

SITUATIONS- UND BEDARFSANALYSE FÜR LSBTIQ* IN THÜRINGEN

Ergebnisse einer Verwaltungsbefragung

Janine Dieckmann¹, Andrea Nachtigall² & Axel Salheiser³
unter Mitarbeit von Melanie Schulz

¹ **Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft**

² **Ernst-Abbe-Hochschule Jena**

³ **Friedrich-Schiller-Universität Jena**

INHALT

1. EINLEITUNG	3
LSBTTIQ* in Thüringen	3
Einstellungen gegenüber und Diskriminierungserfahrungen von LSBTTIQ* in Deutschland	4
Einstellungen gegenüber LSBTTIQ* in Thüringen.....	6
Forschungsfragen.....	8
2. METHODISCHES VORGEHEN	9
Inhalte der Befragung	9
Untersuchungsgruppen.....	10
3. ERGEBNISSE	11
Berührung mit LSBTTIQ*-Themen.....	11
Spezifische LSBTTIQ*-Anliegen in den drei untersuchten Arbeitskontexten	13
Fachliche Sicherheit	15
Zuständigkeiten und Sensibilität.....	17
Beratungs- und Verweisungswissen.....	18
Interesse an Weiterbildung	20
4. ZUSAMMENFASSUNG	22
Forschungsbedarf.....	24
Ausblick	25
5. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	26
6. LITERATUR	27

1. EINLEITUNG

LSBTTIQ* IN THÜRINGEN

Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit¹ – also die Ablehnung und Feindlichkeit gegenüber Menschen, die sich nicht eindeutig in „männlich“ oder „weiblich“ einordnen lassen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt und/oder die nicht heterosexuell leben – kommt in der öffentlichen Debatte in Thüringen eine extrem untergeordnete Rolle zu. Eine Ausnahme bildeten die 3. Hirschfeld-Tage der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld² in den Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen im Jahr 2016, an denen Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt in Thüringen kurzzeitig verstärkt in den öffentlichen Fokus. Ministerpräsident Bodo Ramelow übernahm die Schirmherrschaft für Thüringen. Es fanden rund 30 Veranstaltungen statt, die zu mehr Sichtbarkeit von LSBTTIQ* (= Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, intergeschlechtliche und queere Menschen) in Thüringen beitrugen. Die Vielzahl der Veranstaltungen und die Fülle der Themen verdeutlichten, wieviel (größtenteils ehrenamtliches) Engagement die LSBTTIQ*-Community in Thüringen leistet³. Im Anschluss verhalten die Hirschfeld-Tage in Thüringen jedoch größtenteils ohne Medienecho. Die größte Medienaufmerksamkeit erhielten die Hirschfeld-Tage 2016 leider aufgrund homofeindlicher Äußerungen eines Landtagsabgeordneten der AfD (Schulze 2016).

Thüringen ist ein größtenteils ländlich geprägtes Bundesland. Mit Erfurt, Jena und Gera besitzt

Die Lebenssituation von LSBTTIQ* ist vielerorts durch Unsichtbarkeit geprägt, wofür es vielfältige Gründe gibt.

Thüringen nur drei Städte mit mehr als 100.000 Einwohner*innen. Die überwiegende Mehrzahl sind Klein- und Mittelstädte bzw. Dörfer. In diesen drei Städten (und Weimar) finden LSBTTIQ* einige Anlaufstellen im kulturellen, im Beratungs-, aber auch im gesundheitlichen Bereich. Eine Liste der

Vereine und Beratungsstellen in Thüringen findet sich im Anhang. Unterstützungs-, Vernetzungs- und Beratungsstrukturen im ländlichen Raum gibt es bisher kaum. Die Lebenssituation von LSBTTIQ* ist vielerorts durch Unsichtbarkeit geprägt, wofür es vielfältige Gründe gibt – z.B. erschweren einerseits die allgegenwärtige Gefahr von Abwertung, Ausgrenzung und Diskriminierung von LSBTTIQ* in der Gesellschaft ein Coming-Out bzw. das offene Leben ihrer Identität in allen Lebensbereichen. Es mangelt an Schutzräumen, Treffpunkten, Anlaufstellen und Unterstützungsmöglichkeiten für LSBTTIQ*, insbesondere für Kinder und Jugendliche. Für sie ist häufig das Internet der einzige Weg des Austausches und der Informationsgewinnung. Die Unsichtbarkeit von LSBTTIQ* ist andererseits auch auf das Unsichtbarmachen durch die Gesellschaft zurückzuführen.

¹ Das Sternchen verweist auf weitere nicht-heteronormative Identitäten und Lebensweisen, die mit dem international gebräuchlichen Akronym LGBTI bzw. LSBTI nicht explizit erfasst werden. Zudem ist es ähnlich zu verstehen wie in der Computersprache als Platzhalter für verschiedene Endungen und zeigt die Komplexität der Begrifflichkeiten, Zuschreibungen und Identitäten (z.B. transsexuell, transident, transgender; kurz: trans*).

² Dieses Forschungsprojekt wurde von der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld gefördert. Wir bedanken uns für die finanzielle Unterstützung.

³ Erst seit dem 1.7.2018 gibt es eine hauptamtliche Stelle zur Koordination des neuen Thüringer Landesprogramms „Akzeptanz und Vielfalt“.

Das im Januar 2018 von der Thüringer Landesregierung verabschiedete Landesprogramm für „Akzeptanz und Vielfalt“⁴ beinhaltet deshalb, neben den Schwerpunkten Bildung und Fortbildung sowie Prävention und Aufklärung, auch Maßnahmen, die besonders die Beratung und Unterstützung von LSBTTIQ* *im ländlichen Raum* stärken sollen.

EINSTELLUNGEN GEGENÜBER UND DISKRIMINIERUNGS-ERFAHRUNGEN VON LSBTTIQ* IN DEUTSCHLAND

Diverse Studien zeigen, dass die Lebensrealitäten vieler LSBTTIQ* in Deutschland durch mangelnde gesellschaftliche Teilhabe, Diskriminierungserfahrungen und Ausschluss, aber auch durch besondere Ressourcen geprägt sind (z.B. Krell/Oldemeier 2015, Focks/Nachtigall 2017, Gregor 2015).⁵ Auch wenn sich die Lebensrealitäten, Bedarfe und Bedürfnisse von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans* und Inter* teils gravierend voneinander unterscheiden, liegen Gemeinsamkeiten in ihren Erfahrungen alltäglicher Diskriminierung und Benachteiligung in und durch eine heteronormativ⁶ geprägten Gesellschaft. Diese Erfahrungen reichen von Bloßstellen, Herabwürdigen, Beschimpfen, Nicht-Ernstnehmen und Mobbing bis hin zu körperlicher Gewalt. Aber auch Desinteresse und Ignoranz gegenüber den spezifischen Belangen von LSBTTIQ* prägen den Alltag. Die Zahlen einer aktuellen repräsentativen Umfrage in Deutschland zeigen, dass zwar 80,6 Prozent aller Deutschen wahrnehmen, dass Homosexuelle und Bisexuelle in Deutschland diskriminiert werden. Auf subtilere Fragen und stigmatisierende Aussagen antworteten jedoch auch 43,8 Prozent, dass Homosexuelle „nicht so einen Wirbel um ihre Sexualität“ machen sollten. Für 26,3 Prozent nimmt das Thema Homosexualität zu viel Raum in den Medien ein. 32,5 Prozent der Deutschen ist es sehr bzw. eher unangenehm, wenn Männer sich küssen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen auch, je näher das Thema Homosexualität ins eigene Privatleben hineinreicht, desto abwehrender sind die Reaktionen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS Bund] 2017a; zu den Auswirkungen von Diskriminierung gegen Lesben, Schwulen und Bisexuelle siehe auch Dieckmann 2017a).

Trans*, inter* und genderqueere Menschen, die sich mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht oder nicht vollständig identifizieren und/oder deren körperliches Geschlecht nicht eindeutig der gesellschaftlichen Zwei-Geschlechter-Ordnung entspricht, erleben in ihrem Alltag spezifische Schwierigkeiten und Belastungssituationen bis hin zu Psychopathologisierung und Diskriminierung – auch durch Institutionen des Hilfesystems (Focks 2014, Wolf 2013).⁷ Trans* Personen machen häufig die Erfahrung, dass ihnen Anerkennung und Respekt bezüglich der eigenen Geschlechtsidentität

Trans* Personen machen häufig die Erfahrung, dass ihnen Anerkennung und Respekt bezüglich der eigenen Geschlechtsidentität bzw. dem eigenen geschlechtlichen Erleben versagt werden.

⁴ <https://www.thueringen.de/th1/Antidiskriminierung/Akzeptanz/> [Zugriff: 04.05.2018].

⁵ Die meisten Studien fokussieren auf die Lebenssituation, Diskriminierungserfahrungen und Unterstützungsbedarfe von Lesben, Schwulen und Bisexuellen, Trans* und erst recht Inter* bleiben häufig außen vor.

⁶ Als „Heteronormativität“ werden Normen in einer Gesellschaft zusammengefasst, die Heterosexualität als die einzige akzeptierte sexuelle Orientierung ansehen und damit auch ein binäres Geschlechterbild reproduzieren und andere Geschlechtsidentitäten als Abweichungen abwerten.

⁷ Die folgenden Abschnitte sind entnommen aus Bochert/Focks/Nachtigall 2018.

bzw. dem eigenen geschlechtlichen Erleben versagt werden – und sie z.B. nicht mit dem gewünschten Namen und Pronomen angesprochen werden. Dies gilt besonders für trans* und inter* Kinder und Jugendliche bzw. junge Erwachsene, für die kaum spezielle Unterstützungsangebote vorhanden sind und die als Expert_innen in ihrer eigenen Sache nur selten Gehör finden (vgl. Sauer/Meyer 2016: 5). Trans* und genderqueeren Menschen wird in vielen Bereichen die gesellschaftliche Teilhabe erschwert und versagt, so z.B. im Arbeitsleben (vgl. Franzen/Sauer 2010).

Für inter* Personen ist insbesondere ein pathologisierender, medizinisch geprägter Blick vorherrschend: Eine international vergleichende Studie zeigt, dass inter* Personen in der Regel als Menschen mit einer „Störung“ wahrgenommen und als „abnorm“ behandelt werden, mit dem Ziel, den intergeschlechtlichen Körper möglichst durch operative Maßnahmen an die Zwei-Geschlechter-Ordnung anzupassen und damit zu „normalisieren“ (Ghattas 2013: 28). Damit einhergehende Erfahrungen von struktureller und verbaler Diskriminierung bis hin zu physischer Gewalt aufgrund von nicht-genderkonformem Verhalten und Erscheinung (vgl. ebd.: 19ff.). Intergeschlechtlichen Menschen wird als Folge von Operationen oder anderen geschlechtsmodifizierenden medizinischen Interventionen zudem ihr Recht auf körperliche Integrität verwehrt sowie die Möglichkeit genommen, ihre eigene Geschlechtsidentität zu entwickeln (vgl. OII Europe 2016: 17). Diese Eingriffe können das körperliche und psychische Wohlbefinden stark beeinträchtigen und produzieren häufig negative Effekte mit lebenslangen Folgen (vgl. ebd.). So zwingt eine starke Furcht vor Stigmatisierung und sozialem Ausschluss viele inter* Menschen dazu, ihre Intergeschlechtlichkeit geheim zu halten (vgl. ebd.: 18; Gregor 2015).

Besonders für Kinder und Jugendliche ist die Erfahrung, den gesellschaftlichen Vorstellungen und Erwartungen in Bezug auf Geschlecht und Sexualität nicht zu entsprechen, folgenreich: Laut einer repräsentativen Studie des Deutschen Jugendinstituts gaben 82 Prozent der befragten lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen an, mindestens einmal

Alarmierend ist insbesondere der Befund eines stark erhöhten Suizidrisikos bei schwulen und lesbischen im Vergleich zu heterosexuellen Jugendlichen sowie bei Trans* Personen.

Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität erlebt zu haben, wobei trans* Jugendliche noch häufiger betroffen sind (Krell/Oldemeier 2015; inter* Personen wurden nicht befragt). Die häufigsten Felder, in denen Diskriminierung und Benachteiligung stattfinden sind demnach Familie, Schule, Arbeitsplatz. Psychosoziale Schwierigkeiten wie Unsicherheit

und Angst, innerer Rückzug und Depression, Selbstzweifel und Selbst-hass, Leistungsabfall und Schulabsentismus können mögliche Folgen der erlebten Diskriminierung sein. Alarmierend ist insbesondere der Befund eines stark erhöhten Suizidrisikos bei schwulen und lesbischen im Vergleich zu heterosexuellen Jugendlichen sowie bei Trans* Personen.⁸

Dem gegenüber steht ein eklatanter Mangel an Unterstützungsangeboten sowie fehlende oder mangelhafte Informationen auf Seiten der Fachkräfte in medizinischen und sozialen Einrichtungen. Studien wie die Fachkräftebefragung der Stadt München (vgl. Landeshauptstadt

⁸ Eine Befragung von trans* Personen in Frankreich ergab zudem, dass 69 Prozent der Befragten im Zusammenhang mit ihrer Transidentität schon einmal über Suizid nachgedacht haben und 34 Prozent schon einen oder mehrere Versuche hinter sich haben (HES/MAG-LGBT Youth 2009, zit. nach Kugler/Nordt 2015: 209).

München 2011) zeigen: Die Lebenslagen von LSBTTIQ* Jugendlichen sind in der Kinder- und Jugendhilfe in München wenig bekannt, Fachwissen und Angebote kaum vorhanden. Es darf vermutet werden, dass dies in Thüringen ähnlich sein dürfte, eine entsprechende Untersuchung der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen steht noch aus.

EINSTELLUNGEN GEGENÜBER LSBTTIQ* IN THÜRINGEN

Auch in Thüringen zeichnen die bisher seltenen Befragungen zu Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und trans* Personen ein negatives Bild: Der Thüringen-Monitor, eine repräsentative Bevölkerungs-befragung, welche jährlich Einstellungen in Bezug auf Rechtsextremismus und Demokratiezufriedenheit in Thüringen erhebt, erfasste 2015 erstmalig auch alle Facetten der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (Best et al. 2015). Es zeigte sich, dass 24 Prozent der Teilnehmenden eine Beziehung zwischen Personen desselben Geschlechts als „unnatürlich“ erachten. 26 Prozent finden, dass eine eingetragene Partnerschaft

Ein Viertel der Thüringer_innen zeigten sich demnach als primär oder sekundär homophob eingestellt.

der Ehe zwischen Mann und Frau nicht gleichgestellt werden sollte. Ein Viertel der Thüringer_innen zeigten sich demnach als primär oder sekundär homophob eingestellt. Der Thüringen-Monitor 2017 kam zu ähnlichen Ergebnissen: 45 Prozent der Befragten stimmten

der Aussage zu, „Homosexuelle sollten aufhören, so einen Wirbel um ihre Sexualität zu machen.“ 21 Prozent meinten: „Es sollte gleichgeschlechtlichen Paaren untersagt bleiben, Kinder zu adoptieren.“ 23 Prozent waren der Auffassung: „Es ist nicht in Ordnung, wenn Menschen ihr Geschlecht ändern, z.B. durch Operationen und hormonelle Behandlungen.“ (vgl. Best et al. 2017: S. 160 ff.).

Zwar legt ein Vergleich dieser Zahlen mit den Befunden deutschlandweiter Befragungen (u.a. ADS Bund 2017b; Zick/Küpper/Krause 2016) nahe, dass Homo- und Trans*feindlichkeit in Thüringen nicht verbreiteter als in anderen Bundesländern ist. Wohingegen in der Studie „Queeres Deutschland 2015“ (Change Centre Foundation 2015) Thüringen (zusammen mit Sachsen) das Schlusslicht bildete, was die Akzeptanz von Lesben und Schwulen angeht. 59 Prozent der Befragten sagten damals, es wäre ihnen unangenehm, wenn sie selbst von einem_r neuen Bekannten oder einem_r Kolleg_in für schwul oder lesbisch gehalten würden. Diese Aussage trafen in Bayern 50 Prozent und in Mecklenburg-Vorpommern nur 28 Prozent der Befragten. Wenn ein schwules/lesbisches Paar nebenan einziehen würde, begrüßten dies nur 53 Prozent in Thüringen. In Sachsen waren es ebenfalls 53 Prozent und in Brandenburg 70 Prozent. Nur 42 Prozent der Thüringer Befragten stimmten der Aussage zu, dass „Homosexualität in der deutschen Kultur einen größeren Platz einnehmen“ sollte. Thüringen belegte damit den vorletzten Rang nach Sachsen (38 Prozent); in Sachsen-Anhalt stimmten dieser Aussage immerhin 58 Prozent der Befragten zu. Zu Einstellungen gegenüber Trans* und Inter* lieferte die Studie der Change Centre Foundation keine Zahlen. Überhaupt werden Trans* und Inter*feindlichkeit in Einstellungsumfragen bislang nicht erfasst.

Dass Diskriminierung von LSBTTIQ* auch ein Thema in Thüringen ist, zeigt ein Blick auf die Perspektive der Betroffenen: Zahlen einer Betroffenenbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund 2017b): Von den 292 Teilnehmenden aus Thüringen berichten 24

Prozent, dass sie aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert wurden. Von einer Diskriminierungserfahrung aufgrund der sexuellen Orientierung berichteten 13 Prozent (vgl. Dieckmann 2017b).

In einer Datenerhebung in Thüringen speziell zu Erfahrungen von LSBTTIQ* hat 2017 der Verein „Vielfalt Leben – QueerWeg e.V. für Thüringen“⁹ durchgeführt. Dabei handelte es sich um eine

Die Ergebnisse der Befragung belegen ebenfalls die zahlreichen Diskriminierungserfahrungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und queere Personen in Thüringen. So gaben 47 Prozent der insgesamt 421 befragten LSBTTIQ* an, mindestens einmal oder öfter in den letzten zwölf Monaten Opfer von Diskriminierung geworden zu sein.

standardisierte Befragung von Teilnehmenden des CSD in Weimar und in Erfurt sowie eine ergänzende Online-Befragung. Die Ergebnisse der Befragung belegen ebenfalls die zahlreichen Diskriminierungserfahrungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und queere Personen in Thüringen. So gaben 47 Prozent der insgesamt 421 befragten LSBTTIQ* an (Durchschnittsalter 24 Jahre), mindestens einmal oder öfter in den letzten zwölf Monaten Opfer von Diskriminierung geworden zu sein. Häufig wurde beispielsweise von jüngeren Befragten das Erleben von Beleidigungen und Mobbing im schulischen und außerschulischen Umfeld benannt. Erneut konnte gezeigt werden,

dass die subjektiv empfundene Lebenszufriedenheit mit steigender Diskriminierungserfahrung abnimmt. Insgesamt äußerten LSBTTIQ* eine signifikant niedrigere Lebenszufriedenheit als die mitbefragten Nicht-LSBTTIQ* (also heterosexuelle Cis-Frauen und Cis-Männer). 17 Prozent der LSBTTIQ* gaben an, sich bislang nicht geoutet zu haben. Des Weiteren zeigte die Befragung, dass auf Seiten der LSBTTIQ* kaum Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in Thüringen bekannt sind oder in Anspruch genommen werden.

Eine weitere Befragung in Thüringen, die Erfahrungen mit Diskriminierung und Hasskriminalität in den letzten zwei Jahren erfragte, zeigte sich, dass Geschlecht, Weltanschauung, ethnische Herkunft und sexuelle Orientierung zu den vier häufigsten Merkmalen gehören, aufgrund derer die Teilnehmenden Diskriminierung erlebt haben ($n=167$). Über zwei Drittel der Befragten gaben mehrere Diskriminierungsmerkmale an, berichteten also eine *mehrdimensionale* Diskriminierungserfahrung. Außerdem konnte nachgewiesen werden, dass erlebte Diskriminierung mit der Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens und der Gesundheit der Betroffenen zusammenhängt sowie das Sicherheitsgefühl in Thüringen, das Vertrauen in Politik, Justiz und Polizei mindert (Dieckmann/Geschke/Braune 2017).

Die Verfassung des Freistaats Thüringen vom 25. Oktober 1993 formuliert in Artikel 2 ein vergleichsweise umfassendes Gleichstellungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot, in dem u.a. ausdrücklich auf die Stellung nicht-heteronormativ lebender Bürger_innen Bezug genommen wird:

„(2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. [...] (3) Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Abstammung, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner sozialen Stellung, seiner Sprache, seiner politischen,

⁹ Ergebnisse abrufbar unter: <https://www.queerweg.de/> [Zugriff: 04.05.2018].

weltanschaulichen oder religiösen Überzeugung, seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung bevorzugt oder benachteiligt werden.
(4) *Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Freistaats. [...]“ (Artikel 2 – 4 aus der Verfassung des Freistaats Thüringen)¹⁰*

Vor dem Hintergrund dieser umfassenden Rechtsgarantien sollte der Anspruch bestehen, in den nachgeordneten Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und v.a. in der *behördlichen Alltagspraxis* auch die besonderen Interessen und Perspektiven von LSBTTIQ* angemessen zu berücksichtigen. Mit anderen Worten stellt sich die grundsätzliche Frage, inwieweit die Gleichstellung von LSBTTIQ* in Thüringen nicht nur Verfassungsinhalt, sondern auch gesellschaftliche Realität ist.

FORSCHUNGSFRAGEN

Die Alltagserfahrungen nicht-heteronormativ lebender Menschen sowie die strukturellen, sozialen und kulturellen Kontexte des Lebens von LSBTTIQ* in Thüringen sind bisher weitgehend unerforscht. Ein Kenntnisdefizit besteht besonders bezüglich der strukturellen Bedingungen, die in Thüringen, insbesondere in den ländlichen Regionen, das Leben von LSBTTIQ* rahmen: Erstens gibt es bisher keine Dokumentation der auf regionalen und kommunalen Ebenen bestehenden Informations-, Beratungs-, Betreuungs- und Hilfsangebote. Hier wäre u.a. eine Klärung der formalen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten verschiedener Akteur_innen in Prozessen der Bearbeitung LSBTTIQ*-spezifischer Bedarfe und Problemlagen notwendig (z.B. Ansprechpartner_innen bei Diskriminierung; Instanzen der Durchsetzung von Gleichbehandlung, Präventionsmaßnahmen usw.). Zweitens ist zu klären, inwieweit a) LSBTTIQ*-spezifisches Wissen (Fachwissen, Erfahrungen), b) die Sensibilität für LSBTTIQ*-bezogene Thematiken institutionell verankert ist, welche Praktiken und Handlungs-routinen bei der Bearbeitung von LSBTTIQ*-bezogenen Thematiken Anwendung finden und c) worin ggf. organisationspezifische, strukturelle oder allgemeine Handlungsrestriktionen, Bedarfe und Konfliktpotenziale bestehen.

Mit diesem Forschungsprojekt sollen erste Antworten gefunden werden mit dem Ziel einer ersten systematischen Exploration und Dokumentation dieser strukturellen Kontexte auf regionaler und kommunaler Ebene in Thüringen. Die Forschungsfragen des Projekts orientieren sich inhaltlich an folgenden Bereichen:

(Fach-)Wissen zu LSBTTIQ*: Wieviel Wissen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt ist bei Verwaltungsangestellten, Gleichstellungsbeauftragten und Landesbeamt_innen Thüringens vorhanden? Welche Berührungspunkte gab und gibt es überhaupt mit dem Thema LSBTTIQ* im jeweiligen Arbeitskontext?

Sensibilität und Bewusstsein für die Lebenssituation und Unterstützungsbedarfe von LSBTTIQ*: Wieviel Sensibilität für die besondere Situation und Bedarfe von LSBTTIQ* ist individuell und in der eigenen Institution vorhanden?

¹⁰[http://www.thverfgh.thueringen.de/webthfj/webthfj.nsf/F6A7AF01618CE6BFC12572D5002372DA/\\$File/Verfassung%20des%20Freistaats%20Th%C3%BCrtingen.pdf?OpenElement](http://www.thverfgh.thueringen.de/webthfj/webthfj.nsf/F6A7AF01618CE6BFC12572D5002372DA/$File/Verfassung%20des%20Freistaats%20Th%C3%BCrtingen.pdf?OpenElement) [27.08.2018].

Verweisungswissen: Welche Unterstützungs- und Beratungsangebote für LSBTTIQ* sind in den eigenen Kommunen, in der näheren Umgebung, online bzw. thüringenweit bekannt?

Unterstützungs- und Beratungsangebot in den Kommunen Thüringens: Welche Beratungsangebote, Initiativen und Projekte gibt es in einzelnen Kommunen für LSBTTIQ*?

Interesse an Fort- und Weiterbildung: Ist Interesse vorhanden bzw. wird die Notwendigkeit von Fort-/Weiterbildung erkannt? Bei welchen Themen besteht Interesse und Weiterbildungsbedarf?

2. METHODISCHES VORGEHEN

Um die Sensibilisierung für die LSBTTIQ*-Thematik, die Erfahrungen sowie entsprechendes Kontext-, Handlungs- und Verweisungswissen in den kommunalen und regionalen Verwaltungen in Thüringen zu untersuchen, wurden im November und Dezember 2017 sämtliche Gleichstellungsbeauftragten, Landratsämter, selbstständige Kommunen bzw. Verwaltungsgemeinschaften sowie Standesämter im Freistaat Thüringen angeschrieben und um die Teilnahme an einer Online-Befragung bzw. die Beantwortung und kostenlose Rücksendung von gedruckten Fragebögen gebeten. Der zweiseitige Fragebogen (bzw. Online-Fragebogen) enthielt neben allgemeinen Fragekomplexen zum Thema auch Fragen, die auf die spezifischen Arbeitsgebiete und Handlungsaufträge der einzelnen adressierten Berufsgruppen angepasst waren (z.B. Standesämter: Fragen bzgl. der Implementation der sog. „Ehe für Alle“, Personenstandsänderung).

Das Forschungsprojekt wurde partizipativ und community-basiert entwickelt (z.B. gemeinsame Entwicklung der Forschungsfragen, Zusammensetzung des Forschungsteams; vgl. von Unger 2014). Forschungsthema, -fragen und -design wurden in einem Auftakt-Workshop mit weiteren Vertreter_innen der LSBTTIQ*-Community in Thüringen diskutiert und abgestimmt. In einem abschließenden Workshop wurden die Ergebnisse diskutiert und gemeinsam Handlungsempfehlungen entwickelt (siehe 5.).

INHALTE DER BEFRAGUNG

Um einen kurzen Fragebogen für eine erste Situations- und Bedarfsanalyse zum Thema zu entwickeln, welcher auch im Arbeitsalltag der Verwaltungen bewältigt werden kann, wurde genau abgewogen, welche Themen bzw. Angaben in welcher Elaborationstiefe erfasst werden sollen. Beispielsweise wurde auf die Erfassung demografischer Angaben sowie die Messung persönlicher Einstellungen der Teilnehmenden verzichtet. Im Fokus dieser Untersuchung lag das institutionelle Wissen bzw. Handeln, welches durch die Teilnehmenden zum Ausdruck kommt.

Zu Beginn des Fragebogens wurden alle Untersuchungsgruppen (genauere Details folgen im nächsten Abschnitt) allgemein nach Berührungspunkten mit LSBTTIQ*-Themen in der eigenen Arbeit gefragt. Spezifiziert auf die letzten drei Jahre wurden anschließend alle Untersuchungsgruppen, je nach Aufgabengebiet zu den Inhalten möglicher Beratungsfälle und

deren Häufigkeit befragt (z.B. Standesbeamt_innen nach Schließungen Eingetragener Partnerschaften oder Personenstandsänderungen, Gleichstellungsbeauftragte nach Beratungs- bzw. Diskriminierungsfällen mit LSBTTIQ*-Spezifik usw.). Um den Umgang mit und die Sensibilisierung für LSBTTIQ* sichtbar zu machen, wurden daraufhin alle Untersuchungsgruppen nach ihrer Reaktion auf zwei hypothetische Szenarien gefragt (siehe Seite 17).

Im Anschluss wurden die Teilnehmenden zur Einschätzung ihrer eigenen fachlichen Sicherheit im Umgang mit LSBTTIQ*, zur diesbezüglichen Kompetenz ihrer Einrichtung und zu Maßnahmen in ihrer Einrichtung befragt, die zur Förderung von Vielfalt und Toleranz dienen. Des Weiteren wurde ihr Verweisungswissen für Beratungsangebote, Initiativen und Projekte für LSBTTIQ*-Personen erfasst. Abschließend gaben die Teilnehmenden an, ob sie Interesse zur Weiterbildung haben und zu welchen inhaltlichen Schwerpunkten im LSBTTIQ*-Kontext.

Die Differenzierung bzw. Unterschiede zwischen den verschiedenen Belangen und Bedarfen der einzelnen Gruppen – Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter*, Queer und anderen - wurden nicht weiter erfasst, da es um eine erste Bestandsaufnahme gehen sollte in Bezug auf das institutionelle Wissen zu Personen mit nicht-heterosexueller Orientierung und/oder einer Identität jenseits der bei der Geburt zugewiesenen Zwei-Geschlechter-Ordnung. Beispielsweise tauchen inter* Personen und ihre spezifischen Belange in der Erhebung nur am Rande auf, und zwar in dem an die Standesämter gerichteten Fragebogen. Es wurde abgefragt, wie häufig Standesbeamt_innen in den letzten drei Jahren mit einem Antrag auf Freilassung des Geschlechts in Dokumenten befasst waren.

Nicht erfasst wurden in dieser Untersuchung das institutionalisierte Wissen und die Sensibilisierung gegenüber *intersektionalen* Wechselwirkungen bzw. dem Zusammenhang von Zugehörigkeiten und Zuschreibungen entlang der Kategorien Geschlecht und Sexualität mit weiteren Kategorien wie Ethnizität, Klasse/soziale Lage, Behinderung, Alter etc. und die damit einhergehenden mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen und Unterstützungsbedarfe.

UNTERSUCHUNGSGRUPPEN

Um einen Einblick in die institutionelle Kontextualisierung von nicht-heteronormativen Lebensweisen in Thüringen zu erhalten, wurden drei Untersuchungsgruppen gewählt um die oben beschriebenen Inhalte zu erfassen. Alle offiziell vom Land Thüringen ernannten *Gleichstellungsbeauftragten* für die einzelnen Verwaltungseinheiten wurden angefragt. Der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten im Freistaat Thüringen wird durch das Thüringer Gleichstellungsgesetz¹¹ festgelegt. Im Allgemeinen wird Gleichstellungsbeauftragten jedoch die Verantwortung und das Wissen für alle Themen, die Geschlecht, Gender und Gleichstellung betreffen, zugeschrieben. Dass es hierbei eine Diskrepanz zwischen dieser allgemeinen Wahrnehmung der Kolleg_innen in der Verwaltung (teilweise auch der Öffentlichkeit) und der tatsächlichen Aufgabenbeschreibung der Gleichstellungsbeauftragten gibt, wird später noch einmal thematisiert. *Standesbeamt_innen* wurden thüringenweit befragt,

¹¹ Nach §§ 33 und 111 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes sowie der Thüringer Kommunalordnung beschränkt sich der Aufgabebereich der zu bestellenden kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf die klassischen Themen zur Gleichstellung von Frau und Mann sowie damit assoziierte „Frauenthemen“ wie die Verbesserung der beruflichen Situation und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Link zum Thüringer Gleichstellungsgesetz: <http://landesrecht.thueringen.de/jportal/jsessionid=9AD2415E2104C95C127800F2283D0B53.jp28?quelle=jlink&query=GleichstG+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-GleichstGTH2013pG1> [27.08.2018].

da gerade aktuelle Fragen der Eheschließung und des Personenstandes in ihre Zuständigkeit fallen. Als dritte Untersuchungsgruppe wurden *Verwaltungsangestellte* in allen Verwaltungseinheiten Thüringens befragt. Kommunale Behörden dienen den Bürger_innen als Ansprechpartner_innen für ihre Anliegen und sollten sich mit den Strukturen vor Ort auskennen. Sie sind kommunale Repräsentant_innen des Staates und haben u.a. die Aufgabe auch die soziale Infrastruktur aufrechtzuerhalten.

An der Befragung nahmen 13 von 51 Gleichstellungsbeauftragte (Rücklaufquote 20 Prozent), 4 von 23 Landratsämtern (inkl. 1 von 6 kreisfreien Städten) sowie 45 von 242 Kommunen teil, davon 22 gemeinschaftsfreie Gemeinden, 17 Verwaltungsgemeinschaften und 6 erfüllende

Aus dem geringen Rücklauf lässt sich aber auch ein Stimmungsbild zeichnen, aus dem hervorgeht, dass der LSBTTIQ*-Thematik oftmals keine oder nur sehr geringe Relevanz beigemessen wird bzw. erhebliche Unsicherheiten im Umgang und in Bezug auf Beratungsbedarfe bestehen.

Gemeinden (Rücklaufquote 19 Prozent). Außerdem erhielten wir Antwort von 27 von 151 angeschriebenen Standesämtern (Rücklaufquote 18 Prozent)¹². Aus der insgesamt niedrigen Rücklaufquote von 20 Prozent wird bereits ersichtlich, dass mit den Ergebnissen kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden kann und die Befragung keine umfassende, flächendeckende Angebots- und Bedarfsanalyse ersetzt. Aus dem geringen Rücklauf lässt sich aber auch ein Stimmungsbild zeichnen, aus dem hervorgeht, dass der LSBTTIQ*-Thematik oftmals keine oder nur sehr

geringe Relevanz beigemessen wird bzw. erhebliche Unsicherheiten im Umgang und in Bezug auf Beratungsbedarfe bestehen.

Der Logik kommunalbehördlicher Alltagspraxis gemäß ist anzunehmen, dass die Fragebögen in vielen Fällen entsprechend einer *wahrgenommenen Nichtzuständigkeit* unausgefüllt blieben und bestenfalls an die entsprechenden Gleichstellungsbeauftragten vor Ort weitergeleitet wurden. Es ist jedoch auffällig, dass auch in einigen großen und größeren Städten, in denen Kommunalverwaltungen, Standesämter und Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig angeschrieben wurden, gar nicht an der Befragung teilgenommen wurde, sich also offenbar *niemand* als zuständig, auskunftsfähig oder auskunftswillig erwies. Mit einiger Plausibilität zeigt sich hier ein prinzipielles Defizit, weil die Belange von LSBTTIQ* vor dem Hintergrund des AGG und des Antidiskriminierungs- und Inklusionsauftrages des demokratischen Staates zu werten sind und im Aufgabenbereich der öffentlichen Institutionen in den Gebietskörperschaften liegen.

3. ERGEBNISSE

BERÜHRUNG MIT LSBTTIQ*-THEMEN

Die einführende Frage, ob die Befragungsteilnehmenden im Kontext Ihrer Arbeit mit LSBTTIQ*-Themen in Berührung gekommen seien (z.B. durch konkrete Fälle, Weiterbildungen, Gespräche

¹² Unser Dank gilt an dieser Stelle allen Befragungsteilnehmenden.

mit Kolleg_innen), wurde mehrheitlich verneint von 34 der 45 Kommunen (76 Prozent) und 7 der 13 Gleichstellungsbeauftragten (54 Prozent). Jedoch verneinten nur 9 von 25 Standesämtern (36 Prozent) die Aussage, was im Umkehrschluss bedeutet, dass mehr als ein Drittel der teilnehmenden Institutionen, die für Fragen der Verpartnerung, Eheschließung und Personenstandsänderung verantwortlich sind, auch schon einmal Kontakt mit diesen Themen hatten.

Die Begleitung und Bearbeitung konkreter „Fälle“ mit Bezug zur LSBTTIQ*-Thematik in den letzten drei Jahren wurde im Bereich der allgemeinen kommunalen Verwaltungen nur selten angegeben. Eine einzige Gleichstellungsbeauftragte sowie 7 der 45 Kommunen (16 Prozent) berichteten konkrete Fälle. Immerhin 14 der 25 Standesämter (56 Prozent) verfügen über entsprechende Erfahrungen, die hauptsächlich im Zusammenhang mit der Eingetragenen Lebenspartnerschaft bzw. der sogenannten „Ehe für Alle“ stehen (mehr dazu im nächsten Abschnitt).

Eine Berührung mit LSBTTIQ*-Themen fand für ca. ein Viertel aller Befragten auch im Rahmen von Gesprächen mit Kolleg_innen statt, wobei das Thema allerdings in den Kommunen nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt: Hier gab es nur eine entsprechende Nennung. Der Eindruck, dass die Sensibilität für die LSBTTIQ*-Thematik von konkreten Erfahrungen abhängig ist, wird durch einzelne, allgemeine Anmerkungen verstärkt, die einige Befragte zum Fragebogen machten. Vereinzelt wurden hier konkrete Beratungsfälle geschildert. Häufiger und typischer waren jedoch Einschätzungen, mit denen angezweifelt wurde, dass sich LSBTTIQ* mit konkreten Anliegen an ihre kommunale Verwaltung wenden würden. Verkürzt wurde in Einzelfällen von „Unsinn“ oder „Realitätsferne“ gesprochen. Eine befragte Person schrieb:

„Bei uns ‚auf dem Land‘ wird das Thema auch von mir bekannten LSBTTIQ-
Personen bewusst nicht so dramatisiert.“ (Statement aus der Befragung)*

Hintergrund dieser Äußerung könnte sein, dass die Situation von LSBTTIQ* gerade im ländlichen Raum – aufgrund der bereits in der Einleitung angesprochenen allgegenwärtigen Gefahr der „Verbesonderung“ und Ausgrenzung – durch Geheimhaltung und damit Unsichtbarkeit geprägt ist. Andererseits könnte in dieser offenen Antwort auch eine gewisse Abneigung gegen unsere Befragung zum Ausdruck kommen, welche bewusst die Situation von LSBTTIQ* in Thüringen „dramatisiere“, indem sie sie explizit benennt. In einem anderen Fall wurde explizit auf den *Gleichbehandlungsgrundsatz* verwiesen, der es geböte, der Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung keine Beachtung zu schenken: diese würden schließlich in Daten der Institution „nicht erhoben“ und spielten „keine Rolle“, eine derartige „Fokussierung“ „wäre diskriminierend und stigmatisierend.“ Hier und in anderen vergleichbaren Äußerungen offenbart sich eine zwar „wohlmeinende“, aber nicht unproblematische „*Rainbow Color Blindness*“¹³, in der spezielle Lebensbedingungen, Anliegen, Interessen und Bedürfnisse nicht-heteronormativ lebender

¹³ Das Konzept der „Rainbow Color Blindness“ ist dem Konzept der „Color Blindness“ der sozialwissenschaftlichen Rassismusforschung entlehnt (vgl. Richeson/Nussbaum 2004, Carr 2017). Sozialpsychologische Forschung zeigt, dass Personen, die eine Ideologie vertreten, in der Unterschiede zwischen sozialen Kategorien (z.B. ethnischen Minderheiten) ignoriert werden („Ich behandle alle Menschen gleich.“, *Color Blindness*) eher zu vorurteilsgeleiteten Verhalten und Einstellungen neigen, als Personen, die eine Ideologie vertreten, die Unterschiede zwischen sozialen Kategorien bzw. Vielfalt hervorhebt, akzeptiert und wertschätzt (*Multikulturalismus*; vgl. Richeson/Nussbaum 2004).

Bevölkerungsteile aufgrund *vermeintlicher Gleichbehandlungsprinzipien* tendenziell negiert werden oder keine angemessene Beachtung finden.

Neben Unwissen über spezifischen LSBTTIQ*-Anliegen sind vor allem Indifferenz und Ignoranz

Denn Gleichbehandlung ist nicht gleichzusetzen mit Gleichberechtigung, wenn spezifische Belange und Bedürfnisse verschiedener gesellschaftlicher Gruppen nicht erfasst und damit übergangen werden.

entscheidende Kontextfaktoren bzw. Ursachen für die Erzeugung oder Aufrechterhaltung *struktureller und institutioneller Heteronormativität*. Denn Gleichbehandlung ist nicht gleichzusetzen mit Gleichberechtigung, wenn spezifische Belange und Bedürfnisse verschiedener gesellschaftlicher Gruppen nicht erfasst und damit übergangen werden (z.B. soziale Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit, Behinderung, Alter).

„Rainbow Color Blindness“ fängt mit vermeintlichen Kleinigkeiten wie der korrekten Anrede, der Anerkennung und (verbalen) Sichtbarmachung vielfältiger Geschlechter, Familienformen und Sexualitäten an (z.B. in öffentlichen Formularen, Anredeformen, Beratungsgesprächen). Gerade in stark institutionalisierten Verwaltungsroutinen ist es eine große Herausforderung *Differenzsensibilität* zu gewährleisten. Als Grundvoraussetzung für diese Differenzsensibilität fehlen in den Institutionen oftmals das *Wissen über* vielfältige Lebensweisen bzw. der *Kontakt* mit LSBTTIQ*-Themen. Dass „Rainbow Color Blindness“ und dadurch ein mangelndes Problembewusstsein auch aus einem scheinbaren Begriffsmissverständnis resultieren kann, legt die Ergänzung eines Befragten nahe:

„Der Begriff ‚nicht-heteronormativ lebende Menschen‘ ist in Zusammenhang mit der Verwaltung unglücklich gewählt. Normen und Werte gelten für alle Bürger – unabhängig von der sexuellen Orientierung oder dem Geschlecht.“ (Statement aus der Befragung)

Andere Befragte betonten die Selbstprofessionalisierung von LSBTTIQ* als Expert_innen in eigener Sache oder eigenen Kontakt zu LSBTTIQ*. Auch in Ermangelung konkreter Vorerfahrungen werde sich um eine angemessene und vertrauensvolle Sachbearbeitung eventueller Beratungsfälle bemüht wie das folgende Zitat illustriert:

„Es ist nicht so, dass ich warte bis ein ‚Fall‘ zu mir kommt. Ich denke, dass diese Themen durchaus zum Spektrum meiner Arbeit gehören und ich mich selbst fachlich dazu informieren muss – damit ich vorbereitet bin wenn ...“ (Statement einer Gleichstellungsbeauftragten aus der Befragung)

SPEZIFISCHE LSBTTIQ*-ANLIEGEN IN DEN DREI UNTERSUCHTEN ARBEITSKONTEXTEN

Die *Gleichstellungsbeauftragten* wurden befragt, inwieweit sich LSBTTIQ* in den letzten drei Jahren mit unterschiedlichen Anliegen an sie gewendet haben. Dabei wurden dreimal „Fälle von Diskriminierung“, viermal „Hilfe bei der Durchsetzung von Gleichbehandlung“, dreimal die

„Unterstützung und Information zu Verwaltungsvorschriften und Gesetzen“, viermal die „Informationen über Projekte und Initiativen zu LSBTTIQ*-Themen“, zweimal die „Informationen und Aufklärung zum Inkrafttreten der ‚Ehe für Alle‘“ sowie fünfmal nicht näher bestimmte Beratungssituationen genannt. Außerdem wurde gefragt, ob die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen Ihrer Tätigkeit Projekte und Angebote für LSBTTIQ*-Personen anbieten, in welcher Form dies gegebenenfalls geschehe und wie groß die Nachfrage für solche Angebote sei. Nur drei Befragte bekundeten eine Mitwirkung bei Workshops bzw. den Kontakt zu Selbsthilfegruppen; allgemein wurde auf fehlende An- bzw. Nachfragen verwiesen.

Auch in den *Kommunen und Landratsämtern* sind Erfahrungen in Bezug auf beratungs- oder informationsuchende LSBTTIQ* auf Einzelfälle beschränkt, doch immerhin in 9 der 45 befragten Gemeinden (20 Prozent) hatte es Fälle der „Informationen und Aufklärung zum Inkrafttreten der ‚Ehe für Alle‘“ gegeben. Auffällig ist, dass Fälle von Diskriminierung zwar nur selten, aber in drei der vier teilnehmenden Landratsämter/kreisfreien Städte benannt wurden, während in den übrigen (kleineren) Gemeinden nur eine einzige diesbezügliche Nennung erfolgte. In keiner der 45 Gemeinden wurden „Informationen über Projekte und Initiativen zu LSBTTIQ*-Themen“ nachgefragt. Unserer Vermutung nach lässt sich aus der relativen Seltenheit der Beratungsfälle *nicht* auf mangelnden Bedarf schließen. Stattdessen wäre relevant zu analysieren, wie sich die Zugangsmöglichkeiten zu einer Beratungs- bzw. Informationsstelle für LSBTTIQ* in den Kommunen gestalten, inwieweit z.B. überhaupt die Möglichkeit bekannt ist oder als erfolgsversprechend beurteilt wird, sich mit dem jeweiligen Fall an die entsprechende Stelle zu wenden.¹⁴

Die *Standesämter* wurden zu konkreten Erfahrungen mit LSBTTIQ* befragt, die sich aus ihren dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang mit dem Familien- und Personenstandsrecht bzw. dem entsprechenden Verwaltungshandeln ergeben. Im Handlungsfeld von Standesbeamt_innen ist die Sichtbarkeit von LSBTTIQ* vergleichsweise erhöht, da nicht-heteronormative Partnerschaften/Ehen, Familienformen und Geschlechtsidentitäten dort als beurkundende Sonderfälle als Gegenstand der Diensttätigkeit anerkannt werden müssen, sich also eine eindeutige Zuständigkeit konstatieren lässt. Dementsprechend war zu erwarten, dass Standesämter über größere Erfahrungen mit LSBTTIQ*-Thematiken verfügen als die anderen befragten Verwaltungen. Immerhin 17 der 25 Standesämter (68 Prozent) gaben an, in den letzten drei Jahren die Schließung Eingetragener Lebenspartnerschaften vorgenommen zu haben („oft“: 2 Standesämter). 9 Standesämter (36 Prozent) benannten Fälle von Namensänderungen von LSBTTIQ*, zwei davon gaben an, diese seien „oft“ vorgekommen. Siebenmal wurde angegeben, dass Änderungen von Urkunden (z.B. Geburtsurkunden) vorgenommen wurden („oft“: eine Nennung). Fünfmal (d.h. in 20 Prozent der Standesämter) wurde angegeben, dass Anträge auf Freilassung des Geschlechts in Dokumenten bearbeitet wurden. Zehn Standesämter (40 Prozent) gaben an, dass sie Umwandlungen von Eingetragenen Lebenspartnerschaften in Ehen vorgenommen hätten, zwei Standesämter berichteten zudem, es habe bereits Anfragen zur Volladoption durch LSBTTIQ* gegeben. Wesentlich ist hier, dass die entsprechenden Vorkommnisse nach Aussage der befragten Standesämter i.d.R. zwar als „selten“ eingestuft wurden, dass aber aus diesem Antwortformat nicht auf die *Anzahl* dieser Amtshandlungen bzw. Beratungsfälle geschlossen werden kann. Festzuhalten bleibt, dass nur 3 Standesämter ausdrücklich angaben, keinerlei Erfahrungen zu haben. 19 der 25 befragten

¹⁴ Hier besteht deutlicher Bedarf an weiterer (qualitativer) Forschung, um Antworten auf diese Fragen zu erhalten.

Standesämter (76 Prozent) gaben an, „sehr gut“ oder „gut“ auf die Umsetzung des am 1. Oktober 2017 in Kraft getretenen Gesetzes zur Einführung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare („Ehe für alle“) vorbereitet zu sein. Außerdem war die *Tendenz* einer leicht günstigeren Einschätzung der Eigenkompetenz bezüglich LSBTTIQ*-Thematiken bei solchen Standesämtern erkennbar, die das Auftreten nicht nur einer, sondern mehrerer der o.g. Amtshandlungsformen bejahten oder deren häufiges Auftreten angaben und damit eine etwas größere Bearbeitungs-/Beratungserfahrung berichteten. Aufgrund der sehr kleinen Fallzahlen in den Auswertungskategorien war dieser Zusammenhang aber statistisch nicht signifikant. Die wenigen Standesämter mit größerer Bearbeitungs-/Beratungserfahrung (n=5) sind ausschließlich Kreisstädten und kreisfreien Städten zuzuordnen.

FACHLICHE SICHERHEIT

Ihre fachliche Sicherheit im Umgang mit LSBTTIQ*-Themen schätzten nur 43 Prozent aller Befragten als gut oder sehr gut ein. Statistisch signifikant erhöht war jedoch mit 58 Prozent der Anteil derer, die ihre fachliche Sicherheit positiv beurteilten, bei Befragten, die auf Erfahrungen im Umgang mit LSBTTIQ* verweisen konnten (gegenüber 33 Prozent „sicherer“ Befragter, die keine solche Erfahrungen berichteten).¹⁵ So bezeichneten sich auch 13 der 25 Befragten aus Standesämtern (52 Prozent) als „eher sicher“ oder „sehr sicher“. Allerdings gaben 9 der 13 Gleichstellungsbeauftragten (69 Prozent) an, „eher unsicher“ zu sein.

Eine weitere Schlüsselfrage bezog sich darauf, wie die Kompetenz der gesamten eigenen Verwaltungseinrichtung in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt, Anerkennung und Akzeptanz eingeschätzt wird („Wie schätzen Sie die Kompetenz in Ihrer Einrichtung in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ein?“). Hier wurde insbesondere von Seiten der Kommunen und Standesämter zwar eine mehrheitlich positive Selbsteinschätzung vorgenommen, diese kollidierte jedoch mit den Angaben der Gleichstellungsbeauftragten, die aus ihrer fachlichen Perspektive die Kompetenz von Thüringer Verwaltungsmitarbeiter_innen mehrheitlich negativ einschätzten. An dieser Stelle waren auch offene Nennungen möglich, um die Sensibilität der Verwaltungsmitarbeiter_innen bezüglich LSBTTIQ* zu beurteilen (siehe Abb. 1). Obwohl damit nur die subjektiven Wahrnehmungen von wenigen Thüringer Gleichstellungsbeauftragten zum Ausdruck kommen, lässt sich auf teils erhebliche Defizite und Entwicklungsbedarfe schließen.

Abb. 1: Einschätzung der Sensibilität von Verwaltungsmitarbeiter_innen bezüglich LSBTTIQ durch befragte Gleichstellungsbeauftragte (offene Nennungen)*

„0,5-2 Prozent Das entnehme ich den Reaktionen, wenn ich Themen ansprechen oder nachfragen musste (z.B. Transfrau - Beschreibung einer Angestellten – der tut doch nur so und spinnt)“

„Akzeptanz, dass es LSBTTIQ-Personen gibt; Sachbearbeitung der Anfragen und Anträge wie bei anderen Menschen auch; wenig Hintergrundwissen, da sich diese Personen in der ländlichen Region kaum outen.“

¹⁵ Kreuztabellenanalyse: Statistischer Zusammenhang zwischen Berührung mit LSBTTIQ*-Themen (ja/nein) und Beurteilung der fachlichen Sicherheit (dichotomisiert: unsicher / sicher): Cramer's $v=0,249$, Irrtumswahrscheinlichkeit $p \leq 0,027$.

„Es fehlt oftmals an Verständnis, Feingefühl und Takt.“
„Für Schwule und Lesben inzwischen eine relativ hohe Akzeptanz, Unkenntnis über andere Formen sexueller Orientierung“
„kann ich nicht beurteilen, sehr individuell, kein Thema innerhalb der Verwaltung“
„kaum bis gar keine...“
„keine“
„noch zu wenig“
„normal“
„Sensibilität für die Situation sehr hoch; Kenntnis der Bedarfe nicht, weil persönlich, individuell und nicht einfach vergleichbar“
„unbekannt“
„weiß nicht“

Um den Blick über den LSBTTIQ*-Bezug hinaus auf die allgemeine Thematik „Antidiskriminierung und Vielfalt“ zu lenken, wurde auch gefragt, ob es in den jeweiligen Institutionen gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Toleranz (z.B. zur Verhinderung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus) gäbe. Diese Frage bejahten nur 2 der 13 Gleichstellungsbeauftragten, 2 der 4 Landratsämter, 5 der 45 Kommunen und 5 der 25 Standesämter, was insgesamt lediglich 17 Prozent aller Befragten entspricht.

Es erscheint wenig überraschend, dass in kleineren Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften bzw. deren Ämtern – in denen wenige, teilweise ehrenamtliche Mitarbeiter_innen eine Vielzahl von administrativen Aufgaben gleichzeitig erfüllen müssen und hauptsächlich mit der kommunalen Daseinsvorsorge okkupiert sein dürften – der Implementierung solcher Konzepte der Demokratieförderung in den Verwaltungen nur wenig Zeit eingeräumt werden kann. Auffällig ist allerdings, dass auch in nur 2 der 6 kreisfreien Thüringer Städte und in nur 5 weiteren Kreisstädten bzw. Mittelstädten entsprechende Maßnahmen von den Befragten benannt werden konnten. Auch an dieser Stelle wurde um die offene Nennung der entsprechenden Maßnahmen gebeten. Nur in drei Fällen lässt sich auf konkrete Fortbildungsinhalte bzw. „Mitarbeitergespräche“ schließen; häufiger war der Verweis auf die lokalen Landesaktionspläne (LAP) bzw. Einzelprojekte im Rahmen des Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit (DenkBunt). Allerdings bleibt zweifelhaft, inwieweit darunter (wie mit unserer Frage intendiert) tatsächlich eine Sensibilisierung der *Verwaltungsmitarbeiter_innen* für Demokratie, Antidiskriminierung und Diversität verstanden wurde. Vielmehr ist anzunehmen, dass an dieser Stelle *allgemeine* lokale und regionale Angebote bzw. Projekte aus dem Themenspektrum aufgezählt wurden.

In Institutionen, in denen Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Toleranz benannt wurden, schätzten die Befragten auch die *eigene fachliche Sicherheit* im Umgang mit LSBTTIQ*-Themen signifikant häufiger positiv ein (64 Prozent gegenüber 39 Prozent in Institutionen, in denen keine Maßnahmen benannt wurden).¹⁶ Auch die *Kompetenz der Einrichtung* in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Anerkennung und Akzeptanz wurde häufiger positiv eingeschätzt, wenn es die o.g. Fördermaßnahmen in der Einrichtung gab, allerdings war dieser Effekt – auch aufgrund zu kleiner Fallzahlen – statistisch nicht signifikant¹⁷. Plausibel ist, dass vor allem das Eigeninteresse und die freiwillige, selbständige Beschäftigung der Befragten mit der Thematik zum Tragen kommen, wobei eine erhöhte individuelle Sensibilität auch mit einer kritischeren Wahrnehmung von Problemlagen im eigenen Arbeitsumfeld assoziiert sein kann.

Plausibel ist, dass vor allem das Eigeninteresse und die freiwillige, selbständige Beschäftigung der Befragten mit der Thematik zum Tragen kommen, wobei eine erhöhte individuelle Sensibilität auch mit einer kritischeren Wahrnehmung von Problemlagen im eigenen Arbeitsumfeld assoziiert sein kann.

ZUSTÄNDIGKEITEN UND SENSIBILITÄT

Der generelle Eindruck, dass den Belangen von LSBTTIQ* vor allem im Tätigkeitsbereich der kommunalen Verwaltungen nur sehr geringe Relevanz beigemessen wird, korrespondiert auch mit dem Antwortverhalten der Befragten, aus denen sich Auskünfte zur Zuständigkeit und zu ihrem Selbstverständnis destillieren lassen. Die Kürze des Fragebogens bzw. der Antworten erlaubt zwar keine tiefergehenden Interpretationen, erkennbar war aber eine gewisse Irritation bei einigen, überhaupt zur LSBTTIQ*-Thematik befragt zu werden. Teilweise wurde dies mit dem expliziten Verweis unterfüttert, dass es im eigenen Verantwortungsbereich (in der Gebietskörperschaft) keine LSBTTIQ* gäbe (was faktisch angezweifelt werden darf, jedoch entsprechend einer eher „technokratischen“ Sicht kommunaler Verwaltungsangestellter auf ihre Arbeitskontexte als nachvollziehbare Äußerung erscheinen mag). Für Standesämter und Gleichstellungsbeauftragte gilt dies schließlich nicht – für sie ergeben sich die Bezüge i.d.R. aus dem unmittelbaren Arbeitsauftrag bzw. der fachlichen Alltagspraxis. Um einschätzen zu können, inwieweit in den verschiedenen Institutionen bzw. bei den befragten Personen eine Sensibilität für die LSBTTIQ*-Thematik besteht und im Bedarfsfall Beratungs- und Verweisungswissen aktiviert werden kann, wurden zwei hypothetische Fallsituationen präsentiert (offene Fragen ohne Antwortvorgaben):

1. Situation: „*Stellen Sie sich vor, eine Person, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnet, wurde auf der Straße beleidigt und diskriminiert. Sie kommt nun zu Ihnen, um sich zu beschweren. Wie reagieren Sie?*“
2. Situation: „*Stellen Sie sich vor, eine junge Person kommt zu Ihnen und sucht nach Unterstützung bei ihrem Coming Out. Wie reagieren Sie?*“

¹⁶ T-Test auf Mittelwertunterschiede bei unabhängigen Stichproben; T=2,19; p≤0,03.

¹⁷ T-Test auf Mittelwertunterschiede bei unabhängigen Stichproben; T=1,68; p≤0,098.

Wie einige Befragte selbst anmerkten, ist es eher unwahrscheinlich, dass sich Betroffene in solchen oder ähnlichen Fällen an die Kommunalverwaltung oder das Standesamt wenden würden, während eine Kontaktaufnahme zu einer Gleichstellungsbeauftragten wesentlich plausibler sein dürfte, auch wenn letztere vorrangig als Ansprechpartner_innen in „klassischen Frauenfragen“ wahrgenommen werden und agieren. Es ging bei der Konfrontation der Befragten mit den hypothetischen Beratungssituationen allerdings um deren grundsätzliche Reaktion: Würden Sie Rücksichtnahme und Empathie erkennen lassen, gerade wenn die bürokratischen Routinen und die *institutionalisierte Heteronormativität* ihres Arbeitsumfeldes durch eine solch unerwartete Ausnahmesituation „gestört“ würde? Inwieweit wären die Befragten im Stande, Strukturen und Mechanismen der Beratung und Betreuung zu aktivieren (z.B. durch Verweisung an externe Institutionen), gingen sie dabei eher spontan oder systematisch vor, reflektierten sie professionelle Standards (z.B. der Antidiskriminierung, der lebensstilakzeptierenden Wertschätzung von Diversity, des Kinder- und Jugendschutzes usw.)? Oder fände eine bloße formalbürokratische Abweisung der Zuständigkeit, gegebenenfalls sogar eine Negation der Relevanz des geschilderten Sachverhaltes statt? Eine valide Messung der *tatsächlichen* Handlungsdispositionen wird in diesem Fall vermutlich durch ein hohes Maß an *sozialer Erwünschtheit* beeinträchtigt. Aus sozial erwünschtem Antwortverhalten lässt sich aber zumindest die *Bekanntheit* der entsprechenden sozialen Normen und Werte schlussfolgern, was einen eigenen, wichtigen Erkenntniswert besitzt. Summarisch ließ sich in den Äußerungen der *Gleichstellungsbeauftragten* erwartungsgemäß die größte Sensibilität und Beratungsbereitschaft erkennen. Auch von Seiten der meisten befragten *Kommunen*, *Landratsämter* und *Standesämter* wurde eine prinzipielle Offenheit und das Bemühen um eine verständnisvolle und rücksichtnehmende Begleitung bzw. Empfehlung signalisiert, oftmals aber als schwierig empfunden, sich in die geschilderte Fallsituation „hineinzudenken“. An konkretem Verweisungswissen (d.h. dem Anknüpfen an professionelle externe Beratungs- und Bearbeitungsinstanzen) mangelte es mehrheitlich. 12 der Befragten aus den Kommunen (27 Prozent) und 17 der Befragten aus Standesämtern (68 Prozent) machten an dieser Stelle gar keine Angabe, ließen die Fallschilderungen also gänzlich unbeantwortet.

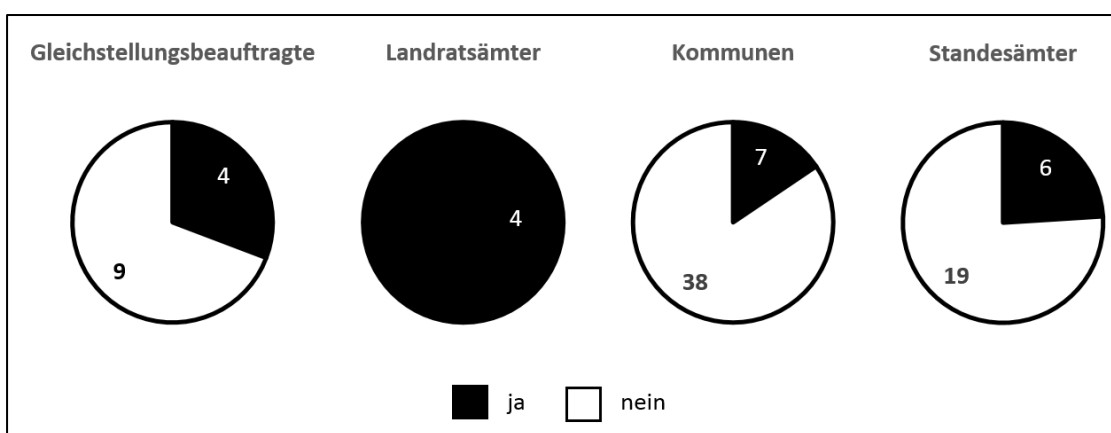
BERATUNGS- UND VERWEISUNGSWISSEN

Von hoher Relevanz war deshalb die Frage nach der Existenz von Ansprechpartner_innen innerhalb der eigenen Verwaltungsstruktur, an die sich die Befragten bei LSBTTIQ*-Themen wenden können, diese wurde aber mehrheitlich verneint. Lediglich in zwei der Kommunen, einem der Landratsämter und zwei der Standesämter sind solche Ansprechpartner_innen überhaupt bekannt. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 7 Prozent der befragten Institutionen. Am häufigsten wurde von den Befragten auf die Gleichstellungsbeauftragte und das Standesamt verwiesen. Knapp die Hälfte (n=6) der befragten Gleichstellungsbeauftragten kennen keine Ansprechpartner_innen oder Informationsangebote, an die Sie sich wenden können, wenn Sie *fachliche Hilfe* bei der Beratung oder Unterstützung bei LSBTTIQ*-Personen benötigen, nur fünf Gleichstellungsbeauftragte benannten konkrete Beratungs- bzw. Kontaktstellen (z.B. AIDS-Hilfe, Selbsthilfegruppen).

Generell wollten wir wissen, ob den Befragten Beratungsangebote, Initiativen und Projekte für LSBTTIQ*-Personen in ihrer Kommune, in der näheren Umgebung, online oder thüringenweit

bekannt sind. Insbesondere bei Gleichstellungsbeauftragten, Kommunen und Standesämtern fiel das Antwortverhalten ausgesprochen ernüchternd aus: Die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, keinerlei solche Angebote zu kennen (Abb. 2). 76 Prozent aller Befragten, also drei Viertel, antworteten mit „nein“. Auch wenn unsere Befragung nicht repräsentativ ist, war doch die Selbstselektion zur Befragungsteilnahme bereits als Indiz einer *vergleichsweise* hohen Sensibilisierung bzw. eines *vergleichsweise* höheren grundsätzlichen Interesses für LSBTTIQ*-Themen zu werten. Vor diesem Hintergrund offenbart der geringe Bekanntheitsgrad ein *Informationsdefizit*, das im Übrigen nicht nur in kleinen Kommunen existiert und das – zumindest im Falle der Gleichstellungsbeauftragten und der Standesämter – auch auf den direkten Zuständigkeitsbereich bezogen nicht unproblematisch erscheint.

Abb. 2: Bekanntheit von Beratungsangeboten, Initiativen und Projekten für LSBTTIQ* (Anzahl der Antworten)



Nur 2 der 13 Gleichstellungsbeauftragten, 3 der 45 Kommunen und 3 der 25 Standesämter haben angegeben, Online-Angebote zu kennen. Benannt wurden u.a. der LSVD, das Jugendnetzwerk Lambda e.V. (Erfurt), das Schulaufklärungsprojekt miteinander (Jena) sowie dessen Träger, der Vielfalt Leben – Queerweg Verein für Thüringen e.V. Noch seltener wurden thüringenweite und lokale Beratungsangebote bzw. Organisationen genannt; hier neben den bereits aufgeführten Initiativen und Projekten die AIDS-Hilfe Thüringen sowie der Christopher Street Day (Erfurt/Weimar). Erkennbar ist hierbei die

Gerade im ländlichen Raum und den Kleinstädten Thüringens bestehen daher keine Informations-, Beratungs- und Kontaktstrukturen für LSBTTIQ*.

Problematik, dass die meist in den Großstädten und größeren Mittelstädten ansässigen und aktiven Akteur_innen nicht flächendeckend wirken können. Gerade im ländlichen Raum und den Kleinstädten Thüringens bestehen daher keine Informations-, Beratungs- und Kontaktstrukturen für LSBTTIQ*. Wenn aber selbst zentrale bzw. überregionale Anlaufstellen nicht bekannt sind, auf die Betroffene im Bedarfsfall verwiesen werden können, ist dies kritisch zu bewerten. Schwierig ist eine solche Situation besonders hinsichtlich der spezifischen Bedarfe von nicht-heteronormativ lebenden Kindern und Jugendlichen, insbesondere von Trans* und Inter* (siehe Einleitung). Für sie existieren z.T. selbst in den größeren Städten des Freistaates keine Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.

In der Befragung wurde deshalb weitergehend gefragt, an welchen Träger bzw. an welche Organisation gegebenenfalls verwiesen würde. Insgesamt ist zu konstatieren, dass diesbezüglich recht große Ratlosigkeit bzw. Indifferenz bestand. So wurde beispielsweise mehrfach betont, dass es (bisher) keinen Bedarf dafür gegeben habe und erst Informationen dazu eingeholt werden müssten, falls es nötig werden sollte. Vereinzelt wurde sogar explizit angegeben, dass an „keine“ Organisation verwiesen würde. 5 der 13 befragten Gleichstellungsbeauftragten (38 Prozent), 19 der 45 Kommunen (42 Prozent) und 18 der 25 Standesämter (72 Prozent) beantworteten die Frage überhaupt nicht. In anderen Fällen wurden gleich mehrere Beratungsstellen, Initiativen, Organisationen oder diverse andere Ämter (Jugendamt, Sozialamt, Gesundheitsamt usw.) aufgezählt oder zumindest das jeweilige Landratsamt „vorgeschlagen“. Die Präzision der Verweisungsvorschläge bestätigte den bisherigen Eindruck, dass das persönliche Engagement der Befragten und ihr konkretes, praktisches Erfahrungswissen ausschlaggebender sind als institutionell etablierte Verweisungsroutrinen und Verfahrensregeln, die auf eventuelle Bedarfsfälle vorbereiten könnten. Insgesamt ist das vorhandene Verweisungswissen als sehr gering einzuschätzen.

INTERESSE AN WEITERBILDUNG

Sämtliche Befragungsteilnehmende wurden gebeten, anzugeben, inwieweit sie schon einmal Fort- oder Weiterbildungsangebote zum Thema LSBTTIQ* in Anspruch genommen haben. Dass dies u.a. nur 2 der Gleichstellungsbeauftragten und 2 der befragten Standesbeamt_innen bejahten, muss mit Hinblick auf die bisher diskutierten Befunde kritisch eingeschätzt werden. Auch in Kommunal- und Landratsverwaltungen sind solche Fort- und Weiterbildungsangebote nur in Einzelfällen benannt worden. Die Auswertung ergänzender Angaben deutet an, dass hier oftmals das persönliche bzw. private Interesse der befragten Personen ausschlaggebend war. Am häufigsten wurde die Teilnahme an Schulungen „im Bereich Standesamt“ bzw. zum Inkrafttreten der „Ehe für Alle“ benannt. U.a. erfolgte eine Nennung von Schulungsangeboten des Fachverbandes der Standesbeamten, es besteht also durchaus ein Angebot solcher Veranstaltungen. Von Gleichstellungsbeauftragten und Landratsämtern wurden Angebote des Landesfrauenrates, im Thüringer Landtag sowie Angebote *außerhalb Thüringens* (u.a. im Hochschulkontext) benannt. Der Tendenz nach schätzten sich Befragte, die eine Weiterbildungserfahrung angaben, häufiger als fachlich „sehr sicher“ oder „eher sicher“ im Umgang mit LSBTTIQ*-Themen ein als Befragte ohne Weiterbildungserfahrungen, aufgrund der kleinen Fallzahl war dieser Unterschied jedoch statistisch nicht signifikant.

Der Fakt, dass nur 2 der 13 Gleichstellungsbeauftragten angaben, an Weiterbildungen zum

Hier besteht eine deutliche Diskrepanz zur Außenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten und ihren (gesetzlich festgelegten) Aufgaben.

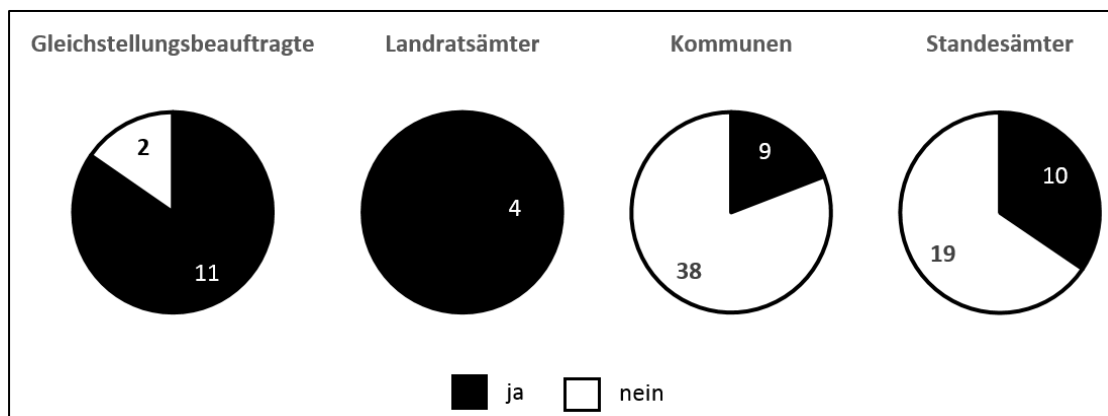
Themenkomplex teilgenommen zu haben ist bedeutungsvoll: Es deutet sich an, dass insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten ihren Arbeitsauftrag und ihr Selbstverständnis im Wesentlichen vom traditionellen Verständnis einer Frauenförderpolitik bzw. entsprechenden Kon-

zepten des Gender Mainstreamings (nach der gesetzlichen Definition) herleiten und folglich nicht unbedingt zu erwarten ist, dass sie als Ansprechpartner_in für die spezifischen Belange

von LSBTTIQ* (auch bezüglich derer Gleichstellung bzw. Diskriminierung) wahrgenommen werden bzw. sich selbst als solche sehen. Oftmals üben die Gleichstellungsbeauftragten ihre Funktion nur in Teilzeit bzw. gemäß ihrer Stellenbeschreibung nur anteilig aus. Es besteht also eine deutliche Diskrepanz zur Außenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten und ihren (gesetzlich festgelegten) Aufgaben. Gemäß einem weiten Verständnis von Gleichstellung, das nicht nur die Gleichstellung von Mann und Frau, sondern die Gleichstellung *aller* Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten umfasst, würde auch die Thematik LSBTTIQ* in den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten fallen. Jedoch orientiert sich das bisherige Aufgabenfeld der Thüringer Gleichstellungsbeauftragten am Thüringer Gleichstellungsgesetz, welches ein traditionelles Verständnis der Frauenförderpolitik vertritt. Die Verantwortungsdiffusion, die dadurch zustande kommt, geht zu Lasten der Betroffenen, die in Thüringen nur selten kompetente Ansprechpartner_innen und Beratungsangebote für LSBTTIQ* finden. In diesem Zusammenhang muss darauf verwiesen werden, dass es bisher keine anderen offiziellen Stellen gibt, deren Zuständigkeiten explizit die Bedarfe von LSBTTIQ* berücksichtigt, z.B. mangelt es an Vielfalts- oder Diskriminierungsbeauftragten.

Relevant ist deshalb, inwieweit überhaupt Interesse an Weiterbildungen zu LSBTTIQ*-Thematiken besteht. Hier fiel das Antwortverhalten differenziert aus (Abb. 3). Insgesamt lässt sich konstatieren, dass ein Weiterbildungsinteresse häufiger von Befragten geäußert wurde, die sich fachlich im Umgang mit LSBTTIQ*-Thematiken „eher unsicher“ oder „sehr unsicher“ einschätzten und auch die in ihrer Einrichtung vorhandenen Kompetenzen eher kritisch bewerteten. Dieser Befund ist statistisch signifikant¹⁸ und prinzipiell dahingehend als positiv zu werten, dass ein Qualifizierungsbedarf vielfach erkannt wird und an dieses Problembewusstsein mit entsprechenden, möglichst attraktiven und spezifisch ausgerichteten Fort- und Weiterbildungsangeboten bzw. ihrer stärkeren Bewerbung angeschlossen werden kann.

Abb. 3: Interesse an Weiterbildungsangeboten zu LSBTTIQ*-Themen



¹⁸ T-Test auf Mittelwertunterschiede bei unabhängigen Stichproben; T=3,421; p<0,01.

Abgefragt wurde auch das Interesse an speziellen Fortbildungsinhalten. Zum Thema „Homosexualität“ gab es nur eine Interessensbekundung einer_s Kommunalverwaltungsmitarbeiter_in, hinsichtlich der Themenfelder „Beratung von LSBTTIQ*“ sowie „Rechtliche

Das erkennbare eingeschränkte Weiterbildungsinteresse bei Kommunalverwaltungsmitarbeiter_innen und Landesbeamt_innen lenken den Blick erneut auf die grundsätzliche Frage nach der wahrgenommenen Relevanz spezifischer LSBTTIQ*-Thematiken in der Praxis, dem Selbstverständnis bzw. dem Arbeitsauftrag.

Grundlagen in Bezug auf LSBTTIQ*“ wurde eine größere Nachfrage insbesondere bei Gleichstellungsbeauftragten und im Bereich der Standesämter benannt. Bei diesen Themen bekundete jeweils eine Mehrheit der befragten Gleichstellungsbeauftragten Interesse, während aus dieser Befragtengruppe – anders als von Seiten einzelner Landesbeamt_innen – keinerlei Weiterbildungsinteresse bezüglich der Themen „Intersexualität/-geschlechtlichkeit“ und „Trans-

identität/-geschlechtlichkeit“ bekundet wurde. Dieser Befund sowie das erkennbare eingeschränkte Weiterbildungsinteresse bei Kommunalverwaltungsmitarbeiter_innen und Landesbeamt_innen lenken den Blick erneut auf die grundsätzliche Frage nach der wahrgenommenen Relevanz spezifischer LSBTTIQ*-Thematiken in der Praxis, dem Selbstverständnis bzw. dem Arbeitsauftrag. Ein zentraler Inhalt von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollte sein, zunächst überhaupt eine *Diversitätssensibilität* sowie ein *Problembewusstsein für demokratische Prozesse der Inklusion und Antidiskriminierung* zu fördern und dadurch Beteiligte zu befähigen, auch die spezifischen Anliegen und Bedürfnisse nicht-heteronormativ lebender Menschen in ihren professionellen Handlungskontexten zu erkennen und anzuerkennen. Erst daraus kann sich u.U. die Einsicht bzw. Bereitschaft zum Erwerb bestimmter Kenntnisse und Kompetenzen ergeben. Diskutabel bleibt auch in diesem Zusammenhang die Frage der „Zuständigkeit“. Wo staatliche Institutionen allerdings im Sinne eines erweiterten Subsidiaritätsprinzips auf „die Zivilgesellschaft“ (wie Vereine und Selbsthilfegruppen) verweisen, sollte zumindest ausreichendes *Grundinteresse* und adäquates Verweisungswissen in den Institutionen vorhanden sein und zur Anwendung kommen.

4. ZUSAMMENFASSUNG

Die hier diskutierten Ergebnisse einer Befragung Thüringer Gleichstellungsbeauftragter, Kommunen, Landratsämter und Standesämter liefern Hinweise auf ein erhebliches Informationsdefizit und eine beachtliche Diskrepanz zwischen der prinzipiellen Offenheit von

So erscheint die Beschäftigung mit spezifischen Belangen von LSBTTIQ* stark von den persönlichen Einstellungen bzw. Graden der freiwilligen Selbstprofessionalisierung und noch zu wenig von *institutionalisiertem Wissen* und entsprechend *strukturell implementierten Handlungsroutinen* bestimmt.

Verwaltungsmitarbeiter_innen für LSBTTIQ*-Themen und einer tatsächlichen Auseinandersetzung, spezifischen Erfahrungen sowie ausreichenden Kenntnissen. Effektives Verweisungswissen ist offenbar in den wenigsten Fällen vorhanden. So erscheint die Beschäftigung mit spezifischen Belangen von LSBTTIQ* stark von den persönlichen Einstellungen bzw.

Graden der freiwilligen Selbstprofessionalisierung und noch zu wenig von *institutionalisiertem* Wissen und entsprechend *strukturell* implementierten Handlungsrouninen bestimmt. In der Praxis ergeben sich dadurch wesentliche Entwicklungspotenziale für die vielfalts- und diskriminierungssensible Aus- und Weiterbildung des Verwaltungspersonals. Eine dahingehende Aufgeschlossenheit und Bedarfe zeichneten sich in der Befragung ab. Dabei ist anzuerkennen, dass der Mehrheit der Befragten konkrete Erfahrungen bzgl. der LSBTTIQ*-Thematik fehlten und dass der Förderung von Vielfalt und Toleranz in den Thüringer Verwaltungen bisher generell noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die verbreitete Unkenntnis von Zuständigkeiten, Strukturen und Mechanismen der Beratung und Betreuung von LSBTTIQ*, fehlende Handreichungen für Bedarfsfälle usw. stellen allerdings eine große Herausforderung dar.

Die Befunde dieser Studie lassen nur in wenigen Fällen auf Desinteresse und eine gewisse

Die Befunde dieser Studie lassen sich eher als heteronormative „Rainbow Color-Blindness“ anstatt „institutionalisierte Homo- und Trans*feindlichkeit“ interpretieren.

Abwehr gegenüber spezifischen LSBTTIQ*-Belangen schließen. Sie lassen sich – wegen des typischen, expliziten Verweises auf eine vermeintliche ‚Irrelevanz‘ oder ‚prinzipielle Gleichbehandlung‘ – eher als heteronormative „Rainbow Color-Blindness“ anstatt „institutionalisierte Homo- und Trans*feindlichkeit“ interpretieren. Es ist jedoch festzuhalten, dass jene *wohlmeinende*, individuell oder institutionell angelegte Gleich-

machung das Risiko birgt, demokratische Grundprinzipien wie die der Antidiskriminierung und der wertschätzenden Anerkennung von Vielfalt durch *die Unterlassung aktiver Förderungsmaßnahmen* zu missachten. Zu nennen wären hier z.B. die Einrichtung und Bekanntmachung von Ansprechpartner_innen sowie Beauftragten für LSBTTIQ*, Einführung eines Beschwerdemanagements, Broschüren und Flyer, die in den Einrichtungen und Ämtern ausliegen und über Rechtsgrundlagen, Beratungsmöglichkeiten etc. informieren, eindeutige Richtlinien zu Diversity und Antidiskriminierung in Dienstverträgen, Weisungen, Leitbild etc., Aufbau und Stärkung partizipativ-empowernder Strukturen, z.B. (Schutz-)Räume zur Kontaktaufnahme und Vernetzung von LSBTTIQ*. Studien zeigen, wie wichtig dabei insbesondere professionalisierte und community-basierte Angebote, als Ergänzung der ehrenamtlichen Selbsthilfe- und Peer-Strukturen, sind (vgl. Focks/Nachtigall et al. 2017). Des Weiteren sind besonders in Bezug auf jugendliche LSBTTIQ* sowie Trans* und Inter* auch Belange des Kinder- und Jugendschutzes bzw. professionelle Standards der Beratung und Begleitung von Angehörigen, Betroffenen, Diskriminierungsopfern etc. zu beachten. Eine Grundlage für deren Einhaltung bzw. Gewährleistung muss eine möglichst flächendeckende Qualifizierung sein, die zumindest Gleichstellungsbeauftragte und andere Personen in bestimmten *Schlüsselpositionen* mit ausreichenden Kompetenzen und dem notwendigen Verweisungswissen ausstattet.

FORSCHUNGSBEDARF

Aufgrund der zur Verfügung stehenden, eingeschränkten Ressourcen fiel die Entscheidung auf eine quantitative Erhebung mittels (teil-)standardisierter Fragebögen, die größtenteils explorativen Charakter besaß. Die Befragungsergebnisse, vor allem die offenen Nennungen der Befragten, zeigen deutlich, dass weiterführende Untersuchungen wichtige Erkenntnisse liefern können. Es mangelt derzeit noch an einer gesicherten empirischen Datenbasis und (partizipativer) Forschung über die Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe von LSBTTIQ* in Thüringen, die wissenschaftliche Erkenntnisse zur Entwicklung angemessener Unterstützungsangebote und gezielter Antidiskriminierungsarbeit liefert. In der vorliegenden Untersuchung konnte lediglich ein kleiner Ausschnitt der Thüringer Verwaltungsstrukturen erfasst werden. Wichtig wären quantitative und qualitative Folgeuntersuchungen, die z.B. die Verankerung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in pädagogischen Institutionen (Kitas, Schulen, Berufsschulen und Hochschulen), in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen sowie in Behörden (z.B. Polizei, Gesundheitsämtern) erfassen könnten. Die

Zu untersuchen ist weiterhin die Sensibilität für LSBTTIQ*-Bedarfe und das Verweisungswissen in den Jugendämtern, in Bildungseinrichtungen, in Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Pflege in Thüringen.

Perspektive von LSBTTIQ* auf regionale Unterstützungsmöglichkeiten bzw. zur Gesamtsituation in Thüringen, wie sie z.B. in der Befragung des QueerWeg e.V. exploriert wurde, wäre umfassender zu eruieren und mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung abzugleichen. Zu untersuchen ist weiterhin die Sensibilität für LSBTTIQ*-Bedarfe und das Verweisungswissen in den Jugendämtern, in Bildungseinrichtungen, in Einrichtungen des

Gesundheitswesens und der Pflege in Thüringen. Um ein umfassendes Bild der Situation in Thüringen zu erhalten ist es unerlässlich, auch die Wahrnehmungen der Thüringer LSBTTIQ*, insbesondere deren Einschätzung der Verwaltungsstrukturen und der Unterstützungsangebote für LSBTTIQ* im Freistaat, in Betracht zu ziehen. Unverzichtbar ist mit weiteren Untersuchungen auch eine intersektionale Perspektive einzunehmen. Häufig berichten Betroffene von Mehrfachdiskriminierungen, die nicht nur auf den Kategorien Geschlecht(sidentität) und/oder sexuelle Orientierung beruhen, sondern gleichzeitig auch im Hinblick auf andere Merkmale (Ethnizität, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Alter, soziale Lage, Aussehen, Behinderung, Krankheit etc.) betrachtet werden müssen, so z.B. bei LSBTTIQ* mit Migrationsgeschichte und geflüchteten und asylsuchenden LSBTTIQ*. Es bedarf zunächst einer Anerkennung von geflüchteten LSBTTIQ* als besonders vulnerable Gruppe und der Etablierung nachhaltiger Unterstützungs- und Beratungsstrukturen (vor allem: Überarbeitung des bestehenden Gewaltschutzkonzepts für Gemeinschaftsunterkünfte in Thüringen, Einrichtung einer zentralen und unabhängigen Anlaufstelle für Beratung, Beschwerden, Rechtsberatung; Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Gemeinschaftsunterkünften etc.).

AUSBLICK

Auch die (Thüringer) LSBTTIQ*-Selbsthilfe-Initiativen, Vereine (wie z.B. LSVD, „Vielfalt Leben – Queerweg Verein für Thüringen e.V.“), die AIDS-Hilfe und diverse (Szene-)Infrastruktureinrichtungen sind gleichzeitig aufgefordert, ihre Sichtbarkeit und ihren Bekanntheitsgrad zu erhöhen, so dass sie vor allem auch stärker im Bewusstsein von Verwaltungsmitarbeiter_innen präsent werden und somit Hilfe-, Beratungs- und Kontaktsuchende an sie verwiesen werden können.

Angesichts der hier aufgezeigten, teils erheblichen Defizite und Förderungsbedarfe, vor allem aber wegen des erkennbaren Interesses an spezifischen Fort- und Weiterbildungsformaten, ist es begrüßenswert, dass das im Januar 2018 beschlossene Thüringer Landesprogramm „Akzeptanz und Vielfalt“ die Einrichtung einer landesweiten Koordinationsstelle sowie eine bedarfsorientierte Entwicklung von Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten vorsieht. Auch im „DenkBunt“ Landesprogramm wurde 2017 nach Überarbeitung eine spezielle Säule in das Weiterbildungsprogramm zu LSBTTIQ*-Themen aufgenommen.¹⁹ Die Bekanntheit dieser Angebote sollte in Thüringen erhöht werden.

Wenn umfassende Projekte zur Prävention und Intervention von Vorurteilen gegenüber LSBTTIQ* bzw. dem Abbau von Diskriminierung flächendeckend etabliert werden sollen, sind die kommunalen Verwaltungen und deren Mitarbeiter_innen maßgebliche Kooperationspartner_innen. Unserer Einschätzung nach dürfte dabei eine wesentliche Herausforderung in der Erhöhung der allgemeinen Diversitätssensibilität und des Relevanzbewusstseins in den regionalen und lokalen Verwaltungsstrukturen des Freistaates bestehen.

Diesbezüglich setzt das im Januar 2018 beschlossene *Thüringer Landesprogramm „Akzeptanz und Vielfalt“* die richtigen Akzente, wo es eine Festlegung von Verantwortlichkeiten vornimmt, die umfassende Förderung von handlungsbezogenen Wissen und Fachkompetenzen anstrebt und dabei bewusst auch bei kommunalen und regionalen Verwaltungen in der Fläche des Freistaates bzw. im ländlichen Raum Entwicklungsbedarfe benennt und fokussiert. Offen bleibt, wie die konkrete Umsetzung der geforderten Programmpunkte aussieht. Über die im Landesprogramm beschlossene Koordinierungsstelle hinausgehend bedarf es aber u.a. einer überregionalen sozialpsychologischen Beratungsstelle, die auch aufsuchend arbeitet, um z.B. junge Menschen und jene, die in ländlichen Regionen leben, erreichen und professionell begleiten zu können.

¹⁹ Link zu Weiterbildungen im DenkBunt-Programm: <https://denkbunt-thueringen.de/fortbildung/> [abgerufen am 07.05.2018]

5. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- 1)** Es bedarf Leitlinien für die einzelnen Institutionen, die sich klar auf Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beziehen.
- 2)** In Bezug auf die Gleichstellungsbeauftragten im Land Thüringen ist ein Abgleich des Aufgabenprofils der Gleichstellungsbeauftragten und der wahrgenommenen Erwartungen an sie vorzunehmen. Wir empfehlen sowohl die Ernennung spezifischer LSBTTIQ*-Beauftragter als auch die Erweiterung des Aufgabenfeldes der Gleichstellungsbeauftragten um die Gleichstellungsinteressen *aller* Geschlechter (d.h. einschließlich der Perspektiven und Anliegen von Menschen mit nicht-heteronormativer bzw. nicht-binärer Geschlechtsidentität).
- 3)** Weiterhin ist eine Reform des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zu empfehlen, bei der Gleichstellung nicht nur auf die traditionelle zweigeschlechtliche Unterscheidung zwischen Frauen und Männer beschränkt bleibt, sondern konsequent auf LSBTTIQ* und damit auf alle Geschlechtsidentitäten ausgeweitet wird.
- 4)** Eine Erhöhung der Kompetenz in den Verwaltungen durch Weiterbildungen zu Wissen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, zum Umgang mit LSBTTIQ* und zu Beratungsangeboten in der eigenen Kommune, in Thüringen und im Internet ist notwendig. In den Verwaltungen bedarf es jeweils mindestens einer qualifizierten Ansprechperson für LSBTTIQ*-Themen und eines professionellen Beschwerdemanagements (auch für LSBTTIQ* Mitarbeiter_innen).
- 5)** Es besteht die Notwendigkeit eines flächendeckenden Unterstützungs- und Beratungsangebotes für LSBTTIQ*, ihre Angehörigen sowie Fachkräfte – insbesondere in den ländlichen Regionen in Thüringen – mindestens aber eine staatlich unabhängige Beratungsstelle, die hierfür zuständig ist und ggf. weiter verweisen kann. Wichtig ist dabei ein niedrigschwelliger Zugang sowie eine entpathologisierende, also nicht-medizinische, sondern psychosoziale Beratung und Unterstützung (ggf. auch durch aufsuchende Arbeit). Unabdingbar ist außerdem eine gesicherte und langfristige Finanzierung bestehender (bislang ehrenamtlicher) und zukünftiger Unterstützungsangebote, etwa durch die Einführung regelfinanzierter, hauptamtlicher Stellen.
- 6)** Die Weiterbildung und Sensibilisierung von Multiplikator*innen und Fachkräften im Sozialbildungswesen muss ausgebaut und vertieft werden, z.B. durch regelmäßig stattfindende Fortbildungen LSBTTIQ*. Diese sollten für Kommunalverwaltungen auf freiwilliger Basis angeboten werden, jedoch für Gleichstellungsbeauftragte und Landesbeamt_innen verpflichtend sein, da sich hier ein direkter Bezug zum Aufgabenfeld ergibt. Darüber hinaus bedarf es einer stärkeren Verankerung der Thematik in Bildungs- und Ausbildungsstrukturen sowie der Kinder- und Jugendhilfe.
- 7)** Es gilt, geeignete Öffentlichkeitsmaßnahmen zu entwickeln, z.B. Tagungen, Schulungen, Flyer, Broschüren für Kitas, Eltern, Schulen, Ausbildungsinstitutionen usw. zur Sensibilisierung und Sichtbarmachung der Thematik „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“. Zudem bedarf es geeigneter Maßnahmen, um den Bekanntheitsgrad bestehender Angebote für LSBTTIQ* in Thüringen zu erhöhen.
- 8)** Um die Qualität von LSBTTIQ*-sensiblen Maßnahmen zu gewährleisten und Veränderung der Prozesse sichtbar zu machen, ist eine verstetigte Dokumentation von Diskriminierungsvorfällen von LSBTTIQ* zu empfehlen sowie eine wissenschaftlich begleitete Weiterentwicklung und Evaluation der implementierten Maßnahmen.

6. LITERATUR

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017a): Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Berlin. Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_Einstellungen_geg_lesb_schwulen_und_bisex_Menschen_DE.pdf [Zugriff: 07.05.2018].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017b): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Berlin. Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskrimierungserfahrungen_in_DE_anhand_der_sexualitaet.pdf [Zugriff: 07.05.2018].
- Best, Heinrich /Niehoff, Steffen /Salheiser, Axel /Salomo, Katja (2015): Thüringen im 25. Jahr der deutschen Einheit. Ergebnisse des Thüringen-Monitors 2015. Drucksache des Thüringer Landtags 6/1347. Online unter: http://www.thueringen.de/mam/th1/tsk/thueringen-monitor_2015/thuringen-monitor_2015.pdf [Zugriff: 07.05.2018].
- Best, Heinrich /Niehoff, Steffen /Salheiser, Axel /Vogel, Lars (2017): Thüringens ambivalente Mitte: Soziale Lagen und politische Einstellungen. Ergebnisse des Thüringen-Monitors 2017. Drucksache des Thüringer Landtags 6/4700. Online unter: http://www.thueringen.de/mam/th1/tsk/thuringen-monitor_2017_schlussfassung.pdf [Zugriff: 07.05.2018].
- Bochert, Nadine/Focks, Petra/Nachtigall, Andrea (2018): Trans*, inter* und genderqueere Jugendliche in Deutschland – partizipativ-empowernde Unterstützungsangebote und ihre Bedeutung für eine menschenrechtsbezogene Soziale Arbeit, in: Spatscheck, Christian/Steckelberg, Claudia (Hg.): Menschenrechte und Soziale Arbeit. Konzeptionelle Grundlagen, Gestaltungsfelder und Umsetzung einer Realutopie, Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 231-243.
- Carr, Paul R. (2017): Whiteness and White Privilege: Problematizing Race and Racism in a "Color-blind" World and in Education. In: Karim Fereidooni / El (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 871–889.
- Change Centre Foundation (2015/Hrsg.): Queeres Deutschland 2015: Zwischen Wertschätzung und Vorbehalten. Meerbusch, Dezember 2015.
- Dieckmann, Janine (2017a): Ein Leben unter dem Deckmantel der Heterosexualität. Was späte Coming-outs über unsere Gesellschaft verraten. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hrsg.): Wissen schafft Demokratie, 1, S. 250-267.
- Dieckmann, Janine (2017b): Was ist Diskriminierung? – Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hrsg.): Wissen schafft Demokratie, 1, S.150–167.
- Dieckmann, Janine/ Geschke, Daniel/ Braune, Ina (2017). Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hrsg.): Wissen schafft Demokratie, 2, S.150–167.
- Focks, Petra/Nachtigall, Andrea et al. (2017): „Ich fühlte mich verstanden und das ist alles, was zählt.“ Wissenschaftliche Begleitforschung zum Pilotprojekt „Inter* und Trans* Beratung QUEER LEBEN“, die professionalisierte, community-basierte Beratungsstelle für Inter* und Trans*. Hrsg. von der Schwulenberatung Berlin. <https://queer-leben.de/downloads/> [Zugriff: 07.05.2018].

- Focks, Petra (2014): Lebenswelten von trans*, inter* und genderqueeren Jugendlichen aus Menschenrechtsperspektive. Expert_inneninterviews Berlin/Kanada. <http://www.meingeschlecht.de> [Zugriff: 07.05.2018].
- Franzen, Jannik/Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertise_n/Expertise_Benachteiligung_von_Trans_personen.html [Zugriff: 07.05.2018].
- Ghatts, Dan Christian (2013): Menschenrechte zwischen den Geschlechtern. Vorstudie zur Lebenssituation von Inter*Personen. Hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung. https://www.boell.de/sites/default/files/menschenrechte_zwischen_den_geschlechtern_2.pdf [Zugriff: 07.05.2018].
- Gregor, Joris A. (2015): Constructing Intersex. Intergeschlechtlichkeit als soziale Kategorie. Bielefeld: transcript.
- Krell, Claudia/Oldemeier, Kerstin (2015): Coming out – und dann?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. <http://www.dji.de/index.php?id=43969> [Zugriff: 07.05.2018].
- Kugler, Thomas/Nordt, Stephanie (2015): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt als Themen der Kinder- und Jugendhilfe. In: Schmidt, F./Schondelmayer, A.-C./Schröder, U. B. (Hrsg.): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Wiesbaden: Springer VS, S. 207-222.
- Landeshauptstadt München (Hrsg.) (2011). „Da bleibt noch viel zu tun...!“ Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München. https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:3beac935-7d1b-40ee-afe5-a5d1fd3bffb5/jughilfe_broschuere.pdf [Zugriff: 07.05.2018].
- OII Europe (Hrsg.) (2016): Menschenrechte und intergeschlechtliche Menschen. Themenpapier. https://www.boell.de/sites/default/files/menschenrechte_zwischen_den_geschlechtern_2.pdf [Zugriff: 07.05.2018].
- Richeson, Jennifer A./ Nussbaum, Richard J. (2004): The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, S. 417-423.
- Sauer, Arn/Meyer, Erik (2016): Wie ein grünes Schaf in einer weißen Herde. Lebenssituationen und Bedarfe von jungen Trans*-Menschen in Deutschland. <https://www.bv-trans.de/portfolio-item/wie-ein-gruenes-schaf/> [Zugriff: 07.05.2018].
- Schulze, Micha (2016): Neue AfD-Hetze: Björn Höcke fürchtet sich vor Analverkehr. http://www.queer.de/detail.php?article_id=27178 [abgerufen am 14.05.2017].
- Wolf, Gisela (2013). Psychopathologisierungprozesse von LSBT*I-Lebensweisen in DSM-5 und ICD 10, Kapitel F. Kongressbeitrag zum 1. LSBTI*-Wissenschaftskongress der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld. Download unter: <http://hirschfeld-kongress.de/images/download/publikationen/PsychopathologisierungprozesseProzent20vonProzent20LSBT-I-LebensweisenProzent20inProzent20DSM-5Prozent20undProzent20ICDProzent2010,Prozent20KapitelProzent20FProzent20Prozent20GiselaProzent20Wolf.pdf> [Zugriff: 07.05.2018].
- Von Unger, Hella (2014): Partizipative Forschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Zick, Andreas /Küpper, Beate /Krause, Daniela [Hrsg.] (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Bonn: Dietz.

