Karsten Nietzschmann, Martin Podszus,
Franziska Schreiter, Carolin Vierneisel

Vielfalts*bezogene Perspektiven und Erfahrungen von Dozierenden im Lehramtsstudium in Sachsen und Oldenburg

Bericht zu den Ergebnissen
der Forschungs- und Netzwerkstelle
Vielfalt Lehren!

edws

Edition Waldschlösschen Materialien

In der Edition Waldschlösschen Materialien veröffentlicht die Akademie Waldsschlösschen Dokumentationen und Materialien. Auch Beiträgen von Kooperationspartner*innen des Waldschlösschens steht die in unregelmäßiger Folge erscheinende Schriftenreihe offen. Die Schriftenreihe wird herausgegeben von Dr. Rainer Marbach.

Herausgegeben durch die Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!* als Teilprojekt im Rahmen des Modellprojektes „Akzeptanz für Vielfalt – gegen Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit" der Akademie Waldschlösschen im Bundesprogramm „Demokratie Leben!" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor / die Autorin bzw. tragen die Autoren / die Autorinnen die Verantwortung.

Akzeptanz
für Vielfalt
gegen Homo-, Trans-*
*und Inter*feindlichkeit*

Vielfalt
Lehren!

Ein Kooperationsprojekt zwischen der Akademie Waldschlösschen und der Universität Leipzig im Rahmen des Modellprojekts »Akzeptanz für Vielfalt«

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Professur Schulpädagogik / Schulentwicklungsforschung

ZENTRUM FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTER-FORSCHUNG

»Akzeptanz für Vielfalt« ist ein Modellprojekt der Akademie Waldschlösschen im Bundesprogramm »Demokratie leben!« des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gefördert vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Karsten Nietzschmann (Universität Leipzig)
Martin Podszus (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg)
Franziska Schreiter (Technische Universität Chemnitz)
Carolin Vierneisel (Universität Leipzig)

Vielfalts*bezogene Perspektiven und Erfahrungen von Dozierenden im Lehramtsstudium in Sachsen und Oldenburg

Bericht zu den Ergebnissen
der Forschungs- und Netzwerkstelle
Vielfalt Lehren!

Edition Waldschlösschen
Materialien
Heft 20

Impressum

Karsten Nietzschmann (Universität Leipzig),
Martin Podszus (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg),
Franziska Schreiter (Technische Universität Chemnitz),
Carolin Vierneisel (Universität Leipzig):
Vielfalts*bezogene Perspektiven und Erfahrungen von Dozierenden im Lehramtsstudium in Sachsen und Oldenburg. Bericht zu den Ergebnissen der Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!*
Edition Waldschlösschen Materialien / Heft 20
© Waldschlösschen Verlag
Göttingen 2019

Gestaltung und Herstellung:
neueform corporate designers

1. Auflage 2019
ISBN 978-3-937977-12-0

Inhalt

Tabellenverzeichnis 6

Einleitendes 7
Über die Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!* 9

Methodik 11

Ergebnisse 14
Soziodemographie 14
1. Allgemeine Erfahrungen und Relevanzsetzungen 18
2. Relevanz, Wissen und Umsetzungen von Vielfalt* in der Hochschullehre 22
3. Wahrnehmung und Diskriminierung 30
4. Ressourcen und Herausforderungen 33
5. Fort- und Weiterbildungserfahrungen 38
6. Vielfalts*bezogene Fortbildungsbedarfe und -interessen 42

Diskussion 47

Abkürzungsverzeichnis

UOL = Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
LSBT*I* = lesbisch, schwul, bisexuell, trans*- und inter*geschlechtlich
TUC = Technische Universität Chemnitz
TUD = Technische Universität Dresden
UL = Universität Leipzig
Vielfalt* = Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Alter, n=347 14
Tabelle 2: Geschlechtliche Zuordnung, n=340 15
Tabelle 3: Lehrerfahrung, n=341 15
Tabelle 4: Position, n=340 16
Tabelle 5: Bereich im Lehramtsstudium (Mehrfachnennungen möglich) 16
Tabelle 6: Standorte, n=363 17
Tabelle 7: Keine Kenntnisse über LSBT*I*-Menschen 18
Tabelle 8: Keine Auseinandersetzung mit Vielfalt* 19
Tabelle 9: Relevanz der Thematisierung von Vielfalt* in der Öffentlichkeit, n=339 20
Tabelle 10: Relevanz der Thematisierung von Vielfalt* im Lehramtsstudium, n=352 21
Tabelle 11: Relevanz von Vielfalt* als Lehrinhalt, n=344 22
Tabelle 12: Wissen über Integration vielfalts*bewusster Inhalte, n=345 23
Tabelle 13: Erfolgte Integration von vielfalts*bewussten Inhalten, n=351 23
Tabelle 14: Erfahrungen mit der Thematisierung vielfalts*bewusster Inhalte, n=198 24
Tabelle 15: Relevanz vielfalts*bewusster Didaktik, n=341 25
Tabelle 16: Wissen über vielfalts*bewusste Didaktik, n=333 25
Tabelle 17: Umsetzung vielfalts*bewusster Didaktik, n=337 26
Tabelle 18: Erfahrungen mit vielfalts*bewusster Didaktik, n=150 26
Tabelle 19: Relevanz vielfalts*bewusster Interaktion, n=349 27
Tabelle 20: Wissen über vielfalts*bewusste Interaktion, n=345 27
Tabelle 21: Umsetzungen vielfalts*bewusster Interaktion, n=342 28
Tabelle 22: Erfahrungen mit vielfalts*bewusster Interaktion, n=225 29
Tabelle 23: Wahrnehmung von LSBT*I*-Menschen unter Studierenden, n=361 30
Tabelle 24: Wahrnehmung von diskriminerendem Verhalten, n=348 31
Tabelle 25: Wissen um Reaktionen auf Diskriminierungen, n=352 31
Tabelle 26: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 1, n=307 33
Tabelle 27: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 2, n=315 33
Tabelle 28: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 3, n=314 34
Tabelle 29: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 4, n=319 34
Tabelle 30: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 5, n=304 35
Tabelle 31: Thematisierung von Vielfalt* im Arbeitsumfeld (Mehrfachnennungen möglich) 36
Tabelle 32: Ressourcen für Fort- und Weiterbildung, n=343 37
Tabelle 33: Bekanntheit von (Fort-)Bildungsangeboten für Lehrende, n=326 38
Tabelle 34: Teilnahme an (Fort-)Bildungsangeboten zu Vielfalt*, n=362 40
Tabelle 35: Beurteilung der (Fort-)Bildungsangebote, n=39 40
Tabelle 36: Interesse an (Fort-)Bildungsangeboten zu Vielfalt*, n=328 41
Tabelle 37: Formatpräferenzen, n=362 42
Tabelle 38: Bevorzugte Themen, n=363 43
Tabelle 39: Präferenzen bezüglich Kompetenzbereiche, n=362 43
Tabelle 40: Präferenzen bei zeitlichem Rahmen, n=352 44
Tabelle 41: Präferenzen bei der Dauer, n=347 45
Tabelle 42: Präferenzen zur Zusammensetzung der Teilnehmenden (Position), n=356 45
Tabelle 43: Präferenzen der Zusammensetzung der Teilnehmenden (Ebene), n=356 46

Einleitendes

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) setzt sich für den Schutz und die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (im Weiteren: Vielfalt*) ein. Dazu wurden seit September 2017 Anstrengungen unternommen, um den Dialog zwischen Forschung, professionell Handelnden und Zivilbevölkerung zu intensivieren[1]. Die eingerichtete interministerielle Arbeitsgruppe beschreibt gesetzgeberischen und gesellschaftspolitischen Handlungsbedarf u. a. im „Ausbau von Maßnahmen zur Akzeptanzförderung und zum Abbau von Diskriminierung“ und der „Schaffung von flächendeckenden Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Trans- und intergeschlechtliche Menschen und ihre[n] Familien“[2]. In diesem Kontext wird insbesondere die Sensibilisierung relevanter Berufsgruppen angeführt. In einer hierzu im Juni 2019 veröffentlichten Hintergrundmeldung betont das Ministerium die Notwendigkeit eines „Konsultationsprozess[es] zum Schutz und zur Akzeptanz […] geschlechtlicher Vielfalt*“ sowie ein „klarstellende[s] Diskriminierungsverbot“[3]. Eine Untersuchung zur Relevanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt unter Pädagog_innen aus Kinder- und Jugendhilfe sowie Schulen (vgl. Schmidt, Schondelmayer & Schröder 2015) zeigt, dass Themen, die lesbische, schwule, bisexuelle, trans*- und inter*geschlechtliche (LSBT*I*-) Menschen betreffen, einerseits zwar generell als relevant, andererseits jedoch als eher unbedeutend für die eigene pädagogische Praxis eingeschätzt werden und gehen mit eher negativen Konnotationen und Distanz zur Thematik einher. So wird „deutlich, dass die An-

---

[1] *https://www.bmfsfj.de/blob/132346/c478d0a46e0534098be2d7a659a16a11/positionspapier-schutz-und-akz eptanz-von-geschlechtlicher-vilefalt-data.pdf* [o. S., Letzter Zugriff am 03.09.2019]

[2] *https://www.bmfsfj.de/blob/132346/c478d0a46e0534098be2d7a659a16a11/positionspapier-schutz-und-akz eptanz-von-geschlechtlicher-vilefalt-data.pdf* [o. S., Letzter Zugriff am 03.09.2019]

[3] *https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichgeschlechtliche-lebensweisen-geschlechts-identit aet/arbeitsgruppe-intersexualitaet-transsexualitaet/schutz-und-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt/73928* [o. S., Letzter Zugriff am 03.09.2019]

erkennung und die Selbstbestimmung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auf theoretischer Ebene, also auf der Ebene von formulierten Einstellungen, eine grundsätzliche Zustimmung erhalten. […] [Die] Wahrnehmung und Erfahrung von pädagogischen Fachkräften, dokumentiert dagegen, dass es in der Umsetzung zu Problemen kommt", die zum Teil so weitreichend sind, dass das Thema in der eigenen Praxis vermieden und die jeweilige Zuständigkeit in Frage gestellt wird. Ursächlich hierfür sind Wissensdefizite und Handlungsunsicherheiten der PädagogInnen (ebd: 238). Dass gerade Fach- und Lehrkräfte in einer besonderen Verantwortung stehen, bleibt unbestritten – dabei zeigt sich jedoch eine Diskrepanz zwischen der theoretischen und praktischen Handlungsebene. Dieser Umstand ist umso prekärer, da die Bedeutung der Anerkennung von Diversität bereits in der frühkindlichen Sozialisation für die positive Entwicklung eines Kindes essenziell ist und ggf. grundlegende Fragen für transidente Kinder unbeantwortet bleiben (vgl. Nordt & Kugler 2014). Um der eminenten Verantwortung von Pädagog_innen gegenüber Kindern und Jugendlichen künftig besser zu entsprechen, erscheint es – auf Grundlage der benannten Diskrepanzen – als sachlogischer Schritt, die Lehramtsbildung im Kontext von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt eingehender zu analysieren. Der vorliegende Abschlussbericht beinhaltet die Ergebnisdarstellung der quantitativen und qualitativen Datenerhebungen, die an den Universitäten bzw. Hochschulen in Chemnitz, Dresden, Leipzig und Oldenburg durchgeführt wurden. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt auf den standortspezifischen Ergebnissen[4]. Zunächst erfolgt eine Darstellung der Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!*, in deren Kontext die Erhebung durchgeführt wurde.

---

[4] Weitere Berichte zu den Datenerhebungen im Rahmen des Projektes finden sich auf der Website von Akzeptanz für Vielfalt – gegen Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit, *http://www.akzeptanz-fuer-vielfalt.de* und unter *https://www.erzwiss.uni-leipzig.de/images/professuren/50/Vielfalt_Lehren_Datenerhebung_Leipzig.pdf *.de/projekt01.html*

Über die Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!*

Im Kontext der beschriebenen Ausgangslage erfolgte die Einrichtung der Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!* im April 2017. *Vielfalt Lehren!* ist ein Teilprojekt des Modellprojektes „Akzeptanz für Vielfalt – gegen Homo- , Trans*- und Inter*feindlichkeit“ der Akademie Waldschlösschen im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Professur Schulpädagogik/ Schulentwicklungsforschung und dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig.

Vielfalt Lehren! verfolgt das Ziel vielfalt*s- und LSBT*I*-sensible Aspekte im Lehramtsstudium zu etablieren und dazu bei relevanten Akteur_innen kritisch-reflexives Wissen, Haltung sowie Handlungsfähigkeit im Kontext von Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit zu fördern. Damit will sie zum Ausbau und zur Sicherung der Qualität von Lehre im Kontext von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beitragen. Zur Erreichung dieses Zieles adressiert *Vielfalt Lehren!* während der Laufzeit von zweieinhalb Jahren die Zielgruppe der Lehrenden bzw. Dozierenden im Lehramtsstudium.

Zur Erreichung der formulierten Ziele baut die Arbeit der Forschungs- und Netzwerkstelle auf den folgenden als zentral gesetzten Konzepten auf:

- Heteronormativität (vgl. Hartmann & Klesse 2007) bzw. Heteronormativitätskritik, das heißt die Kritik an der Norm der Heterosexualität und Zwei-Geschlechtlichkeit,
- Intersektionalität (vgl. Crenshaw 1989; Walgenbach 2010), das heißt die Verwobenheit unterschiedlicher Machtverhältnisse und Differenzkategorien und
- Pädagogik vielfältiger Lebensweisen (vgl. Hartmann 2002), ein auf Machtkritik basierender Ansatz, der Vielfalt aus einer tatsächlichen Perspektive der Vielfalt heraus zu denken versucht.

Die Umsetzung der gesetzten Ziele der Forschungs- und Netzwerkstelle erfolgt in Form eines Aktivitätenprofils anhand dreier Säulen: eine kontinuierliche Begleitung der Arbeit durch einen Beirat externer Expert_innen, die Vernetzung mit und von relevanten Akteur_innen und deren Beratung und Unterstützung sowie eines partizipativen Qualitätsentwicklungsprozesses innovativer Angebote.
Im Rahmen dieses partizipativen Qualitätsentwicklungsprozesses wurde zunächst eine quantitative Bestands- und Bedarfsanalyse unter Dozierenden im Lehramtsstudium zu deren Wissen, Relevanzsetzungen und Bedarfen in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Lehre durchgeführt. Eine anschließende Erhebung qualitativer Daten ergänzte den durch die quantitativen Ergebnisse aufgeworfenen Verständnishintergrund. Darauf aufbauend erfolgte die Entwicklung und exemplarische Durchführung innovativer Angebote zur Sensibilisierung, Qualifizierung und Aktivierung von Dozierenden im Lehramtsstudium der Universität Leipzig.

Methodik

Die vorliegende Studie folgt einem Mixed-Methods-Design, wobei die Ergebnisse der quantitativen Erhebung durch vertiefende qualitative Analysen im Sinne eines Sequential Explanatory Design (vgl. Creswell 2014) ergänzt werden.

Quantitative Erhebung

Entsprechend der Zielsetzung des Projektes ist die quantitative Untersuchung im Feld der Aktionsforschung (vgl. Unger, Block & Wright 2007) zu verorten. Die Studie erhebt Daten zu den Bereichen Wissen, Erfahrungen, Relevanzsetzungen, Herausforderungen und Bedarfen zu Vielfalt* in der Lehre bei Dozierenden des Lehramtsstudiums. Die Standorte der Erhebung liegen in Sachsen und Niedersachsen: Technische Universität Chemnitz, Technische Universität Dresden, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und Universität Leipzig.

Der Fragebogenerstellung ging eine Recherche bestehender Erhebungsinstrumente im Feld Vielfalt* voraus. Für den Bereich Herausforderungen wurden Items aus dem Instrument von Ulrich Klocke (2012) zur Erhebung der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an Berliner Schulen übernommen oder adaptiert. Die Konzeptionierung erfolgte dahingehend partizipativ, dass Mitglieder des Projektbeirates, die zum Teil selbst im Lehramtsstudium oder an Schulen lehren, beteiligt waren. Der Fragebogen gliedert sich auf in die Bereiche Soziodemographie, allgemeine Erfahrungen und Relevanzsetzungen (1), Relevanz, Wissen und Umsetzung von Vielfalt* in der Hochschullehre (2), Wahrnehmung und Diskriminierung (3), Ressourcen und Herausforderungen (4), Fort- und Weiterbildungserfahrungen (5) sowie vielfalts*bezogene Fortbildungsbedarfe und -interessen (6).

Da es an den beteiligten Hochschulen keine Gesamtregister aller im Lehramtsstudium Dozierenden gibt, wurden Daten zu den Lehrenden aus Vorlesungsverzeichnissen und universitären Websites zusammengestellt. Die so identifizierten Personen wurden per E-Mail zweimal

im Abstand von eineinhalb Wochen zur Teilnahme an der Studie aufgefordert. Ergänzend wurde die Studie in den hochschulinternen Lernmanagementsystemen, wie Moodle und StudIP, sowie durch E-Mails an die Fakultätssekretariate mit Bitte um Weiterleitung beworben. Die Erhebung an den verschiedenen Standorten erfolgte online durch die Software LimeSurvey (LimeSurvey GmbH, 2017). Der Erhebungszeitraum betrug jeweils etwa zweieinhalb Wochen zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahr 2018. Die Datenschutzbeauftragten der Hochschulen waren vorab in den Prozess einbezogen.
363 vollständige Datensätze konnten in der Auswertung mittels SPSS berücksichtigt werden.
Der vorliegende Bericht enthält Daten und Ergebnisse zu den Gemeinsamkeiten der Standorte und fokussiert Standortunterschiede dann, wenn sich Unterschiede in den Ergebnissen zeigen. Signifikanzberechnungen wurden aufgrund der unterschiedlichen Stichprobengrößen der Standorte nicht durchgeführt.
Die Ambivalenzen bei der Verwendung quantitativer Verfahren in heteronormativitätskritischer Forschung – die Trivialisierung komplexer gesellschaftlicher Verhältnisse und die Reproduktion kategorialer Zuschreibungen (vgl. Voß 2011: 7) – sind auch in dieser Erhebung nicht zu vermeiden. Sie wurden im Kontext der Gütekriterien (vgl. Steinke 2015) im Rahmen eines *peer debriefings* (vgl. Creswell 2014) kontinuierlich im Forschungsprozess reflektiert.

Qualitative Erhebung

Nach Abschluss der quantitativen Analysen wurden weiterführende und vertiefende Aspekte qualitativ erhoben. Die qualitative Untersuchung erfolgte mittels einer teilstandardisierten Online-Befragung, die aus sechs offenen Leitfragen bestand. Die Erhebung fand im Zeitraum April und Mai 2019 unter zwölf im Lehramt der Universität Leipzig lehrenden Personen statt.
Die Auswertung erfolgte als computergestützte Inhaltsanalyse mit Hilfe der Software MAXQDA (vgl. Kuckartz 2018). Die Kategorien wurden

induktiv entwickelt. Die Abbildung verschiedener Aspekte der intersubjektiven Relevanz des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt für die Dozierenden, sowohl in der eigenen Lehre und Forschung als auch retrospektiv und perspektivisch, stellen Schwerpunkte des qualitativen Untersuchungsteils dar.
Die erarbeiteten Kategorien sind in diesem Bericht als Schlaglichter an den inhaltlich entsprechenden Stellen der quantitativen Analysen eingearbeitet.

Ergebnisse

Die folgende Ergebnisdarstellung gliedert sich in die Bereiche Soziodemographie, allgemeine Erfahrungen und Relevanzsetzungen, Relevanz, Wissen und Umsetzungen in Bezug auf Vielfalt* in der Lehre, Wahrnehmung und Diskriminierung von LSBT*I*-Personen, Ressourcen und Herausforderungen, Fort- und Weiterbildungserfahrungen und Fortbildungsbedarfe und -interessen auf.

Soziodemographie[5]

Die Teilnehmenden wurden hinsichtlich ihres Alters, der eigenen geschlechtlichen Zuordnung und des jeweiligen Verhältnisses zur eigenen Institution (Lehrerfahrung, Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bereichszugehörigkeit) befragt. Die Altersstruktur stellt sich wie folgt dar (Tabelle 1):

Alter in Jahren	n	%
18 - 29	61	17,6
30 - 39	158	45,5
40 - 49	55	15,9
50 - 59	50	14,4
60 und älter	23	6,6

Tabelle 1: Alter, n=347

60,3 % der Befragungsteilnehmenden sind jünger als 40 Jahre. Die anteilig am stärksten vertretene Altersgruppe sind die Dreißig- bis Neununddreißigjährigen mit 43,5 % an der Grundgesamtheit.
Die Angaben der eigenen geschlechtlichen Zuordnung finden sich in Tabelle 2:

[5] Die Werte werden auf die erste Dezimalstelle nach dem Komma gerundet dargestellt.

Geschlecht[6]	n	%
Weiblich	190	55,9
Männlich	145	42,7
Inter*geschlechtlich	1	0,3
Trans*geschlechtlich	1	0,3
Transfrau	1	0,3
Keinem Geschlecht zugehörig	2	0,6

Tabelle 2: Geschlechtliche Zuordnung[7], n=340

Im Ergebnis zeigt sich, dass 92,3 %, also 335 von 340 Personen, die die Frage beantwortet haben, sich geschlechtlich binär einordnen (weiblich oder männlich). Lediglich 1,5 % bzw. 4 Personen fühlen sich einem weiteren oder keinem Geschlecht zugehörig.

Anzahl	n	%
0 - 2	37	10,9
3 - 10	101	29,6
11 - 30	78	22,9
31 - 60	38	11,1
über 60	87	25,5

Tabelle 3: Lehrerfahrung, n=341

Aus Tabelle 3 wird ersichtlich, dass ca. zwei Drittel der befragten Personen (59,5 %) mindestens elf Lehrveranstaltungen im Lehramtsstu-

[6] Als trans*geschlechtlich bezeichnen sich manche Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Im deutschen Aktivismus fühlen sich nicht alle transgeschlechtlichen Menschen unter dem Überbegriff „trans" repräsentiert und verwenden andere Begrifflichkeiten für sich selbst. Als Transfrau bezeichnen sich manche Menschen, denen bei ihrer Geburt aufgrund ihrer Genitalien das männliche Geschlecht zugewiesen wurde. Die Begriffsannäherungen sind dem Glossar des Projektes Hochschule Lehrt Vielfalt! entlehnt. *http://www.akzeptanz-fuer-vielfalt.de/fileadmin /daten_AfV/PDF/Glossar_Begrifflichkeiten_sexueller-_und_geschlechtlicher_Vielfalt_HSIV.pdf* [Letzter Zugriff am 03.09.2019]

[7] Die Auswahl erfolgte aufgrund einer Selbstzuordnung. Im Fragebogen wurden Transmann und transsexuell ebenfalls als Antwortoptionen angeboten, allerdings nicht ausgewählt.

dium durchgeführt haben. Diesen stehen 138 Lehrende oder 40,5 % gegenüber, die maximal zehn Lehrveranstaltungen abgehalten haben, wobei die Anzahl jener mit keiner bis zwei Lehrveranstaltungen lediglich 10,9 % ausmacht. Die Befragten können überwiegend als eher lehrerfahren eingeordnet werden.

Positionsbezeichnung	n = 340	%
Studentische Hilfskraft	7	2,1
Wissenschaftliche Hilfskraft	4	1,2
Lehrkraft für besondere Aufgaben	68	20,0
Wissenschaftliche/r MitarbeiterIn	188	55,3
Privatdozierende	12	3,5
Professur	61	17,9

Tabelle 4: Position, n=340

Die vorliegenden Ergebnissen zeigen den Vorrang von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben und Professurinhaber_innen als Personenkreis, der direkt und hauptsächlich in die Hochschullehre involviert ist (Tabelle 4). Sie bilden einen Anteil von 93,2 %. Deutlich seltener sind studentische Hilfskräfte und Privatdozierende mit insgesamt 6,8 % vertreten.

Bereichsbezeichnung	n	%
Förderpädagogische Fachrichtung	21	5,2
Fachdidaktik	96	23,5
Ergänzungsstudien	25	6,1
Bildungswissenschaften	87	21,3
Fachwissenschaften	179	43,9

Tabelle 5: Bereich im Lehramtsstudium (Mehrfachnennungen möglich)

Die befragten Dozierenden im Lehramtsstudium sind überwiegend in den Fachwissenschaften und -didaktiken verortet (Tabelle 5).

Standortbezeichnung	n	%
Universität Leipzig (UL)	138	38,0
TU Dresden (TUD)	104	28,7
Universität Oldenburg (UOL)	97	26,7
TU Chemnitz (TUC)	24	6,6

Tabelle 6: Standorte, n=363

Die Uni Leipzig bildet sachsenweit die meisten Lehramtsstudent_innen aus – entsprechend ist die Beteiligung der Leipziger Befragten an der Studie mit 138 Personen für das Bundesland Sachsen am größten (Tabelle 6). Die TU Dresden (n = 104) bildet das Mittelfeld. Die TU Chemnitz bildet lediglich im Bereich Grundschule aus und formt daher mit 24 Befragten den kleinsten Erhebungsstandort in Sachsen. Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg liegt mit n = 97 zusammen mit der TU Dresden im Mittelfeld der Erhebungsstandorte. Da die UOL der einzige niedersächsische Standort der Erhebung ist, lassen sich an dieser Stelle keine bundeslandspezifischen oder vergleichenden Befunde aufzeigen.

BOX 1: Schlaglichter der qualitativen Erhebung

Vielfalt* wird thematisch tangiert,
ist aber kein explizites Thema der eigenen Ausbildung.

Mehrheitlich benannt wurde in der qualitativen Erhebung, dass das Thema in der eigenen Ausbildung „[…] überhaupt nicht." (ID_12) behandelt wurde. Wenn Vielfalt* im Lehrkontext auftrat, erfolgte dies als kurzer eher trivialer Exkurs, in Form von „geschlechtersensible[r] bzw. gendersensible[r] Sprache" (ID_6), Aufklärung über Diskriminierungen der Geschlechter oder durch eine eigenständige Beschäftigung mit diesem Fachbereich.

1. Allgemeine Erfahrungen und Relevanzsetzungen

Im ersten Abschnitt des Fragebogens wurden allgemeine Perspektiven und Erfahrungen der Befragten auf und mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erhoben.

Zunächst wurde die Kenntnis über Personen, die sich als schwul, lesbisch, bisexuell, trans*- und / oder inter*geschlechtlich (im Folgenden LSBT*I*-Menschen) im persönlichen Umfeld erfragt. (Tabelle 7). Dabei geben auf die gesamte Stichprobe gesehen 14 von 363 Personen, oder 3,9 %, an, keine Kenntnis über LSBT*I*-Menschen im näheren Umfeld zu haben. Die Ergebnisse sind dabei nach Standorten unterschieden in Tabelle 7 dargestellt:

Standort	n	%
TUC	2	8,7
TUD	4	3,9
UOL	2	2,1
UL	6	4,4

Tabelle 7: Keine Kenntnisse über LSBT*I*-Menschen

Standortbezogen zeigt sich in Chemnitz der höchste Anteil an Personen, die keine LSBT*I*-Menschen im persönlichen, beruflichen oder erweiterten Umfeld kennen bzw. um diese wissen. Daran anschließend folgt Leipzig, wo 6 von 138 Personen (4,4 %) selbiges angaben. Oldenburg hat mit 2,1 % (2 von 97 Personen) die entsprechend geringere Quote von Personen, die angeben keine LSBT*I*-Menschen zu kennen. Im Umkehrschluss sind 96,2 % aller Befragten entsprechende Menschen bekannt. Im Einzelnen liegen die Quoten in Chemnitz dazu bei 91,3 %, in Dresden bei 96,2 %, in Leipzig bei 95,7 % und in Oldenburg bei 97,9 %.

Tabelle 8 veranschaulicht, wie viele der Befragten sich bisher noch nicht mit Vielfalt*, zum Beispiel anhand von Medien oder im persönlichen und / oder beruflichen Umfeld, auseinandergesetzt haben.

BOX 2: Schlaglichter der qualitativen Erhebung

Vielfalt* spielt eine Rolle – jedoch ohne Bühne und Regie.

Auf die Frage, welche Rolle Vielfalt* im Lehramtsstudium der Uni Leipzig spielt, antworten die meisten der Befragten mit Aussagen, wie „Keine wirkliche." (ID_7) oder: „[…] maximal am Rande." (ID_19) und stellen damit dessen geringe bis nicht vorhandene Bedeutung heraus. Zu diesem Themenbereich ist nach Aussage einiger Teilnehmenden das Angebot an entsprechenden Veranstaltungen sehr gering und curricular nicht bzw. „innerhalb der Module kaum vorgeschrieben" (ID_17). Sinngemäß wird geäußert, dass Vielfalt* als Thema wahrgenommen, ihm aber keine besondere Relevanz beigemessen wird.

Standort	n	%
TUC	1	4,4
TUD	10	9,6
UOL	6	6,2
UL	5	3,6

Tabelle 8: Keine Auseinandersetzung mit Vielfalt*

Nach Standorten differenziert, finden sich in Dresden die meisten Menschen, die sich bisher nicht mit Vielfalt* auseinandergesetzt haben. Unter diesem Aspekt führt Dresden die Rangfolge mit standortbezogenen 9,6 % an. Darauf folgen absteigend Oldenburg, Chemnitz und Leipzig. Bezogen auf die Gesamtzahl der Antworten ergibt sich ein Anteil von 6,1 % an Personen, die sich bisher nicht mit Vielfalt* befasst haben. Der Wert liegt um 2,2 % höher als die Kenntnis über LSBT*I*-Menschen im eigenen Umfeld.

Fortführend wurde um eine Meinung gebeten, wie wichtig die Thematisierung von Vielfalt* in der Öffentlichkeit sei, beispielsweise die rechtliche Situation von LSBT*I*-Menschen. Aufschluss darüber gibt Tabelle 9:

Standort	Gesamt		TUC n = 22		TUD n = 97		UOL n = 90		UL n = 130	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, und es sollte noch stärker thematisiert werden	166	49,0	12	54,6	54	55,7	50	55,6	50	38,5
ja, es wird in angemessenem Umfang thematisiert	129	38,1	7	31,8	26	26,8	33	36,7	63	48,5
nein, es wird zu viel thematisiert	40	11,8	3	13,6	16	16,5	6	6,7	15	11,5
nein, es soll gar nicht thematisiert werden	4	1,2	0	0	1	1,0	1	1,1	2	1,5

Tabelle 9: Relevanz der Thematisierung von Vielfalt* in der Öffentlichkeit, n=339

Es zeigt sich, dass etwa die Hälfte aller Befragten für eine stärkere Thematisierung der Lebenssituationen von LSBT*I*-Menschen im öffentlichen Kontext plädiert. Auffällig ist, dass in Leipzig, im Vergleich zu den anderen Standorten, die Mehrheit der Befragten (48,5 %) das Thema bereits als angemessen repräsentiert ansieht. Den größten Zuspruch für eine verstärkte Thematisierung von Vielfalt* weist Dresden (55,7 %) auf. Parallel dazu geben die Teilnehmenden dort an, sich inhaltlich bisher am wenigsten mit dem Thema auseinanderzusetzen. Insgesamt stehen lediglich 11,8 %, d. h. 40 von 339 Personen, einer stärkeren Thematisierung eher ablehnend gegenüber. Vier Personen plädieren dafür, Vielfalt* überhaupt nicht in der Öffentlichkeit zu behandeln.

Des Weiteren erhebt die Untersuchung, für wie wichtig es angesehen wird, dass Lehramtsstudierende lernen, Vielfalt* in der Schule zu thematisieren (Tabelle 10):

Standort	Gesamt		TUC n = 22		TUD n = 102		UOL n = 93		UL n = 135	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
sehr wichtig	160	45,5	9	40,9	43	42,2	48	51,6	60	44,4
eher wichtig	131	37,2	9	40,9	37	36,3	36	38,7	49	36,3
eher unwichtig	44	12,5	2	9,1	14	13,7	5	5,4	23	17,0
sehr unwichtig	17	4,8	2	9,1	8	7,8	4	4,3	3	2,2

Tabelle 10: Relevanz der Thematisierung von Vielfalt* im Lehramtsstudium, n=352

Insgesamt geben 45,5 % der Teilnehmenden an, die Vermittlung von Wissen zu Vielfalt* im Lehramtsstudium für *sehr wichtig* zu halten. Am stärksten wird die Einbindung des Themas im Lehramtsstudium von Befragten an der Universität Oldenburg (51,6 %) befürwortet, womit sich der Standort erneut von der insgesamt hohen Zustimmung abhebt. Lediglich 17,3 % der Teilnehmenden empfinden Vielfalt* in diesem Kontext als *eher* bis *sehr unwichtig*.

2. Relevanz, Wissen und Umsetzungen von Vielfalt* in der Hochschullehre

In diesem Abschnitt findet eine dreiteilige Betrachtung des Themas Vielfalt* statt, die sich in Vielfalt* als Lehrinhalt, als Gesichtspunkt im didaktiktischen Vorgehen und als Aspekt in der Interaktion mit Studierenden gliedert. Alle Schwerpunkte werden gleichsam hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Relevanz, des selbst zugeschriebenen Wissens und berichteter Umsetzungen analysiert.

2.1 Vielfalt* als Lehrinhalt

Vielfalt* als Lehrinhalt kann dadurch thematisiert werden, dass Lehrende beispielsweise mit ihren Studierenden im Seminar diskutieren, weshalb es im Schulfach Mathematik unterschiedliche Erwartungen an Schüler_innen geben kann – je nach dem, welchem Geschlecht sie zugehören.

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 100		UOL n = 91		UL n = 130	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
sehr wichtig	126	36,6	9	39,1	34	34,0	40	44,0	43	33,1
eher wichtig	133	38,7	7	30,4	36	36,0	36	39,6	54	41,5
eher unwichtig	64	18,6	5	21,7	23	23,0	11	12,1	25	19,2
sehr unwichtig	21	6,1	2	8,7	7	7,0	4	4,4	8	6,2

Tabelle 11: Relevanz von Vielfalt* als Lehrinhalt, n=344

Es besteht – auf alle Teilnehmenden gesehen – eine ungefähre Gleichverteilung zwischen Befragten, die das Thema als Lehrinhalt *sehr* bzw. *eher wichtig* halten. Ein Viertel (24,7 %) der Befragten sieht es als *eher* bis *sehr unwichtig* an. Dabei zeigt sich eine Diskrepanz zu der Frage nach der zugeschriebenen Relevanz, dass Lehramtsstudierende lernen sollen, Vielfalt* zu thematisieren (Tabelle 10). Das Thema halten nur 17,3 % der Befragten für *eher* bis *sehr unwichtig*. Standortbezogen ist den Teilnehmenden in Oldenburg die Implementierung der Lehrinhalte

mit 44,0 % am wichtigsten. Während in Dresden und Oldenburg die Antwortoptionen *sehr wichtig* und *eher wichtig* ungefähr gleich häufig angegeben werden, finden sich in Leipzig und Chemnitz deutlicherere Unterschiede. Dabei verhalten sich die jeweils höheren Anteile zu *sehr wichtig* und *eher wichtig* an beiden Standorten vice versa.
Neben der Frage, ob die Teilnehmenden es als wichtig erachten Vielfalt* als Inhalt in die Lehre zu implementieren, stellt sich die Frage, ob die Befragten wissen, wie sie Vielfalt* in die eigene Lehre einbeziehen können.

Antwortoption	n	%
ja, voll und ganz	65	18,8
ja, eher	169	49,0
nein, eher nicht	85	24,6
nein, gar nicht	26	7,5

Tabelle 12: Wissen über Integration vielfalts*bewusster Inhalte, n=345

Tabelle 12 zeigt, dass ca. zwei Drittel (67,8 %) angeben zu wissen, wie sie Vielfalt* als Lehrinhalt thematisieren können und dass sie ihre didaktische Handlungskompetenz diesbezüglich als *eher* bis *voll und ganz* gegeben ansehen. Ein Drittel (32,2 %) der Befragten gibt an, über diese Kompetenz *eher nicht* bis *gar nicht* zu verfügen. Da jede dritte Person äußert hierbei Defizite zu haben, ergibt sich die Frage, ob die Befragten diesen Lehrinhalt überhaupt schon einmal thematisiert haben (Tabelle 13):

Antwortoption	n	%
ja, regelmäßig	70	19,9
ja, einmal/ einige Male	139	39,6
nein, noch nicht	78	22,2
nein, plane ich auch nicht	64	18,2

Tabelle 13: Erfolgte Integration von vielfalts*bewussten Inhalten, n=351

Hierbei zeigt sich, dass 40,4 % der Befragten noch nie Vielfalt* in die eigene Lehre integriert haben, wobei bei 18,2 % auch keine Absicht dazu besteht. Etwa gleich groß (39,6 %) ist der Anteil der Personen, die angeben den Lehrinhalt Vielfalt* einmal bis einige Male in eigene Veranstaltungen integriert zu haben. Standortbezogen zeigen sich keine relevanten Unterschiede. Der Zusammenhang zwischen der allgemein empfundenen Relevanz von Vielfalt*, über die Relevanz als Lehrinhalt in der eigenen Lehre, zugehörigem didaktischen Können und dem tatsächlichen Einbezug bilden einen Trend vom Befürwortenden zum Verneinenden.

Antwortoption	n	%
sehr gut	50	25,3
eher gut	116	58,6
eher schlecht	8	4,0
unterschiedlich	24	12,1

Tabelle 14: Erfahrungen mit der Thematisierung vielfalts*bewusster Inhalte, n=198

Die meisten der Befragten (83,9 %) sammelten *eher gute* bis *sehr gute* Erfahrungswerte mit der Thematisierung von Vielfalt* (Tabelle 14). Lediglich 16,1 % geben *unterschiedliche* bis *eher schlechte* Erfahrungen damit an.

2.2 Vielfalt* in der Vermittlung

Die Berücksichtigung von Vielfalt* in der Vermittlung von Lehrinhalten, das heißt im didaktischen Vorgehen, stellt den zweiten zu untersuchenden Aspekt dar. Vielfalt* kann in die Vermittlung eingebracht werden, in dem Lehrende beispielsweise zur Veranschaulichung von Sachverhalten Menschen verschiedener sexueller Orientierungen heranziehen.

Die Relevanz dieses Gesichtspunktes in der Lehre schätzen die Befragen wie folgt ein (Tabelle 15).

Antwortoption	n	%
sehr wichtig	109	32,0
eher wichtig	131	38,4
eher unwichtig	71	20,8
sehr unwichtig	30	8,8

Tabelle 15: Relevanz vielfalts*bewusster Didaktik, n=341

70 % der Befragten messen der didaktischen Berücksichtigung von Vielfalt* eine *eher* oder *sehr wichtige* Bedeutung bei. Dem stehen 20,8 % bzw. 8,8 % gegenüber, die Vielfalt* in der Vermittlung als *eher* bis *sehr unwichtig* (29,6 %) ansehen. Das ist im Vergleich zur Relevanz von Vielfalt* als Lehrinhalt ein um 5 % höherer Wert.
Inwieweit die benannte Relevanz mit dem selbsteingeschätzen Wissen korrespondiert, wird in Tabelle 16 ersichtlich:

Standort	Gesamt		TUC n = 22		TUD n = 95		UOL n = 86		UL n = 130	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, voll und ganz	45	13,5	1	4,6	10	10,5	13	15,1	21	16,2
ja, eher	163	49,0	11	50,0	50	52,6	43	50,0	59	45,4
nein, eher nicht	101	30,3	8	36,4	22	23,2	25	29,1	46	35,4
nein, gar nicht	24	7,2	2	9,1	13	13,7	5	5,8	4	3,1

Tabelle 16: Wissen über vielfalts*bewusste Didaktik, n=333

Die Teilnehmenden geben mit 62,5 % an, dass sie über entsprechende Kenntnisse zur didaktischen Berücksichtigung von Vielfalt* verfügen. Etwas mehr als ein Drittel (37,5 %) der Befragten verfügen *eher* bis *gar nicht* über entsprechende Kompetenzen. Die Standorte Leipzig und Oldenburg liegen dabei mit der vollumfänglichen Berücksichtigung insgesamt etwas über dem Durschnitt und deutlich über der Zustimmung der Standorte Chemnitz und Dresden. Wobei Chemnitz mit 4,6 % die niedrigste Antworthäufigkeit hinsichtlich der vollumfänglichlichen Berücksichtigung von Vielfalt* bei der Vermittlung von Lehrinhalten

aufweist. Auffallend ist ebenso, dass Leipzig bei der Antwortoption *eher nicht* deutlich über dem Gesamtdurchnitt liegt.

Antwortoption	n	%
ja, regelmäßig	53	15,7
ja, einmal / einige Male	109	32,3
nein, noch nicht	120	35,6
nein, plane ich auch nicht	55	16,3

Tabelle 17: Umsetzung vielfalts*bewusster Didaktik, n=337

Es zeigt sich, dass nur eine verhältnismäßig geringe Zahl der Teilnehmenden (15,7 %) Vielfalt* in der Vermittlung bisher regelmäßig berücksichtigt (Tabelle 17). Zumindest ein Drittel der Befragten hat selbige bisher *einmal bis einige Male* in der Lehre einbezogen. Mehr als die Hälfte der Befragten (51,9 %) haben Vielfalt* bislang nicht berücksichtigt. 16,3 % planen dies auch zukünftig nicht. Die Anzahl der Personen, die Vielfalt* noch nicht berücksichtigen oder dieses auch nicht planen, zeigt sich erwartungswidrig, da aufgrund der zuerkannten Relevanz ein niedrigerer Wert zu erwarten gewesen wäre.
Rückmeldungen auf die Frage nach gesammelten Erfahrungen bei der Berücksichtigung von Vielfalt* in der Vermittlung zeigt Tabelle 18:

Antwortoption	n	%
sehr gut	46	30,7
eher gut	86	57,3
eher schlecht	2	1,3
unterschiedlich	16	10,7

Tabelle 18: Erfahrungen mit vielfalts*bewusster Didaktik, n=150

Lediglich 18 von 150 Personen geben an, eher schlechte oder ambivalente Erfahrungen mit dem Einbezug von Vielfalt* gemacht zu haben. Das entspricht 12 % aller Antworten. Das heißt, 88 % derer, die Vielfalt* in der Lehre berücksichtigt haben, haben *eher gute* bis *sehr gute* Erfahrungen gemacht.

2.3 Vielfalt* in der Interaktion mit Studierenden

In der direkten Interaktion mit Studierenden kann Vielfalt* zum Beispiel durch den bewussten Gebrauch einer geschlechtssensiblen Ansprache und Sprache einbezogen werden.

Unter diesem Gesichtspunkt wurde gefragt, wie wichtig den Teilnehmenden die Berücksichtigung von Vielfalt* in der Lehre ist (Tabelle 19):

Antwortoption	n	%
sehr wichtig	147	42,1
eher wichtig	118	33,8
eher unwichtig	58	16,6
sehr unwichtig	26	7,5

Tabelle 19: Relevanz vielfalts*bewusster Interaktion, n=349

Es zeigt sich, dass mehr als drei Viertel (75,9 %) der befragten Lehrenden großen bis sehr großen Wert darauf legen, in der Interaktion mit Studierenden Vielfalt* zu berücksichtigen. Die meiste Zustimmung (42,1 %) findet die Antwortoption *sehr wichtig*. Lediglich 24,1 % empfinden das Thema als *eher* bis *sehr unwichtig*. Wie ausgeprägt das Wissen hinsichtlich einer Vielfalts*-Interaktion mit Studierenden ist, zeigt Tabelle 20:

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 103		UOL n = 90		UL n = 129	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, voll und ganz	101	29,3	5	21,7	27	26,2	28	31,1	41	31,8
ja, eher	189	54,8	14	60,8	55	53,4	50	55,6	70	54,3
nein, eher nicht	45	13,1	3	13,1	16	15,5	10	11,1	16	12,4
nein, gar nicht	10	2,9	1	4,4	5	4,8	2	2,2	2	1,6

Tabelle 20: Wissen über vielfalts*bewusste Interaktion, n=345

Die Anzahl der Befragten (29,3 %), die angeben vollumfänglich zu wissen, wie sie Vielfalt* in der Interaktion mit Studierenden berücksichtigen können, ist mehr als 10% höher als in der vergleichbaren Frage (Tabelle 12) zum Aspekt der Vermittlung. 54,8 % geben an, dass sie *eher* wissen, wie man Vielfalt* in der Interaktion berücksichtigt. Dabei zeigen sich, mit Ausnahme von Chemnitz, nur geringe standortbezogene Unterschiede zwischen den Hochschulen. Folglich bilden die Lehrenden, die *eher nichts* bis *gar nichts* dazu wissen, mit 15,9 % die kleinste Gruppe. Vergleicht man diese Gruppe mit dem Anteil an Personen, die die Berücksichtigung von Vielfalt* in der Interaktion als *eher* bis *unwichtig* empfinden zeigt sich mit 24,1 % (Tabelle 13) eine deutliche Diskrepanz.

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 101		UOL n = 88		UL n = 130	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, regelmäßig	160	46,8	8	34,8	48	47,5	48	54,6	56	43,1
ja, einmal/einige Male	95	27,8	9	39,2	31	30,7	16	18,2	39	30,0
nein, noch nicht	54	15,8	4	17,4	12	11,9	16	18,2	22	16,9
nein, plane ich auch nicht	33	9,6	2	8,7	10	9,9	8	9,1	13	10,0

Tabelle 21: Umsetzungen vielfalts*bewusster Interaktion, n=342

Bei der vielfalts*bewussten Interaktion mit Studierenden liegt die Häufigkeit regelmäßiger Berücksichtigung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt deutlich höher als bei den Gesichtspunkten Vielfalt* als Lehrinhalt (Tabelle 13) bzw. Vermittlung (Tabelle 17). Deutliche Unterschiede in der regelmäßigen Anwendung weisen die beiden Standorte Oldenburg und Chemnitz auf, die jeweils deutlich über bzw. deutlich unter dem Durchschnitt liegen.
Die Erfahrungswerte zum Einbezug von Vielfalt* bei der Interaktion mit Studierenden zeigen dabei einen deutlich positiven Trend:

Antwortoption	n	%
sehr gut	64	28,4
eher gut	124	55,1
eher schlecht	11	4,9
unterschiedlich	26	11,6

Tabelle 22: Erfahrungen mit vielfalts*bewusster Interaktion, n=225

Die Befragten geben zu 83,6 % an, *sehr gute* oder *gute* Erfahrungen mit der Berücksichtigung von Vielfalt* in der Interaktion gemacht zu haben. 11,6 % geben ambivalente Erfahrungen mit der Berücksichtigung an. Lediglich 11 von 225 antwortenden Personen haben *eher schlechte* Erfahrungen damit gesammelt.

BOX 3: Schlaglichter der qualitativen Erhebung

Ein Thema aktiver und offensiv-konfrontativer Mitarbeit.

In der eigenen Lehre geben die Befragten an, an erster Stelle über das Thema inhaltlich-informativ aufzuklären, so zum Beispiel durch „Links zur Thematik" (ID_6) oder zu „[r]echtlicher Legitimation, Bedeutung [und] Diskussion"(ID_10). Durch direkte Interaktion und Diskussion mit Studierenden wird ein Zugang geschaffen. Dazu analysieren bzw. arbeiten die Teilnehmenden (mit) verschiedene(n) Quellen und Medien, die zu diesem Feld kritisch geprüft werden. In den Veranstaltungskontexten erleben, realisieren und reflektieren die Teilnehmenden einen Rahmen, der sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nicht diskriminiert und weitestgehend auf eine Stigmatisierung verschiedener Personengruppen verzichtet. Zu letzterem Aspekt wird beispielsweise konkret darauf geachtet, dass (ID_7) „eine pronomenarme Ansprache" angewendet oder „heteronormative Aussagen" (ID_14:) vermieden werden.

3. Wahrnehmung und Diskriminierung

Kapitel drei befasst sich mit der Wahrnehmung der Lehrenden und Mitarbeitenden im Hochschulkontext bzgl. des Vorhandenseins von LSBT*I*-Menschen unter den Studierenden, Fällen von Diskriminierungserfahrungen dieser und der damit verbundenen eigenen Handlungskompetenz.

Der Sachlogik folgend wurde zunächst abgefragt, ob die Befragten lesbische, schwule, bisexuelle, trans*- oder inter*geschlechtliche Studierende in ihren Lehrveranstaltungen wahrgenommen haben:

Standort	Gesamt		TUC n = 21		TUD n = 91		UOL n = 82		UL n = 122	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, regelmäßig	61	19,3	1	4,7	11	12,1	26	31,7	23	18,9
ja, einmal/ einige Male	114	36,1	6	28,6	36	39,6	28	34,2	44	36,1
vermutlich regelmäßig	44	13,9	4	19,1	15	16,5	9	11,0	16	13,1
vermutlich einmal/ einige Male	58	18,4	5	23,8	14	15,4	11	13,4	28	23,0
nein, nie	39	12,3	5	23,8	15	16,5	8	9,8	11	9,0

Tabelle 23: Wahrnehmung von LSBT*I*-Menschen unter Studierenden, n=361

Knapp ein Fünftel (19,3 %) der befragten Lehrenden gibt an, regelmäßig LSBT*I*-Studierende in ihren Lehrveranstaltungen wahrzunehmen. Dabei treten Oldenburg und Chemnitz, wie schon bei der Frage nach Wissen zu Vielfalt* (Tabelle 12), deutlich gegenüber der Gesamtstichprobe hervor: So geben die Teilnehmenden in Oldenburg mit 31,7 % der standortbezogenen Antworten die höchste Zahl an regelmäßig wahrgenommenen LSBT*I*-Personen an. Als Kontrast dazu gibt in Chemnitz nur eine Person (4,7 %) an, regelmäßig besagte Studierende wahrzunehmen.

Circa ein Drittel aller Befragten hat *vermutlich*, also mit deutlichem Unsicherheitsfaktor, Studierende aus dem LSBT*I*-Spektrum wahrgenommen, bzw. selbige diesem zugeordnet. 39 Personen geben

an, LSBT*I*-Studierende nie registriert zu haben. Der größte Anteil (36,1 %) von Zustimmung findet sich in der Wahrnehmung *wenige bis einige* Male. Dabei ist davon auszugehen, dass die bemerkte und korrekt gedeutete Anwesenheit einer LSBT*I*-Person real weniger häufig der Fall ist.
Als nächstes wurde erfasst, ob und wie oft die Befragten abwertendes oder diskriminierendes Verhalten (verbal, physisch, etc.) gegenüber LSBT*I*-Menschen in den eigenen Lehrveranstaltungen erlebt haben:

Häufigkeit	n	%
ja, regelmäßig	1	0,3
ja, einmal/ einige Male	19	5,6
nein, nie	328	94,3

Tabelle 24: Wahrnehmung von diskriminerendem Verhalten, n=348

Die Ergebnisse zeigen, dass derartiges Verhalten im untersuchten Hochschulkontext insgesamt sehr selten wahrgenommen wird und von den Befragten nur in einem vom 348 Fällen regelmäßiges abwertendes bzw. diskriminierendes Verhalten angegeben wird. Weitere 19 Antworten beziehen sich auf *einmal bis einige Male*, in denen das ebenfalls festgestellt wurde.
Des Weiteren wurde erhoben, ob die Befragten wissen, wie sie beispielsweise in den o. g. Fällen angemessen reagieren können (Tabelle 25):

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 100		UOL n = 94		UL n = 135	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, voll und ganz	87	24,7	3	13,0	22	22,0	23	24,5	39	28,9
ja, eher	201	57,1	13	56,5	56	56,0	54	57,5	78	57,8
nein, eher nicht	59	16,8	7	30,4	19	19,0	16	17,0	17	12,6
nein, gar nicht	5	1,4	0	0,0	3	3,0	1	1,1	1	0,7

Tabelle 25: Wissen um Reaktionen auf Diskriminierungen, n=352

Die Darstellung zeigt, dass 81,8 % der Befragten angeben, über Wissen zu verfügen, um abwertendem oder diskriminierenden Verhalten adäquat begegnen zu können. Jedoch ist lediglich bei einem Viertel (24,7 %), durch die Wahl der ersten Antwortkategorie *voll und ganz*, ein gewisses Maß an Handlungssicherheit und -kompetenz zu vermuten. Die überwiegende Mehrheit (57,1 %) gibt an, *eher* zu wissen, wie auf solches Verhalten reagiert werden kann. Rund ein Fünftel (18,2 %) hingegen äußert, über *eher kein* bis *gar kein* diesbezügliches Wissen zu verfügen.

4. Ressourcen und Herausforderungen

Im Bereich Ressourcen und Herausforderungen dokumentiert der Fragebogen u. a. Erwartungen und Probleme der Befragten bei der Thematisierung von Vielfalt* im Hochschulkontext.

Wenn ich Vielfalt* mit meinen Studierenden thematisiere, werden diese inhaltliche Fragen stellen, die ich nicht beantworten kann.

Standort	Gesamt		TUC n = 20		TUD n = 83		UOL n = 88		UL n = 116	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
stimme voll und ganz zu	6	2,0	0	0,0	0	0,0	1	1,1	5	4,3
stimme eher zu	67	21,8	3	15,0	21	25,3	21	23,9	22	19,0
stimme eher nicht zu	143	46,6	9	45,0	44	53,0	43	48,9	47	40,5
stimme gar nicht zu	91	29,6	8	40,0	18	21,7	23	26,1	42	36,2

Tabelle 26: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 1, n=307

Tabelle 26 zeigt, dass lediglich 2,0 % erwarten, mit der Beantwortung studentischer Fragen zu Vielfalt* überfordert zu sein – in Chemnitz und Dresden erwartet das sogar keine der befragten Personen. Im Gegensatz dazu schließen knapp 30 % aus, entsprechende Fragen nicht beantworten zu können. In der Konsequenz sind sich zwei Drittel der Befragten nicht sicher, ob sie Fragen der Studierenden im Themenbereich Vielfalt* beantworten werden können.

Wenn ich Vielfalt* thematisiere, werden die Studierenden vermuten, ich sei selbst lesbisch, schwul, bisexuell, trans*- oder inter*geschlechtlich.

Standort	Gesamt		TUC n = 22		TUD n = 88		UOL n = 84		UL n = 121	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
stimme voll und ganz zu	6	1,9	0	0,0	2	2,8	2	2,4	2	1,7
stimme eher zu	38	12,1	6	27,3	9	10,2	15	17,9	8	6,6
stimme eher nicht zu	75	23,8	4	18,2	24	27,3	18	21,4	29	24,0
stimme gar nicht zu	196	62,2	12	54,6	53	60,2	49	58,3	82	67,8

Tabelle 27: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 2, n=315

Ein Drittel der befragten Dozierenden schließen nicht aus, aufgrund einer Thematisierung von Vielfalt* von Student_innen selbst als LSBT*I*-Person gelesen zu werden (Tabelle 27). Die Werte schwanken stark zwischen den Standorten: Liegt er in Leipzig bei 32,3 %, steigt er in Chemnitz auf 45,5 %.

Wenn ich Vielfalt* in der Lehre thematisiere, werden meine Kolleg_innen das nicht gut finden.										
Standort	Gesamt		TUC n = 21		TUD n = 92		UOL n = 84		UL n = 117	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
stimme voll und ganz zu	6	1,9	0	0,0	2	2,2	1	1,2	3	2,6
stimme eher zu	22	7,0	0	0,0	8	8,7	6	7,1	8	6,8
stimme eher nicht zu	72	22,9	6	28,6	31	33,7	13	15,9	22	18,8
stimme gar nicht zu	214	68,2	15	71,4	51	55,4	64	76,2	84	71,8

Tabelle 28: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 3, n=314

Ablehnung von Kolleg_innen aufgrund der Thematisierung von Vielfalt* erwartet ein Drittel in keinem Fall (68,2%, Tabelle 28) – womit diese Ablehnung wiederum von über 30 % nicht ausgeschlossen wird. Bei dem Blick auf die Standorte fällt auf, dass in Dresden mit 55,4 % am seltensten negative Reaktionen ausgeschlossen werden, während in Chemnitz keine Person voll und ganz oder eher mit Ablehnung rechnet.

Wenn ich Vielfalt* der Lehre thematisiere, werden meine Vorgesetzten das nicht gut finden.										
Standort	Gesamt		TUC n = 20		TUD n = 91		UOL n = 90		UL n = 118	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
stimme voll und ganz zu	7	2,2	0	0,0	3	3,3	2	2,2	2	1,7
stimme eher zu	10	3,1	0	0,0	3	3,3	4	4,4	3	2,5
stimme eher nicht zu	65	20,4	3	15,0	26	28,6	16	17,8	20	17,0
stimme gar nicht zu	237	74,3	17	85,0	59	64,8	68	75,6	93	78,8

Tabelle 29: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 4, n=319

Die Erwartung ablehnender Reaktionen fällt noch weiter, wenn die Personengruppe der Vorgesetzten betrachtet wird (Tabelle 29): Drei Viertel (74,3 %) teilen keinerlei negative Erwartungen in Bezug auf die Reaktion ihrer Vorgesetzten. Wiederum zeigt sich in Dresden im Vergleich erneut ein schwächer ausgeprägter Wert, während die Dozierenden in Chemnitz die größte Unterstützung vermuten (85,0 %).

Wenn ich Vielfalt* in der Lehre thematisiere, werden meine Studierenden das nicht gut finden.										
Standort	Gesamt n = 304		TUC n = 21		TUD n = 86		UOL n = 83		UL n = 114	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
stimme voll und ganz zu	10	3,3	0	0,0	4	4,6	1	1,2	5	4,4
stimme eher zu	22	7,2	1	4,8	8	9,3	6	7,2	7	6,1
stimme eher nicht zu	134	44,1	12	57,1	42	48,8	34	41,0	46	40,4
stimme gar nicht zu	138	45,4	8	38,1	32	37,2	42	50,6	56	49,1

Tabelle 30: Erwartungen bei der Thematisierung von Vielfalt* 5, n=304

BOX 4: Schlaglichter der qualitativen Erhebung

Eine Frage der Relevanz und Notwendigkeit im Miteinander.

„Für mich persönlich spielt das überhaupt keine Rolle." (ID_16)

Überwiegend spielt sexuelle und geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz bzw. innerhalb der Fakultäten keine Rolle. Jedoch sind einige Nennungen zu betonen, die der Thematik sehr wohl eine (wichtigere) Rolle zuweisen, da sie beispielsweise in der inhaltlichen Tätigkeit präsent ist. Es besteht z. T. diesbezügliche Aufgeschlossenheit im Kollegium. Es wird beschrieben, dass das Thema nur punktuell tangiert wird, wenn Veranstaltungskontexte vorliegen. Es hängt „[…] immer auch von der Situation ab, der Umgebung, dem Thema oder der Altersstruktur, evtl. auch von der persönlichen „Betroffenheit" […]" (ID_6).

Bezüglich der Gruppe der Studierenden werden am seltensten negative Reaktionen ausgeschlossen (45,4%, Tabelle 30). Es sind deutliche Unterschiede zwischen den Standorten Chemnitz und Dresden einerseits und Leipzig und Oldenburg andererseits in dem Sinne zu beobachten, dass in Dresden und Chemnitz Ablehnung seltener ausgeschlossen wird.
Über die Fragen hinweg ist festzuhalten, dass die befragten Dozierenden am seltensten Ablehnung durch die Vorgesetzen erwarten, gefolgt von Kolleg_innen und zuletzt durch Student_innen.

Standort	Gesamt		TUC		TUD		UOL		UL	
Thematisierung durch...	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Studierende	207	57,2	6	26,1	55	52,9	62	63,9	84	60,9
Kolleg_innen	245	67,7	16	69,6	67	64,4	75	77,3	87	63,0
Leitende	80	22,1	2	8,7	27	26,0	20	20,6	31	22,5
keine_n	59	16,3	6	26,9	22	21,2	11	11,3	20	14,5

Tabelle 31: Thematisierung von Vielfalt* im Arbeitsumfeld (Mehrfachnennungen möglich)

Eine ansatzweise Umkehrung der Verhältnisse zeigt sich bei der Frage danach, durch welche Personengruppe Vielfalt* im Umfeld der Befragten bereits thematisiert wurde (Tabelle 31). Hier ist die Gruppe der Vorgesetzten und Leitungspersonen diejenige, die nach Auskunft der Befragten am seltensten Vielfalt* in der Vergangenheit thematisiert hat (22,1 %). Kolleg_innen (67,7 %) werden noch häufiger als Student_innen (57,2 %) benannt, durch die Vielfalt* in das Arbeitsumfeld integriert wurde. In Chemnitz wird sogar nur von jeder vierten Person (26,1 %) berichtet, dass Student_innen Vielfalt* adressiert hätten, während nicht einmal bei jeder zehnten Person die Leitung Entsprechendes tat (8,7 %) – bei einem viertel der Befragten wurde Vielfalt* durch keine Person thematisiert. Ein Spitzenwert wird in Oldenburg erreicht, wo über drei Viertel der Befragten (77,3 %) angeben, dass Kolleg_innen Vielfalt* bereits zum Thema gemacht hätten.

Standort	Gesamt		TUC n = 22		TUD n = 99		UOL n = 89		UL n = 133	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	51	14,9	4	18,2	17	17,3	12	13,5	18	13,5
nein	124	36,1	7	31,8	36	36,4	26	29,2	55	41,4
weiß nicht	168	49,0	11	50,0	46	46,5	51	57,3	60	45,1

Tabelle 32: Ressourcen für Fort- und Weiterbildung, n=343

Jede siebte Person (14,9 %) gibt an, dass ihr Arbeitszeit oder finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, um an (Fort-)Bildungsangeboten im Bereich Vielfalt* teilzunehmen (Tabelle 32). Besonders aussagekräftig ist ebenso, dass der Großteil der Befragten nicht wissen (49,0 %), ob hierzu finanzielle Mittel oder Zeitressourcen überhaupt bereit stehen. Jede dritte Person gibt an, dass solche Ressourcen in ihrem Arbeitsbereich nicht zur Verfügung gestellt werden.

BOX 5: Schlaglichter der qualitativen Erhebung

Das Gelingen hängt an der reflektierten und empathischen Lehrperson.

Herausforderungen und Vorteile bei der Berücksichtigung von Vielfalt* in der Lehre wurden mannigfaltig benannt. Bei den Vorteilen steht die Steigerung der pädagogischen Handlungskompetenz im Vordergrund, auf pädagogisch-psychologische Bedarfe der Schulabsolventen adäquat reagieren zu können. Eine befragte Person zählte zum Beispiel „[…] Steigerung von Empathie, Progression in der Antidiskriminierungsarbeit, Förderung eines positiven Zusammenlebens [und] Umgang mit Heterogenität" (ID_10) auf, was im weitersten Sinn in der Ausübung der Lehrtätigkeit zu wichtigen pädagogischen und didaktischen Kompetenzbereichen zählen sollte. Herausforderungen werden vor allem dahingehend gesehen, dass für ein besseres gesellschaftliches Miteinander ein sensiblerer Umgang bei Sprache, Akzeptanz und Achtung verschiedener Personengruppen von Nöten sind und Vorurteile durch Bildung abzubauen. Dazu müssen Lehrende einen proaktiven und adäquaten Lehrstil anwenden und postulieren, um damit Diskriminierungen und Stigmatisierungen per se zu vermeiden. Als weitere Hürden werden ablehnende Haltungen gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, wie beispielsweise die „Negative Einstellung der Studierenden" (ID_11), in der Gesellschaft, die Verdeutlichung der tatsächlichen thematischen Relevanz und der notwendige empathische Umgang mit diesen Bildungsaspekten in der Didaktik von Lehrkontexten für den Fall kompromittierter Studierender oder Schülerinnen und Schüler genannt.

5. Fort- und Weiterbildungserfahrungen

Dieser Teil der Untersuchung befasst sich mit bestehenden Bedarfen zu Fort- und Weiterbildungen, wozu zunächst die Bekanntheit und bisherige Nutzung derartiger Lernangebote abgebildet wird.

Häufigkeit	n	%
ja, mehrere	20	6,1
ja, eines	29	8,9
nein, keine	277	85,0

Tabelle 33: Bekanntheit von (Fort-)Bildungsangeboten für Lehrende, n=326

BOX 6: Schlaglichter der qualitativen Erhebung

Die Fakultät als tonangebendes Vorbild!

„Definitiv gehören solche Inhalte [...] in die Lehramtsausbildung". (ID_19)

Am häufigsten wurde die stärkere Berücksichtigung von Vielfalt* durch eine verbindliche Implementierung in die Lehramtsausbildung angegeben. Als unterstützend dazu wird eine Verpflichtung zur Nutzung gendersensibler Sprache und ein inklusiver und betont offener Umgang mit dem Thema bzgl. der Außenwirkung aufgeführt. Beitragen können dazu, nach Angabe der Befragten, fakultätsweite Initiativen, ein verstärktes Engagement sowie Schulungs-, Fort- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende. Jeweils eine Person empfindet das Thema als zu vielschichtig, um dem beizukommen oder schlicht als nicht bearbeitungswürdig.

Eine große Mehrheit der Befragten (85,0 %) kennt keine (Fort-)Bildungsangebote zu Vielfalt* für Lehrende (Tabelle 33). Lediglich 15,0 % geben an, zumindest eines zu kennen. Darunter finden sich im Folgenden diese Nennungen:

1. Bekannte Angebote und Akteur_innen der eigenen Hochschule (Nennungen)
Angebote des Hochschuldidaktischen Zentrums (7x)
Angebote der Gleichstellungsakteur_innen der Uni / Fakultäten / Fachschaften / StuRas (6x)
Angebote des Zentrums für Frauen und Geschlechterforschung (5x)
Angebote der Kritische Lehrer*innen (2x)
AG Homosexualität (2x)
Projekt Vielfalt lehren! (1x)
Zentrum für Chancengleichheit (1x)
Zentrum für Weiterbildung Kurs „Vielfalt in der Lehre“ (1x)
Hochschultage gegen Rassismus, Homophobie und Menschenfeindlichkeit (1x)
Tag der Lehre (1x)

2. Bekannte Angebote und AkteurInnen außerhalb der eigenen Hochschule (Nennungen)
andere Unis und Hochschulen, zum Beispiel FU Berlin, HU und TU Berlin, MLU Halle/Wittenberg, HS Merseburg (4x)
Angebote der Koordinierungsstelle Chancengleichheit (3x)
RosaLinde e.V. (3x)
Gerede e.V. (3x)
Diverse Vereine und Theaterprojekte (3x)
Arbeitskreis sächsischer Institutionen HDS Sachsen (1x)
Akademie Waldschlösschen (1x)
Leinerstift Akademie GmbH (1x)
politische Stiftungen (1x)
Pro Familia (1x)
Fachtagungen (1x)

Trotz des Umstands, dass nur wenige Personen Angebote und AkteurInnen kennen, die Vielfalt* innerhalb von (Fort-)Bildungsangeboten thematisieren, ist die Mannigfaltigkeit der genannten Angebote und Akteur_innen zu betonen. Dabei wird deutlich, dass die Akteur_innen nicht alle Angebote zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt anbieten – sondern zu Vielfalt allgemein, Genderaspekten oder Rassismus. Insbesondere Gleichstellungsbüros, verschiedene Vereine, hochschuldidaktische Zentren und Arbeitsgemeinschaften etc. bieten u. a. Veranstaltungen zu Homosexualität, Chancengleichheit und Rassismus an.

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 104		UOL n = 97		UL n = 138	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, zu Vielfalt* allgemein	33	9,1	2	8,7	15	14,4	4	4,1	12	8,7
ja, zu Vielfalt* in der Lehre	15	4,1	2	8,7	7	6,7	0	0,0	6	4,4

Tabelle 34: Teilnahme an (Fort-)Bildungsangeboten zu Vielfalt*, n=362

Nur 13 % aller Befragten geben an, ein (Fort-)Bildungsangebot zu Vielfalt* allgemein oder mit Bezug zur Lehre absolviert zu haben – in Oldenburg liegt der Wert mit 4,1 % am niedrigsten (Tabelle 34). In Dresden hingegen findet sich mit 21,1 %, also 15 von 104 Personen, ein Spitzenwert derer, die ein (Fort-)Bildungsangebot zu Vielfalt* bereits wahrgenommen haben.

Qualität	n	%
sehr gut	11	28,2
eher gut	20	51,3
eher schlecht	4	10,3
unterschiedlich	4	10,3

Tabelle 35: Beurteilung der (Fort-)Bildungsangebote, n=39

Die Rückmeldungen zu den besuchten Veranstaltungen zeigen, dass nur 28,2 % diese als *sehr gut* empfanden, während die Hälfte (51,3 %) die Angebote als *eher gut* wahrnahm (Tabelle 35).

Standort	Gesamt		TUC n = 22		TUD n = 91		UOL n = 88		UL n = 127	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ja, ich bin sehr interessiert	44	13,4	3	13,6	11	12,1	15	17,1	15	11,8
ja, ich bin eher interessiert	123	37,5	11	50,0	34	37,4	32	36,4	46	36,2
nein, ich bin eher nicht interessiert	114	34,8	6	27,3	30	33,0	29	33,0	49	38,6
nein, ich bin gar nicht interessiert	47	14,3	2	9,1	16	17,6	12	13,6	17	13,4

Tabelle 36: Interesse an (Fort-)Bildungsangeboten zu Vielfalt*, n=328

Ein Interesse, an vielfalts*bezogenen Bildungsangeboten teilzunehmen, ist uneinheitlich ausgeprägt (Tabelle 36). Diejenigen, die sich *eher* bis *sehr interessiert* äußern (50,9 %) stehen jenen gegenüber, die sich *eher nicht* bis *gar nicht interessiert* (49,1 %) zeigen. Die *sehr interessierten* Personen stellen hierbei die kleinste Gruppe (13,4 %) dar. Standortspezifisch werden Unterschiede besonders in Chemnitz deutlich, wo 50,0 % *eher* und 13,6 % sogar *sehr interessiert* sind, also eine Mehrheit mit 63,64% stellen. In Dresden liegt die Anzahl der Menschen, die *gar nicht interessiert* sind, mit 17,6 % etwas über dem Durchschnitt.

6. Vielfalts*bezogene Fortbildungsbedarfe und -interessen

Im letzten Teil der Studie wurden Interessen und Bedarfe in Bezug auf (Fort-)Bildungsangebote im Bereich Vielfalt* erhoben. Betrachtet werden insbesondere mögliche Formate, Themen- und Kompetenzbereiche, der zeitliche Rahmen, die Dauer eines Angebots und schließlich mögliche Zusammensetzungen der Teilnehmenden.

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 104		UOL n = 97		UL n = 138	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Input/ Wissensvermittlung	171	47,2	8	34,8	49	47,1	48	49,5	66	47,8
Interaktion/ Diskussion	160	44,2	13	56,5	51	49,0	38	39,2	58	42,0
Übung/ Workshops	143	39,5	14	60,9	45	43,3	34	35,1	50	36,2
Austausch/ Beratung unter Kolleg_innen	133	36,7	9	39,1	33	31,7	39	40,2	52	37,7
Lehrtandems mit/ Hospitation bei erfahrenen Kolleg_innen	48	13,3	2	8,7	10	9,6	10	10,3	26	18,8
Webinare	36	10,0	0	0,0	11	10,6	10	10,3	15	10,9

Tabelle 37: Formatpräferenzen, n=362

Es kann festgehalten werden, dass in Bezug auf Inputveranstaltungen bzw. Angebote zur Wissensvermittlung (47,2 %) das größte Interesse formuliert wird, dicht gefolgt von interaktions- und diskussionsbasierten Einheiten (44,2 %, Tabelle 37). Das Interesse an Übungen und Workshops (39,5 %) bzw. Austausch und Beratungen innerhalb des Kollegiums (36,7 %) sind beide vergleichbar stark ausgeprägt. Weniger Interesse wird für Lehrtandems (mit Hospitation durch erfahrene Kolleg_innen) (13,3 %) und Webinaren (9,9 %) bekundet. Bezogen auf die einzelnen Standorte zeigt sich in Chemnitz vor allen Dingen ein Interesse an Übungen und Workshops (60,9 %) bzw. Interaktionen und

Diskussionen zum Thema Vielfalt* (56,5 %). In den favorisierten Veranstaltungsformaten erfahren die folgenden Themen unterschiedlich starken Zuspruch:

Qualität	n	%
Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	141	38,8
Antidiskriminierung	223	61,4
Diversität/ Intersektionalität	165	45,5
Keine Präferenz	83	22,9

Tabelle 38: Bevorzugte Themen, n=363

Im Bereich Antidiskriminierung (61,4 %) wird mit Abstand am häufigsten Interesse bekundet, gefolgt vom Themenbereich Diversität und Intersektionalität (45,5 %, Tabelle 38). Das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird von 38,8 % der Befragten gewählt.

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 104		UOL n = 97		UL n = 138	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Methoden/ Didaktik/ Vielfalt*ssensible Methoden für die eigene Lehre	167	46,1	10	43,5	49	47,1	40	41,2	68	49,3
Reflexion/ Hinterfragen gesellschaftlicher Normen	158	43,7	12	52,2	43	41,4	47	48,5	56	40,6
Umgang mit beobachteter Diskriminierung	215	59,4	19	82,6	62	59,6	54	55,7	80	58,0
Beratung zu sexueller und geschlechtliche Vielfalt	52	14,4	2	8,7	10	9,6	20	20,6	20	14,5
Vielfalt*sbewusster Umgang zu Studierenden	139	38,4	9	39,1	44	42,3	27	27,8	59	42,8

Tabelle 39: Präferenzen bezüglich Kompetenzbereiche, n=362

Auch bezüglich der dokumentierten Bedarfe im Bereich Kompetenzen wird der Umgang mit Diskriminierung (59,4 %) von den Befragten prioritär gesetzt (Tabelle 39). Das Interesse diesbezüglich ist in Chemnitz mit 82,6 % besonders stark ausgeprägt. Das zweitgrößte Interesse wird in Bezug auf viefalts*bewusster Didaktik angegeben (46,1 %). Eine größere Bereitschaft zur Reflexion signalisieren Befragte aus Chemnitz und Oldenburg mit 52,1 % bzw. 48,5 % als Befragte an den Standorten Leipzig oder Dresden. Während vielfalts*bewusster Umgang mit Studierenden noch mit 38,4 % gefragt ist, finden Angebote zur Stärkung der Beratungskompetenz im Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt kaum noch Zuspruch (14,4%).

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 102		UOL n = 91		UL n = 137	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
einmaliges Angebot	171	48,4	7	30,4	49	48,0	49	53,9	66	48,2
mehrteiliges Angebot	50	14,2	2	8,7	14	13,7	15	16,5	19	13,9
kontinuierlich stattfindendes Angebot	24	6,8	3	13,0	10	9,8	3	3,3	8	5,8
keine Präferenz	108	30,6	11	47,8	29	28,4	24	26,4	44	32,1

Tabelle 40: Präferenzen bei zeitlichem Rahmen, n=352

Gefragt nach der präferieren Dauer eines Angebotes, wünschen sich die meisten der Befragten ein *einmaliges Angebot* (48,4 %, Tabelle 40). Knapp ein Drittel (30,6 %) gibt an, diesbezüglich *keine Präferenzen* zu haben. Am wenigsten gefragt sind den Daten zufolge *kontinuierlich stattfindende Angebote* (6,8%). In Oldenburg liegt der Bedarf an *einmaligen* (53,9 %) und *mehrteiligen* (16,9 %) Angeboten etwas über dem Durchschnitt.

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 102		UOL n = 88		UL n = 134	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
halbtägig	129	37,2	8	34,8	42	41,2	32	36,4	47	35,1
einen Tag	87	25,1	4	17,4	21	20,6	24	27,3	38	28,4
mehrere Tage	24	6,9	1	4,4	8	7,8	7	8,0	8	6,0
keine Präferenz	107	30,8	10	43,5	31	30,4	25	28,4	41	30,6

Tabelle 41: Präferenzen bei der Dauer, n=347

Tabelle 41 verdeutlicht, dass mehrtägige Veranstaltungen (6,9 %) von den wenigsten der Befragten präferiert werden – wenngleich diese Gruppe immer noch 24 Personen umfasst. Die Teilnahme an Halbtagesangeboten können sich noch 37,2 % vorstellen, an eintägigen Veranstaltungen noch 25,1 %.

Zuletzt wurde erhoben, in welcher personellen Zusammensetzung Lernangebote konzipiert werden können, so dass es den Vorstellungen der Teilnehmenden ggf. möglichst gerecht wird. Dabei wurde nach Hierarchieebene differenziert und nach unterschiedlich weit gefassten Personenkreisen innerhalb der Institutionen gefragt (Tabelle 42).

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 104		UOL n = 94		UL n = 135	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
der gleichen Position (Leitung, Mittelbau, Hilfskräfte)	71	19,9	3	13,0	18	17,3	21	22,3	29	21,5
aller Positionen	151	42,4	12	52,2	44	42,3	36	38,3	59	43,7
ohne Präferenz	134	37,6	8	34,8	42	40,4	37	43,7	47	34,8

Tabelle 42: Präferenzen zur Zusammensetzung der Teilnehmenden (Position), n=356

Die Mehrheit der Befragten ist mit 42,4 % für eine positionsunabhängige Ausrichtung der Veranstaltungen. Standortbezogen zeigen sich in den Präferenzen kaum wesentliche Unterschiede. 37,6 % besitzen hinsichtlich dieser Frage keine Präferenzen.

Standort	Gesamt		TUC n = 23		TUD n = 104		UOL n = 94		UL n = 135	
Antwortoption	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Arbeitsbereichs	15	4,2	1	4,4	2	1,9	8	8,5	4	2,9
Fakultät	46	12,9	4	17,4	14	13,5	10	10,6	18	13,1
Universität	65	18,2	3	13,0	16	15,4	14	14,9	32	23,4
keine Präferenz	232	64,8	15	65,2	72	69,2	62	66,0	83	60,6

Tabelle 43: Präferenzen der Zusammensetzung der Teilnehmenden (Ebene), n=356

Bezogen auf die Weite des anzusprechenden Personenkreises lässt sich feststellen, dass die Präferenzen der Standorte untereinander sehr vergleichbar sind (Tabelle 43). Den Daten zufolge ist es einer großen Mehrheit der Befragten (68,8 %) nicht wichtig, wie sich die Gruppe zusammensetzt.
Eine offene Frage dokumentiert die bedeutendsten Faktoren, um die Befragten für eine Teilnahme an einer (Fort-)Bildungsveranstaltung zu gewinnen. Die Antworten werden im Folgenden geclustert dargestellt:

- Zeit haben bzw. Zeit dafür zur Verfügung gestellt bekommen
- Die Dauer muss überschaubar sein und zu günstigen Zeitpunkten stattfinden
- Aktualität und Relevanz des Themas für Alltag und Lehre betonen
- Anwendbarkeit von Vielfalt schaffen, demonstrieren und üben
- Bewerbung und Aufmerksamkeit von Angeboten zu Vielfalt sicherstellen
- Neues/Innovatives, außerhalb der Bücher, erfahren
- Erfahrungsaustausch und Diskussionseinheiten
- Örtliche Erreichbarkeit, Setting und Kostenfrage optimieren
- Kleine Kursgruppen bei angenehmer Arbeitsatmosphäre

Diskussion

In den Daten zeigt sich das bereits an anderer Stelle (vgl. Klocke 2012) dokumentierte Phänomen, dass Personen dem Thema Viefalt* – je direkter der Zusammenhang zum eigenen Alltag und einem eigenen Handlungsraum besteht – zunehmend weniger Bedeutung beimessen: Befürwortet noch knapp die Hälfte der Befragten eine verstärkte Thematisierung von Vielfalt* in der Öffentlichkeit, sinkt der Wert in Bezug auf die ***Bedeutung der Thematisierung*** im Lehramtsstudium (45,5 %). Sie findet die geringste Ausprägung bei der Frage nach der Bedeutung der Integration von Vielfalt* in die eigenen Lehre (36,6 %). Eine vergleichbare Dynamik zeigt sich bei den Items nach Relevanz, Wissen und Umsetzungen in Bezug auf Vielfalt* als Inhalt und in der Didaktik: Während der generellen Integration stets Relevanz beigemessen wird, sinken die Werte in Bezug auf das selbst zugeschriebene Wissen und erreichen die niedrigste Ausprägung bei den erfolgten Umsetzungen. In (Fort-)Bildungsveranstaltungen reicht es folglich nicht, eine allgemeine Sensibilisierung für die Bedeutung der Thematik herzustellen. Ziel solcher Veranstaltungen muss sein, entsprechende Verantwortung und Sensibilität der Personen hinsichtlich ihrer eigenen Handlungs(spiel)räume zu erreichen.

Die im Vergleich zu den Bereichen Vielfalt* als Inhalt und Vielfalt* in der Interaktion mit Studierenden niedrigeren Werte in Bezug auf ***vielfalts*bewusste Didaktik*** fallen besonders auf. Inwieweit ein Bewusstsein dafür ausgeprägt ist, dass auch didaktisches Vorgehen und die Anwendung von Methoden vielfalts*bewusst gestaltet werden kann, ist anhand der vorliegenden Daten nicht eindeutig zu beantworten. Unterstützend für eben diesen Prozess kann eine Integration queerpädagogischer Prinzipien, wie zum Beispiel die Aspekte der Reflexion, der Irritation oder Transparenz (vgl. Becker, Schreiter, Vierneisel 2019) sein, um ein solches Bewusstsein zu stärken und erste Handlungsorientierungen zu liefern.

Uneindeutig bleibt auch die Einordnung der in der Selbstauskunft gewonnenen Daten zu ***Wissen und Umsetzungen*** in Bezug auf Viel-

falt* in der Lehre. Werte, die eine umfangreiche Umsetzung von vielfalts*bewussten Inhalten und Interaktionsaspekten suggerieren, müssen vor einem – an anderer Stelle für ein vergleichbares Sample bereits beschriebenen – Hintergrund der erwartbaren Verzerrungen im Sinne einer sozialen Erwünschtheit betrachtet werden (vgl. Bütow, Eckert, Teichmann 2016). Wenn beispielsweise das eigene Wissen in Bezug auf Vielfalt* als hoch eingeschätzt, aber eine weitere Wissensakquise als prioritärer Wunsch für Fortbildungen genannt wird, ist eine Verzerrung zu vermuten, so dass die Ergebnisse in den Bereichen eine eingeschränkte Aussagekraft aufweisen.

Ein besonderer Aspekt betrifft die Frage der Wahrnehmung von diskriminierenden Handlungen. Lediglich eine Person von 363 gibt an, mehr als einmal Diskriminierung in eigenen Lehrveranstaltungen wahrgenommen zu haben. Angesichts der Studie von Teichert (2019), die dokumentiert, dass fast die Hälfte der nicht-heterosexuellen Befragten an der Universität Leipzig Diskriminierung erfahren haben ist hier eine massive Unterschätzung der Situation zu vermuten. Dozierenden sollten demnach verstärkt (Fort-)Bildungsangebote gemacht werden, die sie dabei unterstützen, diskriminierende Situationen in ihren Handlungsfeldern überhaupt wahrzunehmen.

In der vorliegenden Stichprobe zeigen sich 167 der insgesamt 363 befragten Menschen und damit 50,9 % an ***hochschuldidaktischen (Fort-) Bildungsangeboten*** im benannten Bereich interessiert, was auf ein großes Potenzial hinweist. Ernüchternd ist vor diesem Hintergrund das Ergebnis, dass nur 15 % der Befragten solche Angebote bekannt sind. Die Existenz entsprechender Programme – sei es an der eigenen oder einer fremden Hochschule, über ein Institut oder hochschuldidaktische Maßnahmen – muss deutlich an Bekanntheit gewinnen. In der Verantwortung sind hier neben zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragen, auch die Fakultäten selber zu sehen. Seit 2019 ist Vielfalt* als Queerschnittsthema in der Lehramtsprüfungsordnung in

Sachsen verankert. Einrichtungen wie die Zentren für Lehrer_innenbildung müssen daher ihrer Verantwortung nachkommen und die Dozierenden in die Lage versetzen, Vielfalt* in der Lehre thematisieren zu können. Gleichzeitig geben die Bewertungen der besuchten (Fort-) Bildungsangeboten Anlass zur Diskussion. Wenn lediglich ein Drittel der Befragten diese mit *sehr gut* bewerten, gilt es die Ansätze dieser Maßnahmen und Angebote zu überdenken. Ein möglicher Ausgangspunkt ist die theoretische Untermauerung der Angebote mit queerpädagischen Prinzipien, um kategorialen Reproduktionen von Machtverhältnissen – die oftmals mit einer essentialisierenden Fundierung verbunden sind – entgegenzuwirken. Eine weitere Möglichkeit betrifft die (didaktischen) Zugänge zum Thema und die damit verbundenen unterschiedichen Potenziale, türöffnend zu wirken bzw. einen niedrigschwelligen Zugang zu ermöglichen.

Die Studie zeigt, dass Vielfalt* alleine nicht immer den Zugang bietet, den es braucht, um Menschen mit dem Thema zu erreichen. So empfiehlt sich aufgrund der Daten, eine ***intersektionale Arbeitsperspektive*** einzunehmen und gemäß Jutta Hartmann *Vielfalt von der Vielfalt aus zu denken* und unterschiedliche Differenzlinien parallel zu thematisieren. Der Block Antidiskriminierung scheint sich, von den vorliegenden Ergebnissen ausgehend, besonders zu eignen, um Menschen für eine (Fort-)Bildungsveranstaltung zu gewinnen. Dieser Fokus erscheint auch deshalb vielversprechend, da eine massive Unterschätzung der durch die Befragten wahrgenommenen Diskriminierung in ihren Lehrveranstaltung vorzuliegen scheint, wie die Untersuchung von Teichert (2019) zu Diskriminierungserfahrungen an der Uni Leipzig nahelegt. Diese seltene Koinzidenz von formuliertem Interesse und attestierten Bedarf sollte nicht ungenutzt bleiben.

In Bezug auf ***förderliche und hinderliche Bedingungen*** für eine Integration von Vielfalt* in die eigene Lehre lässt sich festhalten, dass Bedenken, ***Student_innen*** könnten negativ darauf reagieren, am größten

ausgeprägt sind. Auch die Zustimmung zu der Aussage, von Student_innen im Zuge der Thematisierung von Vielfalt* selber als queer gelesen zu werden, spricht gegen eine selbstverständliche Platzierung in der eigenen Lehre. Ein aktives Einbinden der Student_innen ließe sich nutzen, um durch sie Dozierende zu einer verstärkten Integration von Vielfalt* in die Lehre zu bewegen. Durch ein offenes Einfordern oder eine Thematisierung durch Student_innen können Dozierenden zusätzlich Bedenken genommen werden, mit der Integration von Vielfalt* Ablehnung zu erfahren. Diese antizipierten Barrieren können einem Handlungsimpuls zur Integration in die eigene Lehre entgegenstehen.
Deutlich stärker als durch Student_innen wird den Ergebnissen zufolge Vielfalt* in ihrem Arbeitsumfeld durch ***Kolleg_innen*** thematisiert. Dies bedeutet, dass eine Peer-Ebene verschiedene Ebenen des Zugangs zu Dozierenden eröffnet: Zum einen als Möglichkeit, auf der Arbeitsebene Austausch, Motivation und Wissen zu generieren. Zum anderen kann dieser Peer-Zugang auch für (Fort-)Bildungsangebote genutzt werden, wie beispielsweise die von der Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!* sehr erfolgreich durchgeführte Lehr- und Schreibwerkstatt *Write. Teach. Retreat.*
Die Rolle der Vorgesetzten und der ***Leitung*** bleibt unklar. Durch sie wird der geringste Widerstand bei der Integration von Vielfalt* in die eigene Lehre erwartet. Zusammen mit dem Ergebnis, dass Vielfalt* am seltensten durch die Leitung bisher thematisiert wurde, kann dies auch für eine Nichtbehandlung oder tendenzielle Dethematisierung durch diese Ebene gedeutet werden. Eine Abwesenheit bzw. ein Ausfall der Leitungsebene bei diesem Thema wäre besonders nachteilig, da in diesen Fällen ein reiner bottom-up Prozess voraussichtlich keine flächendeckende Wirkung erzielen kann.
Aufgrund der stark unterschiedlichen Struktur der Lehramtsstudiengänge an den vier ***Standorten*** TU Chemnitz, TU Dresden, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und Universität Leipzig sind Vergleiche nur wenig aussagekräftig. Auch sind die dokumentierten Ergebnisse aufgrund der Stichprobengewinnung nicht repräsentativ. Nichtsdesto-

trotz gewähren sie interessante Einblicke, welche Rolle Vielfalt* für Dozierende in ihrer Lehre spielt und welche Ansatzpunkte sich daraus für eine weiterführende Förderung der Präsenz von Vielfalt* im Lehramtsstudium ergeben können. Anhand der Daten kann für *Chemnitz* eine geringe Präsenz des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt vermutet werden: Dort werden am seltensten queere Personen in Lehrveranstaltungen wahrgenommen und Student_innen bringen auch von sich aus am seltensten das Thema zur Sprache. Gleichzeitig wissen hier im Vergleich zu anderen Standorten die meisten der Befragten, dass ihnen Ressourcen für vielfalts*bezogene Fortbildungen zur Verfügung stehen. Die Befragten zeigen sich am ehesten offen für Formate jenseits der Wissensvermittlung, d. h. für Interaktion und Diskussion, Übungen und Workshops oder das Erproben von Reflexion. Chemnitz scheint sich, ausgehend von den Daten, besonders für die Erprobung und Durchführung queerpädagogischer Ansätze, die Reflexion, Fehlerfreundlichkeit in interaktiven Formaten zentral setzen, zu eignen. Am Standort *Dresden* wird im Vergleich der geringste Wert in Bezug auf bereits erfolgte Auseinandersetzungen mit dem Themenkomplex Vielfalt* angegeben. Tatsächlich gibt auch der größte Anteil an Personen an, dass das Thema Vielfalt* in der Öffentlichkeit bereits zu viel thematisiert werde. Gleichzeitig hat in Dresden bereits der höchste Anteil an Personen, nahezu jede fünfte Person, bereits eine (Fort-)Bildungsveranstaltung zu Vielfalt* (in der Lehre) besucht. In Bezug auf zu entwickelnde Fortbildungsangebote könnte in Dresden mit einer Breite an unterschiedlichen und innovativen Ansätzen und thematischen Zugängen eine mögliche Sättigung oder einem vermuteten Desinteresse begegnet werden (vgl. Becker, Schreiter, Vierneisel 2019). Unter den Lehramtsdozierenden der Carl von Ossietzky Universität *Oldenburg* scheint das Thema Vielfalt* im individuellen Alltag am präsentesten. Dort gibt der höchste Anteil der Befragten an, queere Menschen im Umfeld zu kennen und dass Kolleg_innen und Studierende mit Abstand am häufigsten auf Vielfalt* zu sprechen kommen. Auch die Angaben zur Bedeutung der Thematisierung von Vielfalt* im Lehramtsstudi-

um oder in der eigenen Lehre sind vergleichsweise hoch. Gleichzeitig scheint aber eine institutionelle Verankerung eingeschränkter als an anderen Standorten. Befragte in Oldenburg geben deutlich am seltensten an, (Fort-)Bildungsveranstaltungen besucht zu haben oder zu wissen, ob ihnen für einen solchen Besuch Gelder zur Verfügung stehen. Entsprechend wäre es am Standort Oldenburg ggf. sinnvoll, verstärkt in die institutionelle Präsenz des Themas zu investieren, zum Beispiel durch die stärkere strukturelle Integration von Angeboten im Bereich Vielfalt* in den hochschuldidaktischen Fortbildungskanon bzw. deren stärkere Bewerbung. In *Leipzig* geben die befragten Dozierenden die stärkste Ausprägung einer bisherigen Auseinandersetzung mit Vielfalt* an, während sie am seltensten für eine verstärkte öffentliche Thematisierung eintreten. Bei der Frage danach, ob Interesse an der Teilnahme an einem (Fort-)Bildungsangebot besteht, bekunden in Leipzig anteilmäßig die wenigsten Person ein solches Interesse. Für Leipzig kann eine entsprechende Herangehensweise wie in Dresden – also das Unterbreiten unterschiedlicher und innvovativer Ansaetze – einen Weg darstellen, einer vermuteten Sättigung entgegenzuwirken. Beispielhafte Ausformulierungen solcher Ansätze und erste Erfahrungswerte in der Durchführung im Rahmen der Forschungs- und Netzwerkstelle stehen bereits zur Verfügung (vgl. Becker, Schreiter, Vierneisel 2019).

Literaturverzeichnis

BECKER, HANNAH/ SCHREITER, FRANZISKA/ VIERNEISEL, CAROLIN (2019): Queer-Pädagogiken und Peer-Austausch: Ansätze zur Förderung von Vielfalts*bewusstsein in der Hochschullehre. In: Vierneisel, C.: Queeres Lehren und Lernen an lehramtsbildenden Hochschulen. Verortungen und Impulse im Rahmen der Arbeit der Forschungs- und Netzwerkstelle Vielfalt Lehren! Göttingen: Edition Waldschlösschen.

CRENSHAW, KIMBERLE (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum, 140, S. 139–167.

CRESWELL, J. W. (2014): Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (Fourth edition, international student edition ed.). Los Angeles; London; New Delhi; Singapore; Washington, DC: SAGE.

HARTMANN, JUTTA (2002): Vielfältige Lebensweisen. Dynamisierung in der Triade Geschlecht-Sexualität-Lebensform. Kritisch-dekonstruktive Perspektiven für die Pädagogik. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

HARTMANN, JUTTA/ KLESSE, CHRISTIAN: HETERONORMATIVITÄT (2007): Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht — eine Einführung. In: Hartmann, Jutta; Klesse, Christian; Wagenknecht, Peter [u. a.] (Hrsg.): Heteronormativität: Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9-15.

KUCKARTZ, UDO (2018): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage., Weinheim: Beltz Juventa.

LIMESURVEY GMBH (2017). LimeSurvey: An Open Source survey tool /LimeSurvey GmbH, Hamburg, Germany. Online unter: *http://www.limesurvey.org*

NORDT, STEPHANIE/ KUGLER, THOMAS (2014): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext von Inklusionspädagogik. In: Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und Bildungsinitiative Queerformat, Vielfalt fördern von klein auf. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Themen frühkindlicher Inklusionspädagogik. Berlin, S. 12-17.

SCHMIDT, FRIEDERIKE/ SCHONDELMAYER, ANNE-CHRISTIN/ SCHRÖDER, UTE B. (2015): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt: Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. Wiesbaden: Springer VS, S. 226f.

STEINKE, INES (2015): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, U./v. Kardorff, E./ Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung : ein Handbuch (11. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 319-331.

TEICHERT, GEORG (2019): Du willst es doch auch!: Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag.

VON UNGER, HELLA/ BLOCK, MARTINA/ WRIGHT, MICHAEL T. (2007): Aktionsforschung im deutschsprachigen Raum. In: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Veröffentlichungsreihe der Forschungsgruppe Public Health Schwerpunkt Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat.

VOSS, HEINZ-JÜRGEN (2011): Geschlecht. Stuttgart: Schmetterling Verlag.

WALGENBACH, KATHARINA (2012): Intersektionalität - eine Einführung. *www.portal-intersektionalität.de* [Letzter Zugriff am 18.09.2019].

Die Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!* ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Universität Leipzig – der Professur für Schulentwicklungsforschung und dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung – und der Akademie Waldschlösschen bei Göttingen.

Ausgangspunkt der Arbeit von *Vielfalt Lehren!* ist die Feststellung, dass sich über verschiedene Diskriminierungspraxen auch im Schulalltag Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit zeigen. Für deren Entgegnung ist es wichtig, diskriminierungskritische Lehre als Querschnittsthema bereits in die Ausbildung zukünftiger Lehrer_innen zu implementieren und Lehrende und Dozent_innen der verschiedenen Lehramtsstudiengänge in diesem Bereich zu sensibilisieren, zu qualifizieren und zu aktivieren. Durch diesen Dreischritt aus Sensibilisierung, Qualifizierung und Aktivierung sollen im Projekt *Vielfalt Lehren!* Akteur_innen im universitären Kontext kritisch-reflexive Perspektiven sowie Handlungsfähigkeiten im Kontext von Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit entwickeln. Wissen und Informationen zu sexueller Vielfalt und Diskriminierungspraxen sollen dazu beitragen, dass sich Lehrende kompetenter fühlen, um im Lehr- und Schulkontext sexuelle Vielfalt häufiger zu thematisieren und bei Diskriminierung öfter zu intervenieren.

Die Forschungs- und Netzwerkstelle ist Teil des Modellprojekts „Akzeptanz für Vielfalt – gegen Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit“ der Akademie Waldschlösschen im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!* führte 2018 in Kooperation mit den Universitäten Chemnitz, Dresden, Leipzig und Oldenburg eine Erhebung durch, um die Perspektiven von Dozierenden im Lehramt auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Hochschullehre zu erschließen.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Studie mit den Ergebnissen der Standortanalysen, die von qualitativen Elementen als direkte Wortmeldungen der Leipziger Befragten begleitet werden. Es zeichnet sich ein klarer Handlungsbedarf ab, der sich hinsichtlich der Handlungsempfehlungen zwar standortspezifisch unterscheidet, jedoch die Notwendigkeit einer thematischen Implementierung für eine handlungskompetenzorientierte Lehramtsbildung vergegenwärtigt.

Vielfalt
Lehren!

Ein Kooperationsprojekt zwischen der Akademie Waldschlösschen und der Universität Leipzig im Rahmen des Modellprojekts »Akzeptanz für Vielfalt«

UNIVERSITÄT LEIPZIG
Professur Schulpädagogik / Schulentwicklungsforschung

ZENTRUM FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTER-FORSCHUNG

edws
edition waldschlösschen materialien
ISBN 978-3-937977-12-0