zum Beispiel im Bildungsbereich oder beim Zugang zu psychosozialer Versorgung führe, außerdem Sorge sie für eine Nichtzuschreibung von Kompetenzen, was auch das Berufsleben beeinflusse, so Andrea Lehwalder weiter. Als gewerkschaftlicher Arbeitskreis seien die AGG-Konformität bei Tarifverträgen sowie die Aufmerksamkeit für Gleichstellungs-, Schwerbehinderten- und Migrations-Themen ebenfalls von Bedeutung.

Jean-Luc Vey stellte die Tätigkeit des Netzwerks PROUT AT WORK vor, das seit vier Jahren als Stiftung existiert. Ziel sei es, sich für eine offene Kultur in Unternehmen einzusetzen und LSBTIQ*-Themen am Arbeitsplatz voranzubringen. Dazu würden Unternehmen und LSBTIQ*-Netzwerke unterstützt, unter anderem mit Coaching, Vorträgen, Workshops und Mentoring für Personen, die Netzwerke gründen wollten. Dazu werde mit Mitarbeitenden auf allen Ebenen der Unternehmen gesprochen, von Mitarbeiter_innen über Diversity-Beauftragte bis hin zu Top-Managern und Vorständen in Unternehmen wie Vodafone, der Commerzbank, der Deutschen Börse oder Bayer. Vey bezeichnete die Unterstützung seitens der Top-Manager als ebenso wichtig, wie die Aktivierung von Mitarbeiter_innen. Letztere müssten auch selbst aktiv werden und eigenständig Netzwerke schaffen. Es sei wichtig, LSBTIQ*-Themen in Unternehmen anzusprechen, erfolgreich sei dies aber nur, wenn es klare Gesetze und Richtlinien gebe, die das unterstützten, ebenso eine klare Diversity-Politik der Unternehmen. Zur Illustration nannte Vey später den Fall, in dem sich ein Diversity-Netzwerk in einem Unternehmen habe neu gründen wollen, dieses aber abgelehnt habe mit dem LSBTIQ*-Netzwerk zusammenzuarbeiten. Daraufhin habe das Unternehmen die Neugründung des Netzwerks nicht erlaubt. „Das ist wichtig, das sind Signale, die mein Unternehmen geben kann und geben soll.“ Mit Bezug auf die zuvor vorgestellten Studien erklärte Vey, dass auch im Netzwerk PROUT AT WORK zurzeit intensiv darüber diskutiert werde, warum sich insbesondere wenige junge Leute und lesbische Personen dort engagierten.

In der anschließenden Diskussion fragte Moderator Florian Meinhold zunächst nach Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden.

Andrea Lehwalder berichtete, dass Mobbing immer wieder ein Thema sei. Der Umgang damit sei besonders schwierig, weil es über die individuelle und akute Hilfe hinaus kaum Möglichkeiten gebe, der Problematik mit politischen und rechtlichen Maßnahmen zu begegnen.

Jean-Luc Vey betonte im Bezug darauf, wie wichtig es zunächst überhaupt sei, dass Netzwerke für Menschen in einer schwierigen Situation da seien und es bekannt sei, dass man dort über das Thema reden könne. Außerdem könnten die Netzwerke als Vermittler mit der Personalabteilung oder dem Betriebsrat sprechen. Auch sei es hilfreich, „Straight Allies“ zu gründen, also Verbündete unter den heterosexuellen Mitarbeiter_innen zu suchen. Diese könnten die LSBTIQ*-Kolleg_innen etwa schon durch vermeintlich einfache Maßnahmen wie Solidaritäts-Sticker an der Tür unterstützen. Dies könne den Betroffenen in schwierigen Situationen bereits helfen. Langfristig sollte versucht werden, alle Führungskräfte zu Trainings gegen unbewusste Vorurteile zu verpflichten.

Enrico Rogalski erläuterte, dass die Telekom Workshops und Trainings für Führungskräfte zur Vermeidung von Diskriminierungen anbiete. Für von Mobbing Betroffene gebe es die Möglichkeit, eine anonyme

Meldung zu machen. Im Fall einer Diskriminierung wie Mobbing erfolgten auch direkte und strenge Konsequenzen. Dies sorgte dafür, dass Mobbingfälle bei der Telekom kaum vorkämen.

Andrea Lehwalder machte im weiteren Verlauf der Diskussion darauf aufmerksam, dass für die Realisierung der genannten Lösungsvorschläge viele Bedingungen erfüllt sein müssten, beispielsweise eine Unternehmensleitung, die dazu bereit sei. Auch verfügten nicht alle Betriebe über unterstützende Netzwerke. Andrea Lehwalder wies auch darauf hin, dass das Exponieren in LSBTIQ*-Netzwerken nicht allen Menschen liege. Außerdem berichtete sie von Fällen, in denen Arbeitshandlungen nach Bekanntgabe der sexuellen Orientierung eine unangemessene sexualisierte Bedeutung zugeschrieben worden sei.

Carsten Bock (ver.di Regenbogen - Bundesarbeitskreis LSBTTIQ) warnte vor einer zu positiven Sicht auf Maßnahmen von Unternehmen. Manchmal erschöpfe sich das Diversity-Management bei Großunternehmen im Gewinn von Führungskräften. In den Ebenen darunter werde deutlich weniger getan. Außerdem sei die Situation in kleinen und mittelständischen Betrieben, die einen Großteil der Wirtschaft ausmachten, deutlich schlechter. Hier reichten oft die Ressourcen nicht für einen ausreichenden Diskriminierungsschutz aus. Es gebe zuweilen ein „Pinkwashing“, mit dem Unternehmen sich den Anstrich der LSBTTIQ*-Freundlichkeit gäben, was aber nicht der Realität entspreche. Für die Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts betonte er die Wichtigkeit der Einführung des Verbandsklagerechts, der Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auch für Gesundheits- und Sozialeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft sowie der verpflichtenden Einführung betrieblicher Antidiskriminierungsstellen oder -beauftragten.

Matthias Schlenzka (DGB Berlin-Brandenburg) sagte, dass Mobbing auch ein Indikator für viel Druck bei der Arbeit, schlechte Arbeitsbedingungen oder das Resultat einer Konkurrenzsituation sein könne. „Mobbing fällt nicht vom Himmel.“ Man müsse auch das zugrunde liegende Problem verstehen. Und es könne auch an den Arbeitsbedingungen liegen, wenn Menschen sich nicht am Arbeitsplatz outen wollten. Wichtig sei aber auch zu respektieren, wenn jemand keine Lust habe, sich am Arbeitsplatz zu outen, weil dies eine sehr private Angelegenheit sei.

Florencio Chicote (LADS) machte auf die spezielle Situation von Trans*-Personen am Arbeitsplatz und vor allem beim Zugang zur Arbeit aufmerksam. Trans*-Personen seien dabei auf mehreren Ebenen benachteiligt, weil Zeugnisse oder Dokumente fehlen könnten oder es Lücken im Lebenslauf durch den Transitionsprozess gebe. Viele hoch qualifizierte Trans*-Menschen fänden daher keine Arbeit und seien von ihr ausgeschlossen.

Zum Abschluss der Diskussion wurden noch einige Verbesserungsvorschläge für das AGG gemacht, unter anderem wurde ein Verbandsklagerecht gefordert und auf Probleme mit kirchlichen Arbeitgebern als Tendenzbetriebe hingewiesen. **Dominic Frohn** regte an, dass es sehr hilfreich sein könnte, das AGG über konkrete Fallbeispiele bekannter zu machen. Dazu könne die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicherlich konkrete Beispiele liefern, die gemeinsam mit Bündnispartner_innen kommuniziert werden könnten. Beim Umgang mit LSB-Themen habe sich die Suche nach „Straight Allies“ als hilfreiches Tool erwiesen – hier sei nun auch die LSB-Community gefragt, Cis-Allyship für Trans*-Personen unter Beweis zu stellen.

Parallel dazu sei es hinsichtlich des erschwerten Zugangs von Trans*-Personen in Arbeit erforderlich, HR-Ansprechpartner_innen, Personalabteilungen und Recruiter_innen hinsichtlich dieser Themen (z. B. Lücken im CV durch Transitionsprozesse) zu schulen.

Sabine Klenz (Telekom) machte noch einen weiteren Vorschlag: In Berlin müsse heutzutage bei öffentlichen Aufträgen die Frauenförderung nachgewiesen werden. Dies könnte man auch für LSBTIQ* erweitern und dadurch den „Druck ein bisschen erhöhen“.

Forum II

Sexuelle Vielfalt in der Schule

Inputs:

Frank G. Pohl,

Schule der Vielfalt (Präsentationsfolien im Anhang Seiten 70 bis 90)

Hannah Kruse,

AG LSBTI der GEW Thüringen (Präsentationsfolien im Anhang Seiten 91 bis 119)

Astrid-Sabine Busse,

IBS – Interessenverband Berliner Schulleitungen e. V.

Moderation:

Arndt Breitfeld,

Journalist, Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb)

Moderator Arndt Breitfeld eröffnete das Forum mit der Frage nach Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden. Diese berichteten aus mehreren Bundesländern, dass es oft keine adäquate Hilfestellung oder Fortbildungen der Schulleitungen, Schulämter oder Landesbildungsinstitute gebe.

Eine **Lehrerin** aus Sachsen sagte, dass sie zwar täglich in der Schule und auf dem Schulhof Beleidigungen unter den Schüler_innen höre, dabei sei besonders der beleidigend und abwertend gemeinte Begriff „schwul“ weitverbreitet. Allerdings habe das auch mit viel Unwissenheit zu tun. Sie persönlich erfahre von den Kindern weniger Diskriminierungen. Sie selbst habe im anfänglichen Personalgespräch nicht über ihre sexuelle Identität gesprochen, weil sie Angst vor Diskriminierung gehabt habe. Inzwischen erkläre sie den Kindern – wenn diese nachfragten, ob sie lesbisch sei –, dass sie nicht lesbisch, hetero und auch nicht bi sei. Sie erläutere dann die Begriffe queer und pansexuell, achte aber darauf, das nicht in wenige Minuten an das Unterrichtsende zu quetschen. Es komme noch immer vor, dass sie an der Schule fremd-geoutet werde.

Mari Günther (QUEER LEBEN) berichtete davon, dass nach Aussage der Schüler_innen zum Thema LSBTIQ* an den Schulen ein „flächendeckendes Nichtwissen“ vorhanden sei. Die Schulen selbst seien nur „mittelmäßig bereit, sich mit dem Thema zu beschäftigen“ und es gebe teils „abenteuerliche“ Ausflüchte, warum eine Beschäftigung damit gerade nicht möglich sei. Die Initiative zu mehr Informationen und Gesprächen komme oft von den Eltern oder den Schüler_innen.

Michael Hilbk, seit zehn Jahren Schulleiter an einem Gymnasium im Münsterland, erzählte von den „kleinen Schritten“, mit denen er Schüler_innen, Eltern und Lehrkräfte an das Themenfeld „Sexuelle Identität, Akzeptanz individueller Lebensentwürfe im Bereich von LGBTIQ“ herangeführt habe. An der Schule sei er

vom ersten Tag als schwul geoutet gewesen, Kraft und Energie hätten von Anfang an für die ihm anvertrauten Menschen und seine Schulleiterrolle investiert werden müssen. Nach und nach habe er mit sehr interessierter und engagierter Schülerbegleitung unter anderem Workshops und Thementage zu „Sexueller Identität, Selbstbehauptung und Toleranz“ angeboten, in der ersten Dezemberwoche zu einer HIV-Präventionswoche mit Vorträgen und Filmen eingeladen und im Rahmen der Weiterentwicklung seines Gymnasiums ein Diversity-Management eingeführt. Er glaube, dass man die Schüler_innen für LGBTIQ-Themen begeistern könne, allerdings müsse auch er manchmal schmunzeln, wenn diese nach deren Ansicht Witziges erzählten. Unmut habe es bei den Eltern kaum gegeben. „Menschen brauchen Zeit, um althergebrachte Urteile und Muster kritisch zu hinterfragen“, so Hilbk, „ein wertschätzender und vorurteilsfreier Umgang in der Schule und gelebte Vorbilder schaffen Raum für eine freie Entfaltung aller Beteiligten.“ Auf seinem Schreibtisch stehe auch ein Bild von ihm und seinem Partner. „Ich erzähle auch nicht mehr, ich hätte das Wochenende mit meinem Hund verbracht. Das habe ich die ersten beiden Jahre wirklich getan“, so Hilbk.

Lucie G. Veith (Intersexuelle Menschen e.V.) sagte, dass durch Zufall jemand auf eine Internetseite mit einem Interview mit Lucie G. Veith aufmerksam geworden sei. Veith habe dann in der Klasse darüber geredet und direkt dazu keine Diskriminierung erfahren. „In dem Moment, wo ich das Thema sauber verkaufe und die Leute mitnehme mit ihren Gefühlen, dann passt das, dann geht das“, so Veith. In anderen Klassen an der Hauptschule habe es aber durchaus auch Diskriminierungen gegeben. Veith berichtete von anderen intergeschlechtlichen Lehrkräften, dass die meisten aus Angst nicht geoutet seien, „obwohl sie wissen, dass sie das Recht auf ihrer Seite haben“. Das reiche allein eben nicht und es sei notwendig, dass die Schulleitungen sich mutiger hinter die Lehrkräfte stellten und sagten: „Du darfst sein, was du bist.“ Positiv werde sich das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstand auswirken, weil jetzt über LSBTIQ*-Themen geredet werden müsse. Wer an den Schulen im nächsten Jahr darüber nicht gut Bescheid wisse, werde zu den Verlierern gehören, sagte Veith. Das Thema neuer Personenstand könne so zum Türöffner auch für andere Aspekte werden.

Im ersten Input des Forums stellte **Frank G. Pohl** (Projektleiter der NRW-Fachberatungsstelle) das im Jahr 2008 in Nordrhein-Westfalen (NRW) gegründete, inzwischen bundesweit aktive Antidiskriminierungsprojekt „Schule der Vielfalt“ vor. Es sei inzwischen in 14 Bundesländern mit eigenen Ansprechpersonen vertreten, in NRW allein beteiligten sich derzeit 25 Schulen, hier gebe es Kooperationen mit der Landesregierung und anderen Institutionen.

Die genutzten Ansätze seien vielfältig, um die Themen didaktisch auf unterschiedliche Weise einbinden zu können. Hauptsächlich würden öffentlichkeitswirksame Kampagnen, Aus- und Fortbildung für Lehrkräfte und Infomaterialien angeboten, um weitere Projektschulen zu gewinnen. In einem Modellprojekt in Hagen werde sexuelle und geschlechtliche Vielfalt obligatorisch in der Lehramtsausbildung thematisiert. Dort würden konkrete Beispiele genannt, wie das Thema in verschiedenen Fächern und Schulen behandelt werden könne.

Pohl berichtete davon, dass der Anstoß, zur Projektschule zu werden, meistens von den Schüler_innen ausgehe. Die Schulen müssten eine Selbstverpflichtung eingehen und eine Teilnahme-Plakette öffentlich sichtbar anbringen. Dieses Label sei anders als etwa beim Projekt „Schule gegen Rassismus“ schon eine erste Hürde, weil der Schulgemeinde, den Eltern und dem Kollegium vermittelt werden müsse, das darauf Begriffe wie lesbisch, schwul, trans*, bi oder hetero stehen würden. Die Teilnahme an den Vernetzungstreffen sei verpflichtend, weil die Projekte immer auf dem aktuellen Stand sein müssten, beispielsweise zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstand. LSBTIQ*-Themen erforderten Sensibilität und Professionalität. „Da darf nichts schiefgehen“, so Pohl. Nur so könnten die hohen Qualitätsstandards gehalten werden. Bestandteil der Informationen sei der Hinweis auf klare rechtliche Regelungen über LSBTIQ*-Themen. Dies sei vielen wichtig, weil die Unsicherheit groß sei. Pohl wies darauf hin, dass es

bereits viele Regelungen gebe, auf die sich Lehrkräfte beziehen könnten. Der Antidiskriminierungsauftrag des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) sei in vielen Bundesländern an die Lehrkräfte delegiert worden, ohne dass der Auftrag für sie klar sei. Es stelle sich auch die Frage, ob sie dazu ausreichend ausgebildet seien.

Auf Nachfrage erklärte Pohl, dass es tatsächlich typisch sei, dass Schüler_innen oder Eltern sich an das Projekt wendeten und nicht die Schulen oder Lehrkräfte. Nach den Informations- und Fortbildungsveranstaltungen gäben die Lehrkräfte aber überwiegend an, dass die Themen für sie hilfreich sowie unterrichts- und schulalltagsrelevant gewesen seien.

Yan Feuge (Bildungsinitiative QUEERFORMAT) berichtete, dass es bei den ersten Fortbildungen für Lehrkräfte in Berlin anfangs auch Widerstand gegeben habe. Dies sei nun nicht mehr so, die Verpflichtung dazu sei also notwendig gewesen. Das Argument, dass es wichtigere Themen als sexuelle und geschlechtliche Vielfalt an einer Schule gebe, sei zwar auch in Berlin noch zu hören, doch mache sich positiv bemerkbar, dass die Schulen aufgefordert worden seien, der Senatsverwaltung eine Kontaktperson für Sexuelle Vielfalt/Diversity zu benennen. Inzwischen gebe es aber an fast allen Schulen Berlins Kontaktpersonen, die von QUEERFORMAT für ihre Funktion qualifiziert würden und Sensibilisierungsarbeit in den Schulen leisteten. Es wirke sich positiv aus, dass vom Land Berlin Mittel für Fortbildungen und Beratungen zur Verfügung gestellt würden.

Pohl sagte, dass auch er die Hinweise von einzelnen Schulleitungen kenne, dass es an Schulen wichtigere Themen gebe, man müsse auch die Realität von der Arbeitsverdichtung und zusätzlichen Herausforderungen an Lehrkräfte wahrnehmen. Allerdings seien Gender, Geschlechtsidentität, Geschlechterrollen oder mit sexueller Vielfalt zusammenhängende Diskriminierungen kein Randthema. Es sei „nicht auch noch“ ein zusätzliches Thema „on top“. Vielmehr hänge ein positives Unterrichts- und Schulklima häufig genau an der Bearbeitung solcher Themen für den Umgang miteinander.

Hannah Kruse, Arbeitsgemeinschaft LSBTI der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaften (GEW) Thüringen und Lehrerin in Gera, berichtete von ihren Erfahrungen als transidente Person im Arbeits- und Privatleben. Ihre Schüler_innen hätten überhaupt kein Problem damit, wenn sie sich als Trans*-Person offenbare. „Es gibt keine blöden Bemerkungen“, so Kruse. Im Kollegium sei das anders: Ein Drittel der Kollegen_innen trete ihr ablehnend bzw. passiv-aggressiv gegenüber, ein Drittel sei eher indifferent und ein Drittel komme gut damit zurecht und toleriere sie nicht nur, sondern akzeptiere sie auch. Die Transition, also der körperliche, psychische, soziale und juristische Übergang in das Leben im richtigen Geschlecht, sei ein aktiver Prozess, der viel Energie erfordere, wehtue und auch finanziell sehr aufwendig sei, wenn man ihn selbstbestimmt durchführen wolle. In der Schule vollziehe sich der Prozess für alle öffentlich sichtbar. „Es geht nicht unbemerkt, du nimmst die ganze Schule mit. Die Transition der Trans*-Person ist gleichzeitig die Transition des Umfeldes“, erläuterte Kruse. Man nehme Familie und Schule mit, „ob sie es wollen oder nicht“.

Die Berücksichtigung von LSBTIQ*-Themen sei an Schulen schon deshalb wichtig, weil es statistisch betrachtet an jeder größeren Schule schwule, lesbische oder Trans*-Personen geben müsse. An ihrer Schule habe es in den vergangenen Jahren fünf offen lebende Trans*-Schüler_innen gegeben. Im Lehrerkollegium sei niemand offen schwul oder lesbisch. Eine Trans*-Person, die offen lebe („out und proud“), könne Vorbild für Trans*-Kinder sein. Das habe sie an ihrer Schule selbst erlebt, sie könne den Schüler_innen viel Kraft geben und helfen, auch queeren, schwulen oder lesbischen Personen. Es könne befreiend sein, auch persönlich und nicht nur aus den Medien zu erfahren, dass es in der unmittelbaren Nähe eine Trans*-Person gebe. Zudem könne sie ein Vorbild für andere LSBTIQ*-Lehrkräfte sein, die noch versteckt lebten. Sie versuche darüber hinaus Eltern, das Kollegium und Schulleitungen zu beraten und zu sensibilisieren.

Kruse schilderte, dass vielfältige Mechanismen der Diskriminierung greifen würden, sobald eine Trans*-Person offen sichtbar lebe. Allein das Erwarten von Benachteiligungen und Diskriminierungen sorge für ständigen Stress. Sie überlege sich, wo sie abends hingehe, es beschäftige sie, warum andere schauen würden: „Gucken sie, weil sie dich gelesen haben, oder gucken sie, weil du so groß bist, oder bei den Männern, weil sie dich attraktiv finden?“, so Kruse. Außerdem erlebe sie von den Kolleg_innen auch im vierten Jahr nach der Transition noch Misgendering, also dass sie vor den Schüler_innen mit „Herr“ oder dem alten Namen angedredet werde. Hinzu komme ein „Cissplaining“ (angelehnt an „Mansplaining“), also den Versuch von cis-identen Kolleginnen, ihr das Frausein zu erklären. Von Kollegen habe sie auch unverblümete Trans*-Phobie erlebt. Trans*-Personen treffe darüber hinaus auch Homophobie, weil sie als „ultimative Schwuchtel“ gelesen oder als „Kampflesbe“ bezeichnet würden. Auch Grenzüberschreitungen wie das Anfassen der Brüste, das Ausfragen über ihre Sexualität oder Genitalien habe sie schon erlebt.

Zur Vermeidung von Diskriminierungen müsse an Schulen als Hauptvoraussetzung eine inklusive Kultur herrschen, die auch von den Schulleitungen gefördert werden müsse. Hinzu sollten Diversity-Trainings kommen. Notwendig für Trans*-Personen seien konkrete Richtlinien für den Transitionsprozess, sowohl für Schüler_innen als auch für Lehrkräfte, damit diese nicht der Gnade der Schulleitung ausgeliefert seien. Und sobald es offiziell verbindliche Richtlinien gebe, müssten diese auch umgesetzt werden. Auch für Diskriminierungsfälle sollte es verbindliche Festlegungen für den kollektiven Umgang damit geben. „Wenn selbst die australischen Streitkräfte solche Handlungsrichtlinien erarbeiten, dann sollten wir das erst recht können“, so Kruse.

Astrid-Sabine Busse vom IBS – Interessenverband Berliner Schulleitungen e.V. ist Schulleiterin und seit 25 Jahren in der Schulleitung einer Schule im Norden des Berliner Bezirks Neukölln, an einer gebundenen Ganztagschule, die sich durch einen rhythmisierten Tag auszeichnet, Unterricht und freie Zeit wechseln einander dabei ab. Auch am Nachmittag findet bis zu dreimal in der Woche (altersabhängig) Unterricht statt. Es gebe dort einen hohen Anteil von Kolleg_innen mit Migrationshintergrund sowie schwule und lesbische Kolleg_innen, die damit offen umgingen, so Busse. In ihrem Input schilderte sie weiter, dass an der Schule 94 Prozent der Schüler_innen einen Migrationshintergrund hätten, von diesen 94 Prozent seien 70 Prozent arabischstämmig. Das sei für das LSBTIQ*-Thema nicht ganz unwichtig. Außerdem lebten 94 Prozent der Familien von staatlichen Transferleistungen. In direkter Nachbarschaft der Schule gebe eine salafistisch geprägte Moschee mit einem sogenannten Elternzentrum, wo viele Kinder das Wochenende verbringen würden. „Alles zum Thema Sexualität ist ein schweres Thema an der Schule“, sagte Busse. Es habe sich in den vergangenen 25 Jahren, in denen sie an der Schule sei, stark und nicht zum Positiven verändert.

Gerade ab der fünften und sechsten Klasse, wenn die Kinder in die Pubertät kämen, reiche oft die Zeit im Unterricht nicht, um ausführlicher über die Veränderungen des Körpers oder die sexuelle Orientierung, über Geschlecht und Geschlechtsidentität zu sprechen. Die Themen würden aber behandelt und seien in Berlin auch fester Bestandteil der Curricula.

Der Umgang mit den Eltern sei insgesamt schwierig. Zwar gebe es an der Schule ein inklusives Elternzentrum, wo auch mehrsprachig diese Themen angeboten würden, aber es kämen nicht viele Eltern dorthin. Die sogenannten Stadtteilmütter in Neukölln hätten zwar zum Teil einen etwas leichteren Zugang zu den Eltern, seien aber beim Thema Sexualität auch nicht erfolgreicher.

Busse betonte, dass sie die religiös motivierten Probleme beim Umgang mit den Themen Sexualität und Geschlecht nur auf ihre Schule bezogen habe, nicht auf ganz Neukölln oder Berlin. Es gebe an ihrer Schule einen islamischen Religionsunterricht, in dem die Kollegin die Themen auch behandle. Von Vorteil

und vorbildlich im Vergleich zu anderen Bundesländern sei, dass es an Berliner Schulen möglich sei, über bereitgestellte Gelder externe Expert_innen für Aufklärungs- und Informationsveranstaltungen einzuladen, sagte Busse. Auch Beaufträge für Diversity und Fortbildungen für das Kollegium zum Thema LSBTIQ* seien in Berlin insgesamt kein Problem.

Charlotte Kastner ergänzte nach dem Vortrag, dass auch in der ADS-Befragung, die sie zuvor vorgestellt hatte, von Problemen mit religiösen Gruppen berichtet worden sei. Dort allerdings explizit aus stark religiösen Kreisen des Christentums. Es gehe also um die starke Religiosität an sich.

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:

Tel.: +49 (0)30 18555-1855
Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: Februar 2018



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

„Out im Office?!“

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität,
(Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz

Gefördert durch



Fachgespräch ADS | 15.11. 2017



Prof. Dr. Dominic Frohn

Wissenschaftlicher Leiter

IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung



15.11.2017

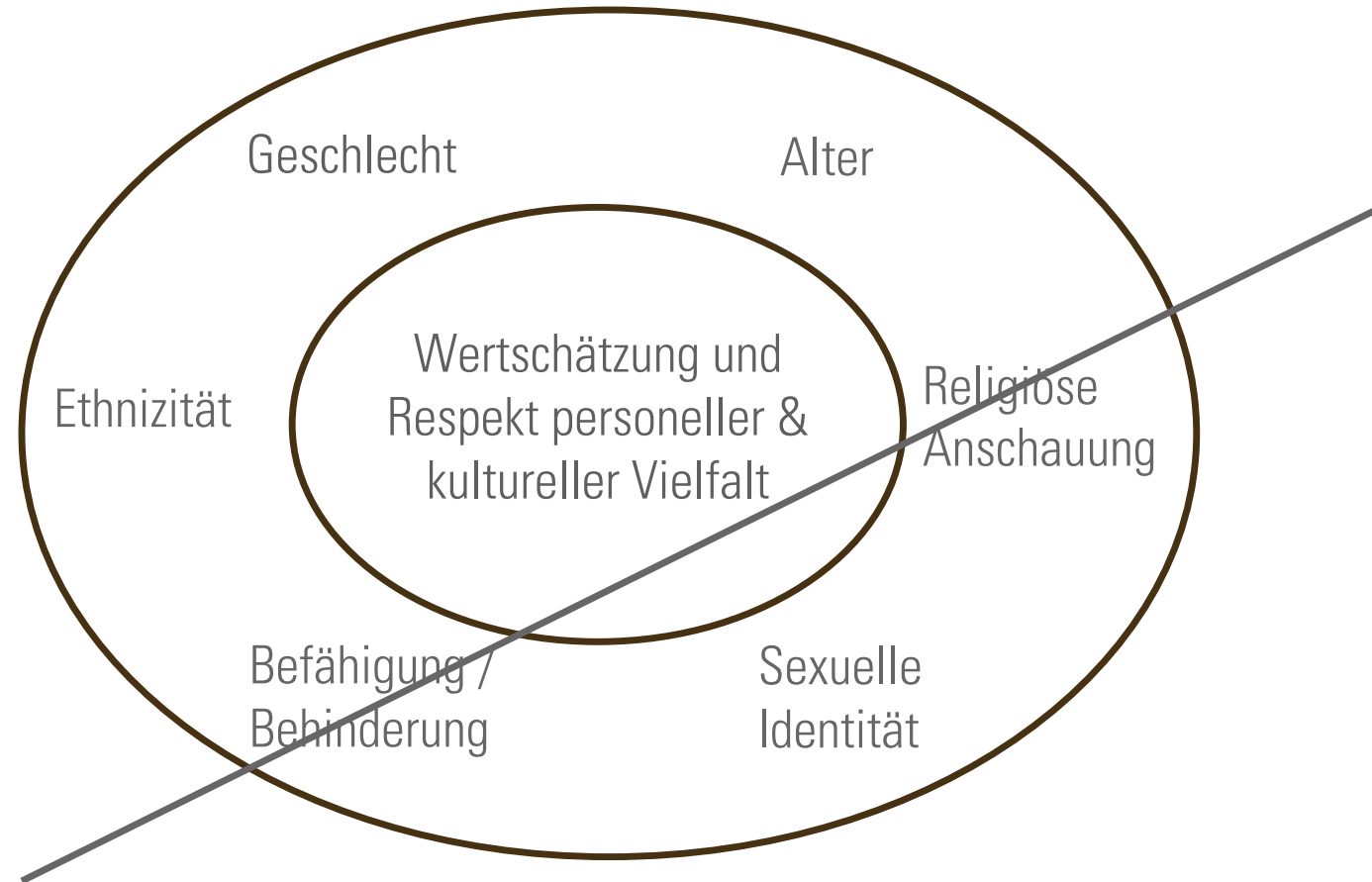
© Dr. Frohn GmbH | IDA



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Einordnung in das Diversity Management





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Systematische Einordnung: Auswirkungsbewusstheit





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

Hintergrund der Studie

- In Dekaden durchgeführte regelmäßige Untersuchung zur Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten: 1997, 2007 und 2017
- Historisch: Einige quantitative Untersuchungen, die in geringem Umfang auch arbeitsplatzrelevante Themen betrachtet haben
- Wenige qualitative Untersuchungen z.B. Maas zu homosexuellen Führungskräften (1999) und Losert zu lesbischen Frauen (2004)
- Veränderungen der letzten Jahre (LPartG, AGG, Eheöffnung, Medien, Diversity, Ausdifferenzierung der „Community“ etc.)
- Ausführliches Forschungsprojekt: zunächst qualitativ, dann quantitativ



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbische und schwule Beschäftigte (LS)	Lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Beschäftigte (LSBT*)
Stichprobe	2.230 LS	2.884 LSBT*, davon 2.385 LS, 209 B und 290 T*
Durchschnittsalter	35 Jahre	38 Jahre
Geschlecht bzw. Geschlechts-identität	30,2 % weiblich 69,8 % männlich	34,2 % (cis-)weiblich 55,7 % (cis-)männlich 10,1 % trans*

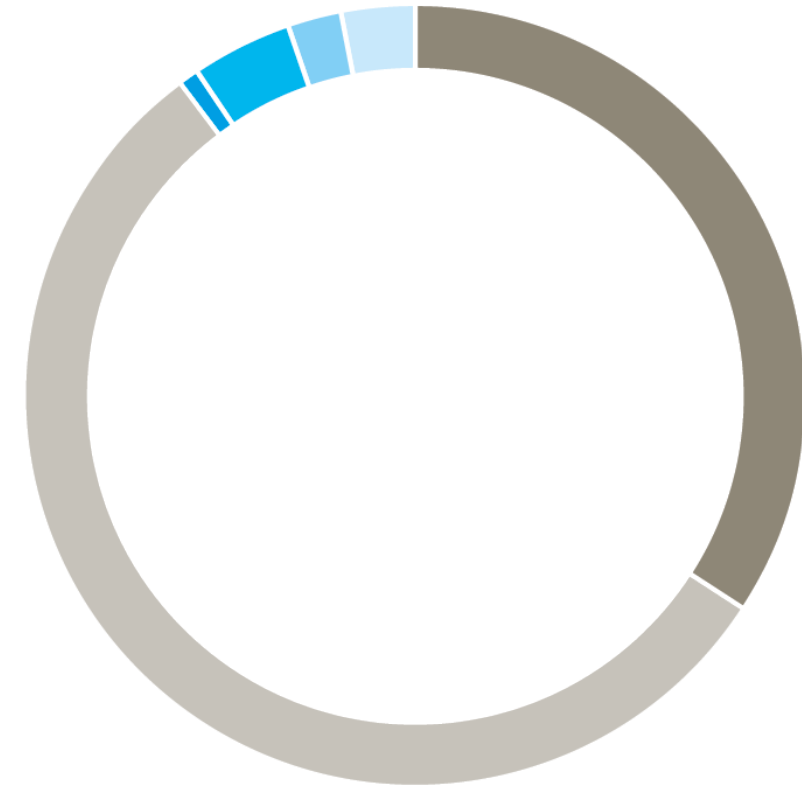


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

■	Cis-Frauen	987	34,2%
■	Cis-Männer	1.607	55,7%
■	Trans*-Personen	26	0,9%
■	Trans*-Frauen	114	4,0%
■	Trans*-Männer	67	2,3%
■	Nonbinäre Personen	83	2,9%
	Gesamt	2.884	100,0%

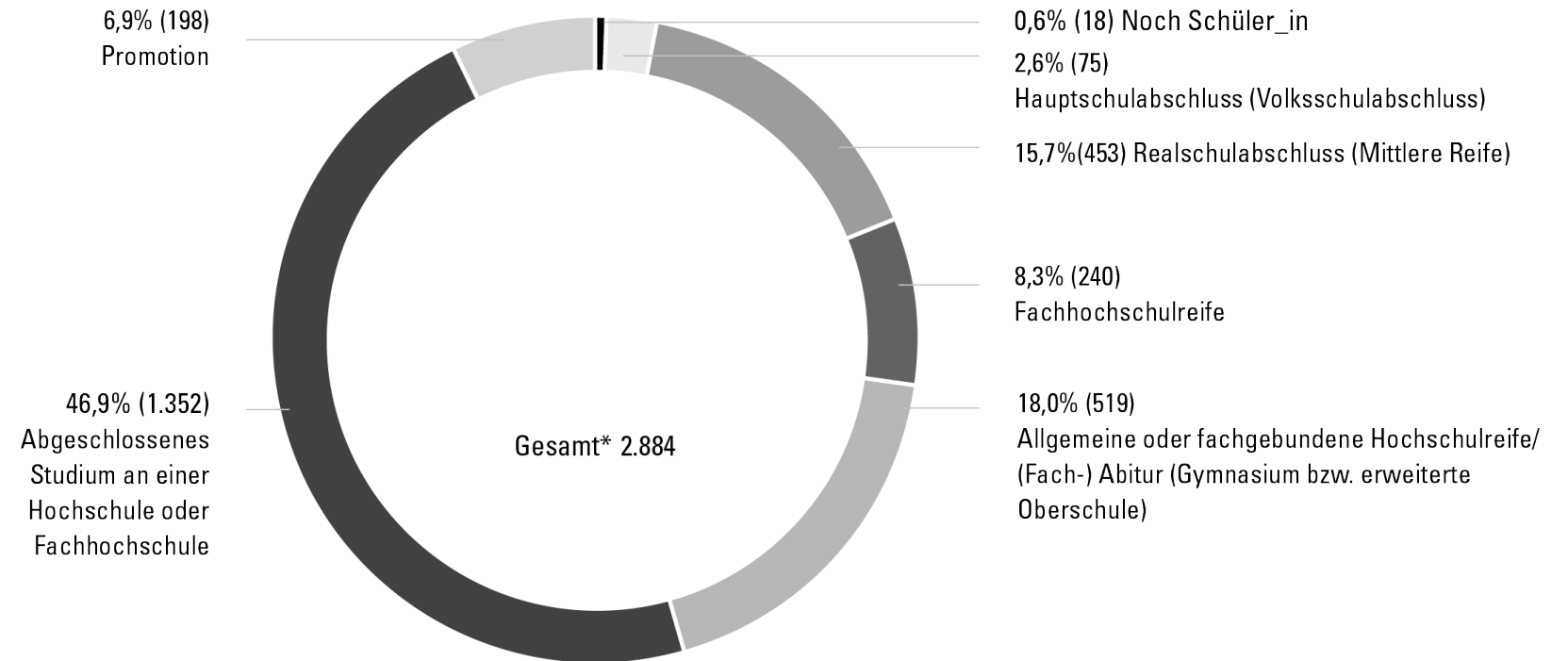




IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“





IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

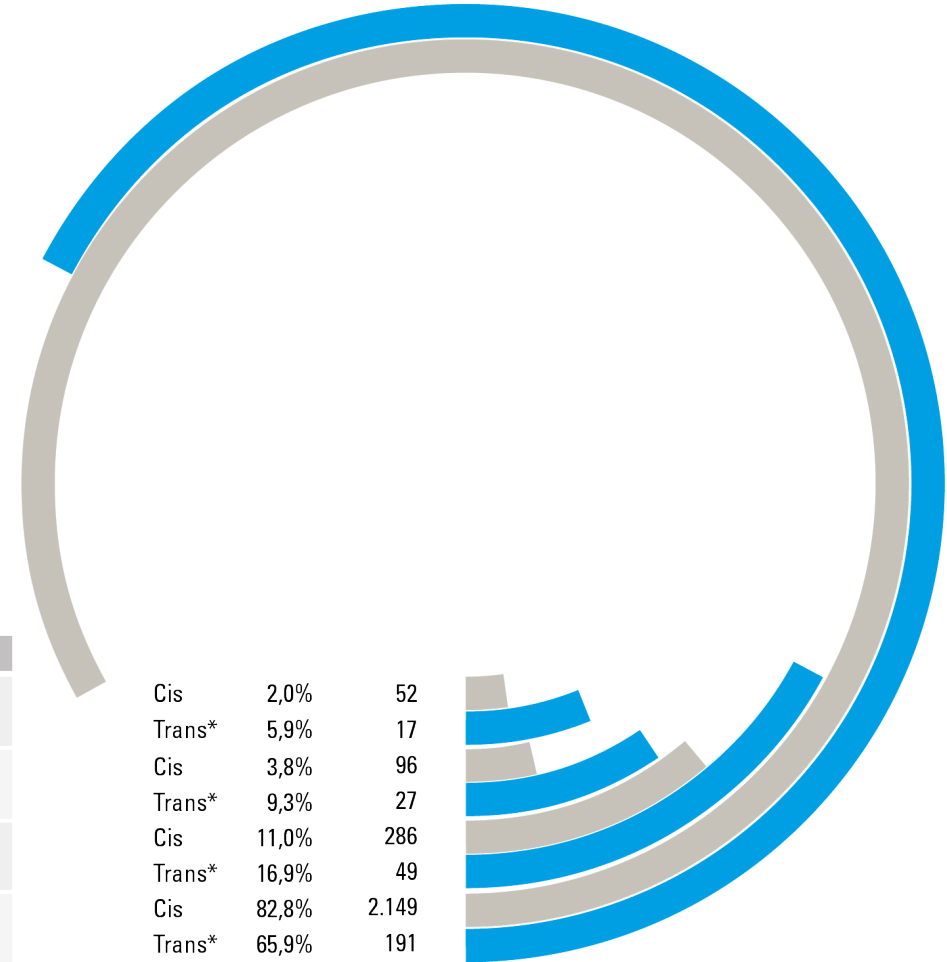
	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbische und	sexuelle und
Stichprobe	<p>„Im Rahmen meiner Berufstätigkeit bin ich...“</p> <ul style="list-style-type: none"> „keine Führungskraft“: 58,6% „Führungskraft“: 18,4% „Führungskraft mit Personalverantwortung“: 20,3% 	
Durchs		
Gesch	<p>„Ich bin in meinem Job...“</p> <ul style="list-style-type: none"> „nicht im Management tätig“: 61,3% „im mittleren Management tätig“: 20,1% „im höheren Management tätig“: 8,2% „im hohen Management tätig“: 3,4% 	
Geschle identität		



IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“



Erwerbstätigkeit
Zurzeit nicht erwerbstätig
Geringfügig oder unregelmäßig beschäftigt
Teilzeitbeschäftigt (Teilzeit und Altersteilzeit)
Voll erwerbstätig

15.11.2017

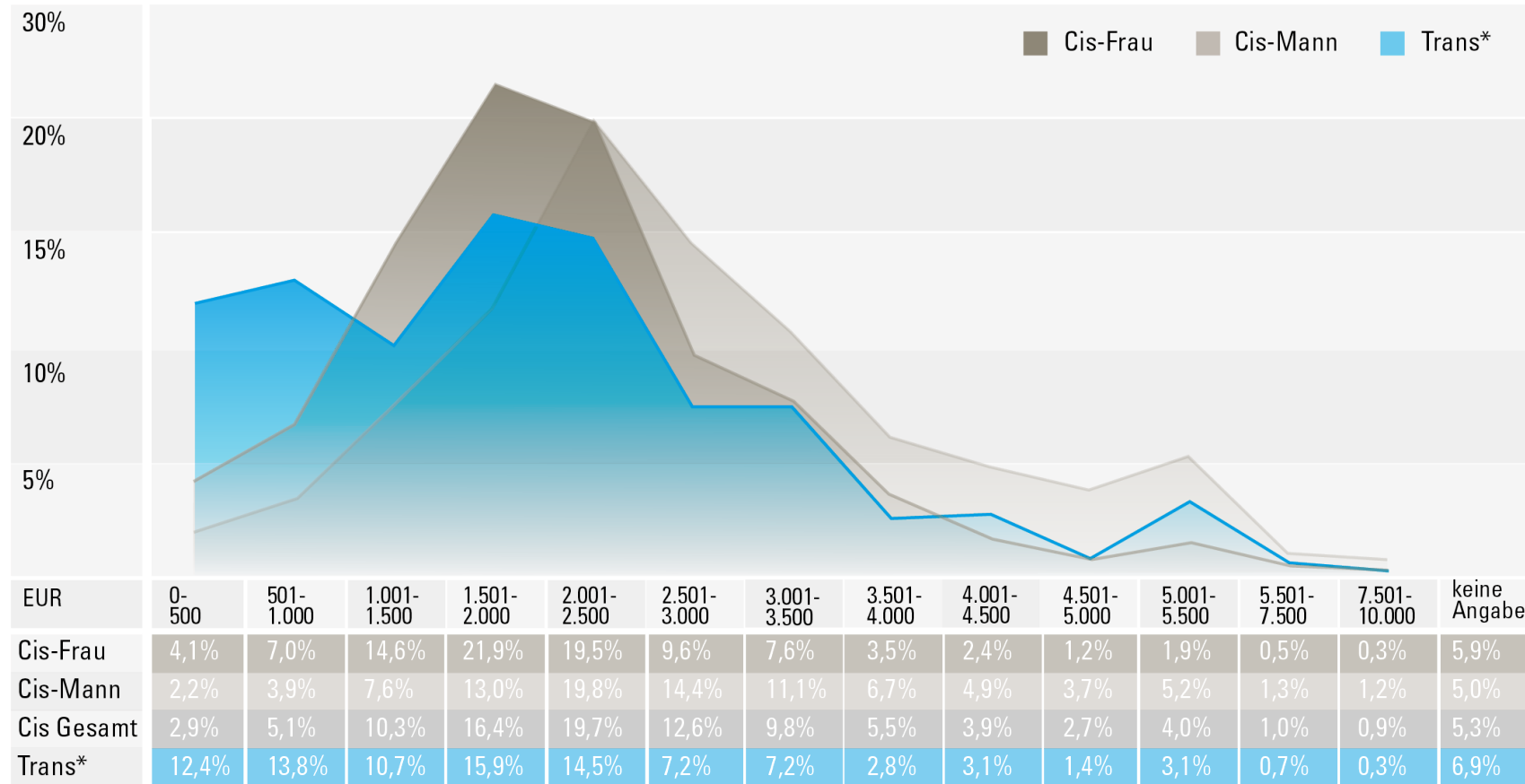
© Dr. Frohn GmbH | IDA



IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“



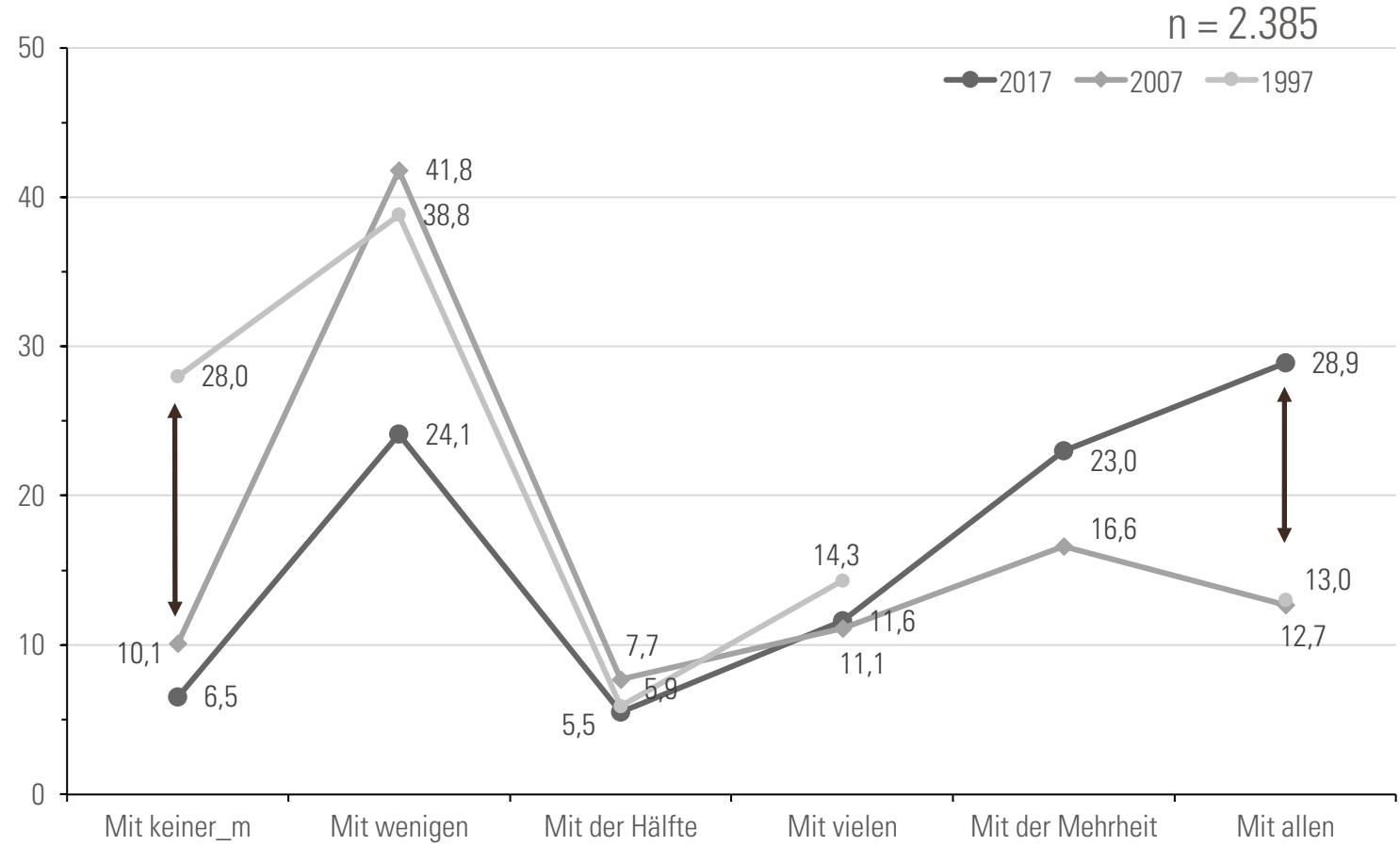


IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität?“



Mit keiner_m + mit wenigen:
2017: 30,6%
2007: 51,9%
1997: 66,8%

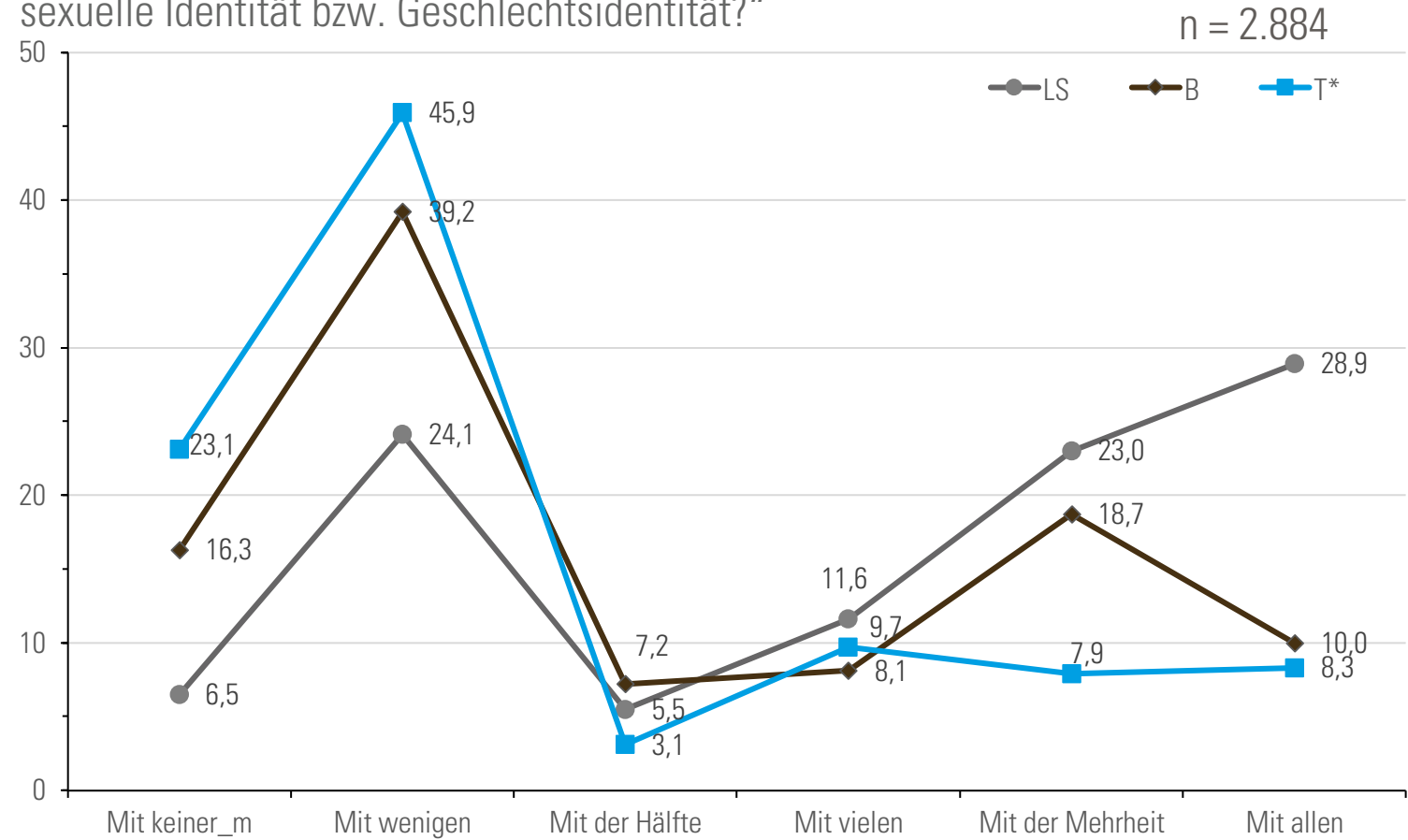


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“



Mit keiner_m + mit wenigen:
LS: 30,6%
B: 55,5%
T*: 69%

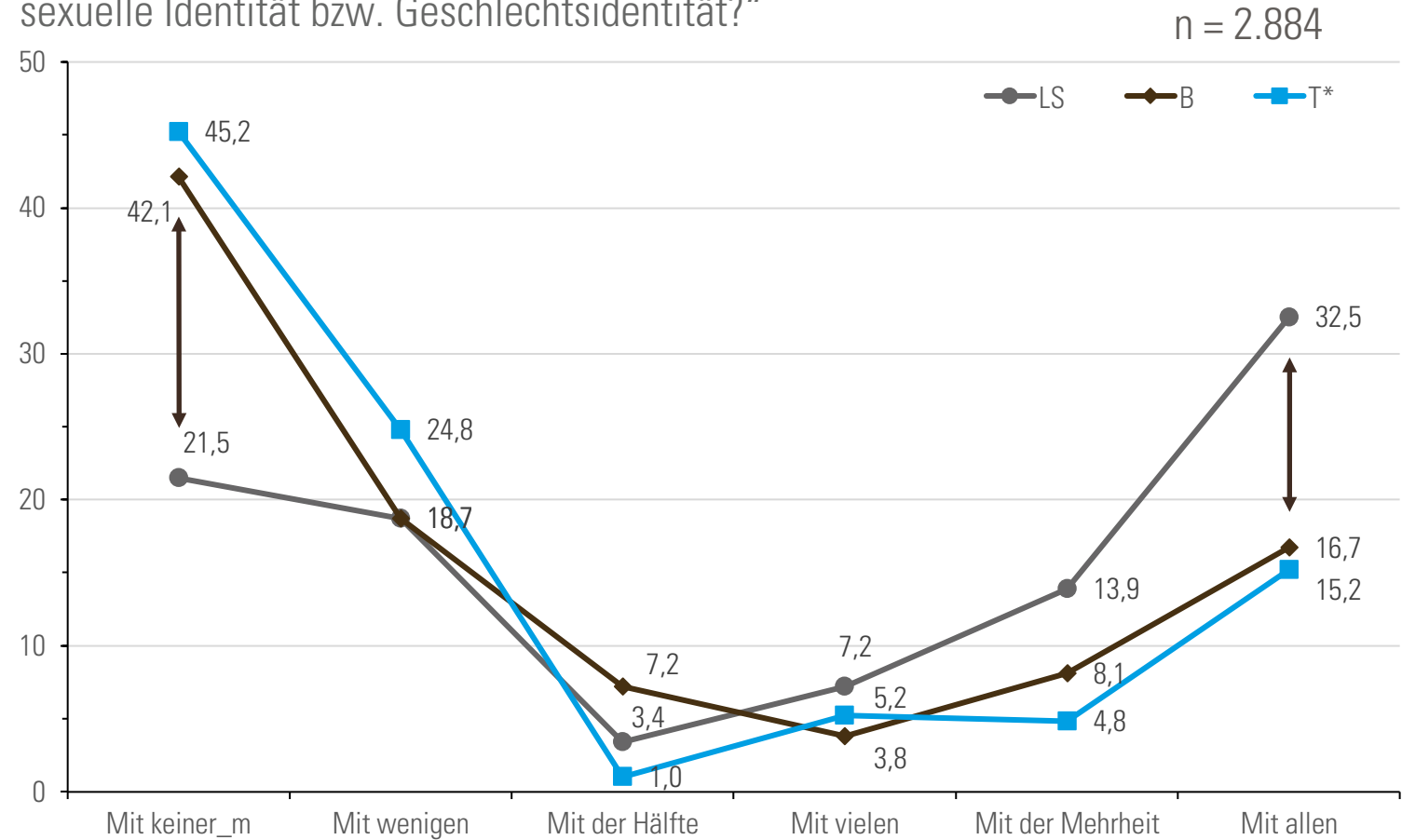


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

„Mit wie vielen Ihrer Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“





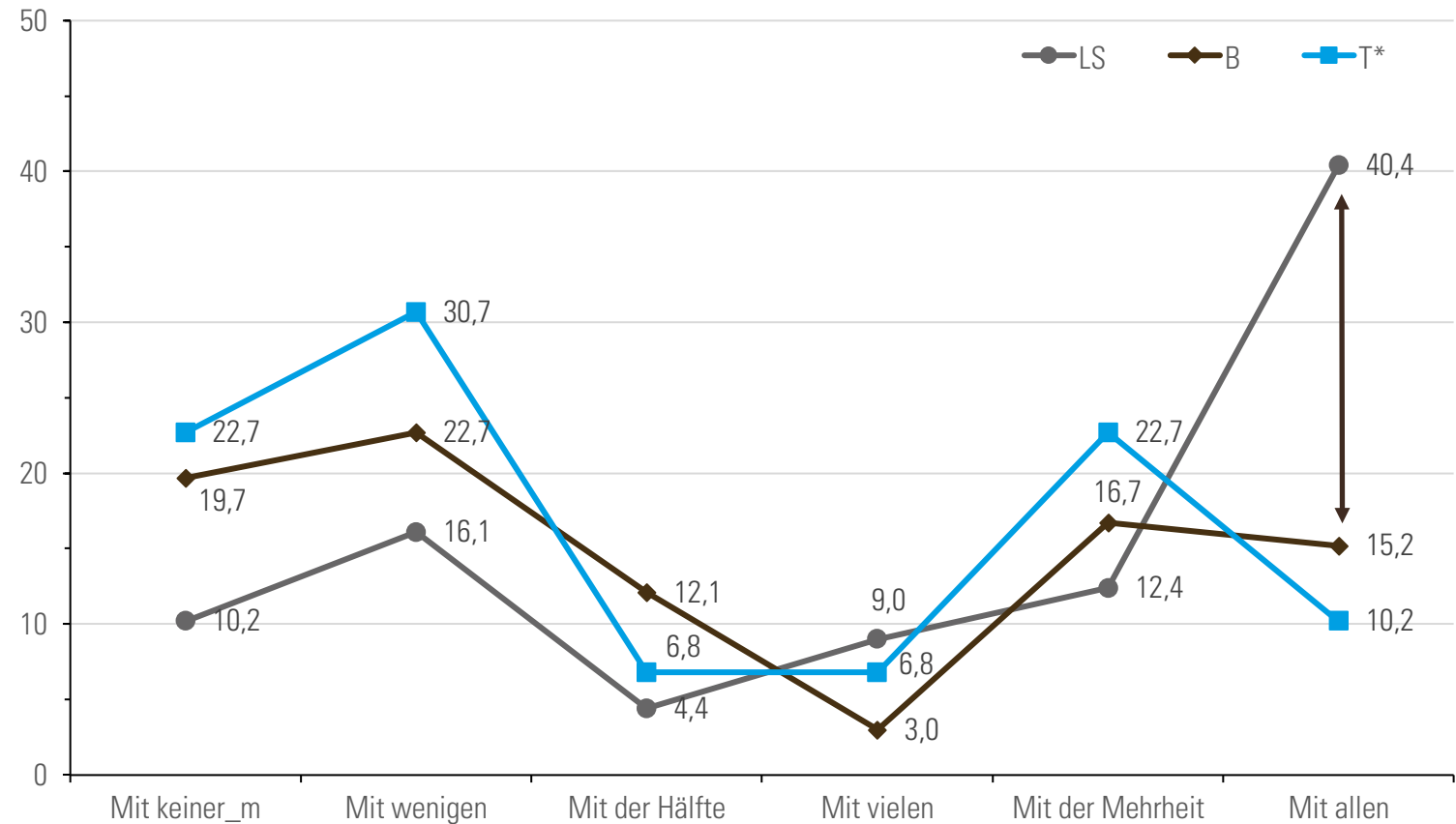
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

„Mit wie vielen Ihrer Mitarbeiter_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“

n = 1.039 bzw. 66 bzw. 88

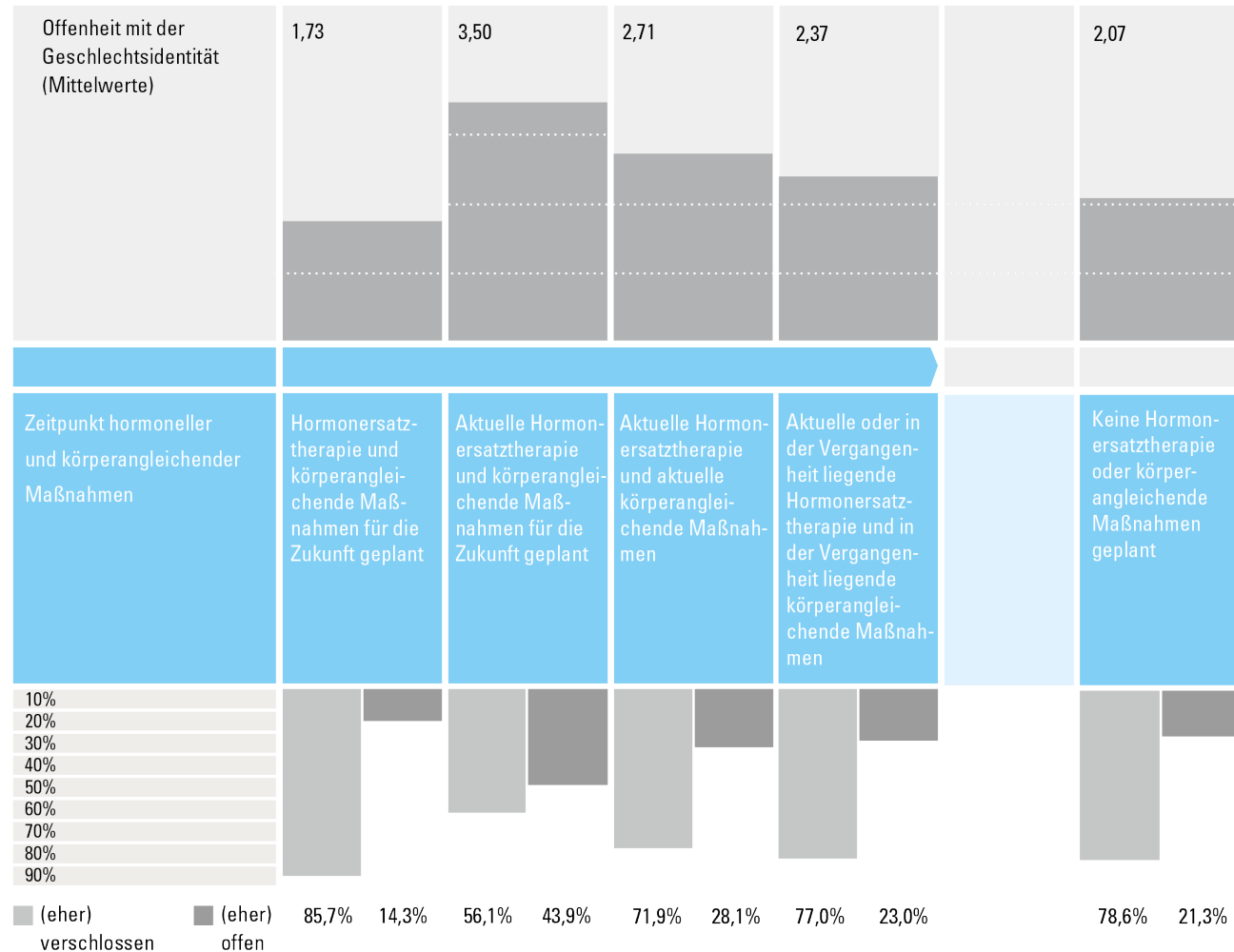




IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Umgang mit der Geschlechtsidentität



15.11.2017

© Dr. Frohn GmbH | IDA



IDA[®]

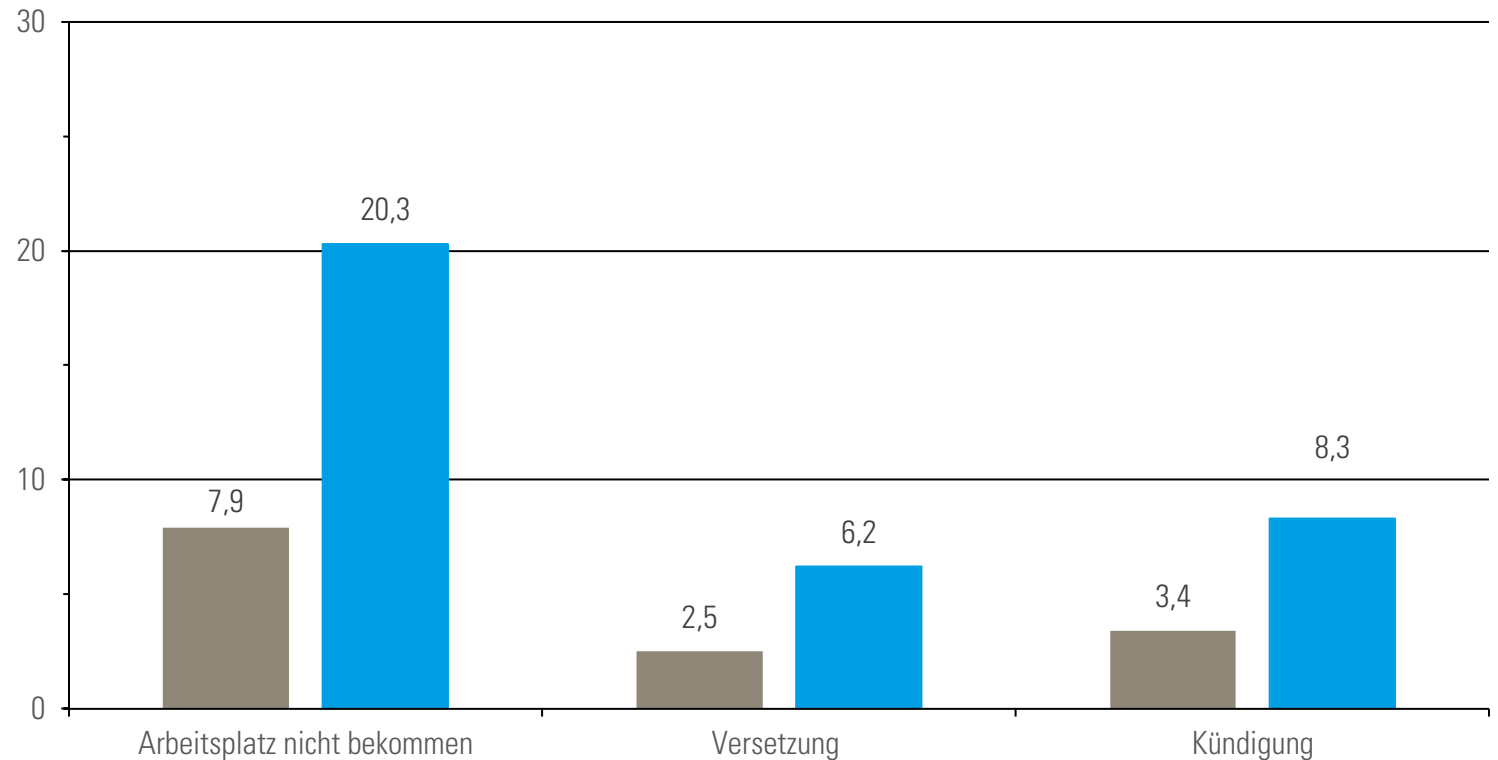
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt:“

■ cis ■ trans*

n = 2.594 bzw. 290



Insgesamt
11,5% der Cis- und 25,5% der
Trans*-Befragten haben direkt
Arbeitsplatzrelevante
Diskriminierung erlebt.

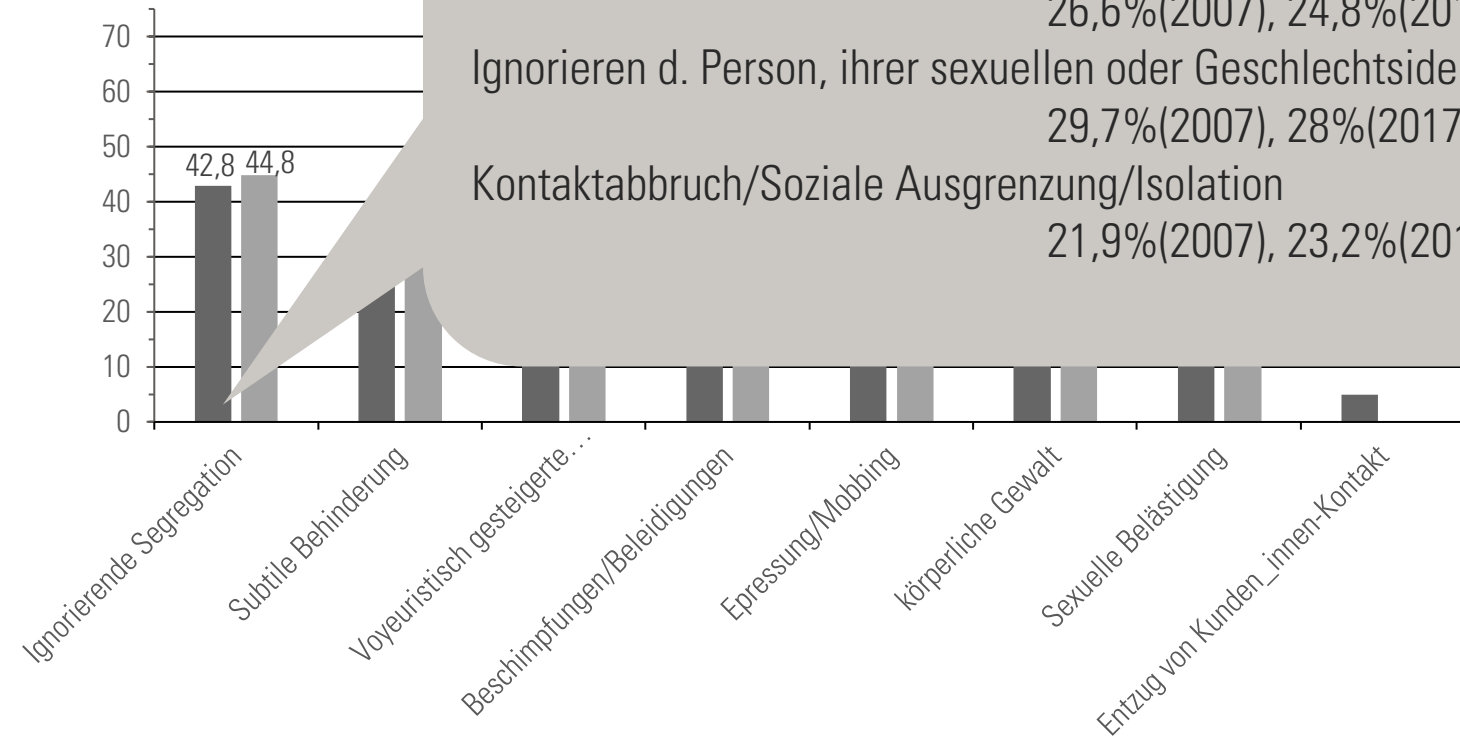


IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner se...



Ignorierende Segregation = 3 Items:

Nicht mehr ernst genommen werden

26,6%(2007), 24,8%(2017)

Ignorieren d. Person, ihrer sexuellen oder Geschlechtsidentität

29,7%(2007), 28%(2017)

Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation

21,9%(2007), 23,2%(2017)

2.230



IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen me...

Subtile Behinderung = 3 Items:

Arbeitsbehinderung/Karriereblockade

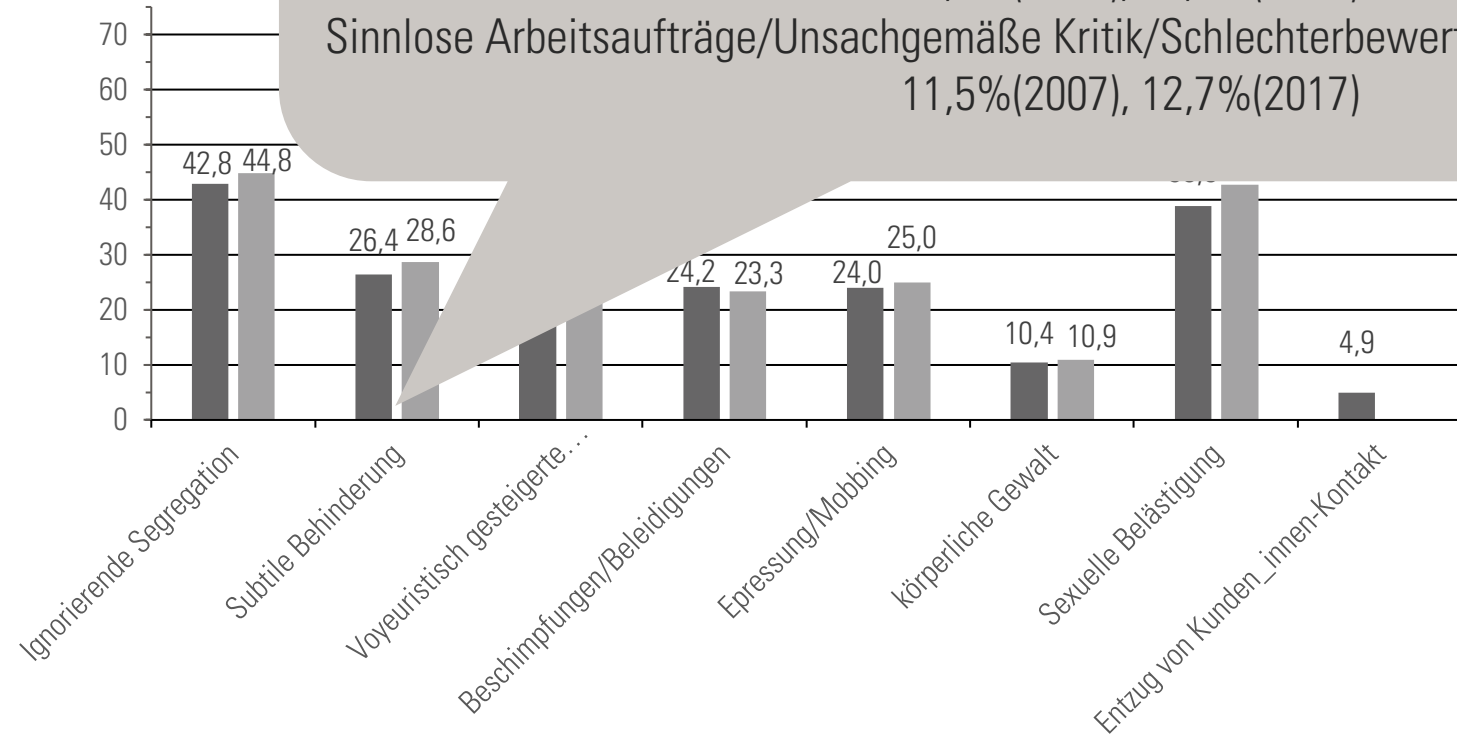
18,8%(2007), 16,8% (2017)

Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss

17,5%(2007), 16,4%(2017)

Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung

11,5%(2007), 12,7%(2017)



230



IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

sexuellen Identität habe ich schon erlebt:" n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

Voyeuristisch-gesteigertes Auseinandersetzen = 3 Items:

Tuscheln/Gerüchte/Lügen

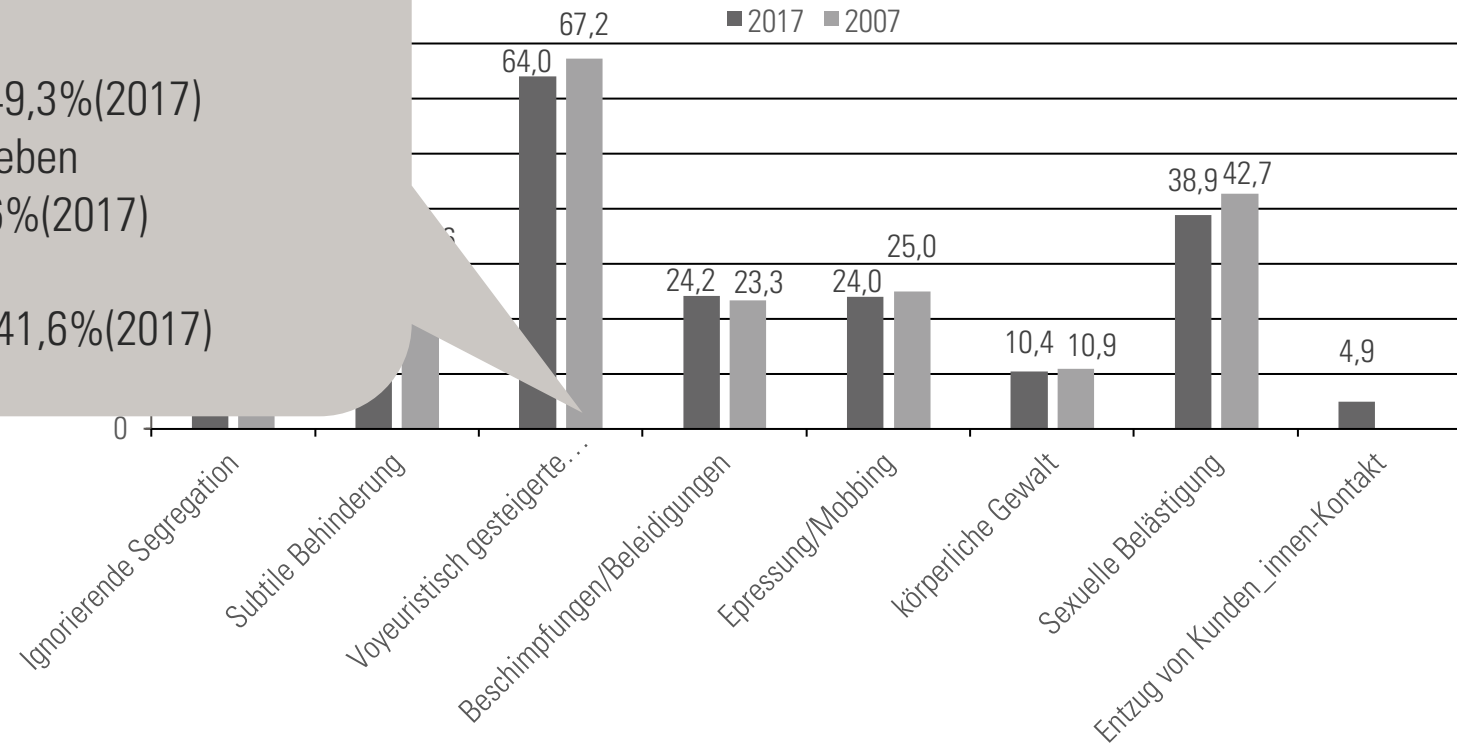
54,6%(2007), 49,3%(2017)

Unangenehmes Interesse am Privatleben

34%(2007), 36%(2017)

Imitieren/Lächerlichmachen

44,4%(2007), 41,6%(2017)



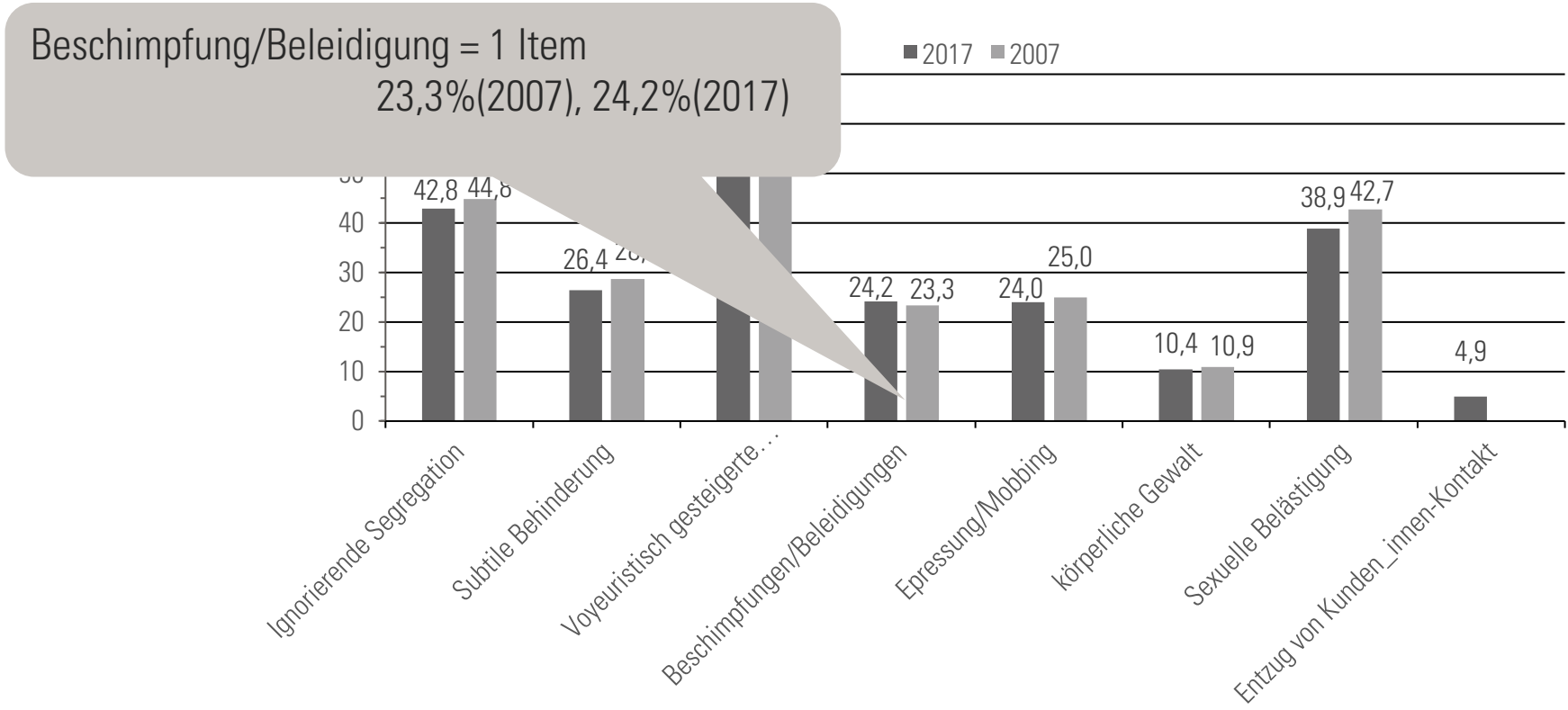


IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230





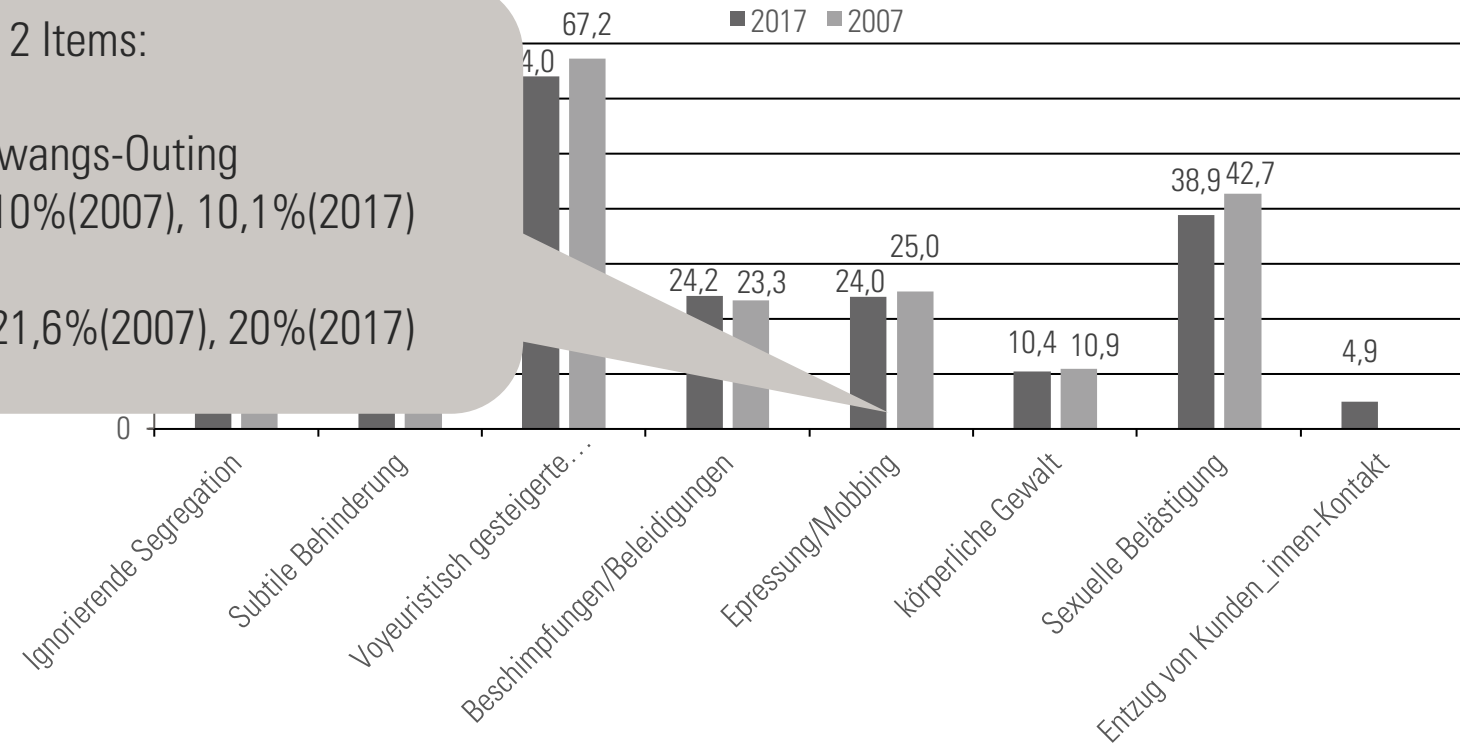
IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

Erpressung/Mobbing = 2 Items:
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing
10%(2007), 10,1%(2017)
Mobbing/Psychoterror
21,6%(2007), 20%(2017)





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

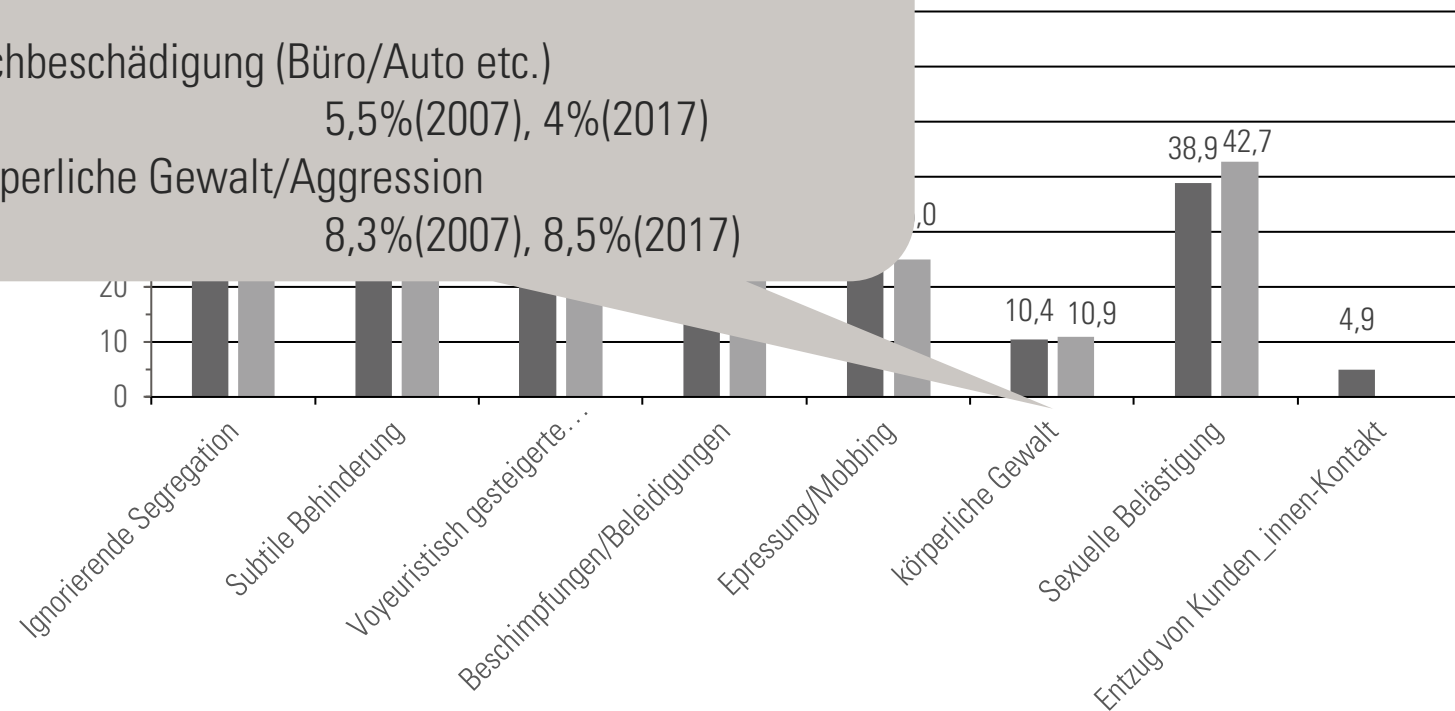
Körperliche Gewalt/Aggression = 2 Items:

Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)

5,5%(2007), 4%(2017)

Körperliche Gewalt/Aggression

8,3%(2007), 8,5%(2017)





IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

Sexuelle Belästigung = 3 Items:

Unangenehme sexuelle Anspielungen

31,3%(2007), 28%(2017)

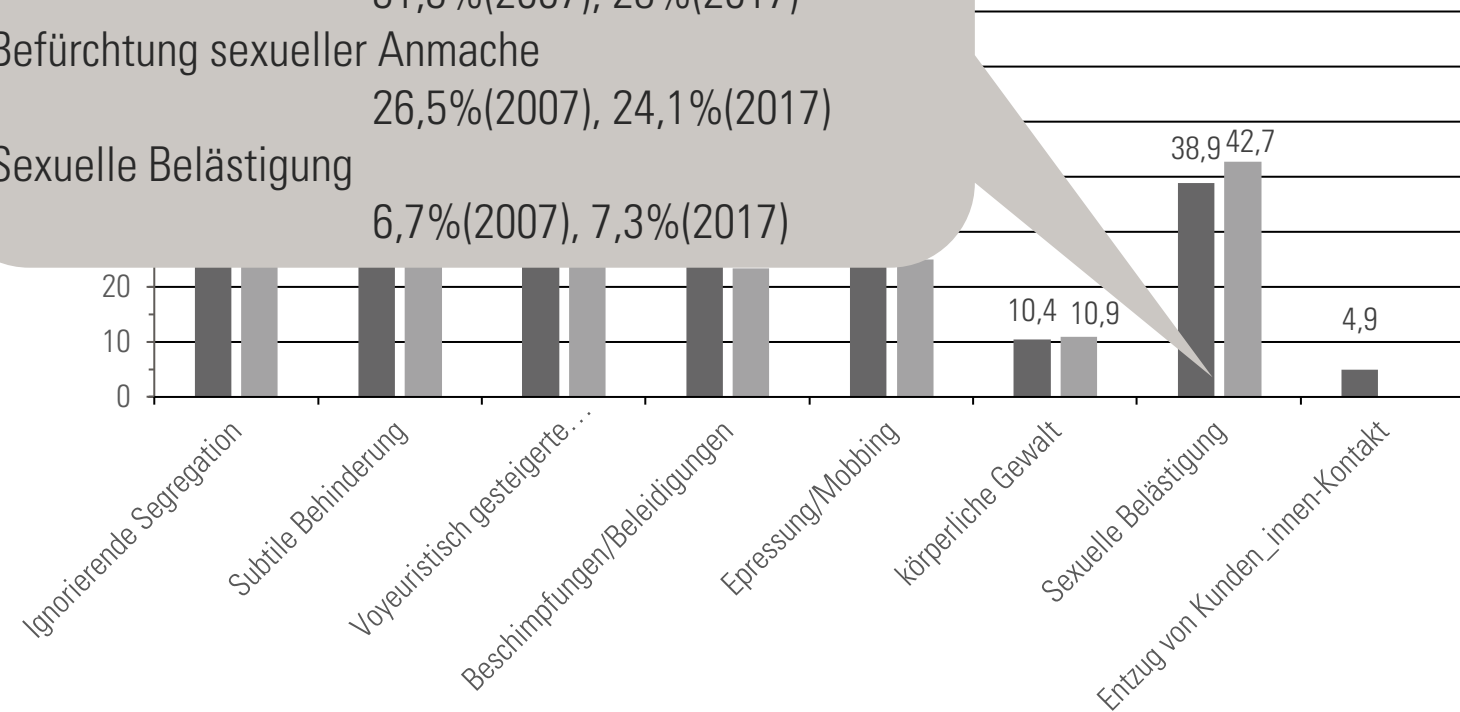
Befürchtung sexueller Anmache

26,5%(2007), 24,1%(2017)

Sexuelle Belästigung

6,7%(2007), 7,3%(2017)

„... nicht erlebt.“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



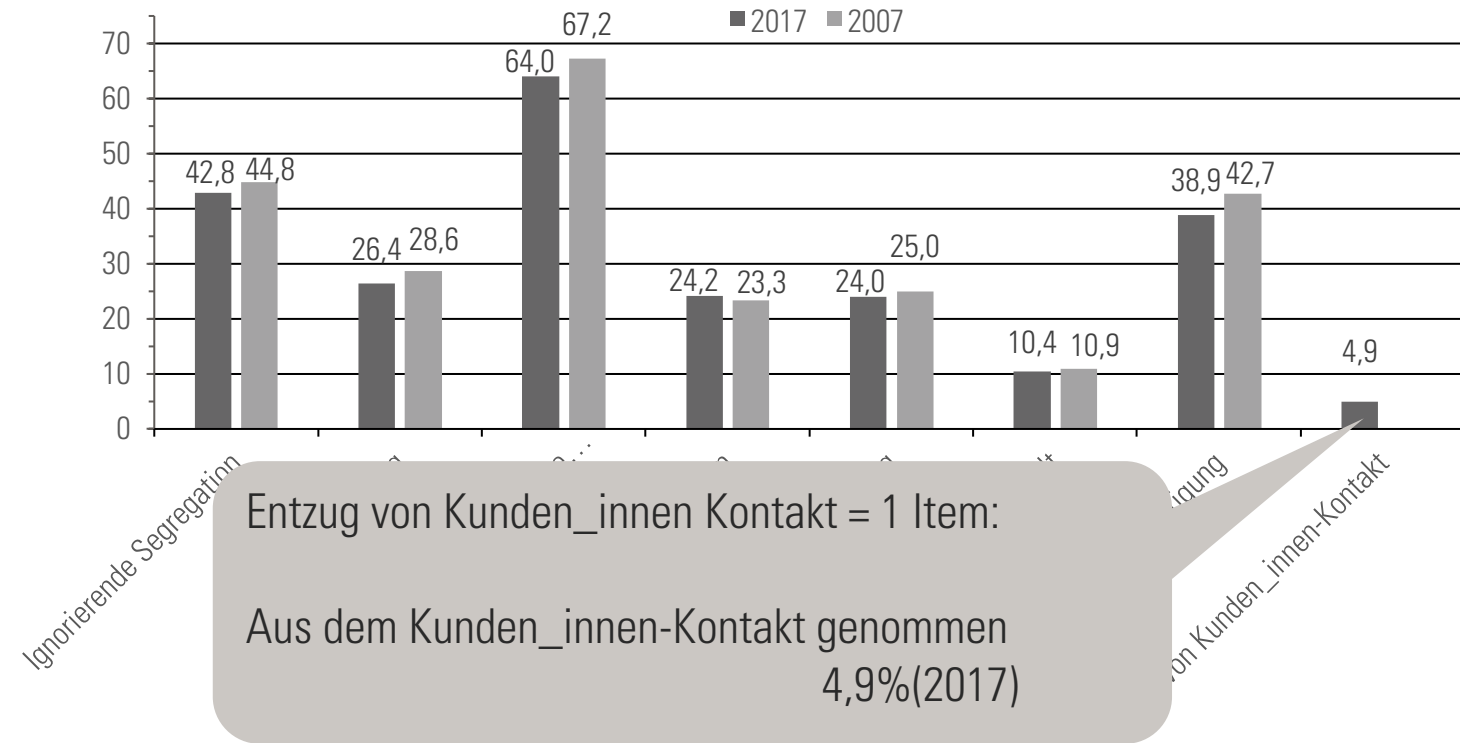


IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



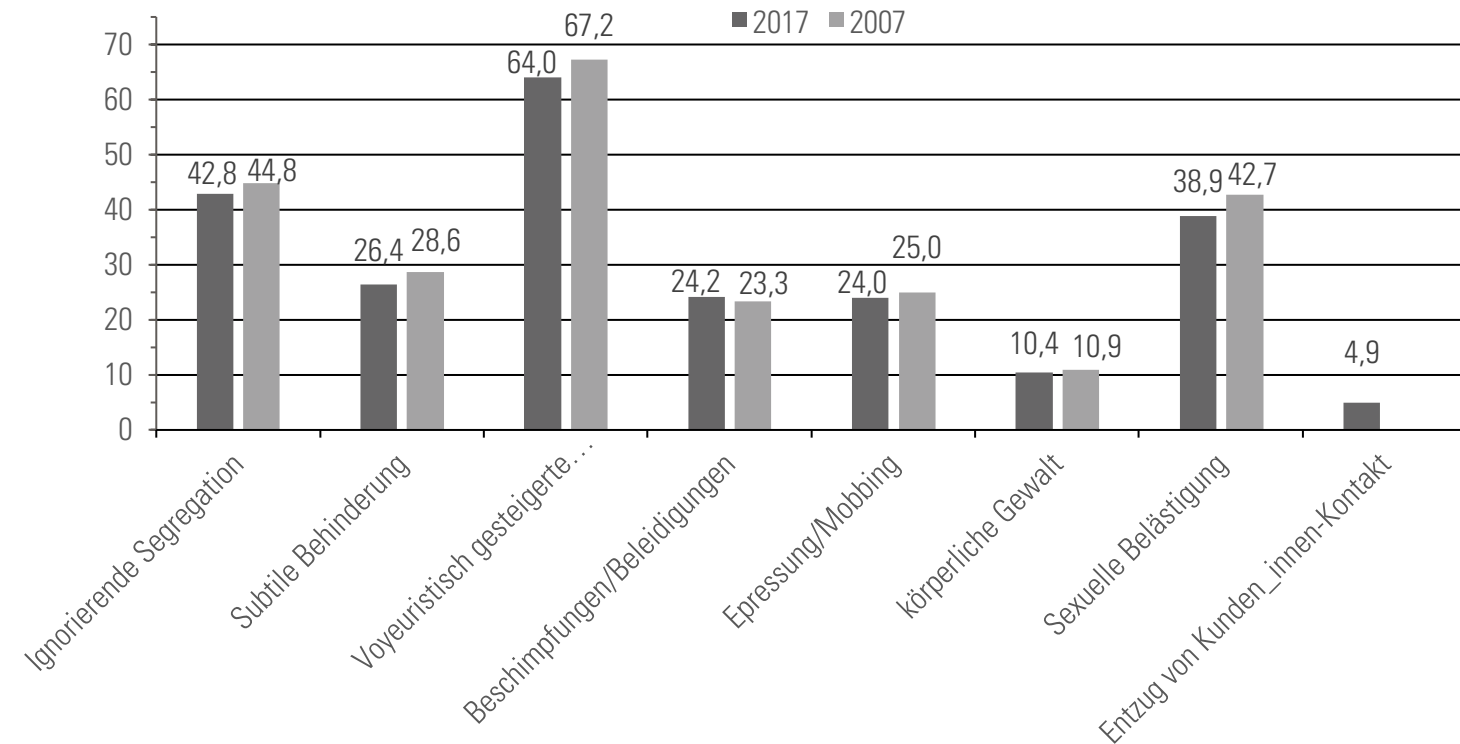


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



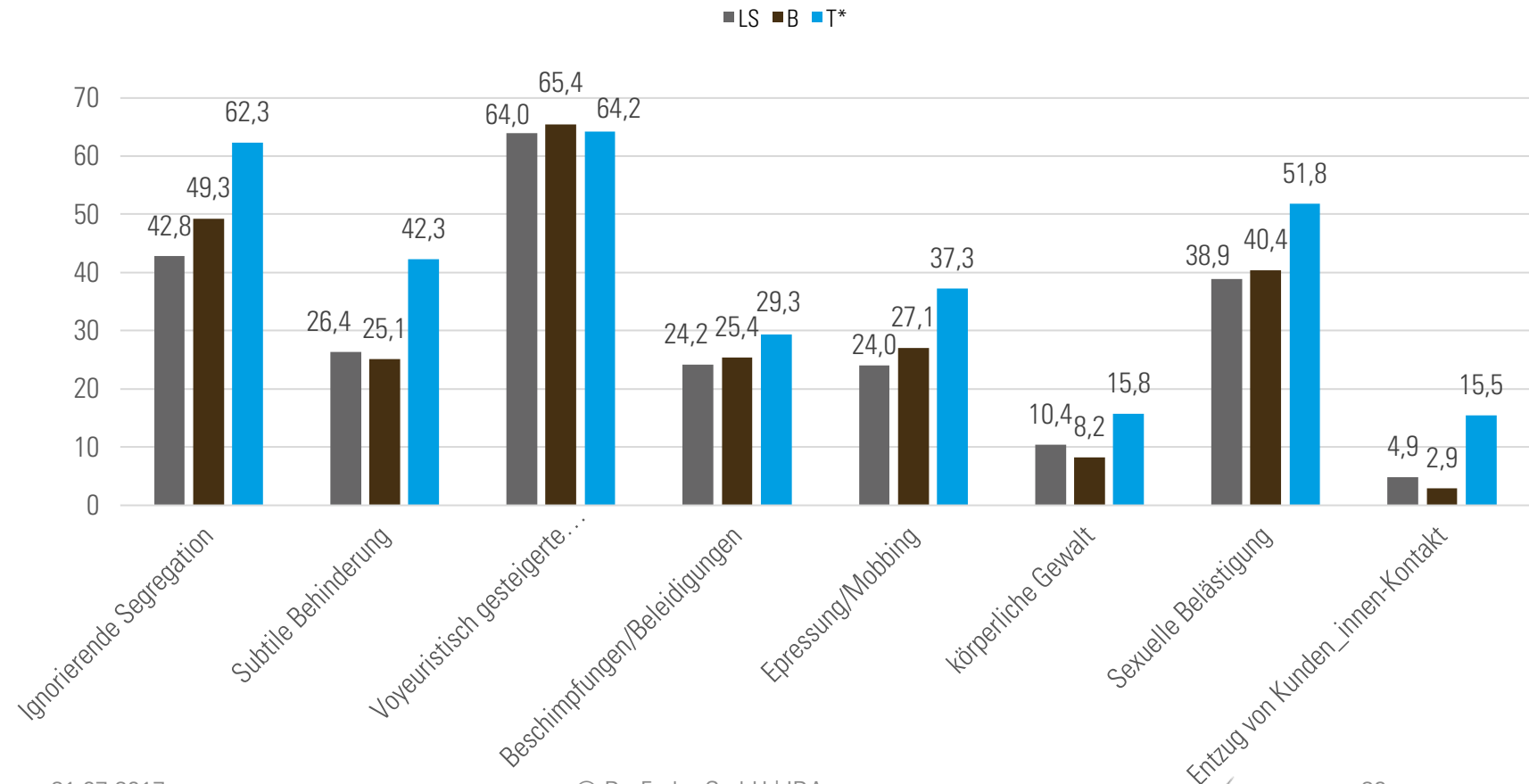


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt:“ N = 2.884





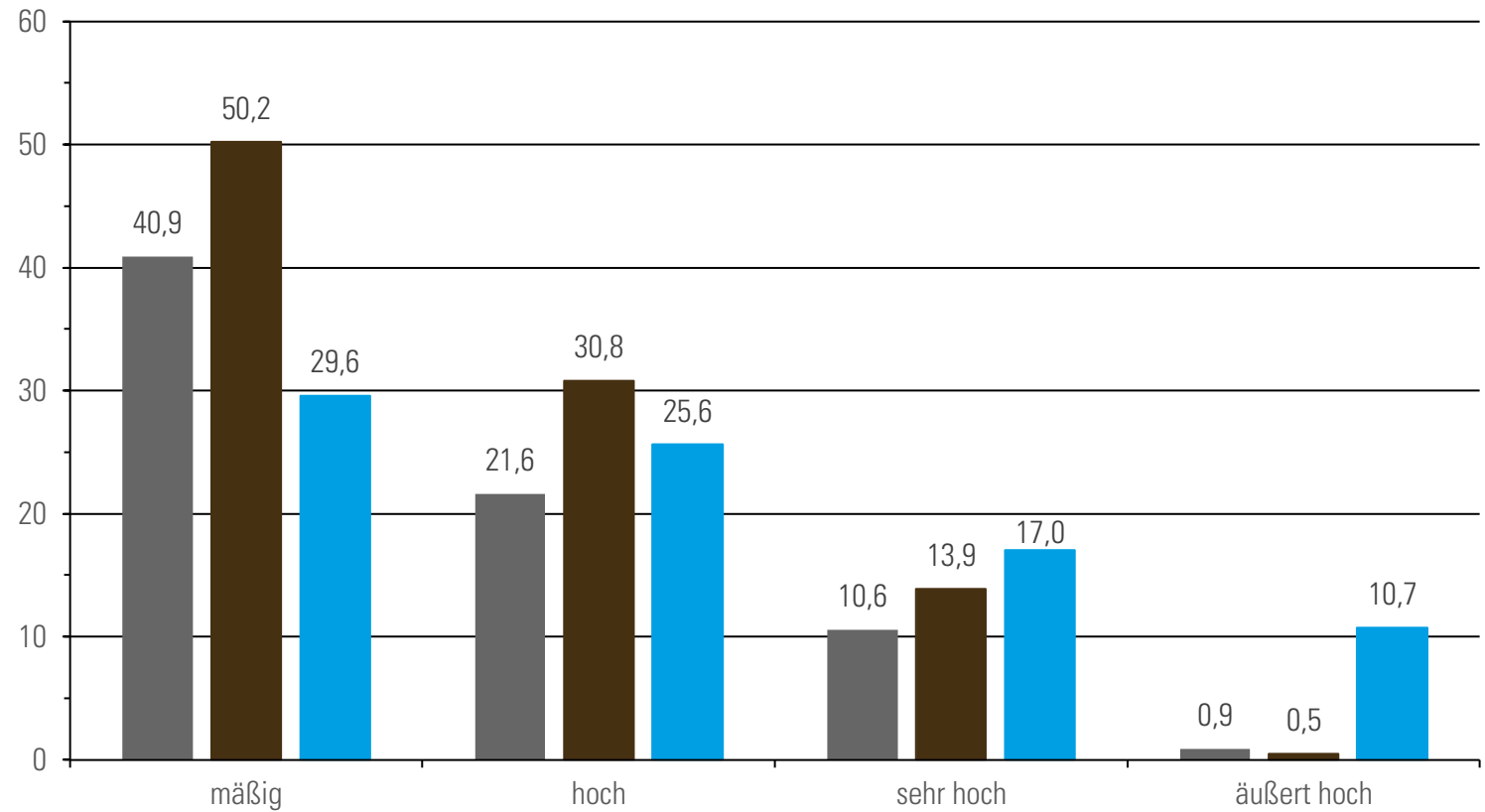
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierungsindex

■ LS ■ B ■ T*

N = 2.884



Insgesamt
74% der LS-, 83% der Trans*
und 95,5% der bisexuellen
Befragten haben in mindestens
einer Form Diskriminierung
erlebt.



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
		geschlossen	0,55
		eher geschlossen	0,45
		eher offen	0,39
		offen	0,33

Somatisierung (BSI)
7 Items, z.B.:
Ohnmachts- oder
Schwindelgefühle, Herz- oder
Brustschmerzen etc.
Skala: Überhaupt nicht (0), ein
wenig (1), ziemlich (2), stark (3)



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
geschlossen	0,49	geschlossen	0,55
eher geschlossen	0,40	eher geschlossen	0,45
eher offen	0,37	eher offen	0,39
offen	0,26	offen	0,33

Gedanken an den Tod und das Sterben:
Skala siehe Somatisierung



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
geschlossen	0,49	geschlossen	0,55
eher geschlossen	0,40	eher geschlossen	0,45
eher offen	0,37	eher offen	0,39
offen	0,26	offen	0,33



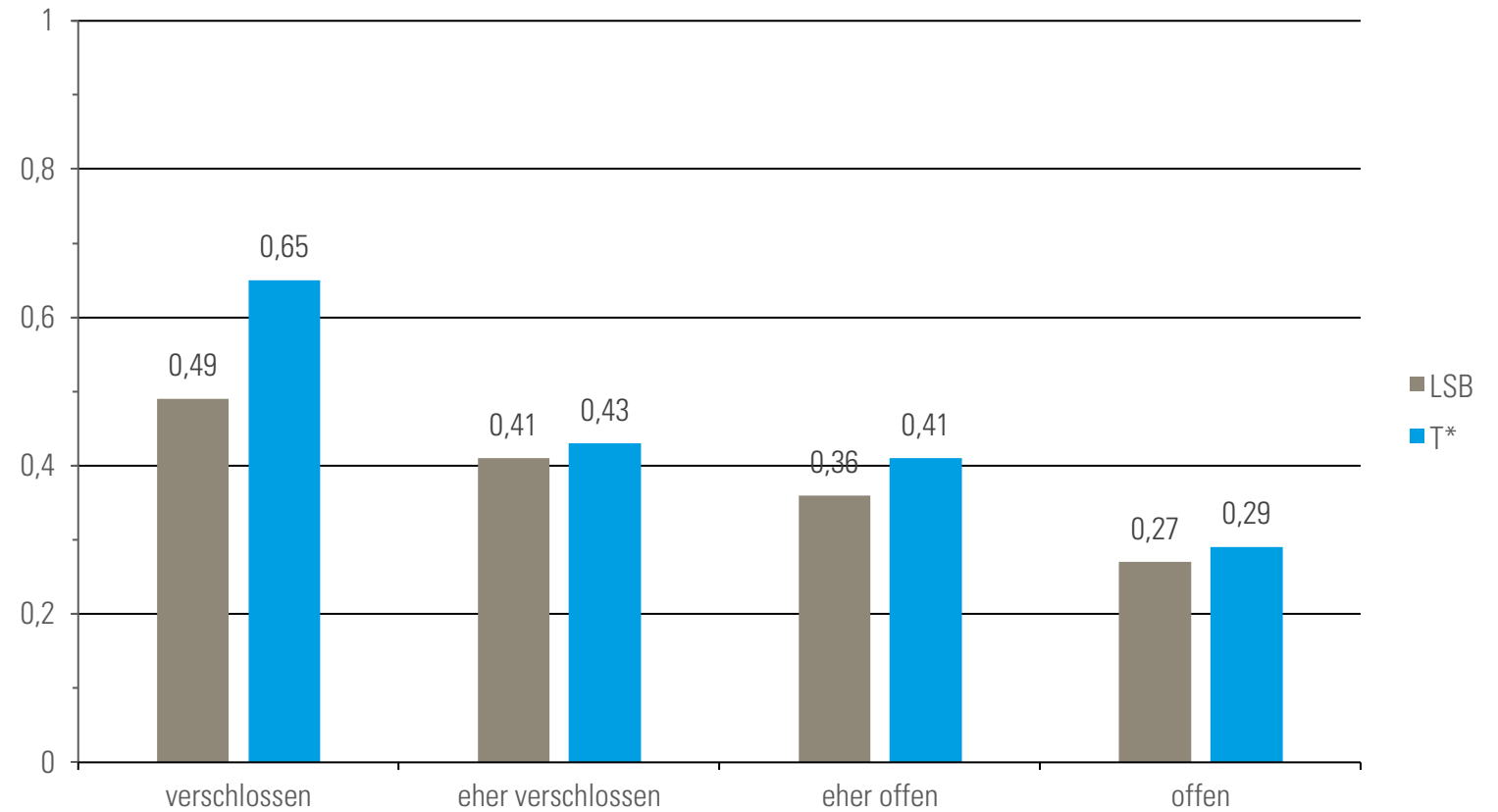
IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung

N = 2.884





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Resilienz

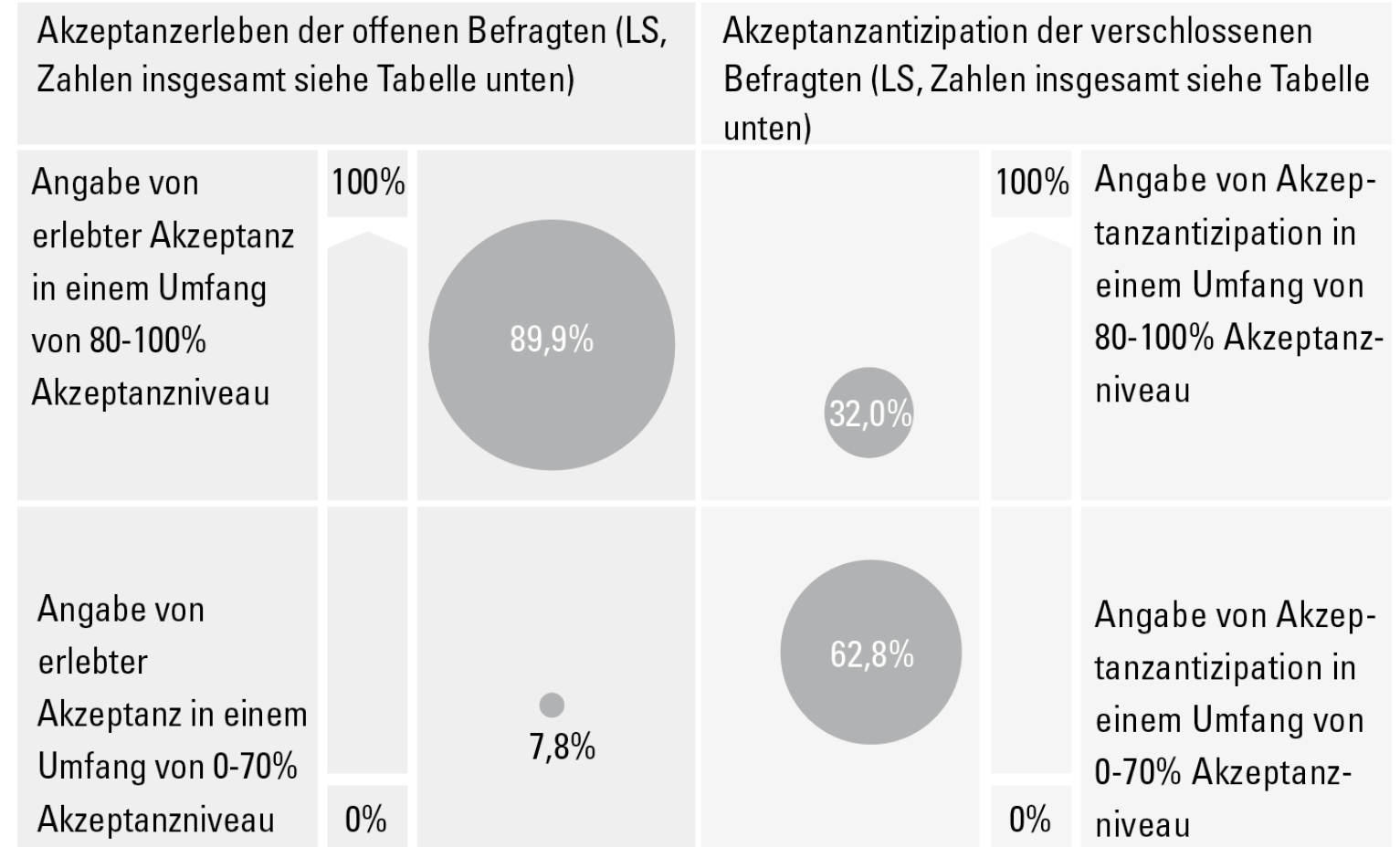
Offenheit & Resilienz	LS	B	T*
verschlossen	58,9	57,8	58,7
eher verschlossen	60,8	58,4	60,3
eher offen	62,2	62,7	63,5
offen	62,7	59,0	63,8



IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Akzeptanzerfahrung vs. -antizipation





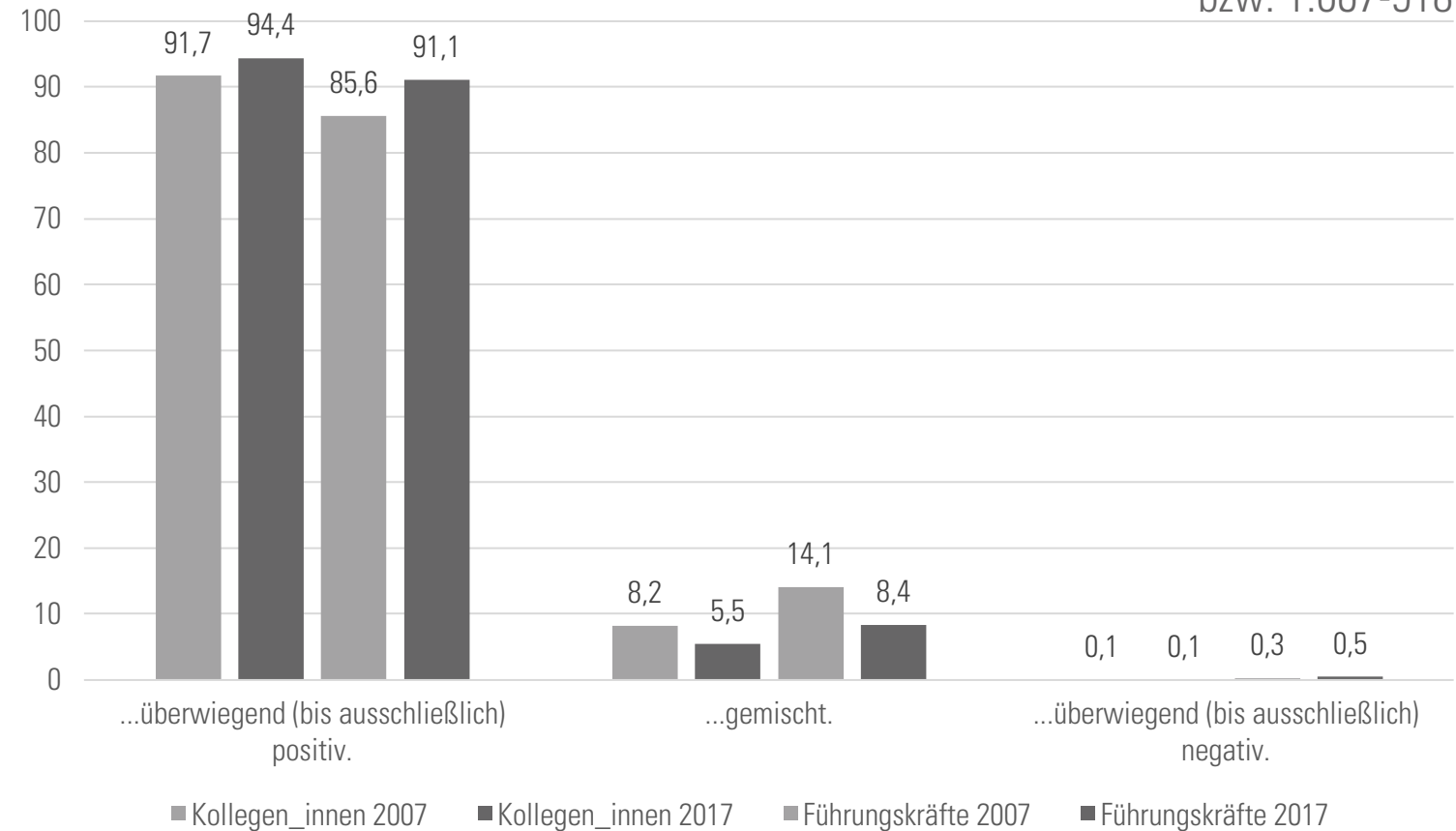
IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Akzeptanzerleben

Kollegen_innen bzw. Führungskräfte reagierten...

n = 1.737-1.610
bzw. 1.067-918

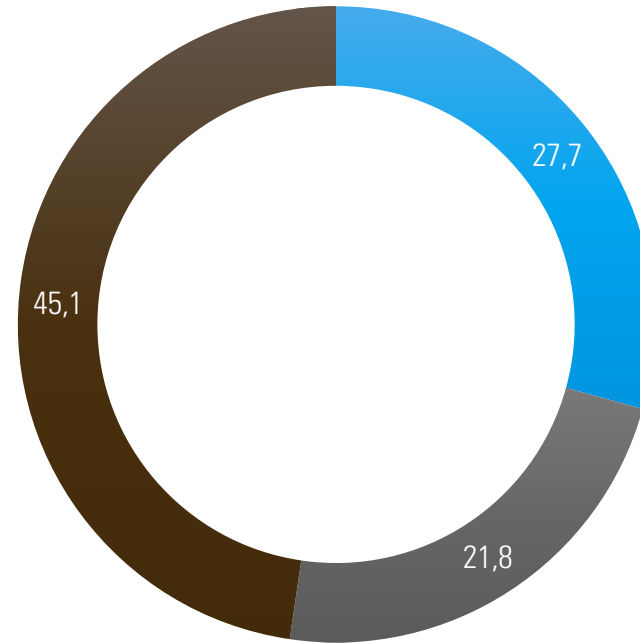




IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

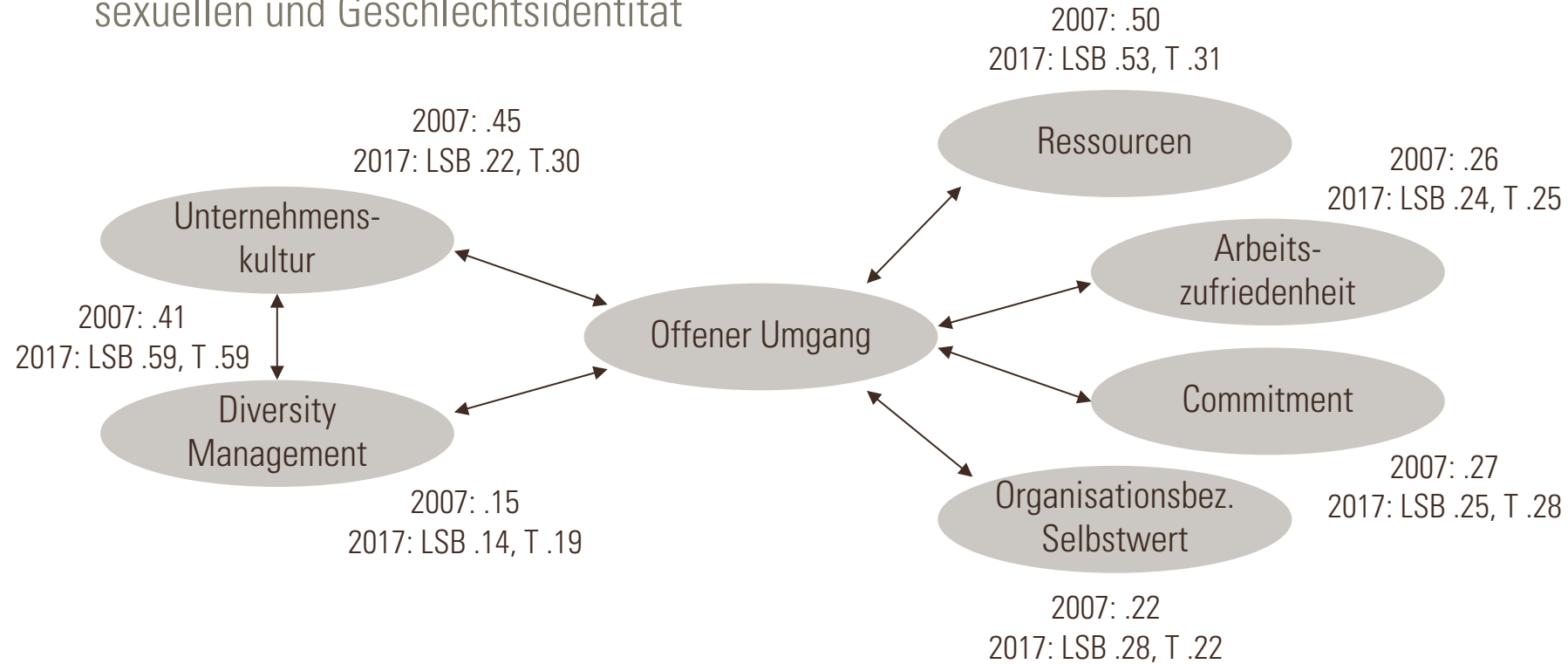
Intrapersonale & -organisationale Effekte: LSBT*-Kompetenz



■ Intrapersonale Kompetenzen (902) ■ Gender- und Vielfaltskompetenz (723) ■ Interpersonale Kompetenzen (1.495)

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Positive Auswirkungen

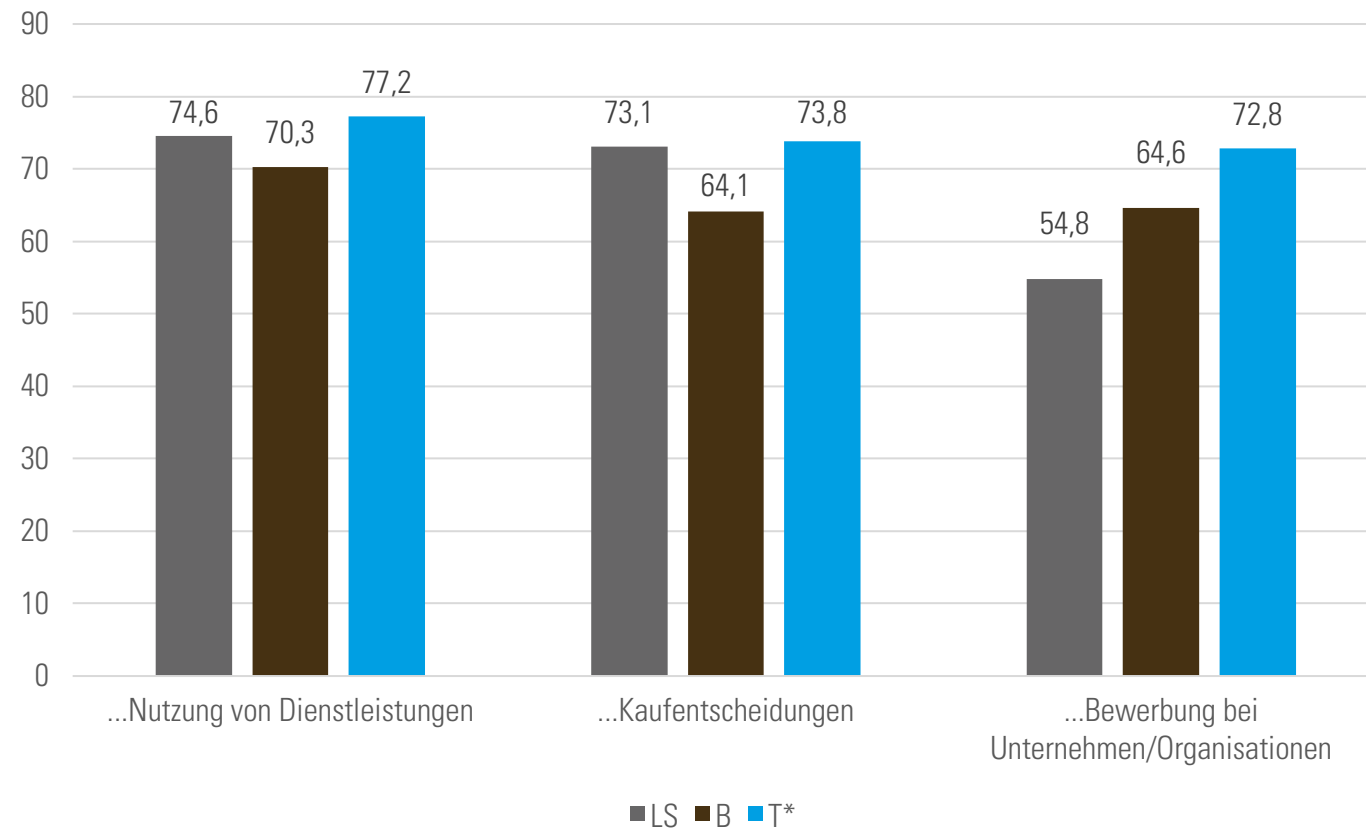
Zusammenhänge des Umgangs mit der sexuellen und Geschlechtsidentität



**IDA**[®]Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Extraorganisationale Effekte

Bevorzugung bei...



15.11.2017

© Dr. Frohn GmbH | IDA

37



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Gesamtbetrachtung

Quintessenz etwa zwölfjähriger Forschung im Thema

- Offenheit LS-Beschäftigter steigt in Dekaden
- Offenheit B- und T*-Beschäftigter deutlich geringer
- Diskriminierungserleben nicht wesentlich reduziert
- Offenheit und Diskriminierung haben erhebliche Auswirkungen
 - Psychosomatische Beschwerden
 - Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogener Selbstwert
- Zentrale Stellschraube (sowohl gegen Diskriminierung und für Offenheit) ist die Unternehmenskultur hinsichtlich LSBT*-Diversity
- Mehr ressourcenorientierte Perspektive auf LSBT*-Personen (inklusive in der Forschung) wünschenswert



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Praxisanregungen

Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation

—— Ziel: Offenheit für Vielfalt transportieren

Awareness-Workshops für Führungskräfte

—— Ziel: Sensibilisierung und konkrete Handlungsideen

LSBT*-sensitive Schulungsmaßnahmen

—— Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten

Workshops für LSBT*-Beschäftigte

—— Ziel: Selbststärkung und Leistungsfähigkeit

Beratungs- und Coaching-Maßnahmen

—— Ziel: im Einzelfall zu definieren



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

DANK PROUT AT WORK

Vorbestellen möglich unter:

[http://www.diversity-
institut.info/studien_ida.html](http://www.diversity-institut.info/studien_ida.html)

Literatur

- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017) [im Druck]. „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA (Hrsg.).
- Frohn, D. (2016). Mediation: Ein humanistisch-systemisches Verfahren - bewährt in klassischen und hilfreich in innovativen Kontexten. Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung, 2/16, 73-78.
- Frohn, D. (2015). Regenbogenfamilien. Praxisorientierte Empfehlungen basierend auf der Studie "Wir sind Eltern!" zur Lebenssituation Kölner Regenbogenfamilien. Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis, 47. Jg. (1), 63-76.
- Frohn, D. (2014). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. Zeitschrift für Sexualforschung , 4/2014. 27
- Frohn, D. (2014). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenerger, J. Eves, R. Lautmann & J. Pastöser (Hrsg.), Was ist Homosexualität? Forschungs-geschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven (S. 477-511). Hamburg: Männerschwarm.
- Frohn, D. (2013) Subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. Forum Qualitative Sozialforschung. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1933>
- Frohn, D. (2012). Erfolg in allen Dimensionen. Ungenutzte Potenziale: Die sexuelle Identität als Bestandteil eines ganzheitlichen Diversity Managements (Gastbeitrag). Personalszene, 15/2012, 5.



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Literatur

- Frohn, D. (2012). „LGBT*-Experten_innen-Pool“ Ein Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen – Ergebnisbericht. Köln: Eigene Veröffentlichung.
- Frohn, D., Herbertz-Floßdorf, M. & Wirth, T. (2011). Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Köln: Stadt Köln (Hrsg.'in).
- Frohn, D. & Stärke, P. (2008). The situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Germany. National Report. Brussels: European Union Agency for Fundamental Rights (Ed.).
- Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.
- Frohn, D. (2006). Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt... Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu lesbi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management. In M. Pietzonka & T. Wilde (Hrsg.), Queer school. Schwule und Lesben machen Schule (S. 83-98). Göttingen: Edition Waldschlösschen.
- Frohn, D. (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. In Vorstand des Psychologischen Instituts (Hrsg.), Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang X, Heft 1 (S. 19-63). Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts.
- Meinhold, F. & Frohn, D. (2016). Daily Work Out?!: The Relationship Between Self-Representation, Degree of Openness About One's Gay or Lesbian Identity, and Psychological Stress in the Workplace. In T. Köllen (ed.), Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity (pp. 321-338). Wien: Springer.



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Philosophie des IDA

„Menschliche Vielfalt wahrnehmen, respektieren und wertschätzen zu können, ist die Grundlage gesellschaftlicher Entwicklungsfähigkeit.“ [Dominic Frohn]

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



charta der vielfalt

Gefördert durch die



**Antidiskriminierungsstelle
des Bundes**



**BUNDESSTIFTUNG
MAGNUS
HIRSCHFELD**

Die Philosophie des IDA basiert auf einer achtsamen und respektvollen Haltung gegenüber der Vielfalt des Lebens. Unser Menschenbild ist durch die Humanistische Psychologie geprägt, sodass der Fokus auf die Potenziale des Individuums einen zentralen Bestandteil unseres Arbeitens darstellt. Dieser Fokus wird ergänzt um die Grundannahme, dass Menschen danach streben, diese – ihre – Möglichkeiten zu verwirklichen. Dabei bemühen wir uns in unserer Forschung stets auch, systemische Perspektiven zu berücksichtigen, um noch umfassender den Kontext bzw. das System, in dem Menschen miteinander leben, und die daraus resultierenden Interaktionsmuster sowie Wechselwirkungsprozesse einzubeziehen.

So sehen wir uns nicht nur als Wissenschaftler_innen, die nach neuen Erkenntnissen streben, sondern auch als Partner_innen, die Menschen dabei unterstützen, den Blick auf Potenziale und Ressourcen zu richten, um ihr Leben für sie persönlich stimmig und passend zu gestalten.

Daraus ergibt sich eine Kultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und die die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb wie auch außerhalb unserer Organisation anerkennt und jede Diskriminierung von Mitarbeitern_innen, Kunden_innen, Kooperationspartnern_innen etc. wegen ihrer geografischen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der religiösen oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterbindet.

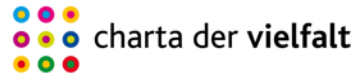
Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, durch unsere Forschungsbeiträge und die daraus resultierenden praktischen Implikationen einen positiven Umgang mit der Diversität in der Gesellschaft zu fördern und Diskriminierungstendenzen entgegenzuwirken. Das IDA steht daher ausdrücklich für die nachhaltige Entwicklung von Chancengleichheit im Zusammenhang mit den genannten Identitätsdimensionen.



Profil Prof. Dr. Dominic Frohn

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Gefördert durch die



Als Geschäftsführer der Dr. Frohn GmbH ist Dominic Frohn einerseits wissenschaftlicher Leiter des IDA | Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Andererseits erfüllt er in der Organisationseinheit „Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.“ die Funktion als Berater, Coach, Mediator und Trainer.

Parallel zu dieser Tätigkeit unterrichtet er als Professor für Wirtschaftspsychologie Studierende an der Hochschule Fresenius in Köln in differenzieller Psychologie sowie Beratungspsychologie und Coaching.

Weiterhin ist er Leiter des Zentrums für Ausbildung in Mediation sowie Mitglied im Leitungsteam der Coaching-Ausbildung im INeKO-Institut an der Universität zu Köln.

Vor dem Hintergrund seiner Spezialisierung auf Arbeits- und Organisations- sowie Gesundheitspsychologie ist ihm die Arbeit in verschiedenen Organisationen vertraut. Einen besonderen Fokus legt Herr Frohn auf die Zusammenhänge von Diversity- und Health-Management mit ihren Implikationen für die Gesundheit sowie das Leistungspotenzial von Mitarbeitern_innen und Führungskräften.

Seine praktischen Erfahrungen in einem internationalen Konzern sowie in leitender Funktion bei einem bundesweit agierenden Gesundheitsdienstleister für Wirtschaftsunternehmen werden ergänzt durch seine wissenschaftliche Expertise, die auf seiner Sozialisation in quantitativer und qualitativer Forschung an der Universität zu Köln resultiert. Die Kombination aus wissenschaftlicher Fundierung und konkreter praktischer Anwendungserfahrung bildet die Grundlage für seine maßgeschneiderten state-of-the-art-Vortrags- und Trainingskonzepte. Im Beratungs-, Coaching- und Mediationskontext besticht Dominic Frohn durch seinen konsequent ressourcen- und kompetenzorientierten Blick, seine lösungsorientierte, bisweilen pragmatische und gleichzeitig respektvolle Grundhaltung und seine Achtsamkeit für Diversity-Aspekte.



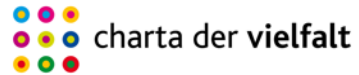
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Profil Prof. Dr. Dominic Frohn

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Gefördert durch die



Qualifikationen

- Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius
- Dr. rer. medic. [Universität zu Köln]
- Diplom-Psychologe [Universität zu Köln]

- Lizensierter Ausbilder für Mediation (gemäß den Kriterien des Bundesverbands Mediation [BM])
- Hypnosystemische Beratung und Therapie (gemäß den Kriterien der Milton H. Erickson Gesellschaft e.V. [MEG])
- Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement (gemäß den Kriterien der systemischen Gesellschaft e.V. [SG])
- Mediation (gemäß den Kriterien der führenden Bundesverbände [BM und BMWA])
- Klientenzentrierte Psychotherapie (gemäß den Kriterien der Gesellschaft für wiss. Gesprächspsychotherapie e.V. [GwG])



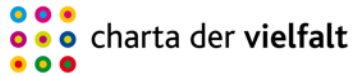
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Kontakt

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Gefördert durch die



Dr. Frohn GmbH
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung
Hansaring 11 | 50670 Köln

Dr. Dominic Frohn
Florian Meinhold
Christina Schmidt

Tel.: 0221 340 11 33
Fax: 0221 340 07 04

info@diversity-institut.info
www.diversity-institut.info



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Präsentation der LSBTIQ*-Lehrkräftebefragung

Charlotte Kastner

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

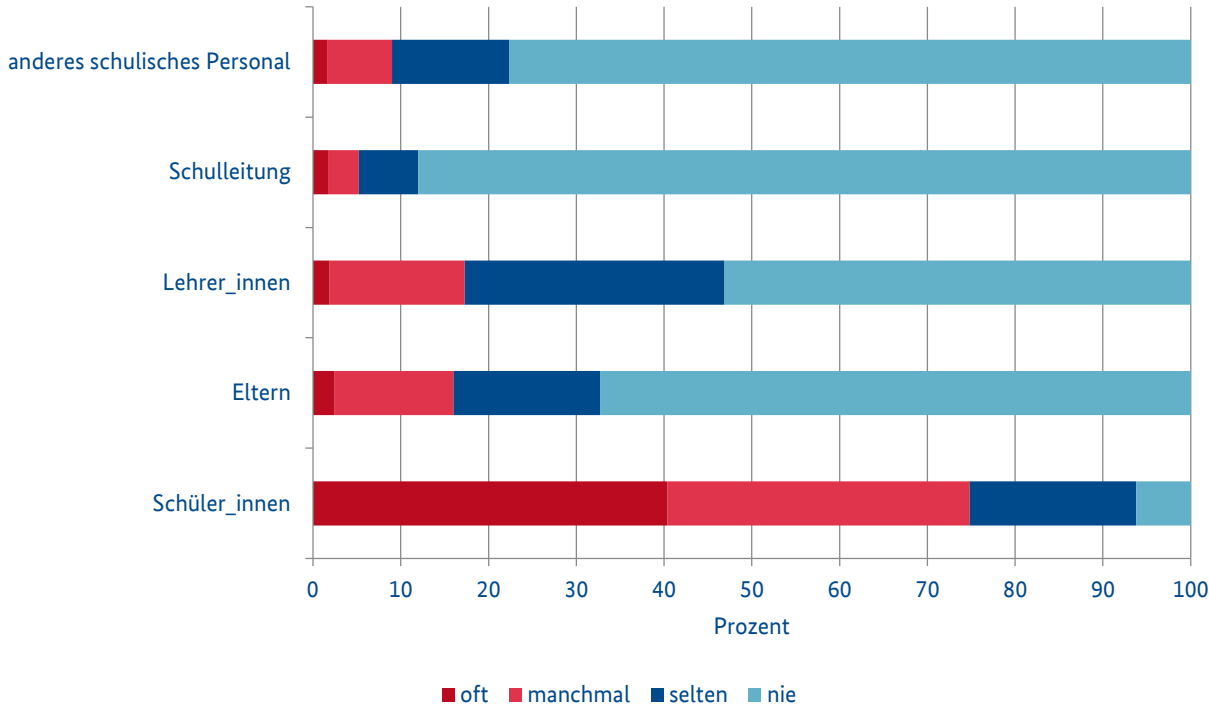
Methodisches Vorgehen

- **Zielgruppe:** lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere (LSBTIQ*) Lehrer_innen und Referendar_innen aller Schulformen in Deutschland
- **Passive Stichprobenziehung**
- **Onlinefragebogen**
- **Befragungszeitraum:** 24.10. bis 04.12.2016

Beschreibung der Stichprobe

- 835 Lehrkräfte aus ganz Deutschland
- 336 schwule, 310 lesbische und 110 bisexuelle Lehrkräfte
- 28 Trans* und 8 Inter* Lehrkräfte
- Durchschnittsalter 39,26 Jahre
- 92,5 Prozent arbeiten in einer Schule in öffentlicher Trägerschaft
- 81,7 Prozent unterrichten im Sekundarbereich, 14,6 Prozent im Primarbereich

Schulklima und LSBTIQ*-feindliche Äußerungen



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?

Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

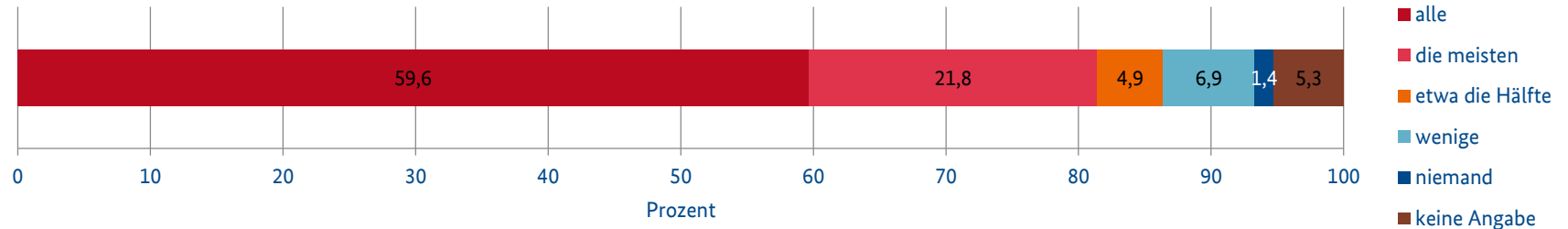
- Wenig Thematisierung in offiziellen Lehrplänen oder Schulbüchern: Jede zweite Lehrkraft gibt an, dass hier keine Thematisierung erfolgt
- Hohe Eigenverantwortung bzgl. Thematisierung: Drei Viertel geben an, dass die Thematisierung jeder Lehrkraft selbst überlassen ist
- Gefahr der Nichtthematization
- Thematisierung insbesondere im Rahmen der Sexualaufklärung. Aber: jede zweite Lehrkraft gibt an, dass hier keine Thematisierung erfolgt oder sie nicht weiß, ob dies in diesem Rahmen geschieht
- Konkrete Maßnahmen, die die Thematisierung fördern nur selten vorhanden

Diskriminierungsschutz an den Schulen

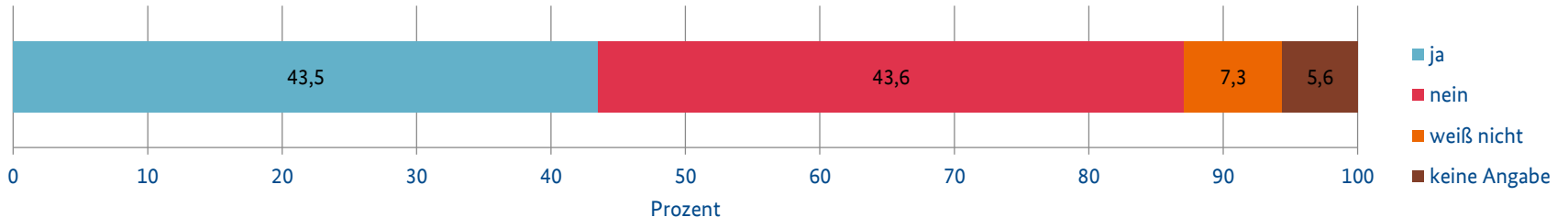
- Lehrkräfte kaum vom Arbeitgeber über AGG Schutz aufgeklärt
- Beschwerdestellen für Beschäftigte nur selten vorhanden / wenig bekannt
- Verhinderung von Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung wird häufig als Ziel in Schulordnung oder Leitbild der Schulen erwähnt
- Konkrete Benennung von LSBTIQ*-Personen als vulnerable Gruppe erfolgt selten
- Ansprechpersonen für Diskriminierung selten vorhanden

Offener Umgang mit der LSBTIQ*-Identität

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



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

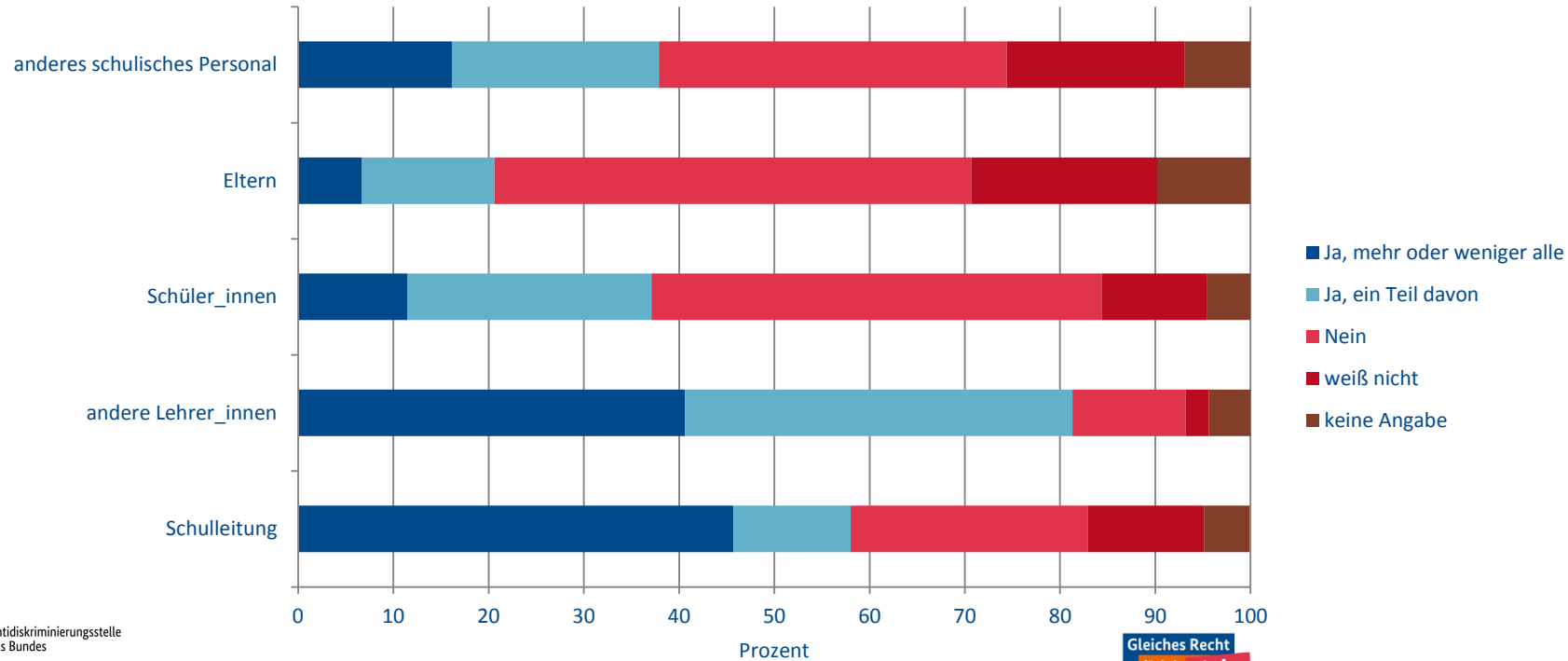


Gründe gegen einen offenen Umgang mit der LSBTIQ*-Identität an der Schule

- Befürchtete Stigmatisierung (58,0 Prozent)
- Angst vor Respektverlust (53,8 Prozent)
- Eigene Unsicherheit (46,7 Prozent)
- Angst vor Ausgrenzung (41,2 Prozent)
- LSBTIQ*-Identität wird als Privatsache angesehen (39,3 Prozent)
- Notwendigkeit wird nicht gesehen (31,3 Prozent)

Welche Personen wissen von der LSBTIQ*-Identität?

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



Einfluss auf den offenen bzw. nicht offenen Umgang mit der LSBTIQ*-Identität an der Schule

- **Alter:** ältere Lehrkräfte häufiger offen
- **Beschäftigungsdauer:** mit längerer Beschäftigungsdauer häufiger offen
- **Beschäftigungsverhältnis:** befristet Beschäftigte seltener offen
- **Schulgröße:** Lehrkräfte an großen Schulen häufiger offen
- **Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt:** erfolgt dies in den offiziellen Lehrplänen, dann häufiger offen

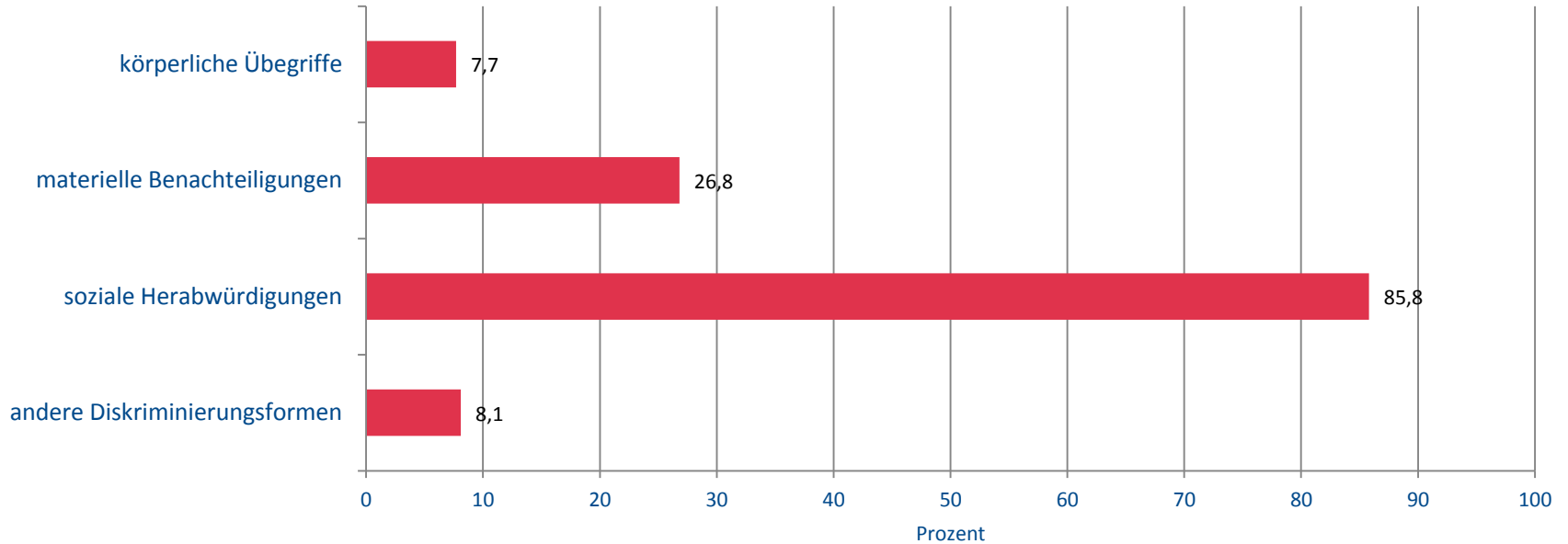
Auswirkungen des offenen Umgangs mit der LSBTIQ*-Identität

- Erneute Entscheidung für offenen Umgang
- Arbeitsplatzzufriedenheit verbessert
- Reaktionen verschiedener Personengruppen auf offenen Umgang werden eher positiv bewertet
- Reaktionen von Schulleitung, anderen Lehrer_innen und anderem schulischen Personal etwas positiver als die von Eltern und Schüler_innen

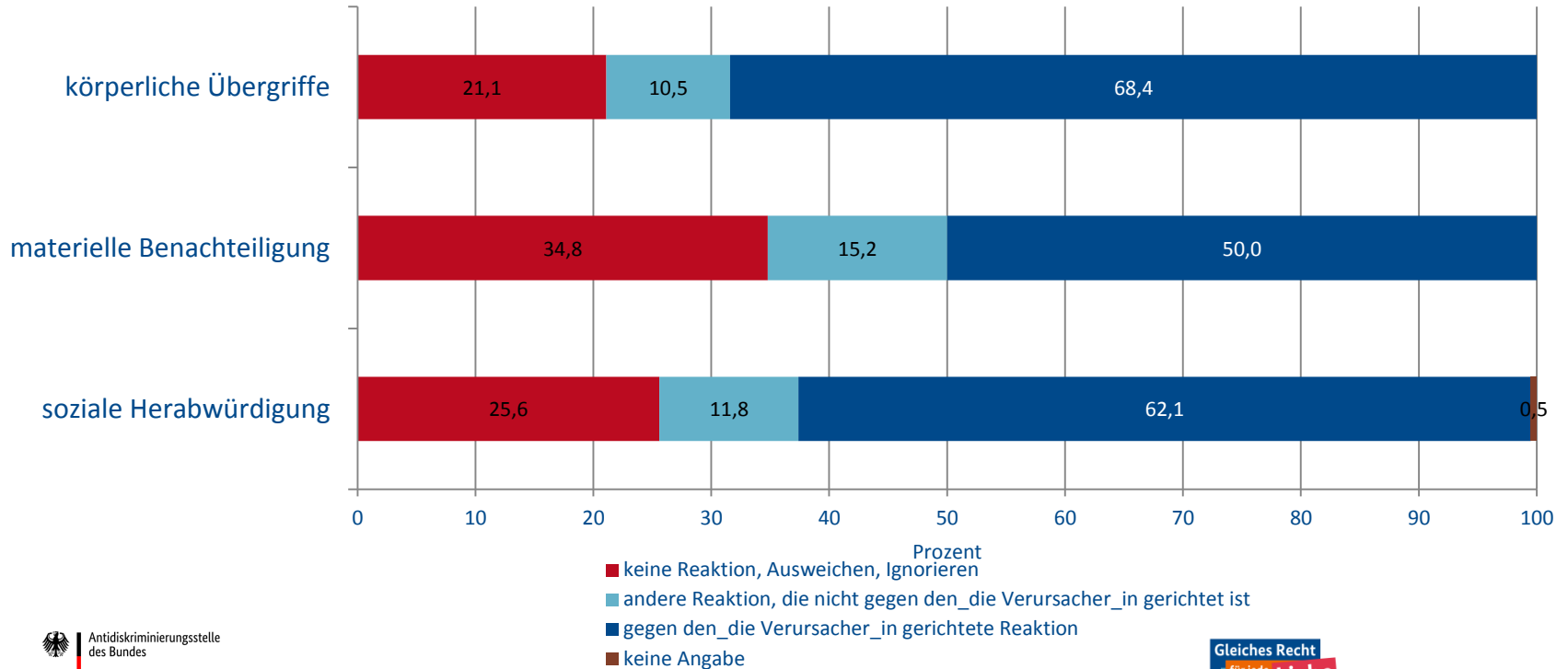
Diskriminierungserfahrungen anhand der LSBTIQ*- Identität und Einfluss von Rahmenbedingungen

- **Knapp ein Drittel** aller teilnehmenden Lehrkräfte hat Diskriminierung anhand der LSBTIQ*-Identität erlebt
- Aufklärung über AGG Schutz durch Arbeitgeber
- Vorhandensein schulischer Beschwerdestelle für Beschäftigte
- Diskriminierungsschutz in Schulordnung vorhanden
- Thematisierung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in offiziellen Lehrplänen

Diskriminierungsformen (anhand LSBTIQ*)



Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen (anhand LSBTIQ*)



Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen (anhand LSBTIQ*)

- Aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden (56,5 Prozent)
- So belastet, dass man immer wieder daran denken musste (49,6 Prozent)
- Misstrauischer geworden (43,9 Prozent)
- Soziale Kontakte eingeschränkt / abgebrochen (21,1 Prozent)
- Körperlich (9,8 Prozent) oder psychisch (11,8 Prozent) krank geworden
- Keine Auswirkungen (8,5 Prozent)

Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe

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

Handlungsempfehlungen

- Verankerung der Themen in schulischen Curricula
- Benennung von qualifizierten Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
- Weiterbildungen für Lehrkräfte
- Leitlinien zum Umgang mit Diskriminierung und LSBTIQ*-Feindlichkeit
- Vernetzungsmöglichkeiten für LSBTIQ*-Personen
- Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Unterricht als Querschnittsthema



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Vielen Dank für die Teilnahme!

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24

10117Berlin

Beratung

Tel. 03018 555 1865

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Zentrale

Tel. 03018 555 1855

E-Mail: poststelle@ads.bund.de



QUEERBEET



LIFE IS FOR SHARING.

VIELFALT VERBINDET!

”

GELEBTE VIELFALT BEDEUTET, DIE EINZIGARTIGKEIT JEDER PERSON [...] WERTZUSCHÄTZEN. DIVERSITY MANAGEMENT HAT ZUM ZIEL, EIN UMFELD ZU SCHAFFEN, IN DEM DIESE EINZIGARTIGKEIT ZUR ENTFALTUNG KOMMT. ES FÖRDERT VIELFALT ALS QUELLE DES GESCHÄFTSERFOLGS, KREATIVITÄT UND INNOVATION – FÜR DIE ZUKUNFT UNSERES UNTERNEHMENS, FÜR EINE BESSERE QUALITÄT VON BERUF- UND PRIVATLEBEN.

DIVERSITY MANAGEMENT MISSION (DTAG;2012)

“

LGBTIQ-MITARBEITERNETZWERK



In enger Zusammenarbeit mit dem Diversity Management unterstützt *queerbeet* die Deutsche Telekom bei der Realisierung ihrer Policy und Leitlinien. **Wir setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrer sexuellen Identität ihr volles Potenzial im und für das Unternehmen ausschöpfen und einbringen können.**

queerbeet ist ...

- ein offenes Netzwerk, d.h. jede Kollegin und jeder Kollege – unabhängig von der sexuellen Identität – kann sich aktiv an der Arbeit des Netzwerks beteiligen
 - Arbeitsgruppe bestehend aus 15 – 20 Personen
 - Netzwerk bestehend aus Personen
 - Zielgruppe bestehend aus 218 000 Personen



ZIELE UND AUFGABEN



queerbeet will ...

- **Vorurteile abbauen** und ein Arbeitsklima des gegenseitigen Respekts fördern, in dem sich niemand wegen seiner sexuellen Identität verstecken muss
- **Bewusstsein** im Unternehmen für den Wert von Diversity mit dem Schwerpunkt „sexuelle Identität“ **schaffen**
- **Plattform** für alle lesbischen, schwulen, bi- und transsexuellen Kolleginnen und Kollegen sowie deren Freunde und Unterstützer im Konzern **sein**
- **Partner** für alle LGBT-Themen für HR, COM, Marketing und andere Bereiche **sein**
- **Kolleginnen und Kollegen** bei Fragen oder schwierigen Situationen im beruflichen Alltag **unterstützen** und Hilfe vermitteln
- **Optimierungsbedarf** im Unternehmen **aufzeigen**
- Auf **verbindliche Regelungen** in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen **hinwirken**



DER NUTZEN



queerbeet bringt ...

- motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Potenzial ausschöpfen und sich im und für das Unternehmen engagieren
- Freisetzung „gebundener“ Energien, die zuvor für Tarnung, Abwehr und andere Anstrengungen benötigt wurden
- Imagegewinn als „offenes“ Unternehmen und Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- Unterstützung bei der Gewinnung neuer und dem Ausbau bestehender Kundenpotenziale
- Identitätsstiftung durch Gestaltung einer sozialen Einheit



KONTAKT

E-Mail:

queerbeet@telekom.de

kontakt@queerbeet.info

queerbeet - das Netzwerk lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns Deutsche Telekom



Schule der Vielfalt

Für eine Schule ohne Homo- und Trans*feindlichkeit

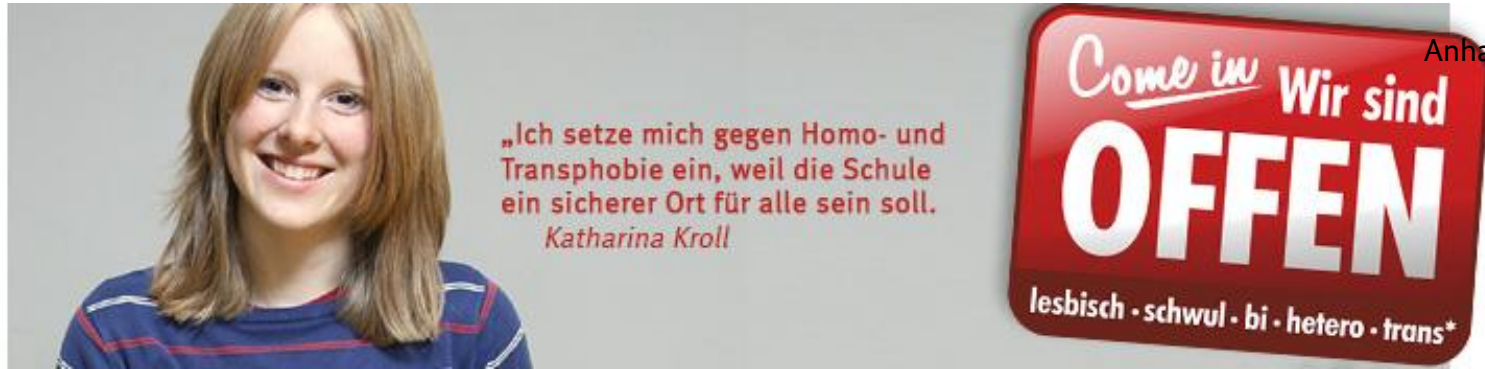
Forum II, Input: Frank G. Pohl

Das bundesweite Antidiskriminierungsprojekt Schule der Vielfalt ist in NRW eine Kooperation von:



Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen





■ Homo- und Trans*feindlichkeit

- **Wie ist die Situation an den Schulen?**
- **Welche Ansätze gibt es im Bildungsbereich, um der homo- und trans*phoben Situation im Bildungsbereich entgegen zu wirken?**



„Ich hätte mir in meiner eigenen Schulzeit
weniger Homophobie gewünscht.“
Markus Gippert, Student der Diplom-Pädagogik



■ Schule ist häufig ein homophober Ort.

- **62 %** der Grundschüler_innen verwenden das Wort „schwul“ oder „Schwuchtel“ als Schimpfwort (6. Klasse, Berlin).
- **40 %** der Grundschüler_innen verwenden das Wort „Lesbe“ als Schimpfwort (6. Klasse, Berlin).
- **15 %** der Lehrkräfte an Berliner Schulen kennen die (verpflichtenden) Sexualrichtlinien, obwohl Schulleitungen und Lehrerschaft zur Thematisierung von Schwulen und Lesben im Unterricht grundsätzlich eher positiv eingestellt sind.
Jede_r Vierte lacht aber bei homophoben Äußerungen mit.

„Für viele junge Schwule und Lesben ist die Schulzeit die schlimmste Zeit ihres Lebens. Kampf gegen Homophobie an der Schule ist der Kampf für eine glücklichere Schulzeit für alle! „

Thomas Hermanns



■ Erfahrungen von Trans*- Personen im Bildungsbereich

- **12,5 %** werden von Mitschüler_innen wg. Verhalten / Erscheinung / Ideen kritisiert oder lächerlich gemacht.
- **25 %** der Trans*-Personen im Bildungsbereich wurden von Lehrkräften nach ihrem Körper gefragt, falsch angeredet oder ignoriert (außerdem: Probleme bei der Zeugnisumschreibung).

Quelle: Fuchs (u.a.): Studie zur Lebenssituation in NRW, Köln 2012, S. 123

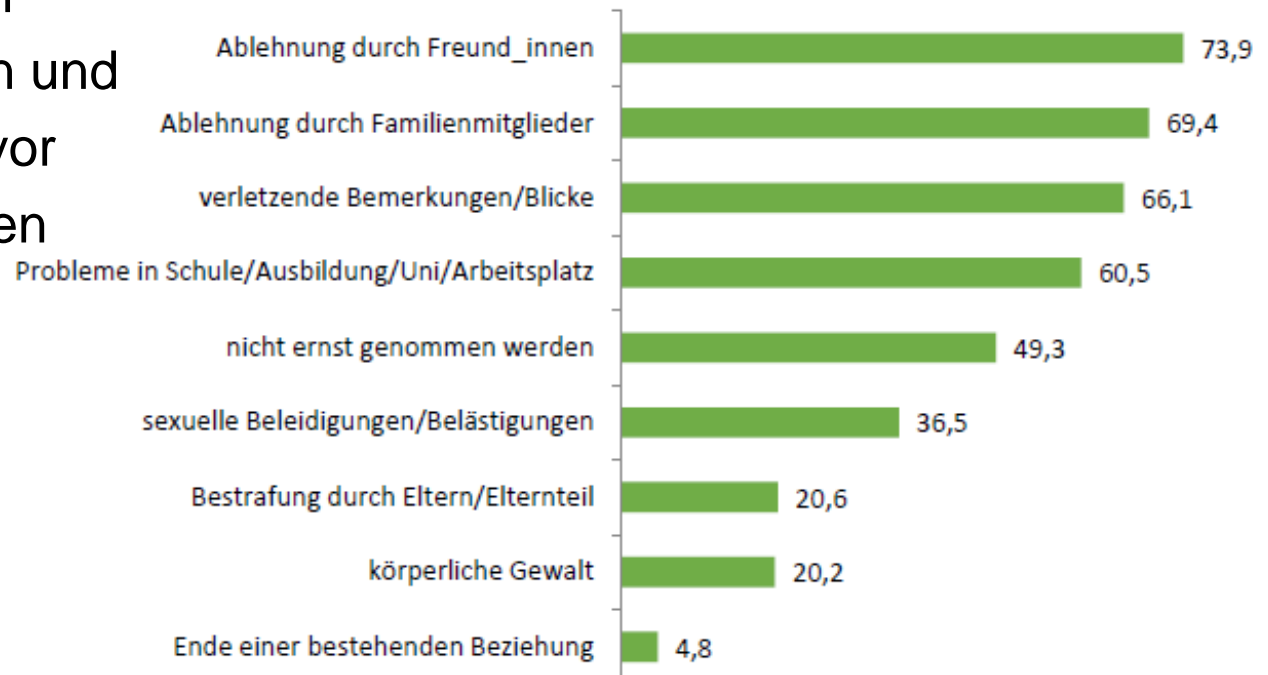
„Für viele junge Schwule und Lesben ist die Schulzeit die schlimmste Zeit ihres Lebens. Kampf gegen Homophobie an der Schule ist der Kampf für eine glücklichere Schulzeit für alle! „

Thomas Hermanns



■ Coming-out?

- Befürchtungen von homo-, bisexuellen und trans* Menschen vor dem ersten äußeren Coming-out:



„Für viele junge Schwule und Lesben ist die Schulzeit die schlimmste Zeit ihres Lebens. Kampf gegen Homophobie an der Schule ist der Kampf für eine glücklichere Schulzeit für alle! „
Thomas Hermanns



■ Diskriminierungserfahrungen in Bildungs- und Ausbildungsstätten





"Ich wünsche mir, dass heterosexuelle Schüler und Lehrer es als Bereicherung empfinden, selbstbewusste Lesben und Schwule in ihrer Gemeinschaft zu haben."
Klaus Nierhoff, Schauspieler



■ 2008: Gründung der Initiative

„Schule ohne Homophobie – Schule der Vielfalt“

- stärkt Schulen dabei, gegen die Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* - Schüler_innen und - Lehrkräften vorzugehen,
- berät Schulen (Schüler_innen, Beratungs-/ Lehrkräfte, Schulleitungen, Schulsozialarbeiter_innen)
- gibt konkrete Anregungen, wie das Thema „sexuelle Identität“ in der Schule aufgegriffen werden kann.





■ Was ist „Schule der Vielfalt“?

- „Schule der Vielfalt – Schule ohne Homophobie“ ist ein bundesweites Antidiskriminierungsprojekt, das sich für eine größere Akzeptanz von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Menschen im Bereich Bildung einsetzt.

Mid ist ne LESBE!

Na und? Ich auch! Yasmin...

KONTAKT

Sie wollen sich unverbindlich weiter informieren? Sie fragen sich, ob das etwas für Ihre Schule wäre? Dann informieren Sie sich jetzt unter: www.schule-der-vielfalt-berlin.org

Oder wenden Sie sich direkt an die Bildungsinitiative Queerformat, die das Projekt in Berlin betreut.

ANSPRECHPARTNER_INNEN:
Van Feuge, Kerstin Fiorikw
Tel.: 030-33 83 99 34
Mail: info@queerformat.de

Das Projekt kooperiert mit Schule der Vielfalt in Nordrhein-Westfalen und ist Teil des Bundesverbands Queere Bildung e.V.

SCHULE DER VIelfALT
Jetzt auch in Berlin!

Ben ist schwul!

ich auch!!! Liam

In dem Antidiskriminierungsnetzwerk Schule der Vielfalt engagieren sich Berliner Schulen gegen die Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Unterstützung, Materialien und Workshops bietet die Bildungsinitiative QUEERFORMAT.



www.schule-der-vielfalt-berlin.org



"Ich wünsche mir, dass heterosexuelle Schüler und Lehrer es als Bereicherung empfinden, selbstbewusste Lesben und Schwule in ihrer Gemeinschaft zu haben."
Klaus Nierhoff, Schauspieler



■ Ansätze von Schule der Vielfalt

- inklusives Antidiskriminierungsprojekt
- Pädagogik vielfältiger Lebensweisen
- Demokratie- und Antidiskriminierungspädagogik
- antisexistische und genderbewusste Arbeit
- Diversity Education
- Menschenrechtsbildung

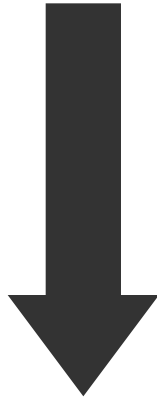




„Ich unterstützte das Projekt ‚Schule der Vielfalt‘, damit sich unsere Schulen verstärkt den Themen „Homo- und Transphobie“ widmen, um dem frühzeitig entgegen zu wirken.“
Dr. Ottlie Scholz, Bürgermeisterin Bochum



■ Handlungsbereiche



**Öffentlichkeitswirksame
Kampagne**



Schulprojekt



**Programm in der
Aus- und Fortbildung**



"Aufklärung von Anfang an:
die Schule stellt wichtige Weichen
für die Zukunft. Dort muss der
Kampf für Toleranz und Akzeptanz
und gegen Homophobie greifen."
Deniz Yücel, Student



■ **Schwerpunkte: Schulprojekt und Fortbildung**

- Beratung und Unterstützung von Schulen/Schulverwaltung
- Gewinnen von neuen Projektschulen
- Materialien, Vernetzungstreffen und Fachveranstaltungen
- Strukturelle administrative Verankerung:
z. B. Verankerung des Themas in der Aus- und Fortbildung



Am Seminarort in Hagen (Modellprojekt) nimmt jeder Jahrgang von Lehramtsanwärter_innen (Grundschule, Gymnasium / Gesamtschule, Berufskolleg) an der Fortbildung verpflichtend teil ■



"Aufklärung von Anfang an: die Schule stellt wichtige Weichen für die Zukunft. Dort muss der Kampf für Toleranz und Akzeptanz und gegen Homophobie greifen."
Deniz Yücel, Student



■ Unterrichtsbeispiele



Entscheidung im Unterricht...

Coming-out im Klassenzimmer

FILME
Coming-out im Klassenzimmer – Der Problemfilm
Coming-out im Klassenzimmer – Der Ergebnisfilm

INFOMODULE
Infomodul 1: Homosexualität. Etwas ganz Normales
Infomodul 2: Diskriminierung und Gleichbehandlung
Infomodul 3: Ehrlich zu sich selbst sein

UNTERRICHTSMATERIAL
Themenheft: Coming-out im Klassenzimmer





Die Initiative "Schule ohne Homophobie" leistet einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung von Diskriminierung und Gewalt gegenüber Lesben und Schwulen. Das begrüße ich, weil das leider noch immer notwendig ist."
Prof. Dr. Süssmuth, Bundestagspräsidentin a.D.



■ Aktivitäten im Schulprojekt

- Aktionstage und Projekte
- Plakate entwerfen gegen Homophobie, Diskriminierung von Minderheiten und für Akzeptanz von Vielfalt
- Teilnahme an SCHLAU-Workshops
- Radioprojekte, Umfragen, AG „Vielfalt“





Die Initiative "Schule ohne Homophobie" leistet einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung von Diskriminierung und Gewalt gegenüber Lesben und Schwulen. Das begrüße ich, weil das leider noch immer notwendig ist."

Prof. Dr. Süssmuth, Bundestagspräsidentin a.D.



■ Teilnahme an SCHLAU-Workshops





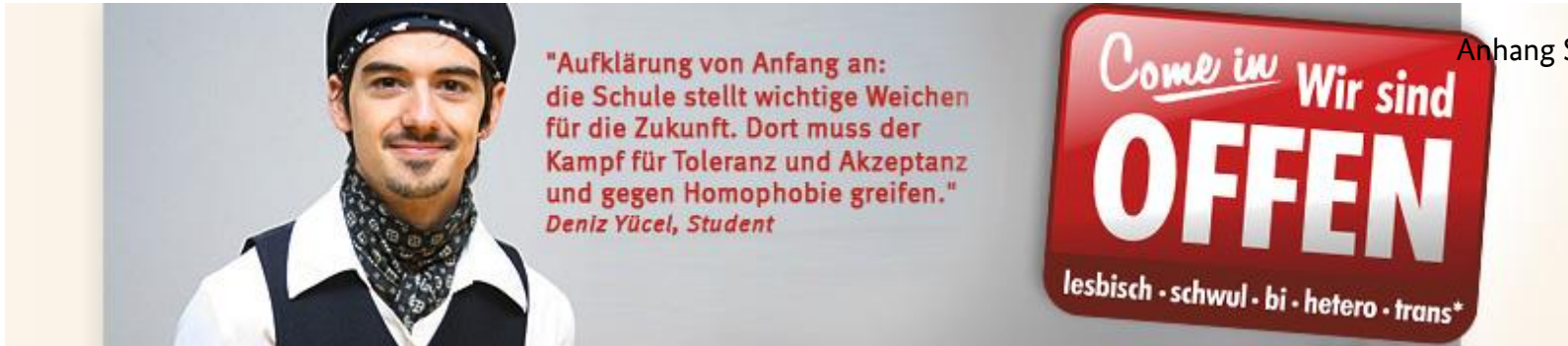
Die Initiative "Schule ohne Homophobie" leistet einen wichtigen Beitrag zur Vorbeugung von Diskriminierung und Gewalt gegenüber Lesben und Schwulen. Das begrüße ich, weil das leider noch immer notwendig ist."

Prof. Dr. Süssmuth, Bundestagspräsidentin a.D.



- **SCHLAU-Workshops**
- Persönliche Begegnung mit den ehrenamtlichen SCHLAU-„Aufklärer_innen“ erhöht die Akzeptanz.

1) Wie wird man Schwul?
 2) ~~Hat man s~~
 3) ob man sich als Schwuler mal gefragt hat, wieso in allen Religionen das schwulensein verboten ist" ?



■ Beispiel: Projektschule „WKG“

- Aktionstag und Festakt zum Beginn der Projektteilnahme (vorbereitet in einer AG)



- **Ziel der Teilnahme am Projekt:**
 - die Schulgemeinschaft engagiert sich langfristig und nachhaltig gegen Homo- und Transphobie
 - selbstverständliche Vielfalt schaffen



"Aufklärung von Anfang an: die Schule stellt wichtige Weichen für die Zukunft. Dort muss der Kampf für Toleranz und Akzeptanz und gegen Homophobie greifen."
Deniz Yücel, Student



■ Was Projektschulen tun müssen

- Selbstverpflichtungs-
erklärung
- öffentliches Anbringen
des Labels
- Teilnahme an Vernetzungs-
treffen der Projektschulen

Selbstverpflichtung der Schule

Wir wollen „Schule der Vielfalt – Schule ohne Homophobie“ sein. Bei uns ist jede_r willkommen, unabhängig von der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität.

Wir zeigen unser Engagement durch das öffentlich sichtbare Anbringen des Labels von Schule der Vielfalt an unserer Schule.

Wir werden über unsere Aktivitäten bei der Förderung der Vielfalt sowie die Ablehnung von jeder Form von Diskriminierung jährlich öffentlich Auskunft geben.

Wir sind überzeugt: Wertschätzung von Vielfalt in ihren unterschiedlichen Dimensionen hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft. Daran arbeiten wir.

Ort, _____

Für die Schulleitung:

Für die Schüler_innen:

Für die Schulpflegschaft:



„Ich unterstützte das Projekt „Schule der Vielfalt“, damit sich unsere Schulen verstärkt den Themen „Homo- und Transphobie“ widmen, um dem frühzeitig entgegen zu wirken.“
Dr. Ottlie Scholz, Bürgermeisterin Bochum



■ Gründe für die Projektteilnahme (Bsp. NRW)

- Bildungsauftrag von Schulen
 - Grundgesetz (1949)
 - AGG (2006)
 - Schulgesetz (2005)
 - Richtlinien zur Sexualerziehung (1999)
 - Referenzrahmen Schulqualität (2014)





„Ich unterstützte das Projekt „Schule der Vielfalt“, damit sich unsere Schulen verstärkt den Themen „Homo- und Transphobie“ widmen, um dem frühzeitig entgegen zu wirken.“
Dr. Ottlie Scholz, Bürgermeisterin Bochum



■ Mangel an Maßnahmen für alle Schulen

- **Antidiskriminierungsauftrag:** von den Ländern an „die“ Lehrkräfte delegiert
- **Aus- und Fortbildung von Lehrkräften/Schulsozialarbeit**, u.a. zu LSBTI*Q-Themen weder im Studium noch im Referendariat vorgesehen
- **Ansprechpersonen** an den Schulen (nur in Berlin)
- **Überforderung von Mitwirkungsorganen (SV/SMV) und Anti-Bullying-Projekten bei diskriminierenden Interaktionen**
- **Einrichtung von Beschwerdestellen:** Transparente Verfahren / Meldenden die Sorge nehmen vor einem Zwangsouting



„Ich setze mich gegen Homo- und Transphobie ein, weil die Schule ein sicherer Ort für alle sein soll.“
Katharina Kroll



■ Vielfalt ist Gewinn!





**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

Input: Transidente Personen in der Schule

BEITRAG VON HANNAH KRUSE

FACHGESPRÄCH „SEXUELLE IDENTITÄT AM ARBEITSPLATZ“, BERLIN, 15.11.2017

Notwendige Begriffe

- ▶ **Transidente Person:** Identifiziert sich nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht. (Ebenfalls gebräuchlich: transgender, transsexuell [älterer Begriff], trans bzw. trans*)
- ▶ Transmensch, Transperson, Transfrau, Transmann
- ▶ „Transgender“ ist in der Ursprungssprache kein Substantiv!

Notwendige Begriffe

- ▶ Aktuelle Erhebungen legen nahe, dass ca. **0,5%** bis **1%** der Bevölkerung transident/transgender sind.
Siehe [hier](#) bzw. [hier](#).
- ▶ WPATH: Transidentität keine pathologische Störung, sondern **Teil menschlicher Diversität**. (Normvariante)
Siehe [hier](#).

Notwendige Begriffe

- ▶ **Gender/Geschlecht** ist nicht binär, sondern umfasst ein ganzes **Spektrum**. Das gilt auch für Transmenschen*
- ▶ Geschlechtsidentität **≠** „anatomisches“ Geschlecht, oder auch: Sex is about who you go the bed **with**, gender is about who you go to bed **as**.
- ▶ Transmenschen können, wie alle Menschen, heterosexuell, bisexuell, homosexuell, asexuell sein.

* Wir sind nicht nur „Püppis“ und „harte Kerle“ ;-)

Notwendige Begriffe

- ▶ **Transition**: Prozess des Übergangs vom bei Geburt zugewiesenen Geschlechts zu dem Geschlecht, das der Identität der Person entspricht. (Umfasst psychische, medizinische, soziale und rechtliche Aspekte.)
- ▶ „**Stealth**“ (Unsichtbarkeits-Modus, als cisgender gelesen werden) **vs** „**Out**“ (kein gutes „Blending“ oder bewusst „out & proud“)
- ▶ Siehe auch: [Internationale](#) und [deutsche](#) Webseite.

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ Besonderheit Outing bei Transpersonen in der Schule:
Es geht in der Regel nicht unbemerkt!
- ▶ Die Transition der Transperson ist, spätestens ab dem äußeren Outing, auch die Transition des gesamten schulischen Umfelds.

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ Vorbildfunktion für:
 - ▶ Transidente, gender-nonkonforme bzw. nicht-binäre Schüler_innen (extrem wichtig!)
 - ▶ LSB-Schüler_innen
 - ▶ LSBTI-Kolleg_innen

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ Beratungs-/Aufklärungsfunktion für:
 - ▶ LSBTI-Schüler_innen,
 - ▶ Eltern,
 - ▶ Kolleg_innen sowie
 - ▶ Vorgesetzte (Schulleitungen, Schulämter etc. „bottom-up“)

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ Beide Funktionen sehr wichtig, da Transmenschen vor Ort oft vereinzelt sind
→ „Es gibt noch andere, es gibt Hilfe“
- ▶ Transidentität wird dadurch erlebbar, menschlich, Transmensch als „ganz normale Nachbar_in.“
- ▶ „Out & Proud“ ermöglicht und fördert Verständnis, Toleranz & Akzeptanz

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ Problem der Sichtbarkeit:
Vielfältige Mechanismen der
Diskriminierung greifen.

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ „Du bist anders“ → Minoritätenstress, PTBS(*)
- ▶ Nichtanerkennung der Geschlechtsidentität, Misgendering, Cisplaining
- ▶ Unverblümete Transphobie
- ▶ sowie Homophobie (Transfrau als „ultimative Schwuchtel“, Transmann als „ultimative Kampfllesbe“)

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ Skandalisierung, Objektifizierung, Verspottung
- ▶ Ständiges Fremd-Outing
- ▶ Grenzüberschreitungen, Obsessionen bzgl. Genitalien
- ▶ Verweigerung des Zugangs zu geschlechtssegregierten Einrichtungen

Eigenes Outing – Selbstschutz – Vorbild

- ▶ **„Out & Proud“** durch pädagogisch/erzieherisch Tätige erfordert also ein sorgsames **Abwägen** der **eigenen Stärke und Belastbarkeit** mit der **Hilfe und Unterstützung für andere Transpersonen**, insbesondere den tendenziell in einer Position geringerer Stärke befindlichen Schüler_innen!

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Studien zeigen, dass eine **inklusive Kultur**, die explizit **Bewusstsein, Akzeptanz** und **Empathie** für die **Belange** von **transidenten Mitarbeiter_innen fördert**, Hauptgarant für die erfolgreiche Transition am Arbeitsplatz ist. (Siehe auch [hier](#).)

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Wichtig dafür ist, dass dieser Prozess
 - 1) **aktiv** von der **Spitze** der Organisation her gefördert wird. (Top-Down oder „trickle down“)
Dabei ist es insbesondere das **persönliche** Einbringen der Leitungsebene vor Ort (z. B. bei Diversity-Training, Vorbildfunktion hinsichtlich Pronomen, Anrede, Regelungen bzgl. Umkleide etc)

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ und
 - 2) sich transidente Mitarbeiter_innen von ihren **Kolleg_innen** vor Ort **angenommen und akzeptiert fühlen** als die, die sie wirklich sind. (Alltags-Akzeptanz und -Inklusion)

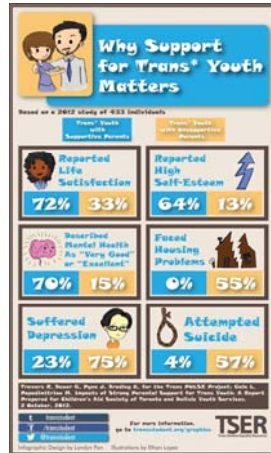
Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ „**Educate the educators**“ – Lehrer_innen, Erzieher_innen und weitere an Schulen Tätige müssen über Transidentität, Transitionsprozesse kundig sein und Transmenschen als Teil und Bereicherung der Gesellschaft akzeptieren und unterstützen. Dies muss aktiv durch Schulleitungen und -ämter unterstützt werden!

(siehe z. B. [hier](#) oder [hier](#))

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

► Siehe [hier](#).



Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ **Somit gilt es, diese Kenntnisse zu vermitteln.**

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Diversity-Training (Vorträge, Weiterbildungen, Handmaterial... auch ohne „Anlass“)
- ▶ Informationsveranstaltungen für Kollegium bzw. Klassen im Zuge des Coming-Out/Transitions-Prozesses von Transpersonen
- ▶ Öffentliche, landesweite Fortbildungen und Konferenzen (was in [lowa](#) geht, muss auch hier gehen)

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Weitere wichtige Aspekte:
 - ▶ Transidentität, Transmenschen kommen in Lehrplänen, -büchern und dem Unterricht vor.
 - ▶ Mechanismen des Gender-Policing bewusst machen und unterbinden.

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Ausarbeitung **konkreter** Richtlinien* für die Transition und affirmativer Inklusion gemeinsam durch Schulleitung, Personalvertretung und die Transperson. (Sowohl für Lehrende wie Lernende!)
(Coming Out am Arbeitsplatz, konsistente Verwendung der korrekten Pronomen, Anrede und des Namens, inklusive Sprache, Zugang zu den geschlechtssegregierten Einrichtungen etc pp.)

* Versuch eines Handlungsleitfadens für transidente Schüler_innen (1) und (2)

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Warum offizielle Richtlinien?
 - ▶ Transmenschen nicht der „Gnade“ der Vorgesetzten vor Ort überlassen!
 - ▶ (Handlungs)Sicherheit für alle Beteiligten
 - ▶ Sehr viele Aspekte berücksichtigt (kein Versuch und Irrtum vor Ort.)
 - ▶ Was die australischen Streitkräfte können, muss auch im Umfeld Schule möglich sein.

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Beispiele für offizielle Richtlinien:
 - ▶ Malta
 - ▶ Winnipeg, Kanada
 - ▶ USA

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ **Verbindliche Regeln** falls **Diskriminierung** aufgrund der geschlechtlichen Identität auftritt (z. B. Null-Toleranz-Politik, einheitlich handelndes Pädagog_innen-Kollektiv hinsichtlich der Sanktionierung trans- und homophober Begriffe und Handlungen etc)

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Wenn Befürchtungen von Eltern, Schüler_innen und pädagogisch Tätigen vorab aufgegriffen, thematisiert und durch Kenntnisse sowie Praxisbeispiele widerlegt/zerstreut werden, treten deutlich weniger Probleme auf.

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Gegebenenfalls muss aber seitens Schulleitung (bzw. der übergeordneten Behörden) unmissverständlich klargestellt werden, dass Diskriminierung von Transmenschen **nicht geduldet** wird.

Handlungsbedarfe zum Abbau von Diskriminierung

- ▶ Beispiel Landesaktionsprogramm Akzeptanz von LSBTTI Sachsen-Anhalt.
- ▶ Beispiel „Bildung zu Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ aus Berlin.
- ▶ Vergleich verschiedener Programme.



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit. Fragen? 😊

© Hannah Kruse, November 2017