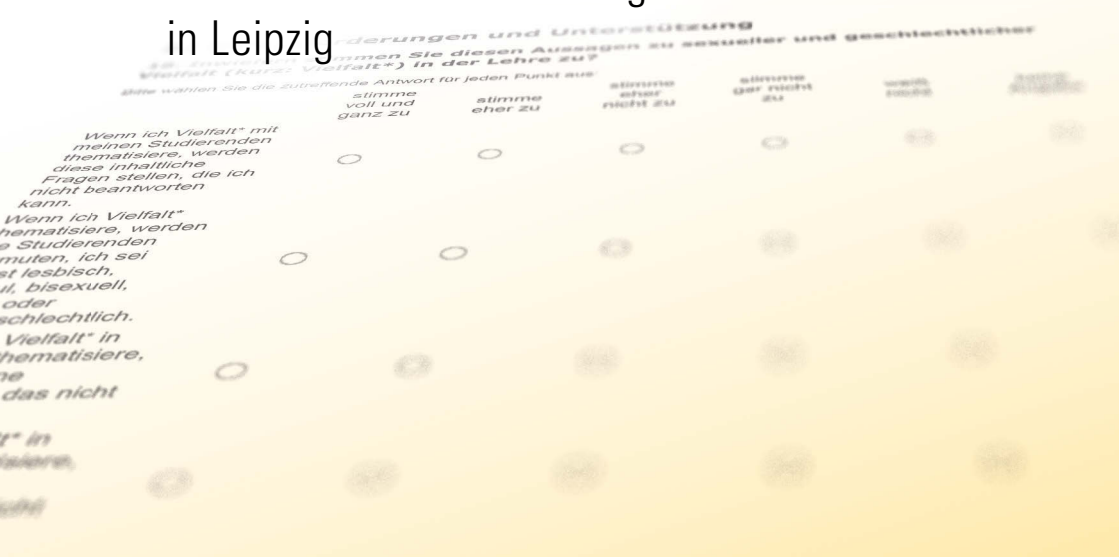


Carolin Vierneisel

Perspektiven und Erfahrungen von Dozierenden zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Lehre des Lehramtsstudiums

Bericht zur Datenerhebung in Leipzig



Edition Waldschlösschen Materialien

In der Edition Waldschlösschen Materialien veröffentlicht die Akademie Waldschlösschen 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.

Autorin dieses Heftes

Dr. Carolin Vierneisel
Projektkoordinatorin der Forschungs- und Netzwerkstelle
Vielfalt Lehren! an der Universität Leipzig

Carolin Vierneisel

**Perspektiven und Erfahrungen von Dozierenden
zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
in der Lehre des Lehramtsstudiums**

Bericht zur Datenerhebung
in Leipzig

Edition Waldschlösschen
Materialien
Heft 17

Impressum

Carolin Vierneisel:
Perspektiven und Erfahrungen von Dozierenden zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Lehre des Lehramtsstudiums.
Bericht zur Datenerhebung in Leipzig.
Edition Waldschlösschen Materialien / Heft 17
© Waldschlösschen Verlag
Göttingen 2018

Gestaltung und Herstellung:
neueform corporate designers, Göttingen
www.neueform.com

1. Auflage 2018
ISBN 978-3-937977-08-2

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

Vielfalt Lehren!

gegen Homo-, Trans*-
und Inter*feindlichkeit

Ein Kooperationsprojekt zwischen der Akademie Waldschlösschen und der Universität Leipzig im Rahmen des Modellprojektes »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



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Hintergrund und Zielsetzung | 7 |
| 2. Methodik | 8 |
| 3. Ergebnisse | 9 |
| 3.1 Einordnung des Samples | 9 |
| 3.2 Vielfalt* in der Lehre: Wahrnehmung und Diskriminierung | 13 |
| 3.3 Vielfalt* in der Lehre: Relevanzsetzungen, Wissen und Umsetzungen | 14 |
| 3.4 Ressourcen & Hindernisse | 18 |
| 3.5 Fortbildungen | 22 |
| 4. Diskussion und Ausblick | 27 |
| 5. Literatur | 32 |
| Anhang | |
| Fragebogen zur Datenerhebung | 37 |
| <i>Bei der Lektüre ist zu beachten, dass es sich um die Abbildung des adaptiven online-Fragebogens handelt, der Grundlage der Erhebung war.</i> | |

1. Hintergrund und Zielsetzung

Der vorliegende Bericht dokumentiert die quantitative Datenerhebung und -auswertung zu Perspektiven und Erfahrungen von Dozierenden im Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (im Folgenden kurz: Vielfalt*) in der Lehre des Lehramtsstudiums an der Universität Leipzig. Die Erhebung fand im Rahmen der Arbeit der Forschungs- und Netzwerkstelle *Vielfalt Lehren!* statt. *Vielfalt Lehren!* ist ein Kooperationsprojekt der Professur Schulpädagogik/Schulentwicklungsforschung und dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig im Rahmen des Modellprojektes „Akzeptanz für Vielfalt – gegen Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit“ der Akademie Waldschlösschen, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ gefördert wird. Die Studie in Leipzig stellt dabei einen Teil eines Gesamtforschungsvorhabens dar, das Erhebungen an den Hochschulen und Universitäten in Braunschweig, Chemnitz, Dresden, Leipzig und Oldenburg umfasst. Ziel der gemeinsamen Initiative ist die Dokumentation von Relevanzsetzungen, Wissen, Umsetzungserfahrungen, Hindernissen und Fortbildungsbedarfen zu Vielfalt* in der Lehramtslehre. Anhand der Ergebnisse sollen innovative Angebote für Dozierende im Lehramtsstudium zu deren Sensibilisierung, Qualifizierung und Aktivierung im Bereich Vielfalt* entwickelt werden.

2. Methodik

Ausgehend von einer Recherche bestehender Erhebungsinstrumente im Forschungsbereich entwickelten die erhebenden Einrichtungen gemeinsam mit dem *Vielfalt Lehren!*-Beirat den Fragebogen. Der Fragebogen gliedert sich auf in die Bereiche Soziodemographie, allgemeine Relevanzsetzungen zu Vielfalt*, Relevanzsetzungen, Wissen und Umsetzungen zu Vielfalt* in der eigenen Lehre, Hindernisse und Ressourcen¹ und Weiterbildungserfahrungen und -interessen.

Da es kein Gesamtregister aller im Lehramtsstudium an der Universität Leipzig Dozierender gibt, wurden Einträge zu Dozierenden aus Vorlesungsverzeichnissen und universitären Websites gesammelt. Bei diesen Dozierenden wurde per E-mail im Abstand von eineinhalb Wochen zweimal um eine Teilnahme an der Studie geworben. Eine Beteiligung an der Studie wurde zudem auf der Studienorganisationsplattform moodle beworben sowie durch E-mails an die Fakultätssekretariate mit Bitte um Weiterleitung. Die Erhebung in Leipzig erfolgte online anhand der Software LimeSurvey innerhalb von zweieinhalb Wochen zwischen dem 17.01.2018 und dem 04.02.2018. Der Datenschutzbeauftragte der Universität Leipzig war in den Prozess einbezogen.

138 vollständige Datensätze konnten in die Auswertung einbezogen werden, die mithilfe der Software SPSS vollzogen wurde.

¹ Hier wurden Elemente aus dem Fragebogen von Ulrich Klocke (2012) gekürzt übernommen und adaptiert.

3. Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse gliedert sich nach dem in Abschnitt 2. *Methodik* dargestellten Aufbau des Erhebungsinstrumentes².

3.1 Einordnung des Samples

3.1.1 Soziodemographie

Mit zwei Drittel (66,9%) der insgesamt 138 Befragten unter 40 Jahren handelt es sich um ein vergleichsweise junges Sample an universitär Beschäftigten³.

Tabelle 1

| <i>Alter (n=130)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|----------------------|----------|----------|
| 18-29 | 28 | 21,5 |
| 30-39 | 59 | 45,4 |
| 40-49 | 18 | 13,8 |
| 50+ | 25 | 19,2 |

Die Teilnehmenden ordnen sich selbst den Kategorien weiblich (52,3%), männlich (46,1%) und keine Geschlechtszugehörigkeit (n=2) zu⁴. Weitere Geschlechtszugehörigkeiten wurden nicht angegeben.

² Bei Darstellungen von Gruppenunterschieden sind die oftmals kleinen Fallzahlen zu beachten. Diese kleinen Fallzahlen bedingen die geringe Anzahl an signifikanten Unterschieden mit.

³ Der Median der unbefristet an der Universität Leipzig beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt zwischen 50 und 55 Jahren. Quelle: https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-B/B_III_4_j16_SN.pdf Letzter Zugriff: 21.02.2018.

⁴ An der Universität Leipzig zeigt sich ein Verhältnis der erhobenen Kategorien von 44,4% (Frauen) zu 55,6% (Männer). Quelle: https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-B/B_III_4_j16_SN.pdf Letzter Zugriff: 21.02.2018.

Tabelle 2

| <i>Geschlecht (n=128)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|---------------------------|----------|----------|
| weiblich | 67 | 52,3 |
| männlich | 59 | 46,1 |
| trans* | 0 | 0,0 |
| inter | 0 | 0,0 |
| andere | 0 | 0,0 |
| keine | 2 | 1,6 |

Mit einem Anteil von 17,5% bezeichnet sich ca. jede sechste Person als lesbisch, bisexuell, schwul oder queer⁵.

Tabelle 3

| <i>Sexuelle Orientierung (n=124)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|---|----------|----------|
| lesbisch, schwul, bisexuell, queer, keine sexuelle Orientierung | 22 | 17,5 |
| heterosexuell | 102 | 82,5 |

Wie aufgrund der Altersverteilung zu erwarten, beteiligten sich mit einer großen Mehrheit wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (50%) und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs, 26,9%) an der Studie – Professor_innen sind mit 19,2% vertreten.

Tabelle 4

| <i>Position (n=130)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|--|----------|----------|
| Professur | 25 | 19,2 |
| LfbA | 35 | 26,9 |
| WiMi und KüMi | 65 | 50,0 |
| Andere (SHK, WHK, PD, Abgeordnete Lehrkräfte) | 5 | 3,8 |

⁵ Eine weitere Person, die sich „keiner sexuellen Orientierung“ zuordnete, ist weiterhin in der Gruppe „queer“ eingeschlossen. Es wurden keine weiteren sexuellen Orientierungen genannt.

Die größte Gruppe der Befragten (40,2%) verortet sich bei den Fachwissenschaften. Mitarbeiter_innen der Studiengänge, Ergänzungsstudien und der Förderpädagogik⁶ sind mit 28,8% vertreten und Angehörige der Fachdidaktik mit 12,1%; dabei arbeitet allerdings fast jede fünfte befragte Person in mehr als einem dieser Bereiche (18,9%, meist in der Kombination Fachwissenschaft/Fachdidaktik).

Tabelle 5

| <i>Bereich (n=132)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|--|----------|----------|
| Studiengaenge, Ergaenzung, Förderpäd. | 38 | 28,8 |
| Fachdidaktik | 16 | 12,1 |
| Fachwissenschaft | 53 | 40,2 |
| Mehrere Bereiche | 25 | 18,9 |

Die Verteilung der Erfahrung mit Lehrveranstaltungen ist eher ausgeglichen. Unter den Personen mit wenig Lehrerfahrung (0-10 Veranstaltungen) finden sich vorwiegend weibliche Personen (65,9%), wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (65,1%) und nur sieben Menschen im Alter von 40 und älter.

Tabelle 6

| <i>Lehrveranstaltungen (n=131)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|------------------------------------|----------|----------|
| 0-10 | 46 | 35,1 |
| 11-30 | 34 | 26,0 |
| 31-60 | 16 | 12,2 |
| 60+ | 35 | 26,7 |

⁶ Aufgrund der kleinen Fallzahlen in den Kategorien Ergänzungsstudien und Förderpädagogik wurden diese für eine anonymisierte Ergebnisdarstellung der Gruppe Studiengänge zugerechnet, da sich diese inhaltlich und strukturell am ehesten verbinden lassen.

3.1.2 Vielfalt* allgemein:

Kontext und allgemeine Relevanzsetzungen

Während eine große Mehrheit von 93,5% durch ihr persönliches, berufliches oder erweitertes Umfeld lesbische, schwule, bisexuelle, trans*- oder intergeschlechtliche Menschen (kurz: LSBTI Menschen) kennt, ist das bei neun Befragten (6,5%) nicht der Fall. Damit liegt der Anteil derjenigen, die Kontakte angeben, deutlich höher als das zuletzt in anderen Studien für die Allgemeinbevölkerung festgestellt wurde (vgl. Küpper, Klocke & Hoffmann, 2017)⁷. Gleichzeitig haben sich nach eigener Auskunft fünf Personen (3,6%) bisher noch nie mit Vielfalt* auseinandergesetzt⁸. Die öffentliche Thematisierung von Vielfalt* ordnen 13,7% als unwichtig ein, da sie bereits zu viel Raum einnehme bzw. gar keinen einnehmen sollte. Dieser Anteil ist deutlich niedriger als in thematisch vergleichbaren Erhebungen (ebd.). Während fast die Hälfte (48,1%) die Thematisierung für angemessen hält – und sich damit aber auch gegen eine stärkere Thematisierung positioniert – präferieren eine solche stärkere Thematisierung 38,2%.

Tabelle 7

| <i>Thematisierung von Vielfalt in der Öffentlichkeit (n=131)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|--|----------|----------|
| Ja, und es sollte noch stärker thematisiert werden | 50 | 38,2 |
| Ja, es wird in angemessenem Umfang thematisiert | 63 | 48,1 |
| Nein, wird schon zu viel thematisiert | 16 | 12,2 |
| Nein, es soll gar nicht thematisiert werden | 2 | 1,5 |

⁷ In der Studie von Küpper, Klocke & Hoffmann (2017) wird nur nach Kontakt zu homo- und bisexuellen Menschen gefragt.

⁸ Darunter fällt, sich zum Thema zu informieren, mit anderen dazu austauschen – privat wie beruflich – oder sich gesellschaftspolitisch dafür zu engagieren.

3.2 Vielfalt* in der Lehre: Wahrnehmung und Diskriminierung

Elf Befragte (8%) haben in ihren Lehrveranstaltungen noch nie eine lesbische, schwule, bisexuelle, trans*- oder intergeschlechtliche Person wahrgenommen. Sechs Personen (4,3%) haben Vorfälle von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts bemerkt. Diese Ausprägung scheint relativ niedrig, wenn sie verglichen wird mit unveröffentlichten Daten des Gleichstellungsbüros der Universität Leipzig zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität⁹ oder Ergebnissen der Universität Kiel (Klein & Rebitzer 2012). Rund jede dritte dozierende Person weiß voll und ganz, wie sie auf Vorfälle von diskriminierendem Verhalten in Bezug auf Vielfalt* reagieren kann. Angesichts der bei diesem Sample universitär Beschäftigter stärker ausgeprägt zu erwartenden sozialen Erwünschtheit der Antworten, wäre bei dieser und anderen Wissensfragen der Studie interessant bzw. hilfreich gewesen, die zusätzliche Antwortkategorie „weder noch“ erhoben zu haben. So ist es schwierig, die sehr häufig gewählte Antwortoption „ja, eher“ klar zu deuten. Eine Möglichkeit in diesem Fall wäre zu konstatieren, dass 71,7% der Befragten sich nicht vollständig sicher sind, wie sie auf diskriminierendes Verhalten reagieren können.

Tabelle 8

| <i>Wissen um Reaktion auf Diskriminierung (n=135)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|---|----------|----------|
| Ja, voll und ganz | 39 | 28,9 |
| Ja, eher | 78 | 57,8 |
| Nein, eher nicht | 17 | 12,6 |
| Nein, gar nicht | 1 | 0,7 |

⁹ Präsentiert durch den Gleichstellungsbeauftragten der UL bei einer universitätsinternen Veranstaltung am 06.10.2017.

3.3 Vielfalt* in der Lehre: Relevanzsetzungen, Wissen und Umsetzungen

Während 86,3% die Thematisierung von Vielfalt* in der allgemeinen Öffentlichkeit unterstützen, sind es mit 80,7% der Befragten knapp 6% weniger, die es als wichtig erachten, dass Lehramtsstudierende lernen, Vielfalt* in der Schule zu thematisieren.

Tabelle 9

| <i>Wichtigkeit, dass Lehramtsstudierende über Vielfalt* lernen (n=135)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|--|----------|----------|
| Sehr wichtig | 60 | 44,4 |
| Eher wichtig | 49 | 36,3 |
| Eher unwichtig | 23 | 17,0 |
| Sehr unwichtig | 3 | 2,2 |

In Bezug auf Lehre wurden die Befragten aufgefordert, Angaben zu eigenen Relevanzsetzungen, eigenem Wissen und eigenen Umsetzungen zu Vielfalt* zu machen. Antworten in den drei Bereichen sind ausdifferenziert in Bezug auf die Berücksichtigung bzw. Integration von Vielfalt* als *Lehrinhalt*, in der (methodischen) *Vermittlung* von Inhalten (Didaktik) und in der *Interaktion* mit Studierenden.

Die höchsten Zustimmungswerte werden in Bezug auf die vielfalts*bewusste Interaktion mit Studierenden geäußert: Hier wird über eine hohe Relevanz (71,3%) und ein hohes Wissen (86,1%) berichtet sowie über viele Umsetzungen (73,1%). Interessant in diesem Fall ist, dass mehr Leute angeben, Vielfalt in der Interaktion bereits berücksichtigt zu haben, als dass Befragte diese Berücksichtigung wichtig finden – eine Ausnahme in diesem Fragebogenabschnitt. Der Berücksichtigung von Vielfalt als Lehrinhalt schreiben noch 74,6% eine (eher) hohe Relevanz zu und 65,4% verorten diesbezüglich ein (eher) umfangreiches Wissen bei sich. Vielfalt* als Lehrinhalt tatsächlich in der Lehre schon einmal umgesetzt haben 61,9%.

Interessant zu sehen ist die weniger stark ausgeprägte Zustimmung (eher/sehr unwichtig; eher/gar nicht vorhanden; keine Umsetzungen bisher/geplant) bei der vielfalts*bewussten Vermittlung von Inhalten (Didaktik) über alle drei Bereiche der Relevanz, des Wissens und der Umsetzungen hinweg.

Tabelle 10

| Angaben in % | | | | |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Relevanzsetzung | Sehr wichtig | Eher wichtig | Eher unwichtig | Sehr unwichtig |
| Lehrinhalt (n=130) | 33,1 | 41,5 | 19,2 | 6,2 |
| Vermittlung (n=132) | 34,8 | 31,8 | 26,5 | 6,8 |
| Interaktion (n=132) | 40,2 | 31,1 | 22,7 | 6,1 |
| Wissen | Voll und ganz vorhanden | Eher vorhanden | Eher nicht vorhanden | Gar nicht vorhanden |
| Lehrinhalt (n=133) | 18,8 | 46,6 | 27,8 | 6,8 |
| Vermittlung (n=130) | 16,2 | 45,4 | 35,4 | 3,1 |
| Interaktion (n=129) | 31,8 | 54,3 | 12,4 | 1,6 |
| Umsetzung | Regelmäßige Umsetzungen | Eine/Einige Umsetzungen | Keine Umsetzungen bisher | Keine Umsetzungen geplant |
| Lehrinhalt (n=134) | 20,1 | 41,8 | 20,9 | 17,2 |
| Vermittlung (n=128) | 15,6 | 31,3 | 35,9 | 17,2 |
| Interaktion (n=130) | 43,1 | 30,0 | 16,9 | 10,0 |

In den Bereichen Lehrinhalt und Vermittlung zeigt sich eine Kaskade, d.h. ein kontinuierlicher Zustimmungsabfall, ausgehend von der Frage der Relevanzsetzung über das selbsteingeschätzte Wissen hin zu den tatsächlichen Umsetzungen von Vielfalt* in der Lehre.

Tabelle 11

| Zustimmung in % | | | |
|--------------------------------|-----------------|-----------|-------------|
| | Professor_innen | WiMi/LfbA | Signifikanz |
| Zugeschriebene Relevanz | | | |
| Lehrinhalt (n = 119) | 62,5 | 77,9 | n.s |
| Vermittlung (n = 119) | 56,5 | 67,7 | n.s |
| Interaktion (n = 120) | 64,0 | 75,8 | n.s |
| Vorhandenes Wissen | | | |
| Lehrinhalt (n = 120) | 87,5 | 58,3 | < ,01 |
| Vermittlung (n = 118) | 73,9 | 57,9 | n.s. |
| Interaktion (n = 117) | 95,5 | 84,2 | n.s. |
| Erfolgte Umsetzungen | | | |
| Lehrinhalt (n = 122) | 72,0 | 59,8 | n.s. |
| Vermittlung (n = 117) | 58,3 | 43,0 | n.s. |
| Interaktion (n = 118) | 75,0 | 73,4 | n.s. |

Es finden sich keine systematischen signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten über Personengruppen hinweg. Tendenzen gibt es bei dem Aspekt der Position der Befragten: So erachten Professor_innen durchgängig die Thematisierung von Lehrinhalten, die vielfalts*bewusste Vermittlung und eine vielfalts*bewusste Interaktion als weniger wichtig als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Gleichzeitig geben sie zum einen häufiger an, über Wissen zu den Themenkomplexen zu verfügen, und zum anderen, diese Aspekte in ihrer Lehre umgesetzt zu haben.

Eine besondere Gruppe bilden LfbA/wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in der Altersgruppe über 50 Jahren mit überdurchschnittlich viel Lehrerfahrung: Sie messen dem Thema tendenziell eine höhere Bedeutung zu, verorten größeres Wissen dazu bei sich und geben weiterhin häufiger an, vielfalts*bewusst agiert zu haben. Im Gegensatz dazu stehen junge LfbAs/wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (18-29 Jahre), die die Relevanz des Themas tendenziell als geringer, ihr eigenes Wissen als hoch und eigene Umsetzungen als selten angeben.

Tabelle 12

| | <i>Zustimmung in %</i> | | | |
|--------------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|
| | <i>Studiengänge</i> | <i>Fachdidaktik</i> | <i>Fachwissenschaften</i> | <i>Signifikanz</i> |
| <i>Zugeschriebene Relevanz</i> | | | | |
| Lehrinhalt (n=103) | 83,8 | 80,0 | 66,7 | n.s. |
| Vermittlung (n=103) | 74,3 | 75,0 | 59,6 | n.s. |
| Interaktion (n=104) | 86,5 | 60,0 | 63,5 | n.s. |
| <i>Vorhandenes Wissen</i> | | | | |
| Lehrinhalt (n=103) | 52,6 | 75,0 | 73,5 | n.s. |
| Vermittlung (n=101) | 52,6 | 50,0 | 67,3 | n.s. |
| Interaktion (n=101) | 84,2 | 78,6 | 85,7 | n.s. |
| <i>Erfolgte Umsetzungen</i> | | | | |
| Lehrinhalt (n=106) | 65,8 | 68,8 | 51,9 | n.s. |
| Vermittlung (n=100) | 48,6 | 35,7 | 40,8 | n.s. |
| Interaktion (n=101) | 78,4 | 64,3 | 68,0 | n.s. |

Auf Ebene der Bereiche zeigt sich zunächst eine ähnliche Dynamik: So messen Angehörige der Fachwissenschaften der Thematisierung als Lehrinhalt, der vielfalts*bewussten Vermittlung und Interaktion weniger Bedeutung zu als Mitglieder der Studiengänge, Ergänzungsstudien und der Förderpädagogik – gleichzeitig geben sie an, über mehr Wissen dazu zu verfügen (Ausnahme: Interaktion). Anders aber als im Fall der Professor_innen haben sie im Vergleich zu den Studiengängen diese Aspekte deutlich seltener in ihrer Lehrpraxis umgesetzt. Interessant ist das Antwortverhalten der Fachdidaktiker_innen, die der Vermittlung von Inhalten (Didaktik) nicht mehr Bedeutung zumessen als ihre Kolleg_innen der Studiengänge, die über die geringste Wissensausprägung (d.h. ggf. ihr Wissen am kritischsten einordnen) sowie am seltensten von Umsetzungen berichten.

In den Fällen, in den es zu Umsetzungen bezüglich der drei Aspekte (Vielfalt* als Lehrinhalt, in der Vermittlung und in der Interaktion) kommt, berichten die befragten Dozierenden überwiegend von sehr guten und guten Erfahrungen (81,0 - 86,8%).

3.4 Ressourcen & Hindernisse

Die Thematisierung von Vielfalt* durch Kolleg_innen, Studierende etc. kann als ein Indikator für die Präsenz des Themas Vielfalt* im Arbeitsumfeld Hochschule gelten. Hier zeigt sich, dass Vielfalt* am häufigsten durch Kolleg_innen (63,8%) und Studierende (60,9%) thematisiert wird. Nur halb so oft wird Vielfalt* durch andere Uni-Mitglieder (31,9%) thematisiert und nur jede fünfte Person berichtet, dass dies durch die Leitung bzw. Vorgesetzte (22,5%) erfolgte. Von keinerlei Thematisierung im Arbeitsumfeld berichten 14,5% der Befragten.

Tabelle 13

| Thematisierung durch ... | Zustimmung in % | |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| | Ja, es wurde thematisiert | Nein, es wurde nicht thematisiert |
| ... Kolleg_innen | 63,8 | 36,2 |
| ... Studierende | 60,9 | 39,1 |
| ... andere Uni-Mitglieder | 31,9 | 68,1 |
| ... Leitung | 22,5 | 77,5 |
| ... keine_n | 14,5 | 85,5 |

Eine mögliche Bedeutung dieser Faktoren für die (Nicht-)Integration von Vielfalt* in der Lehre – ob als Lehrinhalt oder in dessen vielfalts*bewusster Vermittlung – zeigen folgende signifikanten Zusammenhänge: So nehmen z.B. Dozierende, deren Studierende Vielfalt* bereits thematisierten, vielfalts*bewusste Vermittlung als relevanter wahr ($\chi^2 = 9,2$; $df = 1$; $p = ,01$) und haben diese häufiger umgesetzt ($\chi^2 = 10,68$; $df = 1$, $p = ,001$) als Dozierende, deren Studierende das nicht taten.

Tabelle 14

| | Thematisierung durch Studierende (in %) | | Signifikanz |
|---|---|------|-------------|
| | Ja | Nein | |
| Vielfalt* in der Vermittlung berücksichtigt | 58,2 | 28,6 | < 0,001 |

Geringfügig weniger signifikante Zusammenhänge zeigen sich zwischen der Berücksichtigung von Vielfalt* und deren Thematisierung durch Kolleg_innen. So geben die Befragten, die in der Interaktion mit Studierenden Vielfalt* berücksichtigen, signifikant häufiger an, dass von ihren Kolleg_innen Vielfalt* thematisiert wurde ($\chi^2 = 9,91$; $df = 1$, $p = ,01$).

Tabelle 15

| | Thematisierung durch Kolleg_innen (in %) | | Signifikanz |
|---|--|------|-------------|
| | Ja | Nein | |
| Vielfalt* in der Interaktion berücksichtigt | 82,1 | 56,5 | < 0,01 |

Die Thematisierung durch Vertretende der Leitungsebene zeigt hingegen nur wenige signifikante Zusammenhänge zu Wissen oder Berücksichtigung von Vielfalt* in der Lehre – ggf. nicht zuletzt dadurch, dass diese Vielfalt* insgesamt seltener thematisieren. So ist denjenigen, bei denen Vielfalt* durch eine Leitungsperson thematisiert wurde, die vielfalts*bewusste Vermittlung von Lehrinhalten signifikant häufiger wichtig ($\chi^2 = 4,85$; $df = 1$, $p = ,05$).

Tabelle 16

| | Thematisierung durch Leitung (in %) | | Signifikanz |
|--|-------------------------------------|------|-------------|
| | Ja | Nein | |
| Vielfalt* in der Vermittlung relevant erachtet | 83,3 | 61,8 | < 0,05 |

Wenige Dozierende äußern stark ausgeprägte Ängste vor Folgen der Thematisierung von Vielfalt* in der Lehre, wie z.B. Ablehnung durch Vorgesetzte (1,7%), Kolleg_innen (2,6%) oder Studierende (4,4%). Durch die vergleichsweise höhere Ausprägung in Bezug auf Studierende wird deren Bedeutung für die Ausgestaltung der Lehre erneut hervorgehoben. In Fortbildungsangeboten zeigt es sich entsprechend als wichtig, die Teilnehmenden gut auf die themenspezifische Interaktion mit den Studierenden vorzubereiten. Gleichermäßen sind es 32,2%, die nicht ausschließen können, Angst zu haben, aufgrund der Thematisierung selbst für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*- oder intergeschlechtlich gehalten zu werden, und 63,8% schließen Ängste davor nicht aus, inhaltliche Fragen nicht beantworten zu können. Für die Thematisierung von Vielfalt* ist es hilfreich, wenn sich die Dozierenden darin sicher fühlen – eine Unsicherheit hier zeigt Fortbildungsbedarf an.

Tabelle 17

| | <i>Zustimmung in %</i> | | | |
|---|-------------------------|----------------|----------------------|---------------------|
| | Stimme voll und ganz zu | Stimme eher zu | Stimme eher nicht zu | Stimme gar nicht zu |
| Ablehnung durch Vorgesetzte (n=118) | 1,7 | 2,5 | 16,9 | 78,8 |
| Für LSBTI gehalten werden (n=121) | 1,7 | 6,6 | 24,0 | 67,8 |
| Ablehnung durch Kolleg_innen (n=117) | 2,6 | 6,8 | 18,8 | 71,8 |
| Ablehnung durch Studierende (n=114) | 4,4 | 6,1 | 40,4 | 49,1 |
| Inhaltliche Fragen nicht beantworten können (n=116) | 4,3 | 19 | 40,5 | 36,2 |

Im Bereich Fortbildungen zu Vielfalt* geben 41,4% der Befragten an, dass ihnen weder zeitliche noch monetäre Ressourcen zur Verfügung stehen, um ein solches Angebot wahrzunehmen. Während 13,5% der Befragten solche Ressourcen beanspruchen können, ist es bei dem größten Teil der Befragten (45,1%) so, dass sie hierzu keine Informationen haben. Dieses mangelnde Wissen über Möglichkeiten kann als Indikator für die Unsichtbarkeit des Themas im Arbeitsalltag an der Hochschule gedeutet werden und entsprechenden Handlungsbedarf aufzeigen.

Tabelle 18

| <i>Arbeitszeit und/oder Gelder für Vielfalt*-FoBi (n=133)</i> | | |
|---|----------|----------|
| | <i>n</i> | <i>%</i> |
| Ja | 18 | 13,5 |
| Nein | 55 | 41,4 |
| Weiß nicht | 60 | 45,1 |

3.5 Fortbildungen

3.5.1 Fortbildungserfahrungen

Jede fünfte befragte Person (20%) gibt an, ein oder mehrere (Fortbildungs-)Angebote zu Vielfalt* in der Lehre zu kennen. Bei der offenen Antwortoption zeigt sich, dass es sich dabei um sehr unterschiedliche Angebote handelt¹⁰ – sowohl was die anbietende Institution, den zeitlichen Rahmen als auch die konzeptuell-inhaltliche Ausrichtung angeht. Auch konzentrieren sich nicht alle genannten Angebote tatsächlich auf hochschuldidaktische bzw. Lehre-bezogene Ansätze, wie in der Fragestellung benannt, sondern auf allgemeine Sensibilisierungen zum Thema. Zwölf Personen haben eigenen Angaben entsprechend bereits ein (Fortbildungs-) Angebot zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt allgemein und sechs Personen eines im Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Lehre besucht. Mit 80% hat aber die überwältigende Mehrheit der befragten Lehrenden noch nie von hochschuldidaktischen Angeboten zu Vielfalt* gehört.

Potenzial in der Ausgestaltung der Angebote zeigt sich, wenn von 13 Personen drei dieses mit „sehr gut“ bewerten, während neun Personen die besuchten Angebote als „eher gut“ und eine Person die verschiedenen Angebote als „unterschiedlich“ in der Qualität einordnen/einordnet. Einzelne kritische Rückmeldungen beziehen sich auf einen verhältnismäßig hohen Theorieanteil und eine mangelnde Ausrichtung und Spezifik der Angebotsinhalte in Bezug auf die Arbeitsfelder der Teilnehmenden.

¹⁰ Darunter folgende anbietenden Institutionen: HDS, FraGes, StuRa, Gleichstellungsbüro, *Vielfalt Lehren!*, KriLe, universitärer und erziehungswissenschaftlicher Tag der Lehre, RosaLinde, andere Unis, Akademie Waldschlösschen

3.5.2 Fortbildungsinteresse und -bedarfe

Rund jede zehnte Person ist sehr interessiert, sich zu Vielfalt* in der Lehre fortzubilden, weitere 36,2% sind eher interessiert. Damit halten sich formuliertes Interesse (47%) und Desinteresse (52%) knapp die Waage. In absoluten Zahlen ist es eine Gruppe von 61 Personen, die ein Fortbildungsinteresse signalisiert. Von den 22 Professor_innen, die diese Frage beantworteten, zeigen sich acht interessiert, von den 96 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und LfbAs 48. Mitarbeitende der Studiengänge, Ergänzungs- und Förderstudien zeigen am meisten Interesse (55,9%), gefolgt von Fachdidaktiker_innen (53,3%) und den Fachwissenschaftler_innen (46,1%) – wobei die Angaben zu sehr großem Interesse stark variieren (Studiengänge etc.: 20,6%, Fachdidaktik: 13,3%, Fachwissenschaften: 3,8%).

Tabelle 19

| <i>Interesse an Vielfalts*-FoBi (n=127)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|---|----------|----------|
| Ja, ich bin sehr interessiert | 15 | 11,8 |
| Ja, ich bin eher interessiert | 46 | 36,2 |
| Nein, ich bin eher nicht interessiert | 49 | 38,6 |
| Nein, ich bin gar nicht interessiert | 17 | 13,4 |

Bei Aspekten der Ausgestaltung von (Fortbildungs-)Angeboten bevorzugt die Mehrheit Input und Wissensvermittlung (47,8%), gefolgt von Interaktion & Diskussion (42%), Austausch & Beratung (37,7%) und Übungen & Workshops (36,2%). Weniger etablierte Ansätze, wie Lehrtandems¹¹ und Webinare erfahren deutlich geringeren Zuspruch. Bei denjenigen, die ein Interesse an (Fortbildungs-)Angeboten äußern, schiebt sich die Option Workshops & Übungen auf Platz drei der bevorzugten Formate – ansonsten bleibt die Reihenfolge gleich.

¹¹ Darüber hinaus gelten an vielen Universitäten Lehrtandems für Dozierende als finanziell nicht lukrativ.

Tabelle 20

| Bevozugtes Format (n=138) | n | % |
|----------------------------|----|------|
| Input & Wissensvermittlung | 66 | 47,8 |
| Interaktion & Diskussion | 58 | 42,0 |
| Austausch & Beratung | 52 | 37,7 |
| Übung & Workshops | 50 | 36,2 |
| Lehrtandems | 26 | 18,8 |
| Webinare | 15 | 10,9 |
| Keine Präferenz | 36 | 26,1 |
| Sonstiges: Ausstellungen | 1 | 0,7 |

Befragte Professor_innen zeigen sich eher an Input & Wissensvermittlung und Beratung & Austausch als an Übungen & Workshops oder Diskussion & Interaktion interessiert.

Bei den favorisierten Themenbereichen zeigt sich über alle Befragte hinweg eine deutliche Präferenz für Antidiskriminierung (61,6%) gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und Diversität & Intersektionalität (beide 42,8%). Diese Dominanz löst sich unter den an (Fortbildungs-)Angeboten Interessierten zu Gunsten von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ein wenig auf (Antidiskriminierung: 77%, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt: 72,1%). Bei den Studiengängen sind es die meisten, die sich vom Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt angesprochen fühlen (52,6%), gefolgt von den Fachwissenschaften (37,7%) und der Fachdidaktik (31,3%).

Tabelle 21

| Bevorzugte Themen (n=138) | n | % |
|-------------------------------------|----|------|
| Antidiskriminierung | 85 | 61,6 |
| Sexuelle & geschlechtliche Vielfalt | 59 | 42,8 |
| Diversität & Intersektionalität | 59 | 42,8 |
| Keine Präferenz | 34 | 24,6 |

Das Interesse am Bereich Diskriminierung bildet sich auch bei der Frage zu den anvisierten Kompetenzbereichen ab. Die Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung wird hier am häufigsten genannt (58%),

gefolgt von Kompetenz in vielfalts*bewusster Methodik/Didaktik (49,3%), vielfalts*bewusstem Umgang mit Studierenden (42,8%) und der Reflexion gesellschaftlicher Normen (40,6%). Interessant ist der hohe Zuspruch bei Aspekten vielfalts*bewusster Methodik/Didaktik, da diese im Bereich Relevanzsetzungen noch die niedrigsten Zustimmungswerte erfuhren. Unterschiede finden sich hier vor allem bei dem vielfalts*bewussten Umgang mit Studierenden – Professor_innen (36%) zeigen sich daran weniger interessiert als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und LfbAs (45%) und Mitarbeiter_innen der Studiengänge etc. (52,6%) häufiger als die der Fachdidaktiken (43,8%) und Fachwissenschaften (34%).

Tabelle 22

| Bevorzugte Kompetenzbereiche (n=138) | n | % |
|---|----|------|
| Umgang mit Diskriminierung | 80 | 58,0 |
| Vielalts*sensibleMethoden/Didaktik | 68 | 49,3 |
| Vielalts*sensibler Umgang mit Studis | 59 | 42,8 |
| Reflexion gesellschaftlicher Normen | 56 | 40,6 |
| Beratung zu Vielfalt* | 20 | 14,5 |
| Keine Präferenz | 28 | 20,3 |
| Sonstiges: Rechtliches zu Trans*/Inter* | 1 | 0,7 |

Deutlich den größten Zuspruch erfahren einmalige (Fortbildungs-) Angebote (48,2%). Noch 19 Personen (13,9%) sind für die Teilnahme an einem mehrteiligen Angebot offen und acht Personen für einen kontinuierlichen Austausch. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und LfbAs (15%) und den Mitgliedern der Studiengänge/ Ergänzungsstudien (23,7%) findet sich dabei die größte Bereitschaft, an einem mehrteiligen Angebot teilzunehmen.

Entsprechend gibt es bei der Frage nach der bevorzugten Dauer eines Angebotes die meiste Zustimmung für halbtägige (35,1%) und eintägige (28,4%) Formate. Acht Personen zeigen eine Offenheit für mehrtägige Formate. Dabei sind Angehörige der Fachdidaktiken (43,8%)

offener für ganztägige Veranstaltungen als Angehörige der Studiengänge (31,6%) oder der Fachwissenschaften (21,6%). Zwischen den verschiedenen Positionen zeigen sich keine Unterschiede.

Tabelle 23

| <i>Bevorzugte Zusammensetzung der TN (n=135)</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
|--|----------|----------|
| TN der gleichen Position | 29 | 21,5 |
| TN aller Positionen | 59 | 43,4 |
| Keine Präferenz | 47 | 34,8 |

Bei der Zusammensetzung spricht sich jede fünfte Person für unterschiedliche Angebote je nach Position aus. Professor_innen wählen häufiger die Option, dass ihnen die Zusammensetzung egal sei (50%), wissenschaftliche Mitarbeitende plädieren häufiger für Angebote, die sich an alle Positionen richten (50%). Rund zwei Drittel der Befragten (60,6%) zeigt keine Vorlieben bei der Frage, ob sich Angebote an spezielle Arbeitsbereiche oder Fakultäten richten sollte. Am beliebtesten sind unter den verbleibenden Optionen Angebote für Angehörige derselben Universität (23,4%) und derselben Fakultät (13,1%). Arbeitsbereichsinterne Angebote scheinen hingegen kaum gefragt (2,9%). Hier spiegelt sich ggf. die Organisation des Lehramtsstudiums als fakultätsübergreifend wider.

In einer offenen Antwortkategorie kamen noch weitere Anmerkungen für die Gestaltung von Angeboten, darunter: die Bedeutung der Zeit (Verfügbarkeit) und des Ortes (Zugänglichkeit), die Kompetenz der Leitung, die Größe der Gruppen (begrenzt bzw. klein), ein angemessenes Verhältnis zwischen Theorie und Praxis, der Wunsch nach spezifischen Angebotsinhalten.

4. Diskussion und Ausblick

Der größte Teil der Befragten gibt Kontakte zu lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und intergeschlechtlichen Menschen und ein themenspezifisches, hohes Informations- bzw. Auseinandersetzungsniveau an. Mit 17,5% ist der Anteil derjenigen, die sich selbst als schwul, lesbisch, bisexuell oder queer bezeichnen im Vergleich zu Schätzungen in der Allgemeinbevölkerung hoch. Nichtsdestoweniger erfolgt bei den Befragten keine entsprechend hohe Bedeutungszumessung der Thematisierung oder Sensibilisierung von Vielfalt*– weder in der allgemeinen Öffentlichkeit, noch in Bezug auf den Kontext Lehramtsstudium. Der bereits an anderer Stelle (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017, Klocke 2012) beschriebene Abfall an Unterstützung der Thematisierung von Vielfalt*, je konkreter der Bezug zum eigenen Handlungsrepertoire bzw. dem eigenen Alltag wird, kann auch hier dokumentiert werden.

Die beschriebene Kaskade der Zustimmung bei Relevanzsetzungen über Wissen hin zu Umsetzungen verdeutlicht ein Potenzial, Dozierende mit (Fortbildungs-)Inhalten zu Vielfalt* in der Lehre zu adressieren: Ziel wäre es, Wege zu finden, die zugeschriebene Themenrelevanz in eine Notwendigkeit der eigenen Wissensaneignung bzw. der Umsetzung in der eigenen Lehre münden zu lassen. Ein Ansatzpunkt könnte die Identifikation der individuell relevanten Aspekte von Vielfalt* (in der Lehre) sein (z.B. in qualitativen Interviews), um so einen attraktiven, d.h. passgenauen, niedrigschwelligen Themeneinstieg für die Personen zu schaffen.

Bei diesem Sample an Universitätsangehörigen ist, wie bereits erwähnt, von einer stark ausgeprägten sozialen Erwünschtheit der Antworten auszugehen (Bütow et al. 2016). Nichtsdestoweniger hat rund jede zehnte Person (9,4%) in einer offenen Rückmeldekategorie am Ende des Fragebogens eine stark ablehnende Haltung gegenüber dem

Themenkomplex Vielfalt* geäußert¹². Die Hintergründe der ablehnenden Äußerungen bleiben unklar. Die Bedeutung sozialer Erwünschtheit in ihrer Auswirkung auf das Antwortverhalten wird hier jedoch stark deutlich. Auch die Frage der Positionierung der Forscher_innen innerhalb einer *scientific community*, bei der fast jede zehnte Person stark ablehnende Positionen äußert, gilt es zu diskutieren.

Die geringe Rückmeldung zu beobachteten Fällen von Diskriminierung lässt vermuten, dass eine weitergehende Sensibilisierung für die Wahrnehmung dieser hilfreich sein könnte. Auch das Ergebnis, dass nur jede dritte Person mit Sicherheit weiß, wie sie_er auf beobachtete Diskriminierung reagieren kann, unterstreicht einen vorliegenden Bedarf. Dieser lässt sich gut durch das von den Befragten formulierte Interesse an Fortbildungsinhalten zu Antidiskriminierung und an entsprechend zu entwickelnden Angeboten adressieren.

Eine besondere Bedeutung kommt bei diesem Sample den Wissensfragen zu – so davon auszugehen ist, dass in einem Universitätskontext ein hoher Anspruch an Wissensausprägungen vorausgesetzt wird. Vor diesem Hintergrund sind die durch Selbsteinschätzung gewonnenen hohen Ausprägungen zu vielfalts*relevantem Wissen kritisch zu betrachten. So gilt als die größte Sorge bei der Thematisierung von Vielfalt*, inhaltliche Fragen der Studierenden nicht beantworten zu können – und (Fortbildungs-)Angebote, die auf der Vermittlung von Wissen basieren, stellen das populärste Format dar. Die Notwendigkeit, Wissen zu vermitteln, sollte daher trotz des in der Selbstauskunft eher höher ausgeprägten Wissensniveaus weiterhin gesehen werden.

¹² Diese Gruppe von 13 Befragten setzt sich größtenteils aus Personen zusammen, die sich männlich identifizieren, der Fachwissenschaften zugehörig und unter 40 Jahre alt sind und über wenig Lehrerfahrung verfügen (0-10 Lehrveranstaltungen). Professor_innen sind dabei im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtstichprobe leicht überrepräsentiert (25%).

Ein interessanter Ansatzpunkt für (Fortbildungs-)Angebote zeigt sich auch im Bereich Didaktik/Methodik. Vielfalts*bewusster Didaktik wird im Vergleich zu vielfalts*bewussten Inhalten und Interaktionen weniger Bedeutung zugemessen und Befragte berichten über weniger Wissen darüber und weniger Erfahrungen in der Umsetzung. Ein allgemeiner Bedeutungsabfall feministischer Didaktik könnte als Hintergrund vermutet werden – und/oder eine größere Belastung durch das zu leistende Lehrangebot, das allgemein eine tiefergehende bzw. zeitlich intensivere Beschäftigung mit der Didaktik erschwert. Gleichzeitig ist das Interesse an Angeboten zu vielfalts*bewusster Didaktik relativ hoch ausgeprägt. Hier könnte es ratsam und hilfreich sein, eine Zusammenarbeit mit denjenigen zu stärken, die aktuell an der Universität Leipzig und dem Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsens verantwortlich für die wachsenden Angebote zur Hochschuldidaktik sind, um die Berücksichtigung von Vielfalts*bewusstsein im regulären Curriculum auszubauen.

Reflexion bildet einen elementaren Pfeiler in der Sensibilisierung für Vielfalt*. Das Interesse an der Auseinandersetzung damit im Rahmen von (Fortbildungs-)Angeboten scheint jedoch verhältnismäßig gering – gerade im Vergleich zu handlungspraktischen Ansätzen wie beim Umgang mit Diskriminierung. Wie die Wünsche der Befragten zeigen, bleibt es eine stete Aufgabe, eine gute Balance in der Zusammenstellung der (Fortbildungs-)Inhalte (Wissen, Reflexion, Handlungsorientierung etc.) zu finden – die im besten Fall auch spezifisch auf die Gruppe der jeweiligen Lehrenden abgestimmt ist.

Skepsis scheint hingegen gegenüber innovativen bzw. weniger etablierten (Fortbildungs-) Formaten zu herrschen, wie Webinare oder Lehrtandem. Hier wäre zu überlegen, ob die Chance, die sich durch neue Formate ergeben – nämlich die stärkere Orientierung an den Bedarfen der Dozierenden – besser in der Konzeption und Bewerbung der Angebote berücksichtigt werden kann.

Bei der Bewerbung bzw. Bekanntmachung der bereits bestehenden Angebote scheint ein großer Handlungsbedarf zu bestehen. Auch hier bietet sich eine stärkere Verankerung des Themas bei den zentralen Akteur_innen der Hochschuldidaktik an, z.B. den Hochschuldidaktischen Zentren. So ist in Leipzig z.B. aktuell ein zentrales Internetinformationsportal für alle hochschuldidaktischen Angebote in der Entwicklung.

Neben einer Bewerbung durch direkte Ansprache der Mitarbeitenden und Angehörigen einer Universität stellt sich die Frage, wie Leitungen und Vorgesetzte stärker in einer multiplizierenden Rolle integriert werden können. Die Daten suggerieren eine (teilweise) Abwesenheit der Leitung bei diesem Thema, wenn Vielfalt* im Umfeld der Dozierenden am seltensten durch die Leitungsebene angesprochen wird. Unklar bleibt dabei, wie stark die Rolle der Vorgesetzten auf die praktische Umsetzung der Lehre der Dozierenden einzuschätzen ist – diese Frage könnte in qualitativen Interviews näher betrachtet werden.

Die Rolle von Studierenden und Kolleg_innen scheint klarer: Hier zeigen die Daten einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Thematisierung von Vielfalt* durch diese Gruppen und der Berücksichtigung von Vielfalt* in der eigenen Lehre. Daran anschließen können sich Überlegungen zu Peer-Ansätzen von und mit Dozierenden oder von Studierenden und Dozierenden gemeinsam gestaltete Formate, wie z.B. das *Bildungsforum* an der erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Uni Leipzig. So können vielfalts*interessierte und engagierte Studierende und Dozierende als Multiplikator_innen für Vielfalt* in der Lehre agieren.

Aufzulösen gilt es den augenscheinlichen Widerspruch, dass die Befragten gerne fakultätsübergreifend mit dem Thema adressiert werden wollen, sich jedoch gleichzeitig speziell auf sie zugeschnittene (Fortbildungs-)Angebote wünschen. Hier eröffnet sich die Möglichkeit,

noch stärker Profilgruppen innerhalb der ausgewerteten Daten zu bilden, um übergreifende und gleichzeitig spezifische Angebote entwickeln und unterbreiten zu können. Diese Angebote – auch das verdeutlichen die Ergebnisse – werden auch in den zentralen Aspekten des Formats, des Zeitumfangs und der Zusammensetzung eine Bandbreite abbilden müssen, um die in den Daten dokumentierte Vielfalt an Bedarfen und Interessen aufzunehmen. Das heißt nicht, dass zu jedem dokumentierten Interesse oder Profil ein Angebot entwickelt werden kann – dem nachvollziehbaren Streben nach der Erarbeitung einer Goldstandard-Fortbildung in der Adressierung des Themas muss auf Grundlage der Daten eine Absage erteilt werden. Zur weitergehenden Sensibilisierung, Qualifizierung und Aktivierung von Dozierenden im Lehramtsstudium zum Thema sexueller und geschlechtlicher Vielfalt bedarf es theoriegestützter, qualitätsentwickelter, multimodaler, lokaler Ansätze, die durch zentrale Anlaufstellen innerhalb des Lehramtsstudiums erarbeitet und umgesetzt werden.

5. Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2017. Lehrkräfte in Deutschland. Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag. Berlin.
- Bütow, Birgit, Eckert, Lena, und Teichmann, Franziska. 2016. Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen: Barbara Budrich.
- Klein, Uta und Rebitzer Fabian A. 2012. Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, D./Klein, U. (Hrsg.): Diversity konkret gemacht: Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Diversity und Hochschule. Weinheim: Beltz Juventa, S. 120–137.
- Klocke, Ulrich. 2012. „Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen. Eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen.“ Berlin: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft.
- Küpper, Beate, Ulrich Klocke, und Lena-Carlotta Hoffmann. 2017. „Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage.“ Baden-Baden: Nomos.

Anhang

Fragebogen zur Datenerhebung

Umfrage zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Lehre

Sehr geehrte Teilnehmende,

dieser Fragebogen thematisiert sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Lehre des Lehramtsstudiums. Die Ergebnisse sollen zeigen, ob es einen Bedarf an (Fortbildungs-)Angeboten für Lehrende zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Lehre gibt und falls ja, wie diese Angebote an den Bedarfen orientiert entwickelt werden können.

Die Beantwortung der Fragen dauert 15-20 Minuten. Ihre IP-Adresse wird nicht gespeichert. Die Ergebnisse - standortspezifisch und -übergreifend - werden in anonymisierter Form Ende 2018 auf der Website von [„Akzeptanz für Vielfalt. Gegen Homo*-, Trans*- und Inter*feindlichkeit“](#) und auf den Websites der beteiligten Einrichtungen veröffentlicht.

Durchgeführt wird die Studie von der Forschungs- und Netzwerkstelle *„Vielfalt Lehren!“* an der Professur Schulpädagogik unter besonderer Berücksichtigung von Schulentwicklungsforschung der Universität Leipzig in Zusammenarbeit mit folgenden Einrichtungen:

- Technische Universität Braunschweig
- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
- Technische Universität Chemnitz: Zentrum für Lehrerbildung
- Technische Universität Dresden: Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung
- Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg: Fachgruppe Allgemeine Sonderpädagogik Rehabilitation/ Health Care

Herzlichen Dank Ihnen für Ihre Unterstützung und nun viel Spaß mit der Umfrage!

Kontakt: Universität Leipzig, Forschungs- und Netzwerkstelle "Vielfalt Lehren!", Dr. Carolin Vierneisel, carolin.vierneisel@uni-leipzig.de

Diese Umfrage enthält 54 Fragen.

Einführendes

Der Begriff "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" meint, Geschlechtszugehörigkeit und sexuelle Orientierung.

Der Begriff "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" meint, Geschlechtszugehörigkeit und sexuelle Orientierung nicht als zwei- bzw. eindimensional zu verstehen, sondern in einer un abgeschlossenen Vielfalt.

Unter diese Vielfalt können z.B. fallen: Frauen, Männer, inter*- und trans*geschlechtliche und heterosexuelle, bisexuelle, lesbische und schwule Menschen.

Im Folgenden wird der Begriff "Vielfalt*" als Abkürzung für "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" verwendet.

Weiterführende Begriffsdefinitionen finden sich [hier](#).

Bitte klicken Sie jetzt auf den "Weiter"-Button, wodurch die Umfrage gestartet wird!

B1 Allgemeine Erfahrungen und Relevanzsetzungen

1. Gibt es in Ihrem Umfeld Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans*- und/oder inter*geschlechtlich bezeichnen?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ja, im persönlichen Umfeld (z.B. Familie, enge Freund_innen)
- ja, im beruflichen Umfeld
- ja, im erweiterten Umfeld (z.B. Sportverein, Nachbar_innen)
- weiß nicht
- nein, keine
- keine Angabe

2. Haben Sie sich mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (kurz: *Vielfalt**) beschäftigt, also mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtszugehörigkeiten?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ja, ich habe mich gezielt dazu informiert, z.B. über Medien
- ja, ich habe mich dazu im persönlichen Umfeld ausgetauscht
- ja, ich habe mich damit im beruflichen Kontext auseinandergesetzt
- ja, ich habe mich dazu im erweiterten Umfeld ausgetauscht (z.B. im Sportverein, mit Nachbar_innen)
- ja, ich habe mich dazu z.B. gesellschaftspolitisch engagiert
- nein, nichts von dem
- Sonstiges:

3. Halten Sie es für wichtig, dass Vielfalt* in der Öffentlichkeit thematisiert wird, d.h. z.B. die rechtlichen Belange und die Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und inter*geschlechtlichen Menschen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, und es sollte noch stärker thematisiert werden
- ja, es wird in angemessenem Umfang thematisiert
- nein, wird schon zu viel thematisiert
- nein, es soll gar nicht thematisiert werden
- weiß nicht
- keine Angabe
- Sonstiges:

B2 Wissen, Erfahrungen, Relevanzsetzungen im Lehramtsstudium

4. Inwiefern halten Sie es für wichtig, dass Studierende im Lehramtsstudium lernen, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (kurz: Vielfalt*) in der Schule zu thematisieren?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr wichtig
- eher wichtig
- eher unwichtig
- sehr unwichtig
- weiß nicht
- keine Angabe

B3 Wissen, Erfahrungen und Relevanzsetzungen im Lehramtsstudium, 2

In der Lehre können Lehrende Vielfalt* auf unterschiedliche Weisen zum Thema machen - Vielfalt* kann ...

1. ... als Lehrinhalt thematisiert werden, in dem Lehrende mit ihren Studierenden im Seminar z.B. darüber diskutieren, dass es im Schulfach Mathematik andere Erwartungen an Schüler_innen geben kann - je nach dem, welchem Geschlecht sie zugehörig sind.
2. ... in der Vermittlung von Lehrinhalten, d.h. im didaktischen Vorgehen innerhalb der Lehre, berücksichtigt werden, in dem Lehrende u.a. in Beispielen Menschen verschiedener sexueller Orientierungen zur Veranschaulichung heranziehen.
3. ... in der Interaktion mit Studierenden berücksichtigt werden, in dem Lehrende z.B. auf eine geschlechtssensible Ansprache achten.

Denken Sie nun bitte an den ersten Fall, wenn Vielfalt* als Lehrinhalt thematisiert wird.

Die Fragen auf dieser Seite beziehen sich alle auf diesen ersten Fall.

6. Inwiefern halten Sie es für wichtig, Vielfalt* als Lehrinhalt zu thematisieren?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr wichtig
- eher wichtig
- eher unwichtig
- sehr unwichtig
- weiß nicht
- keine Angabe

7. Wissen Sie, wie Sie Vielfalt* in Ihrer Lehre als Lehrinhalt thematisieren können?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, voll und ganz
- ja, eher
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht
- weiß nicht
- keine Angabe

8. Haben Sie Vielfalt* als Lehrinhalt bereits in Ihrer Lehre thematisiert?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, regelmäßig

- ja, einmal/einige Male
- nein, noch nicht
- nein, plane ich auch nicht
- weiß nicht
- keine Angabe

8.2 Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen damit?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, regelmäßig' *oder* 'ja, einmal/einige Male' bei Frage '9 [Q2P5]' (8. Haben Sie Vielfalt* als Lehrinhalt bereits in Ihrer Lehre thematisiert?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- eher gut
- eher schlecht
- sehr schlecht
- unterschiedlich
- weiß nicht
- keine Angabe

8.3 Bitte erläutern Sie kurz Ihre Antwort!

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, regelmäßig' *oder* 'ja, einmal/einige Male' bei Frage '9 [Q2P5]' (8. Haben Sie Vielfalt* als Lehrinhalt bereits in Ihrer Lehre thematisiert?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

B4 Wissen, Erfahrungen, Relevanzsetzungen im Lehramtsstudium, 3

Denken Sie nun bitte an den zweiten Fall:

Die Berücksichtigung von Vielfalt* in der Lehre in der Vermittlung von Lehrinhalten, d.h. im didaktischen Vorgehen (Beispiel: als Lehrende_r bei Beispielen zur Veranschaulichung von Sachverhalten Menschen verschiedener sexueller Orientierungen heranziehen).

Die Fragen auf dieser Seite beziehen sich alle auf diesen zweiten Fall.

9. Inwiefern halten Sie es für wichtig, Vielfalt* in der Vermittlung von Lehrinhalten zu thematisieren?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr wichtig
- eher wichtig
- eher unwichtig
- sehr unwichtig
- weiß nicht
- keine Angabe

10. Wissen Sie, wie Sie Vielfalt* bei der Vermittlung von Lehrinhalten berücksichtigen können?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, voll und ganz
- ja, eher
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht
- weiß nicht
- keine Angabe

11. Haben Sie bereits bei der Vermittlung Ihrer Lehrinhalte Vielfalt* berücksichtigt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, regelmäßig
- ja, einmal/einige Male
- nein, noch nicht
- nein, plane ich auch nicht
- weiß nicht
- keine Angabe

11.2 Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen damit?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, regelmäßig' *oder* 'ja, einmal/einige Male' bei Frage '15 [B4Q4]' (11. Haben Sie bereits bei der Vermittlung Ihrer Lehrinhalte Vielfalt* berücksichtigt?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- eher gut
- eher schlecht
- sehr schlecht
- unterschiedlich
- weiß nicht
- keine Angabe

11.3 Bitte erläutern Sie Ihre Antwort kurz!

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, regelmäßig' *oder* 'ja, einmal/einige Male' bei Frage '15 [B4Q4]' (11. Haben Sie bereits bei der Vermittlung Ihrer Lehrinhalte Vielfalt* berücksichtigt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

B5 Wissen Erfahrungen, Relevanzsetzungen

Denken Sie nun bitte an den dritten Fall:

Die Berücksichtigung von Vielfalt in der Lehre in der Interaktion mit Studierenden (Beispiel: als Lehrende_r auf eine geschlechtssensible Ansprache achten).

Die Fragen auf dieser Seite beziehen sich alle auf diesen dritten Fall.

12. Inwiefern halten Sie es für wichtig, Vielfalt* in der Interaktion mit Studierenden zu berücksichtigen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr wichtig
- eher wichtig
- eher unwichtig
- sehr unwichtig
- weiß nicht
- keine Angabe

13. Wissen Sie, wie Sie in der Interaktion mit Studierenden Vielfalt* berücksichtigen können?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, voll und ganz
- ja, eher
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht
- weiß nicht
- keine Angabe

14. Haben Sie in der Interaktion mit Studierenden bereits Vielfalt* berücksichtigt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, regelmäßig
- ja, einmal/einige Male
- nein, noch nicht
- nein, plane ich auch nicht
- weiß nicht
- keine Angabe

14.2 Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen damit?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, regelmäßig' oder 'ja, einmal/einige Male' bei Frage '21 [B5Q4]' (14. Haben Sie in der Interaktion mit Studierenden bereits Vielfalt* berücksichtigt?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- eher gut
- eher schlecht
- sehr schlecht
- unterschiedlich
- weiß nicht
- keine Angabe

14.3 Bitte erläutern Sie kurz Ihre Antwort!

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, regelmäßig' oder 'ja, einmal/einige Male' bei Frage '21 [B5Q4]' (14. Haben Sie in der Interaktion mit Studierenden bereits Vielfalt* berücksichtigt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

B6 Wissen Relevanz

15. Haben Sie in Ihren Lehrveranstaltungen lesbische, schwule, bisexuelle, trans*- oder inter*geschlechtliche Studierende wahrgenommen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, regelmäßig
- ja, einmal/einige Male
- vermutlich regelmäßig
- vermutlich einmal/einige Male
- nein, nie
- weiß nicht
- keine Angabe

16. Haben Sie abwertendes oder diskriminierendes Verhalten (verbal, physisch, etc.) gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*-, inter*geschlechtlichen Menschen in Ihren Lehrveranstaltungen erlebt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, regelmäßig
- ja, einmal/einige Male
- nein, nie
- weiß nicht
- keine Angabe

17. Wissen Sie, wie Sie auf abwertendes oder diskriminierendes Verhalten gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*-, inter*geschlechtlichen Menschen in Ihren Lehrveranstaltungen reagieren können?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, voll und ganz
- ja, eher
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht
- keine Angabe

17.2 Bitte beschreiben Sie, wie Sie mit diskriminierendem Verhalten gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und inter*geschlechtlichen Menschen in Ihrer Lehrveranstaltung umgegangen sind!

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, regelmäßig' oder 'ja, einmal/einige Male' bei Frage '25 [B6Q2]' (16. Haben Sie abwertendes oder diskriminierendes Verhalten (verbal, physisch, etc.) gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*-, inter*geschlechtlichen Menschen in Ihren Lehrveranstaltungen erlebt?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

B8 Herausforderung und Unterstützung 2

19. Durch welche der folgenden Personen in Ihrem Arbeitsumfeld wurde Vielfalt* bereits thematisiert?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Studierende
- Kolleg_innen
- Leitung
- Mitglieder anderer universitärer Einrichtungen
- Keine_n
- Andere::

20. Werden Ihnen Arbeitszeit und/oder Gelder zur Verfügung gestellt, um sich zu Vielfalt* fortzubilden?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja
- nein
- weiß nicht
- keine Angabe

B9 Bedarfe

21. Sind Ihnen (Fortbildungs-)Angebote für Lehrende im Lehramtsstudium zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (kurz: Vielfalt*) in der Lehre bekannt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, mehrere
- ja, eines
- nein, keine
- keine Angabe

21.2 Um welche Angebote handelt es sich?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, mehrere' oder 'ja, eines' bei Frage '31 [B9Q1]' (21. Sind Ihnen (Fortbildungs-)Angebote für Lehrende im Lehramtsstudium zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (kurz: Vielfalt*) in der Lehre bekannt?)

Kommentieren wenn eine Antwort gewählt wird

Bitte wählen Sie die zutreffenden Punkte aus und schreiben Sie einen Kommentar dazu:

Angebote von Akteur_innen meiner Hochschule, und zwar:

Angebote von Akteur_innen außerhalb meiner Hochschule, und zwar:

22. Haben Sie während Ihrer Zeit an der Hochschule bereits an (Fortbildungs-)Angeboten zu Vielfalt* teilgenommen?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ja, zu Vielfalt* allgemein
- ja, zu Vielfalt* in der Lehre
- nein
- weiß nicht
- keine Angabe

22.2 Wie beurteilen Sie das Angebot/die Angebote, an dem/denen Sie teilgenommen haben?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, zu Vielfalt* in der Lehre' oder 'ja, zu Vielfalt* allgemein' bei Frage '33 [Q9Q3]' (22. Haben Sie während Ihrer Zeit an der Hochschule bereits an (Fortbildungs-)Angeboten zu Vielfalt* teilgenommen?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- eher gut
- eher schlecht
- sehr schlecht
- unterschiedlich

- weiß nicht
- keine Angabe

22.3 Bitte begründen Sie kurz Ihre Entscheidung!

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'ja, zu Vielfalt* allgemein' oder 'ja, zu Vielfalt* in der Lehre' bei Frage '33 [Q9Q3]' (22. Haben Sie während Ihrer Zeit an der Hochschule bereits an (Fortbildungs-)Angeboten zu Vielfalt* teilgenommen?)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

23. Haben Sie Interesse, sich im Bereich Vielfalt* fortzubilden?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, ich bin sehr interessiert
- ja, ich bin eher interessiert
- nein, ich bin eher nicht interessiert
- nein, ich bin gar nicht interessiert
- weiß nicht
- keine Angabe

B10 Bedarfe

Bitte stellen Sie sich (Fortbildungs-)Angebote für Lehrende zur Auseinandersetzung mit Vielfalt* vor – was spricht Sie im Folgenden besonders an?

24. Was spricht Sie besonders in Bezug auf das Format an?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Input/ Wissensvermittlung
- Interaktion/ Diskussion
- Übungen/ Workshops
- Austausch und Beratung unter Kolleg_innen
- Lehrtandems mit/ Hospitationen bei erfahrenen Kolleg_innen
- Webinare
- Keine Präferenz
- Anderes::

25. Was spricht Sie besonders in Bezug auf mögliche Themenbereiche an?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
- Antidiskriminierung
- Diversität/ Intersektionalität
- Keine Präferenz
- Anderes::

26. Was spricht Sie besonders in Bezug auf Kompetenzbereiche an?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Methoden/ Didaktik/ vielfalts*sensible Methoden für die eigene Lehre
- Reflexion/ Hinterfragen gesellschaftlicher Normen
- Umgang mit beobachteter Diskriminierung
- Beratung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- Vielfalts*bewusster Umgang mit Studierenden
- Keine Präferenz
- Anderes::

27. Was spricht Sie am meisten in Bezug auf den zeitlichen Rahmen an?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Teilnahme an einem einmaligen Angebot
- Teilnahme an einem mehrteiligen Angebot
- Teilnahme an einem kontinuierlich stattfindenden Angebot

Keine Präferenz

Anderes:

28. Was spricht Sie am meisten in Bezug auf die Dauer eines Angebotes an?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

halbtägig

einen Tag

mehrere Tage

keine Präferenz

Anderes:

29. Was spricht Sie am meisten in Bezug auf die Zusammensetzung der Teilnehmenden an? (Teil 1)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

einzelne Angebote richten sich ausschließlich an Teilnehmende der gleichen Position (Leitung, Mittelbau, Hilfskräfte)

einzelne Angebote richten sich an Teilnehmende aller Positionen

keine Präferenz

30. Was spricht Sie am meisten in Bezug auf die Zusammensetzung der Teilnehmenden an? (Teil 2)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

alle Teilnehmenden sind Angehörige desselben Arbeitsbereichs

alle Teilnehmenden sind Angehörige derselben Fakultät

alle Teilnehmenden sind Angehörige derselben Universität

keine Präferenz

31. Was ist für Sie am wichtigsten, damit Sie sich eine Teilnahme an einem (Fortbildungs-)Angebot zu Vielfalt* vorstellen können?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Soziodemographie

Zum Abschluss kommen nun noch ein paar Fragen zu Ihrer Person.

32. Wie alt sind Sie?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- keine Angabe
- 18-29 Jahre
- 30 bis 39 Jahre
- 40 bis 49 Jahre
- 50 bis 59 Jahre
- 60 Jahre und älter

33. Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- keine Angabe
- weiblich
- männlich
- inter*(geschlechtlich)
- trans*(geschlechtlich)
- transsexuell
- Transfrau
- Transmann
- keinem
- Sonstiges:

34. Welche der folgenden Selbstbezeichnungen trifft auf Sie zu?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- keine Angabe
- bisexuell
- lesbisch
- heterosexuell
- schwul
- keine
- Sonstiges:

35. Wie häufig haben Sie schon Lehrveranstaltungen im Lehramtsstudium durchgeführt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 0-2

- 3-10
- 11-30
- 31-60
- über 60
- keine Angabe

36. Welcher Position sind Sie zugeordnet?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Professur
- Lehrkraft für besondere Aufgaben
- Studentische Hilfskraft
- Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in
- Wissenschaftliche Hilfskraft
- Privatdozent_in
- keine Angabe
- Anderes:

37. Welchem Bereich im Lehramtsstudium ordnen Sie sich zu?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Förderpädagogische Fachrichtung
- Fachdidaktik
- Ergänzungsstudien
- Studiengänge (Grundschule, Mittelschule, etc.)
- Fachwissenschaften
- keine Angabe
- Anderes:

38. An welcher Hochschule arbeiten Sie aktuell?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
- Technische Universität Braunschweig
- Technische Universität Chemnitz
- Technische Universität Dresden
- Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg
- Universität Leipzig
- keine Angabe
- Anderes.:

B12 Sonstiges

Gibt es noch etwas, das Sie uns zu dem Thema "sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Lehre" oder zu dem Fragebogen an sich mitteilen wollen?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Die Ergebnisse - standortspezifisch und -übergreifend - werden in anonymisierter Form Ende 2018 auf der Website von [„Akzeptanz für Vielfalt. Gegen Homo*- ,Trans*- und Inter*feindlichkeit“](#) und auf denen der beteiligten Einrichtungen veröffentlicht.

Falls Sie an mehr Informationen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt interessiert sind, besuchen Sie doch die [Toolbox Gender & Diversity](#) an der FU Berlin oder kontaktieren Sie die [Forschungs- und Netzwerkstelle "Vielfalt Lehren!"](#) an der Universität Leipzig!

Bei Fragen oder Kommentaren zu der Studie kontaktieren Sie bitte:

Universität Leipzig, Forschungs- und Netzwerkstelle "Vielfalt Lehren!", Dr. Carolin Viermeisel, carolin.viermeisel@uni-leipzig.de

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

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 eine Erhebung unter Dozierenden im Lehramtsstudium an der Universität Leipzig zu deren Perspektiven auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Lehre durch.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Studie mit den Ergebnissen der Analyse, die einen klaren Handlungsbedarf aufzeigen, jedoch eindimensionalen Lösungsansätzen eine Absage erteilen.



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



**UNIVERSITÄT
LEIPZIG**

Professur Schulpädagogik /
Schulentwicklungsforschung



edws

edition
waldschlösschen
materialien

ISBN 978-3-937977-08-2

