



Oft beschimpft, aber selten sichtbar: Was bewegt pädagogische Fachkräfte dazu, die Situation von LSBTI* Schüler*innen zu verbessern?

51. Kongress der DGPs, Frankfurt am Main
18. September 2018

Ulrich Klocke (Humboldt-Universität zu Berlin): klocke@hu-berlin.de
Ska Salden und Meike Watzlawik
(Sigmund Freud PrivatUniversität Berlin)

Roter Faden

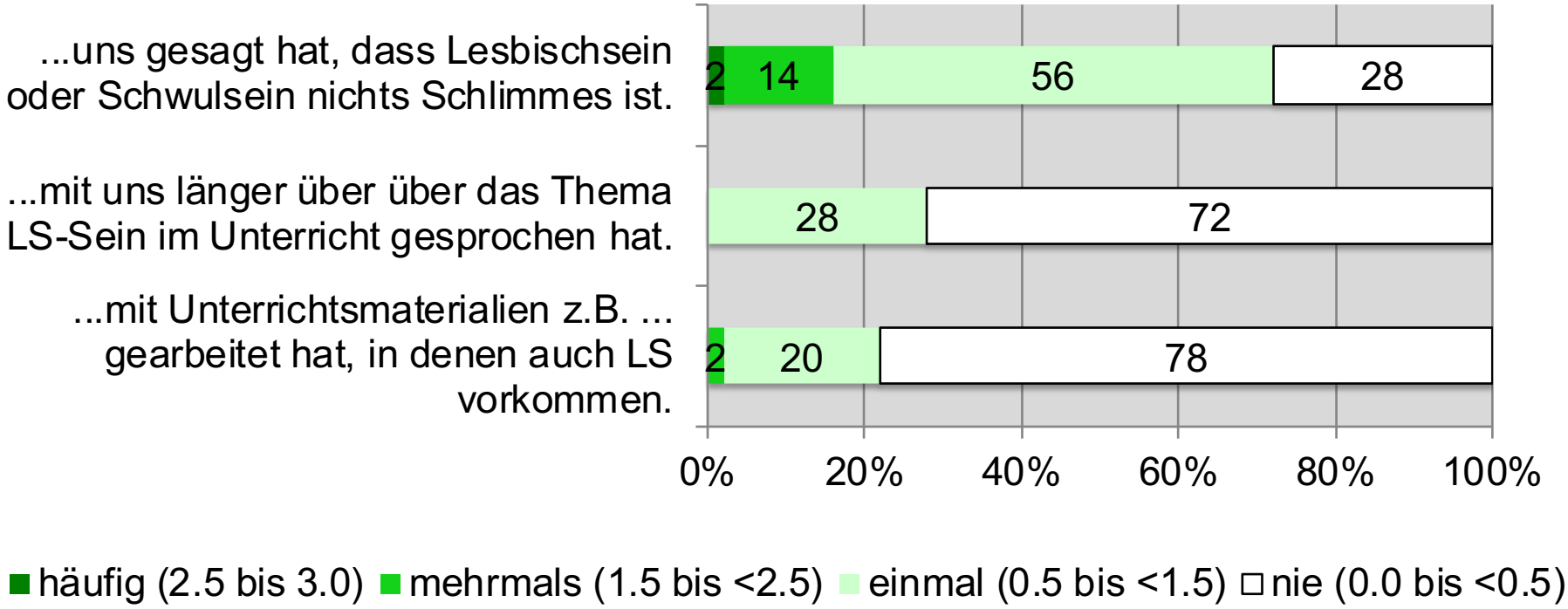
1. Wie ist die Situation von lsbti* Schüler*innen?
2. Wie können pädagogische Fachkräfte die Situation von LSBTI* verbessern?
3. Zwei Befragungen von pädagogischen Fachkräften
   a) Ausgewählte deskriptive Ergebnisse
   b) Was bewegt pädagogische Fachkräfte dazu, sich für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt einzusetzen?
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Wie ist die Situation von lsbti* Schüler*innen?

- Höhere Suizidalität (Marshal et al., 2011; Clark et al., 2014)
- Wichtige Ursache: Häufigere Viktimisierungen (z. B. Burton, Marshal, Chisolm, Sucato, & Friedman, 2013)
- Zwei von drei Berliner Sechstklässler*innen verwenden „schwul“/“Schwuchtel“ als Schimpfwort (Klocke, 2012)
- Zeit zwischen innerem und äußerem Coming-out bei LSB* drei und bei Trans* sieben Jahre (DJI-Coming-out-Studie, Krell & Oldemeier, 2017)

Berücksichtigen Lehrkräfte sexuelle Vielfalt in der Schule? (Klocke, 2012: Befragung von Berliner Schüler*innen)

Innerhalb der letzten 12 Monate habe ich mitbekommen, wie mein/e Klassenlehrer/in”



- Bundesweit: Von 309 16- bis 30-Jährigen berichteten 64%, dass Lehrkräfte nie „Unterrichtsbeispiele oder Schulmaterialien verwendet haben, in denen auch LSB vorkamen“ (repr. Befragung 2016, Küpper, Klocke & Hoffmann, 2017)

Wie können pädagogische Fachkräfte die Situation von LSBTI* verbessern?

Wissen und Sichtbarkeit erhöhen

- Wissen (Klocke, 2012)
- Thematisierung (Klocke, 2012)
- Kontakt (Metaanalysen von Pettigrew & Tropp, 2006, und Smith, Axelton & Saucier, 2009; zu Trans*: z. B. Walch et al., 2012; Klocke, 2012)
- Starre Geschlechter-normen hinterfragen (Metaanalyse von Whitley, 2001; Klocke, 2012)

⇨ positivere Einstellungen

Gegen Diskriminierung vorgehen

⇨ tendenziell positivere Einstellungen (Klocke, 2012)

Antimobbing-Leitbild

⇨ positivere Einstellungen (Klocke, 2012)

⇨ wenn inklusiv formuliert: weniger Suizidalität bei ls Schüler*innen (Hatzenbuehler & Keyes, 2013)

Roter Faden

1. Wie ist die Situation von lsbti* Schüler*innen?
2. Wie können pädagogische Fachkräfte die Situation von LSBTI* verbessern?
3. **Zwei Befragungen von pädagogischen Fachkräften**
   a) Ausgewählte deskriptive Ergebnisse
   b) Was bewegt pädagogische Fachkräfte dazu, sich für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt einzusetzen?
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Studie 1: Onlinebefragung von Lehrkräften in Deutschland (Klocke, Latz & Scharmacher, in Überarb.)

- Akquise über Verbände (z. B. GEW), Kultusministerien und Schulleitungen
- Sept. bis Dez. 2014

Nach Ausschluss von 60 Lehrkräften mit mehr als 10% fehlenden Werten:

- 1.102 Lehrkräfte
- 37% Baden-Württemberg, 24% Niedersachsen, 23% Sachsen, 11% Berlin, 4% Hessen ...
- 39% Gymnasium, 25% Haupt/Realschule, 16% Berufsschule, 12% Schule mit sonderpädagogischem Schwerpunkt, 11% Grundschule, 9% Gesamtschule
- Alter: *M* = 43 Jahre (*SD* = 11 Jahre)
- Geschlecht: 67% ♀, 32% ♂, 1% andere
- Sexuelle Orientierung: 84% hetero, 11% lesbisch/schwul/homo, 4% bisexuell, 1% andere

Studie 2: Onlinebefragung von pädagogischen Fachkräften in Berlin (Klocke, Salden & Watzlawik, in Begutachtung)

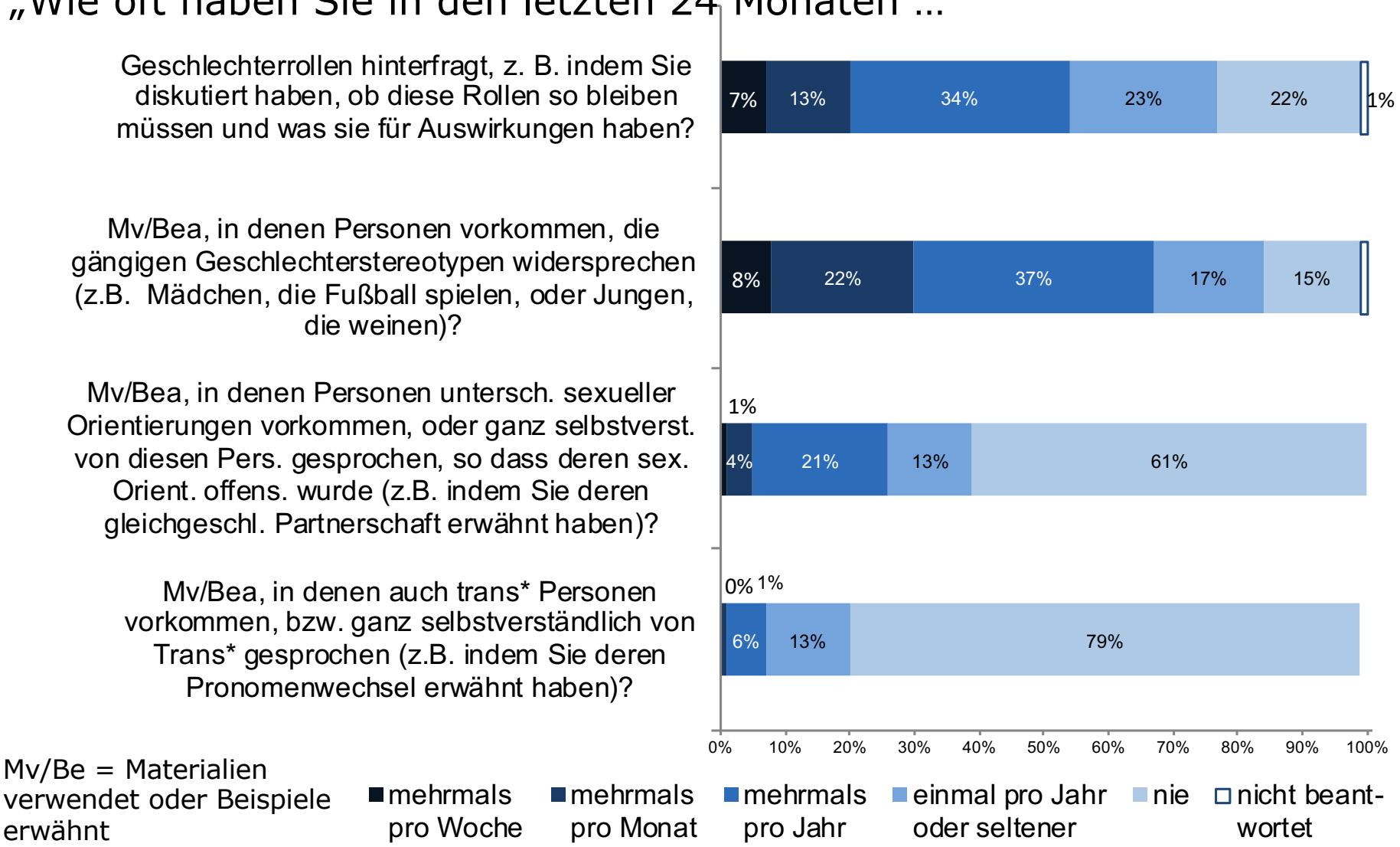
- Vorher: Vier Fokusgruppen mit Expert*innen und elf problemzentrierte Interviews mit pädagogischen Fachkräften zur Item-Entwicklung
- Zufallsstichprobe aus allen Berliner Schulen geschichtet nach Bezirk und Schulart (Rücklaufquote: 42%, N = 43)
- Befragung aller pädagogisch tätigen Personen (Rücklaufquote: 20%, N = 534)
- 82% Lehrkräfte/Referendar*innen, 10% andere pädagogische Fachkräfte, 7% Schulleitungen
- Alter: M=45 Jahre (SD=11 Jahre)
- Geschlecht: 69% ♀, 30% ♂, <1% andere
- Sexuelle Orientierung: 86% hetero, 9% lesbisch/schwul/homo, 3% bisexuell, 1% andere

Roter Faden

1. Wie ist die Situation von lsbti* Schüler*innen?
2. Wie können pädagogische Fachkräfte die Situation von LSBTI* verbessern?
3. **Zwei Befragungen von pädagogischen Fachkräften**
   a) **Ausgewählte deskriptive Ergebnisse**
   b) Was bewegt pädagogische Fachkräfte dazu, sich für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt einzusetzen?
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Selbstberichtetes Verhalten (Studie 2)

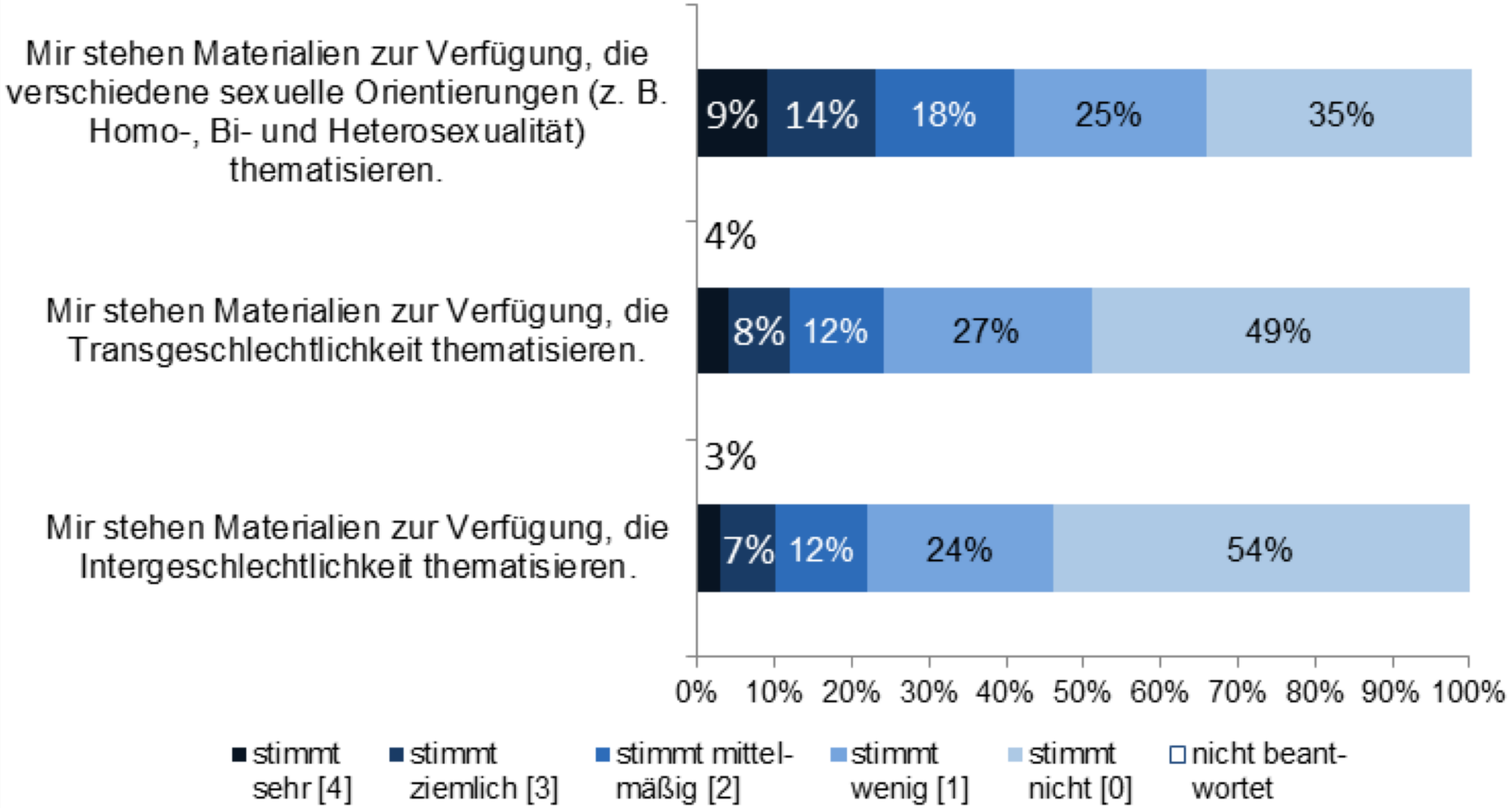
„Wie oft haben Sie in den letzten 24 Monaten …“



Weitere deskriptive Ergebnisse (Studie 2)

- Relevanz Vielfaltsmerkmale für päd. Arbeit (offene Frage):
  - Sexuelle Orientierung (Platz 8, 13%)
  - Geschlechtsnonkonformität (Platz 18, 1%)
- Relevanz Diskrimin.merkm. an Schulen (geschlossene Frage):
  - Geschlechtsnonk. (Platz 3, 45% mind. mittelm. relevant)
  - Sexuelle Orient. (Platz 6, 36% mind. mittelm. relevant)
- Nur 34% (43%) identifizierten die treffendste Definition von Inter- (Trans-)geschlechtlichkeit aus sechs vorgegebenen.
- Nur 38% (65%) wussten von offenen LSB Schüler*innen (Fachkräften) an Schule, nur 24% (3%) von offenen trans* Schüler*innen (Fachkräften) und nur 5% (2%) von offenen inter* Schüler*innen (Fachkräften)

Zugang zu passenden Lehrmaterialien (Studie 2)



Roter Faden

1. Wie ist die Situation von lsbti* Schüler*innen?
2. Wie können pädagogische Fachkräfte die Situation von LSBTI* verbessern?
3. **Zwei Befragungen von pädagogischen Fachkräften**
   a) Ausgewählte deskriptive Ergebnisse
   b) Was bewegt pädagogische Fachkräfte dazu, sich für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt einzusetzen?
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

ANALYSEMETHODEN

Studie 1: Hierarchische Regressions-analysen mit 2 Zielvariablen:

1. Thematisie-rung von SGV
2. Intervention gegen Diskriminie-rung von LSBTI*

SGV = sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Studie 2: Hierarchische Mehrebe-nenanalysen mit 11 Zielvariablen:

1. LSBTI* explizit thematisiert
2. LSBTI* implizit thematisiert
3. Geschlechts-Nonkonform. thematisiert
4. Workshops zu SGV organisiert
5. Auf LSBTI*-bezogene Schimpfwörter reagiert
6. Auf Diskriminierung ggü. LSBTI* reagiert
7. Diskriminierendes Verhalten bestraft
8. Diskrimin. Ärgern/ Ausgrenzen ignoriert
9. TI* bei Wunsch nach Name/Pronomen, Toilette/Umkleide unterstützt
10. Kontaktperson in Anspruch genommen
11. Andere auf Kontaktpers. aufmerksam gemacht

Was bewegt pädagogische Fachkräfte dazu, sich für SGV einzusetzen?

	Studie 1	Studie 2
Prädiktoren	**Positive Effekte auf …**	
Qualifizierungs-maßnahmen	Themati-sierung	7 von 11 Zielvariablen (ZV) (Fortbildungen) bzw. 4 von 11 ZV (Studium/Ausb.)
Zugang zu passenden Lehrmaterialien	Themati-sierung	7 von 11 ZV
Unterricht von Bio, Ethik, Religion, Politik, Deutsch oder Fremdsprachen	Themati-sierung	7 von 11 ZV
Persönlicher Kontakt zu LSBTI*	Them. & Intervention	6 von 11 ZV

Was bewegt pädagogische Fachkräfte dazu, sich für SGV einzusetzen?

	Studie 1	Studie 2
Prädiktoren	**Positive Effekte auf …**	
Inklusives Antidiskriminierungs leitbild	nicht erfasst	4 von 11 ZV (für die *Annahme* vieler genannter Dimensionen) 0 von 11 ZV (für tatsächliches Vorliegen)
Annahme: weiß, wie man bei Diskrimi-nierung interveniert	Intervention	4 von 11 ZV
Annahme, dass man etwas bewirken kann	Themati-sierung	4 von 11 ZV
Annahme: LSBTI* unter eigenen Schüler*innen	Themati-sierung	2 von 11 ZV

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

- Lsbti* Schüler*innen vulnerable Gruppe ➪ besondere Verantwortung von pädagogischen Fachkräften
- Bisher an Schulen
  - Ablehnung (z. B. diskriminierende Schimpfwörter)
  - Ignoranz (z. B. kaum selbstverständliche Berücksichtigung im Unterricht)
- Verbesserung der Situation von LSBTI* durch Sichtbarkeit (z. B. Thematisierung, Kontakt) und Intervention gegen Diskriminierung
- PF engagieren sich vor allem, wenn sie durch Aus- und Fortbildung qualifiziert sind, wissen, wie man interveniert und dass sie etwas ausrichten können, Materialien zur Verfügung haben und davon ausgehen, dass ihre Schule ein inklusives Antimobbing-Leitbild hat.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen?

Kommentare?

Vollständige Quellenangaben erhalten Sie auf Nachfrage beim Erstautor (klocke@hu-berlin.de)