



LSBTIQ* inklusiv NRW

**Studienergebnisse
Lebenswirklichkeiten und Problemlagen von
LSBTIQ* mit unterschiedlichen Formen der
Behinderung, chronischen Erkrankungen,
psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen**

Diana Martens, Simon Mohr, Peter Struck, Friederike Vogt

2020



Inhalt

■	1 Grußwort	4
■	2 Danksagung	5
■	3 Einleitung	6
■	4 Die Relevanz geschlechtergerechter Sprache (Gastbeitrag der Landeskampagne Anders & Gleich)	8
■	5 Intersektionalität und (Mehrfach-)Diskriminierung (Gastbeitrag von Dr. Verena Molitor und Prof. Dr. Tatiana Zimenkova)	9
■	6 Forschungsstand zu Lebens- und Problemlagen von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen	11
■	7 Methode	14
■	7.1 Fragebogenerstellung und Aufbau	14
■	7.2 Studiendurchführung	15
■	7.3 Ergänzende qualitative Interviews	16
■	7.4 Limitationen	17
■	8 Ergebnisse	18
■	8.1 Stichprobe	18
	8.1.1 Ort, Alter und Bildungsabschluss	18
	8.1.2 Eingetragenes Geschlecht und Geschlechtsidentität	19
	8.1.3 Sexuelle Orientierung	21
	8.1.4 Beeinträchtigung	22
■	8.2 Diskriminierungserfahrungen (lebensbereichsübergreifend)	23
	8.2.1 Diskriminierungsmerkmale	23
	8.2.2 Mehrfachdiskriminierungen	25
	8.2.3 Diskriminierungsformen	26
	8.2.4 Diskriminierungsorte	26
	8.2.5 Diskriminierung an verschiedenen Orten nach Geschlechtsidentität	28
■	8.3 Privates Umfeld	30
	8.3.1 Outing	30
	8.3.2 Diskriminierungsmerkmale	30
	8.3.3 Diskriminierende Personen	31
	8.3.4 Diskriminierungsformen	31
■	8.4 Bildungsbereich	34
	8.4.1 Outing	34
	8.4.2 Diskriminierungsmerkmale	34
	8.4.3 Diskriminierende Personen	35
	8.4.4 Diskriminierungsformen	35
	8.4.5 Diskriminierungserfahrungen der bis 20-jährigen befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen	38

	8.5 Arbeit/Ausbildung	39
	8.5.1 Outing	39
	8.5.2 Diskriminierungsmerkmale	39
	8.5.3 Diskriminierende Personen	41
	8.5.4 Diskriminierungsformen	42
	8.6 Gesundheitswesen	45
	8.6.1 Outing	45
	8.6.2 Diskriminierungsmerkmale	45
	8.6.3 Diskriminierende Personen/Diskriminierungsorte	47
	8.6.4 Diskriminierungsformen	47
	8.7 Besonderen Wohnformen	51
	8.8 Behörde	53
	8.8.1 Outing	53
	8.8.2 Diskriminierungsmerkmale	53
	8.8.3 Diskriminierungsorte	54
	8.8.4 Diskriminierungsformen	55
	8.9 Öffentlichkeit	58
	8.9.1 Diskriminierungsmerkmale	58
	8.9.2 Diskriminierungsorte	59
	8.9.3 Diskriminierungsformen	60
	8.10 LSBTIQ* Szenen	62
	8.10.1 Inanspruchnahme queerer Angebote	62
	8.10.2 Diskriminierungsmerkmale	63
	8.10.3 Diskriminierungsorte	64
	8.10.4 Diskriminierungsformen	65
	8.10.5 Verbesserungsvorschläge	67
	9 Diskussion und Fazit	70
	10 Dokumentation – Fachtagung	73
	10.1 Ergebnisse der Workshops	73
	10.1.1 Lebensbereich privates Umfeld	73
	10.1.2 Lebensbereich Schule	74
	10.1.3 Lebensbereich Arbeit und Ausbildung	74
	10.1.4 Lebensbereich Gesundheit und besondere WF	75
	10.1.5 Lebensbereich Öffentlichkeit und Behörden	76
	10.1.6 Queere Szenen	77
	11 Glossar	78
	12 Literatur	82
	13 Autor*innenverzeichnis	85
	14 Abbildungsverzeichnis	86

1 Grußwort

Sehr geehrte Lesende, sehr geehrte Interessierte,

Nordrhein-Westfalen ist ebenso vielfältig wie seine Menschen. Aus diesem Grund ist es ein zentrales Anliegen der Landesregierung, die Voraussetzungen für die Gleichberechtigung aller in NRW lebenden Menschen unabhängig von sexueller oder geschlechtlicher Identität, Herkunft, Religion, Alter und Behinderung zu verbessern. Das gilt selbstverständlich auch für alle Menschen, deren Biographie und Lebenswirklichkeit durch eine Mehrfachbenachteiligung geprägt ist.

Die vorliegende Studie „Die Lebenswirklichkeit und die Problemlagen von LSBTIQ* mit unterschiedlichen Formen der Behinderung, chronischen Erkrankungen, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen“ ist somit vorbildlich. Sie betritt wissenschaftliches Neuland. Und sie legt eindrücklich dar, dass Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen (LSBTIQ*) mit Beeinträchtigungen noch immer überdurchschnittlich häufig Stigmatisierung erleben.

LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen und Behinderungen müssen selbstbestimmt und ohne Bevormundung ihr Leben gestalten können. Dabei ist es auch wichtig, dass sie in allen Lebensbereichen die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe erhalten.

Ich bin davon überzeugt, dass die vorliegende Studie maßgeblich dazu beitragen kann, das Blickfeld für die Problemlagen zu weiten. Deshalb bitte ich Sie, unterstützen Sie mit uns die Umsetzung der Gleichberechtigung von LSBTIQ* mit Handicap in Nordrhein-Westfalen!



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Andreas Bothe'.

Andreas Bothe

Staatssekretär im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

2 Danksagung

Wir danken allen Beteiligten der Behindertenhilfe, der psychosozialen und gesundheitlichen Versorgung und der queeren Projekte, die sich an der Planung und Durchführung der vorliegenden Studie beteiligt haben.

Auf der Landesebene hat eine Lenkungsgruppe unsere Arbeit begleitet. Wir bedanken uns bei den Vertreter*innen des Politikfelds gleichgeschlechtliche Lebensweisen und geschlechtliche Vielfalt im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration sowie des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und bei queerhandicap e. V. für die wertvollen inhaltlichen Impulse und den anregenden Austausch.

Auf der lokalen Ebene hat ein Beratungsgremium in Bielefeld unsere Arbeit unterstützt. Wir danken den Vertreter*innen des Projektes Lebenslust, der Neuen Schmiede von Bethel.regional, des Projektes Mädchen sicher inklusiv des Bielefelder Mädchenhauses e. V., der Selbsthilfe Kontaktstelle Bielefeld des Paritätischen NRW, der pro familia Bielefeld e. V., des Vereins Psychiatrie-Erfahrener Bielefeld e. V. und der Psychiatriekoordination der Stadt Bielefeld dafür, dass sie unser Projekt mit ihrer Expertise bereichert haben.

Weiterhin danken wir allen Teilnehmenden, die ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben, und den Interviewer*innen, die Menschen bei Bedarf bei der Durchführung der Studie unterstützt haben. Unser Dank gilt auch Mailin de Groot für die Unterstützung bei der Auswertung und Dokumentation der Studienergebnisse.

Besonders bedanken möchten wir uns außerdem beim Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen für die finanzielle Förderung.

3 Einleitung

Ausgangspunkt des Projektes NRW LSBTIQ* inklusiv ist die Feststellung, dass es nur wenig bis keine Daten über die Lebenslagen und Diskriminierungen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und queeren Menschen mit unterschiedlichen Formen der Behinderung, chronischer Erkrankung, psychischer und sonstiger Beeinträchtigung (im Folgenden LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen) gibt. Die wenigen Studien, Dokumentationen von Fachtagungen und Erfahrungsberichte, die zur Lebenslage von LSBTIQ* und Menschen mit Beeinträchtigungen vorliegen, zeigen jedoch deutlich, dass Gewalt, Stigmatisierung und Diskriminierung in Bezug auf die Behinderung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität ein prägender Teil ihrer Biografie und ihrer Lebenswirklichkeit sind (FRA 2020; Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017). Dennoch werden folgende Fragen in bestehenden Studien nur unzureichend beantwortet:

Wie nehmen LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen ihre Lebenssituation wahr? Wie leben sie sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung mit unterschiedlichen Körperbehinderungen, Sinnesbehinderungen, psychischen Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen? Welche Erfahrungen machen sie in Einrichtungen der Behindertenhilfe als LSBTIQ* und wie nehmen sie als Menschen mit Behinderung die LSBTIQ* Communities wahr? Wie und in welchen Situationen werden sie von wem diskriminiert und ausgegrenzt? Welche Verbesserungen und Veränderungen wünschen sie sich?

In den letzten Jahrzehnten hat eine Reihe von neuen Gesetzen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen, wie das Allgemeine Gleichstellungsgesetz und die UN-Behindertenrechtskonvention, dazu beigetragen, die rechtliche Gleichstellung von LSBTIQ* zu verbessern und Diskriminierung von Menschen mit Behinderung abzubauen. Die rechtliche Verankerung von Inklusion, Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung ist ein erster wichtiger Schritt für die Verbesserung der Lebensqualität von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen. Sie reicht jedoch nicht aus. Um Inklusion zu erreichen, müssen exkludierende Strukturen und Mechanismen erkannt, analysiert und abgebaut werden. Außerdem muss eine inklusive Haltung entwickelt werden, welche allen Menschen die Teilhabe am Leben ermöglicht, vorhandene Barrieren erkennt und aktiv beseitigt.

Eine wesentliche Voraussetzung zur Entwicklung von nachhaltigen Maßnahmen zur Förderung der sexuellen und geschlechtlichen Selbstbestimmung sowie der sozialen Teilhabe von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen ist es, die Erfahrungen, Bedarfe und Wünsche der Zielgruppe zu kennen. Um Abwertung und Ausgrenzung von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen im Alltag, in den Einrichtungen der Behindertenhilfe und in den queeren Szenen nachhaltig abbauen zu können, ist es wichtig, zunächst zu ermitteln, wie LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen diese erfahren und erleben. Außerdem ist es wesentlich, die Zielgruppe mit ihren Erfahrungen und Wünschen, soweit es möglich ist, in die Planung und Durchführung der Projekte einzubinden.

LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen stellen eine Gruppe dar, die aufgrund der Mehrfachdiskriminierungen und der Tabuisierung von Sexualität und Behinderung besonders häufig und teilweise spezifische Diskriminierungserfah-

rungen machen (Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017). Diese Besonderheiten wurden, wie bereits erwähnt, in bisherigen Studien allerdings nur selten ausreichend berücksichtigt. Um die Lebenslagen und die Bedarfe von LSBTIQ* mit Behinderung, chronischen Erkrankungen, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen einschätzen zu können, startete am 20.02.2020 das Projekt „NRW LSBTIQ* inklusiv“. Unter Beteiligung der FH Bielefeld wurde eine quantitative Studie erarbeitet und durchgeführt, die erstmalig in Deutschland die Lebenswirklichkeit und die Problemlagen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und queeren Menschen mit unterschiedlichen Formen der Behinderung, chronischen Erkrankungen, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen umfassend erhebt. Um ein differenziertes Bild zu erhalten, wurden darüber hinaus 13 leitfadengestützte Interviews mit LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen sowie fünf Interviews mit Personen aus verschiedenen Arbeitskontexten für Menschen mit Beeinträchtigung durchgeführt. In Bielefeld hatten Betroffene die Möglichkeit, die Studie mit Assistenz in Form von Unterstützung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe oder in integrativen Cafés durchzuführen. Die Stadt Bielefeld wurde als Modellstadt gewählt, da sie im Hinblick auf die Versorgungsdichte durch das ambulant betreute Wohnen den Durchschnitt in NRW abbildet. In Bielefeld gibt es gut ausgebaute Hilfesysteme von großen Träger*innen der Behindertenhilfe (u. a. Bodelschwinghsche Stiftung Bethel, Diakonische Stiftung Ummeln etc.), die nicht nur in Bielefeld, sondern landesweit Einrichtungen betreiben.

Unser Projekt ist in Trägerschaft der Landesarbeitsgemeinschaft Lesben in NRW e. V. durchgeführt worden, die Erhebung erfolgte in Kooperation mit BIE Queer e. V., queerhandicap e. V., der FH Bielefeld, der Aidshilfe Bielefeld e. V. und mit Unterstützung durch die Stadt Bielefeld, insbesondere der Gleichstellungsstelle.

Unterstützt und gefördert wird das Projekt (2019/2020) durch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI).

Zunächst wird nachfolgend die Relevanz geschlechtssensitiver Sprache erläutert. Anschließend wird auf den Begriff der Diskriminierung und hierbei besonders auf das Konzept der Intersektionalität eingegangen. Den theoretischen Einführungen folgen einige empirische Befunde anderer Studien, die eindrücklich zeigen, dass LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen aufgrund von Mehrfachdiskriminierung eine besonders vulnerable Gruppe darstellen.

Im methodischen Teil des Berichts werden das Studiendesign und die Studiendurchführung näher erläutert. Anschließend werden die Ergebnisse der Erhebung zunächst allgemein und anschließend nach Lebensbereich differenziert dargestellt. Auf dieser Grundlage wird diskutiert, welche Maßnahmen zur sozialen Teilhabe und zur Förderung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen notwendig sind. Abschließend werden die Ergebnisse der Fachtagung „NRW LSBTIQ* inklusiv“, welche am 20./21. November 2020 als Online-Veranstaltung stattfand, skizziert.



4 Die Relevanz geschlechtergerechter Sprache

(Gastbeitrag der Landeskampagne Anders & Gleich)

Gendergerechte Sprache vermeidet Ausschluss und Diskriminierung. Sprache ist nicht nur Kommunikationsmittel. Sprache bildet auch unsere Gesellschaft ab und spiegelt (Macht-)Verhältnisse wider. Darüber hinaus beeinflusst Sprache unser Bewusstsein und unsere Wahrnehmung der Welt. Es gibt folglich Wechselwirkungen zwischen Denken, Sprechen und Wahrnehmen.

Der Gebrauch des generischen Maskulinums, also eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung, ist weit verbreitet: Frauen, inter*, trans* und nicht binäre Personen werden hier sprachlich nicht direkt genannt, sondern durch das Verwenden der männlichen Form „mitgemeint“. Das führt dazu, dass Frauen, inter*, trans* und nicht binäre Personen weniger vorstellbar bzw. sichtbar sind. Um alle Menschen anzusprechen und deutlich zu machen, dass nicht ausschließlich Männer gemeint sind, ist ein geschlechtergerechter und inklusiver Sprachgebrauch wichtig.

Geschlechterbewusste Sprache zu verwenden heißt, alle Geschlechter anzusprechen und zu benennen und damit Realität abzubilden. Sie bedient sich inklusiver Formen, wie z. B. der Schreibweise mit dem Sternchen

(Sprecher*innen). Das heißt, sie diskriminiert nicht. Sie macht alle gleichermaßen sichtbar und drückt nicht nur Respekt für die Vielfalt der Gesellschaft aus, sondern bildet sie auch realistischer ab. Beim Sprechen macht eine kurze Pause an der Stelle des Sternchens oder Unterstrichs unterschiedliche Geschlechter sicht- bzw. hörbar.

Diskriminierungssensibel zu sprechen oder zu schreiben bedeutet, sich darüber bewusst zu sein, dass bestimmte Wörter oder Aussagen Menschen diskriminieren und verletzen oder ausschließen können. Deshalb zielt diskriminierungssensible Sprache nicht nur darauf ab, solche Wörter und Aussagen zu vermeiden, sondern sie auch als diskriminierend sichtbar zu machen.

Diskriminierungserfahrungen stellen einen zentralen Bestandteil der Erhebung dar. Was ein Mensch als Diskriminierung empfindet, hängt stark von der subjektiven Wahrnehmung ab und reicht von fehlender Barrierefreiheit oder Ausgrenzungen bis hin zu körperlichen Angriffen. Im Folgenden werden deshalb zum näheren Verständnis verschiedene Formen der Diskriminierung und die Theorie der Intersektionalität dargestellt.

5 Intersektionalität und (Mehrfach-)Diskriminierung

(Gastbeitrag von Dr. Verena Molitor¹ und Prof. Dr. Tatiana Zimenkova²)

Diskriminierung ist ein nicht einfach zu definierender Begriff, da Diskriminierung und Diskriminierungserfahrung, und nicht zuletzt auch die rechtlichen Rahmungen der Diskriminierungen, mit dem gesellschaftlichen Kontext zusammenhängen sowie dem subjektiven Empfinden, und immer eine Form von Deutungsmacht (über die Rahmung, Sichtbarkeit, Dekonstruktion von Diskriminierungen) implizieren. Diskriminierung kann als solche erst thematisiert werden, wenn eine Gesellschaft bereit ist, eine Form von nicht stattfindender Gleichberechtigung überhaupt wahrzunehmen.

Des Weiteren ist zwischen individueller und struktureller Diskriminierung zu unterscheiden; so bedingt häufig eine strukturelle Diskriminierung auch eine individuelle Diskriminierung. Die Frage ist somit, wie Diskriminierung überhaupt entsteht: „Diskriminierung basiert auf kategorialen, d. h. vermeintlich trennscharfen uneindeutigen Unterscheidungen, mit denen diejenigen markiert werden, die sich in irgendeiner Weise vom angenommenen Normalfall des vollwertigen Gesellschaftsmitglieds unterscheiden.“ (Scherr 2016: 8) Somit definiert die gesellschaftliche Mehrheit den Normalfall, diese Normalitätsvorstellungen werden zur Grundlage von Diskriminierung. Aufgrund politischer, kultureller und gesellschaftlicher Entwicklungen reflektiert die Mehrheit über die Exklusionserfahrungen und Belange der Minderheiten und öffnet (oder schließt) die Teilhabemöglichkeiten. Dies passiert z. B. durch antidiskriminatorische Gesetzgebung (hier kann man an Wahlrecht für Frauen, Selbstbestimmungsrechte für Menschen mit Behinderung, Personenstandsrechte für intersexuelle Menschen denken), die immer neue Gruppen einschließen mag (Quinan/Molitor/van den Brink/Zimenkova 2020). Solche Formen der Gesetzgebungen können jederzeit jedoch auch ein Rollback Richtung weniger Rechte aufweisen (s. z. B. die öffentlichen Debatten über das Abtreibungsverbot in einigen Ländern der europäischen Union). Hiermit wird ein zentrales Problem der Antidiskriminierungsarbeit deutlich: die Mehrheit, die Normalzustände

(Schröter/ Zimenkova 2019) definiert, behält auch die Deutungsmacht über die Formen der Inklusion von Minderheiten (Spivak 1988).

Betrachtet man die Diskriminierung auf der Basis der Gesetzgebung in Deutschland, so besagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im § 1, dass die „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ seien. Benachteiligung bildet somit zusammen mit der Diskriminierung ein zusammenhängendes Begriffspaar und muss demzufolge ebenfalls definiert werden. Unter Benachteiligung kann ein ungleicher Zugang zu Ressourcen verstanden werden (Faist/Diewald 2011), z. B. wenn Menschen mit Behinderung schlechtere Chancen auf dem Bildungs- oder Arbeitsmarkt haben. Dabei kann es sich um strukturelle Benachteiligung, um (u. a. informelle) Regulierungen der Teilhabebedingungen, um die Zuweisungen von Positionen oder negative Eigenschaftszuschreibungen etc. handeln (zum analytischen Grundmodell s. Scherr 2010: 36). Die unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilhabechancen, aber auch verschiedenartige negative Eigenschaftszuschreibungen treffen verschiedene Gruppen unterschiedlich und sind immer mehrdimensional zu betrachten.

Der Begriff der „Mehrfachdiskriminierung“ wird viel diskutiert, darunter werden unterschiedliche Aspekte verstanden bzw. unterschiedliche Ausprägungen und Formen der Diskriminierung subsumiert. So führt Baer im Anschluss an Makronen (Baer 2010: 23 f.) aus, dass juristisch gesehen eine „klassische“ Mehrfachdiskriminierung vorliegt, wenn es z. B. bei einer Person zu mehrfachen Diskriminierungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten und an verschiedenen Orten und aus unterschiedlichen Gründen kommt. Ein Beispiel wäre die Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz und die Diskriminierung aufgrund

¹ **Dr. Verena Molitor** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld und Projektmanagerin am Zentrum für Deutschland- und Europastudien Bielefeld/St. Petersburg

² **Prof. Dr. Tatiana Zimenkova** ist Professorin für Soziologie an der Fakultät für Gesellschaft und Ökonomie der Hochschule Rhein-Waal und dort auch Vizepräsidentin für Internationales und Diversität

psychischer Einschränkungen im privaten Umfeld. Diskriminierungen verlaufen somit nicht linear. Es können Diskriminierungen auftreten, bei denen verschiedene Diskriminierungsgründe zusammenwirken (Baer 2010: 24). Die Forschung beschäftigt sich seit längerer Zeit mit den Fragen, wie der Zugang zu Ressourcen und Teilhabechancen den Individuen zuteilwerden, die mehrere der in der jeweiligen Gesellschaft als benachteiligend sichtbare Diversitätslinien (Krüger-Potratz/Lutz 2002) repräsentieren. Wenn z. B. eine person of colour, die nicht heterosexuell ist, oder ein Mensch mit Behinderung und Migrationsgeschichte schlechtere Chancen hat, zu einem Jobinterview eingeladen zu werden, wirken diese Persönlichkeitsmerkmale dann als „Verstärker“ der Diskriminierung? Sind die Diskriminierungen hier additiv zu sehen?

Crenshaw (1989) beschreibt in ihrer Theorie der Intersektionalität, dass die Formen der Diskriminierungen nicht immer additiv zu betrachten sind. Sondern, zunächst in dem Nexus des Class-Race-Gender betrachtet, davon auszugehen sei, dass besondere, neue Formen der Benachteiligung aufgrund mehrfacher Zugehörigkeit zu den exkludierten Gruppen entstehen mögen. Am relevantesten erscheint hier, wie bereits von Crenshaw entdeckt, die Betrachtung der drei Achsen der Ungleichheit (s. auch Klinger und Knapp 2003): Klasse, Geschlecht und „Rasse“/Ethnizität. Obwohl der Verlauf der Exklusionsachsen gesellschaftsspezifisch ist, sind es diese drei Achsen, die nachhaltig Ungleichheit „nahezu aller Gesellschaften“ (Baer 2010: 19 aus Klinger/Knapp 2007: 20) prägen. Die Fokussierung auf diese drei Achsen kann somit für eine Vergleichbarkeit der intersektionalen Diskriminierungserfahrungen sorgen. Diese drei Achsen wurden in der späteren Forschung durch eine weitere Dimension vervollständigt, die unbedingt in die intersektionale Diskriminierungsbetrachtung integriert werden soll. Es handelt sich hierbei um die LSBTQ* Zugehörigkeiten (vgl. Bredström 2006; Lutz 2014). Dis/Ability ist definitiv eine weitere Dimension (Nussbaum 2014), die definitiv einen Teil des Diskriminierungsnexus repräsentiert. Das Sichtbarmachen der Diskriminierungsachsen und die Konzentration auf bestimmte Intersektionen hängen u. a. davon ab, aus welcher Fachperspektive (z. B. Diversity Studies, Dis/Ability Studies, Critical Whiteness, Postcolonial Studies usw.) die Betrachtung stattfindet. Ebenfalls ist es

von den Akteur*innen in Politik und Zivilgesellschaft abhängig, welche Dimensionen der Diskriminierungen und welche Intersektionen als sichtbar und relevant gesehen werden und auch zum Handeln führen.

Die betroffenen Minderheitengruppen müssen erstmals auf der Agenda der Forschung, Politik und Gesellschaft erscheinen, und die erlebten Exklusionen müssen als solche wahrgenommen werden, damit Handeln gegen die Diskriminierung möglich wird (z. B. solange eine Gesellschaft davon ausgeht, dass z. B. Frauen politische Ämter nicht ausführen können aufgrund ihrer „biologischen Beschaffenheit“, wird die Tatsache, dass die Exklusion der Frauen aus dem politischen Geschehen eine Diskriminierung darstellt, nicht sichtbar werden (Studer 2015); es muss zunächst eine Erkenntnis über die Gleichstellung der Geschlechter gegeben sein, damit Handeln möglich wird). Nun ist Sichtbarmachung aus einer unterdrückten, machtlosen Position selten einfach. Gleichzeitig kann es nicht der Mehrheit überlassen werden, die „Machtlosen“, die Unterdrückten zu „entdecken“ – denn es ist nicht unmöglich, dass die Entdeckung zu lange dauert oder nie stattfindet. Außerdem verleiht es der Mehrheit noch mehr „Normierungsmacht“, wenn die Mehrheit den Minderheiten immer mehr Rechte zuerkennen, aber auch aberkennen kann. Die Strategien der Sichtbarmachung sollen nun darauf abzielen, den Subalternisierungsprozessen (vgl. Spivak 1988) entgegenzuwirken. Dafür ist die Möglichkeit, diskursiv hörbar zu sein, eine Stimme im Diskurs zu haben, von zentraler Bedeutung. Hier kommt der Mehrheit dennoch eine wichtige Rolle zu: das Schaffen der Räume, von physischen oder digitalen Räumen zum Austausch (hinzugehören aber auch diversitätssensible Forschungsbemühungen, die auf die nicht gehörten Stimmen hindeuten können).

Jede Gesellschaft wirkt normierend und exkludierend und jede Gesellschaft setzt sich Grenzen, im Rahmen derer die Exklusionen zu dulden oder zu bekämpfen seien. Eine Gesellschaft, die auf Menschenrechtskonzepten und Ideen der Gleichstellung basiert, ist in ihrer Entwicklung davon abhängig, die Exklusionsnarrative sensibel aufzunehmen und in den eigenen Werte- und Handelskanon zu integrieren: sei es in die Gesetzgebung, Bildung oder in das Alltagshandeln.

6 Forschungsstand zu Lebens- und Problemlagen von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen

Die Lebenssituation von LSBTIQ* in der deutschen Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren vor allem rechtlich verbessert. Die große Mehrheit der Menschen in Deutschland spricht sich inzwischen außerdem für die rechtliche Gleichstellung von homosexuellen Menschen aus. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Küpper/Klocke/Hoffmann 2017). Rund 95 % bezeichneten es als gut, dass homosexuelle Menschen gesetzlich vor Diskriminierung geschützt werden (Küpper/ Klocke/Hoffmann 2017: 155).

Trotz unbestritten großer Fortschritte ist die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von LSBTIQ* faktisch noch nicht erreicht. Homo-, Bi-, Trans*, Inter* und Queerfeindlichkeit sind nach wie vor üblich und alltäglich. LSBTIQ* werden weiterhin diskriminiert – am Arbeitsplatz, in der Schule, in der Öffentlichkeit und im Freizeitbereich. Laut einer Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte wurden 23 % der befragten LSBTIQ* Menschen im Job aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität in den letzten 12 Monaten in Deutschland diskriminiert (FRA 2020: 33).

Eine weitere Studie, die sich explizit mit der Arbeitssituation von Personen verschiedener sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten beschäftigt, ist die Studie „Out im Office“ vom Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (Frohn/Meinhold/Schmidt 2017). Laut den Daten der Studie haben sogar 91 % der bisexuellen befragten Beschäftigten Diskriminierung am Arbeitsplatz in Bezug auf ihre Bisexualität erlebt oder erfahren, wie Kolleg*innen diesbezüglich diskriminiert wurden (Frohn/Meinhold/Schmidt 2017: 54).

Die Studie „Coming-out – und dann?“ des Deutschen Jugend Instituts stellt fest, dass 82 % der befragten Jugendlichen Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität erfahren haben, vor allem im öffentlichen Raum (Krell/Oldemeier 2015: 29). Trans*Personen erlebten laut der Studie Abwertung und Feindseligkeit in der Öffentlichkeit am häufigsten (Krell/Oldemeier 2015: 29). Weiterhin gaben in der Studie 44 % der Jugendlichen an, dass sie in der Vergangenheit Dis-

kriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität im Bildungs- oder Arbeitskontext erlebt haben (Krell/Oldemeier 2015: 22).

In einer von der ADS durchgeführten Studie zu Diskriminierungserfahrungen im Schulalltag von LSBTIQ* Lehrkräften in Deutschland gaben knapp vier von zehn (38 %) der befragten LSBTIQ* Lehrkräfte an, einen offenen Umgang mit ihrer LSBTIQ* Identität an ihrer derzeitigen Schule zu haben (ADS 2017: 24). Die Mehrzahl verheimlicht ihre sexuelle und geschlechtliche Identität. Knapp ein Drittel der befragten LSBTIQ* Lehrkräfte hat in den letzten zwei Jahren Diskriminierung in Bezug auf die LSBTIQ* Identität erlebt (ADS 2017: 27). Von den diskriminierten Lehrkräften gaben neun von zehn Personen an, dass sie mehr als einmal Diskriminierung erlebt haben (ADS 2017: 29). Dabei werden insbesondere soziale Herabwürdigungen, aber auch materielle Benachteiligungen häufig erlebt, körperliche Übergriffe hingegen deutlich seltener (ADS 2017: 31). Als Verursacher*innen werden insbesondere andere Lehrer*innen sowie Schüler*innen benannt (ADS 2017: 33).

In der aktuellen repräsentativen Erhebung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wurden zusätzlich repräsentative Daten zu LGBTQI* Menschen in der deutschen Bevölkerung erhoben und um eine zusätzliche Online-Befragung der Universität Bielefeld (LGBielefeld) ergänzt (de Vries/Fischer/Kasprowski et al. 2020). Nach den Daten der Studie deckt sich der Erwerbsstatus von LSBTIQ* Menschen weitestgehend mit dem der restlichen Bevölkerung (de Vries/Fischer/Kasprowski et al. 2020: 621).

Eine These der SOEP-Studie lautet, dass „Diskriminierung oder auch die Vermeidung von Diskriminierung durch die Wahl eines Berufs, in dem die Akzeptanz von LGBTQI*-Menschen besonders hoch ist, (...) ein Grund für die berichtete ungleiche Verteilung über die Wirtschaftszweige sein“ (de Vries/Fischer/Kasprowski et al. 2020: 623) kann. 30 % der Befragten, die sich der Gruppe der LSBTIQ* Menschen zuordneten, berichteten hier von Diskriminierung im Arbeitsleben in den vergangenen zwei Jahren (de Vries/Fischer/Kasprowski et al. 2020: 623).

Besonders betroffen sind hiervon Trans*Menschen: 43 % der Trans*Menschen gaben an, in den vergangenen zwei Jahren im Arbeitsleben diskriminiert worden zu sein, 7 % berichteten sogar von häufiger Diskriminierung (de Vries/Fischer/Kasprowski et al. 2020: 623). Noch häufiger als im Arbeitsleben werden Diskriminierungen in der Öffentlichkeit und Freizeit erlebt (40 % der befragten Personen) (de Vries/Fischer/Kasprowski et al. 2020: 623). Seltener erfahren LSBTIQ* Menschen Diskriminierung im Kontakt mit der Polizei (6 %), der Verwaltung oder am Wohnungsmarkt (je 13 %).

Ergebnisse der Studie „Verlorene Mitte – feindselige Zustände“ zeigen, dass viele Menschen nach wie vor tief verinnerlicht haben, dass Heterosexualität die Norm ist und dass es nur zwei Geschlechter gibt, das männliche und das weibliche Geschlecht (Zick/Küpper/Berghan 2019). Andere Geschlechtsidentitäten werden als nicht „normal“ und nicht „natürlich“ wahrgenommen. So gab etwa jede sechste befragte Person an, Gefühle des Ekels gegenüber Homosexuellen zu verspüren, gar jede fünfte Person äußert sich abwertend gegenüber Trans*Menschen: „20–16 % der Befragten sind der Meinung, dass sie [Trans*Menschen] nicht so auffallen sollten und 12,6–11,9 % findet es albern, wenn sich jemand nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifiziert. Rund 12 % der Bevölkerung stimmt den Aussagen teils zu.“ (Zick/Küpper/Berghan 2019: 68)

Auch Menschen mit Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung weisen laut einer repräsentativen Studie der ADS ein erhöhtes allgemeines Diskriminierungsrisiko auf (Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017). Nach der Studie haben 25 % aller Befragten Diskriminierung in den letzten zwei Jahren erlebt (Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017: 292). Häufig berichteten Betroffene, dass sie besonders im Gesundheitsbereich benachteiligt werden, weil ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wird. Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen werden gemäß der Studie vom Pflegepersonal und

Ärzt*innen häufig als kognitiv eingeschränkt betrachtet und Menschen mit psychischer Beeinträchtigung berichteten davon, dass körperliche Beschwerden als psychosomatisch abgetan werden (Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017: 292).

Eine Umfrage der Aktion Mensch zu Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Beeinträchtigung ergab, dass 51 % bereits aufgrund ihrer Beeinträchtigung benachteiligt wurden (Aktion Mensch 2019). In der Gruppe der 18- bis 50-Jährigen waren es sogar 70 %. Laut der Umfrage erlebten die Betroffenen Diskriminierungen besonders häufig im öffentlichen Bereich. 60 % erlebten rücksichtsloses Verhalten oder auch distanziertes Verhalten aufgrund von Hemmungen, 41 % waren schon einmal von verbaler Belästigung betroffen und 11 % von körperlichen Angriffen.

Eine repräsentative Studie zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen, Belastungen, Diskriminierungen und Gewalterfahrungen der Universität Bielefeld und Kooperationspartner*innen aus dem Jahr 2012 zeigt, dass Frauen mit Behinderung allen Formen der Gewalt deutlich häufiger ausgesetzt sind als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt (Schröttle/ Glammeier/Sellach et al. 2013: 217). Jede dritte bis vierte Frau mit Beeinträchtigung gab in dieser Studie an, sexuelle Übergriffe in der Kindheit erlebt zu haben (Schröttle/ Glammeier/ Sellach et al. 2013: 218).

In welcher Form die Merkmale Beeinträchtigung und LSBTIQ* Identität in Diskriminierungserfahrungen miteinander verwoben sind und welche Konsequenzen dies für die betroffenen Personen hat, ist noch weitgehend unerforscht. Die dargestellten Befunde deuten aber darauf hin, dass LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen aufgrund der Erfahrungen von Mehrfachdiskriminierung und ihrer (unterschiedlich hohen) Hilfsbedürftigkeit eine besonders vulnerable Gruppe darstellen.



7 Methode

7.1 Fragebogenerstellung und Aufbau

Um eine breit gefächerte Perspektive zu gewährleisten, wurde für die Steuerung des Projektes und die Fragebogenentwicklung ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, der aus Mitarbeiter* innen der LSBTIQ* Szenen sowie Fachkräften aus dem Bereich der Eingliederungshilfe bestand. Der Arbeitskreis setzte sich aus Vertreter*innen folgender Organisationen zusammen:

- BIE Queer e. V., als Netzwerk der LSBTIQ* Gruppen in Bielefeld
- Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld, LSBTIQ* Zuständigkeit
- Psychiatriekoordination und Inklusionsplanung, Büro für integrierte Sozialplanung und Prävention der Stadt Bielefeld
- Schwerbehindertenvertretung der Stadt Bielefeld, Vorstandsmitglied des Sehbehinderten- und Blindenvereins Bielefeld e. V.
- Projekts Lebenslust (Neue Schmiede, Bethel Regional)
- Aidshilfe Bielefeld e. V.
- Mädchenhaus Bielefeld e. V., Fachstelle Gewaltschutz bei Behinderung/chronischer Erkrankung (Mädchen sicher Inklusiv)
- pro familia Bielefeld e. V.
- SCHLAU Bielefeld und queere Jugendprojekte (Falken e. V., Mädchentreff e. V.)
- Selbsthilfekontaktstelle Bielefeld, der Paritätische NRW
- Verein Psychiatrie-Erfahrener Bielefeld e.V.
- FH Bielefeld, Fachbereich Sozialwesen

Die Steuerungsgruppe bestand aus Vertreter*innen folgender Organisationen/Ministerien:

- Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW
- queerhandicap e. V.
- LAG Lesben in NRW e. V.
- BIE Queer e. V.
- Aidshilfe Bielefeld e. V.
- Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld, LSBTIQ* Zuständigkeit

Einen weiteren Austausch gab es mit z. B.

- dem Queeren Netzwerk NRW e. V.
- dem Netzwerk geschlechtliche Vielfalt Trans* NRW
- Gremien der Stadt Bielefeld (z. B. Netzwerk Mädchen und Gesundheit, Psychiatriebeirat, Seniorenrat)
- dem Verein Intersexuelle Menschen e. V.
- Trans*Selbsthilfegruppen in Bielefeld
- LS* Gruppen von Senior*innen in Bielefeld

Der Fragebogen ist wie folgt aufgebaut: Die ersten allgemeinen Fragen beziehen sich auf das eingetragene Geschlecht, die Geschlechtsidentität(en), sexuelle Orientierung und Beeinträchtigungen der Personen. Hierbei war ein wichtiges Anliegen, möglichst der Vielfalt der sexuellen und geschlechtlichen Identitäten und der Beeinträchtigungen gerecht zu werden und alle Identitäten und Orientierungen abzufragen. Um zu gewährleisten, dass jede Selbstbezeichnung

berücksichtigt werden kann und wird, bestand bei jeder Frage die Möglichkeit, sich innerhalb eines Freitextfeldes zu äußern. Zusätzlich wurden innerhalb des Fragebogens weitere demografische Merkmale (z. B. Alter und Wohnsituation) und sozioökonomische Aspekte (z. B. Bildungsstand und Einkommensquelle) erfasst.

Zur Erhebung der Diskriminierungserfahrungen wurde anschließend zu jedem der Bereiche privates Umfeld (Familie, Freund*innen und Partner*innenschaft), Schule, Arbeit, Ämter/ Behörden, Gesundheitsbereich, Öffentlichkeit und LSBTIQ* Szenen die Frage gestellt, ob die Person bereits am entsprechenden Ort benachteiligt und/oder ausgegrenzt wurde. Nur wenn diese Frage zu einem Bereich mit „ja“ beantwortet wurde, folgten detaillierte (ortsspezifische) Fragen dazu, von wem die Diskriminierung ausging, welche Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden und in Bezug auf welche Merkmale (z. B. sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentitäten oder Beeinträchtigung) die Diskriminierung erfolgte. Zusätzlich vertiefende Fragen wurden zum Umgang mit Sexualität in besonderen Wohnformen sowie zur (Nicht-)Inanspruchnahme von Angeboten der LSBTIQ* Szenen gestellt.

7.2 Studiendurchführung

Vor Studienbeginn ging die Website des Projektes online (www.lsbtiq-inklusive.nrw), die auf die Studie aufmerksam machte, darüber informierte und dessen Ziele kurz skizzierte. Ab dem 20. Februar 2020 war die Studie als Online-Fragebogen über die Projektseite abrufbar. Da das Projekt einen besonderen Wert auf Barrierefreiheit legt, waren sowohl Inhalte der Website als auch der Fragebogen in Leichter Sprache und Videos in deutscher Gebärdensprache abruf- und durchführbar. Um die Nutzer*innenfreundlichkeit zu kontrollieren, wurde zuvor eine Prästudie mit fünf beeinträchtigten LSBTIQ* Personen durchgeführt. Ursprünglich sollte die Phase der Onlinebefragung der Studie am 20. Mai enden, wurde aufgrund der COVID-19-Pandemie aber bis zum 20. Juli 2020 verlängert.

Zusätzlich zu der Online-Teilnahme bestand in der Modellstadt Bielefeld die Möglichkeit, von Interviewer*innen bei dem Ausfüllen des Fragebogens unterstützt zu werden. Dazu wurden offene Sprechzeiten in integrativen Cafés und in Einrichtungen der Eingliederungshilfe angeboten oder beispielsweise beim CSD-Fachtag in Bielefeld. Außerdem konnten individuelle Termine für ein persönliches oder telefonisches Interview mit der Projektkoordination vereinbart werden. Die Interviewer*innen wurden dafür im Voraus von einem Mitarbeiter von BIE Queer e. V. und einer Mitarbeiterin des Projekts Lebenslust geschult. Auch diese Unterstützungsmöglichkeiten konnten aufgrund der Corona-Pandemie und des Lockdowns nur sehr eingeschränkt durchgeführt werden.

Die Akquise der Studienteilnehmer*innen (Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und queeren Menschen mit unterschiedlichen Formen der Behinderung, chronischer Erkrankung, psychischer und sonstiger Beeinträchtigungen) erfolgte größtenteils online über soziale Netzwerke (Facebook und Instagram) und dem Schneeballsystem. Hierzu wurde eine Werbekampagne erstellt, welche die Studie auf den Plattformen beworben hat. Bei der Werbekampagne wurden keine Restriktionen vorgenommen, sodass die Studie deutschlandweit für jede Altersgruppe beworben wurde. Menschen, die sich privat oder fachlich von der Studie angesprochen fühlten, teilten diese wiederum mit ihren Follower*innen.

Weiterhin wurde die Studie durch die Kooperationspartner*innen und den bereits dargestellten Arbeitskreis/Steuerungsgruppe und über große Netzwerke und Verteiler beworben. Die LAG Lesben in NRW e. V. als Trägerin der Maßnahme, die Kooperationspartner*in queerhandicap e. V. und das MKFFI als Förderungsgeber*in sind gut vernetzt und trugen entscheidend dazu bei, die Studie landesweit bekannt zu machen. Es wurden außerdem bekannte LSBTIQ* Netzwerke und Inklusions-Organisationen kontaktiert und gebeten, den Studienaufruf über ihre Verteiler an ihre Mitglieder zu senden.

7.3 Ergänzende qualitative Interviews

Zusätzlich zu der quantitativen Online-Erhebung wurden ergänzend 13 leitfadengestützte Interviews mit LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen und fünf Interviews mit Personen aus verschiedenen Arbeitskontexten für Menschen mit Beeinträchtigung durchgeführt. Um Menschen für die Interviewteilnahme zu erreichen, wurde am Ende des Fragebogens dazu aufgerufen, sich bei Interesse bei der Projektkoordination zu melden.

Die Leitfäden für die qualitativen Interviews waren an den Aufbau des quantitativen Fragebogens angelehnt und unterschieden sich nur teilweise in den Inhalten. Zu Beginn wurden demografische Daten (Alter und Beruf) erhoben und die LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen wurden zusätzlich nach Art der Beeinträchtigung, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität befragt. Anschließend konnten die Befragten von Diskriminierungen aufgrund ihrer Beeinträchtigung oder ihrer sexuellen Orientierung/ihrer Geschlechts berichten und davon, welche Rolle die Merkmale in ihren Lebensbereichen (z. B. privates Umfeld, Schule, Arbeit, Ämter, Gesundheitsbereich, Öffentlichkeit und LSBTIQ* Szenen) spielen. Es wurde außerdem explizit nach den Erfahrungen in LSBTIQ* Szenen und stationären Wohneinrichtungen gefragt.

Menschen, die in Kontexten für Menschen mit Beeinträchtigung oder LSBTIQ* arbeiten, wurden gefragt, welche Barrieren und Diskriminierungen sie in ihrem Tätigkeitsfeld wahrnehmen und was bereits dagegen getan werde. Zum Abschluss wurden beide Gruppen nach Unterstützungsbedarfen bei der Implementierung diskriminierungsarmer Strukturen und nach Verbesserungs- und konkreten Handlungsvorschlägen für Politik und Organisationen gefragt.

Im Ergebnisteil dieses Abschlussberichts bildet die quantitative Befragung die Grundlage. Aussagen der (qualitativ) interviewten Personen zu Diskriminierungserfahrungen werden hierbei zur Veranschaulichung und zum besseren Verständnis ergänzend dargestellt. Explizite Handlungsempfehlungen und Veränderungsvorschläge der Interviewpartner*innen werden in der vorliegenden Ergebnisdarstellung allerdings nicht berücksichtigt. Um den Daten gerecht zu werden und durch eine nicht deckungsgleiche Ausrichtung die vorliegende Auswertung nicht zu verfälschen, ist geplant, die Interviews mit Blick auf Handlungsempfehlungen in der nächsten Projektphase (2021) extern auswerten zu lassen und die Ergebnisse anschließend auf unserer Website zu veröffentlichen.

7.4 Limitationen

Die Ergebnisse der Studie sollen vor allem neue Impulse für die Weiterentwicklung bestehender Projekte geben und zum Aufbau neuer Maßnahmen anregen, welche die Vielfalt der spezifischen Bedarfe von LSBTIQ* mit Beeinträchtigung angemessen berücksichtigen. Der Fokus der Studie lag vor allem auf subjektiv erlebten Diskriminierungserfahrungen. Da bisher nur wenige Daten zu LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen vorliegen, ging es uns primär darum zu erfahren, wie betroffene Personen ihre Lebenslagen wahrnehmen und wie sie Diskriminierungen erleben. Dazu wurden gezielt LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen angesprochen und für die Studie rekrutiert. Vergleiche mit heterosexuellen Cis-Menschen oder LSBTIQ* ohne Beeinträchtigungen sind daher nicht möglich, wodurch auch die Aussagekraft bezüglich intersektionaler Diskriminierung begrenzt ist.

Da der Aufruf zur Teilnahme an der Befragung primär über soziale Netzwerke erfolgte, sind die Befunde nicht repräsentativ. Die Ergebnisse können demnach nicht auf alle LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in Deutschland oder NRW übertragen werden. Es wurde dennoch versucht, die Ergebnisse der Studie an einigen Stellen mit bestehenden Daten aus Repräsentativstudien in Beziehung zu setzen.

Die COVID-19-Pandemie und die damit einhergehenden weitreichenden Kontaktbeschränkungen ab März 2020 beeinflussten die Erhebung maßgeblich. Viele Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung in besonderen Wohnformen leben, waren eine wichtige Zielgruppe, aber gleichzeitig auch häufig COVID-19-Risikogruppe. Diese Personen konnten deshalb nur sehr eingeschränkt persönlich von Interviewer*innen erreicht und unterstützt werden. Die Akquise der Studienteilnehmenden fand aus diesem Grund vor allem online statt, was die Ergebnisse der Studie verzerrt haben könnte. So ist davon auszugehen, dass vor allem Menschen, die bereits Vereinsorganisiert sind und eigenen Zugriff auf soziale Medien haben, an der Studie teilgenommen haben. Diese machen wiederum andere Diskriminierungserfahrungen als Menschen, die aufgrund einer Mehrfachbeeinträchtigung in einer besonderen Wohnform leben.

8 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung differenziert dargestellt: Zunächst werden allgemeine und demografische Daten der Stichprobe skizziert und Diskriminierungserfahrungen (bereichsübergreifend) vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse je Lebensbereich differenziert dargestellt und mit Beispielen aus Interviews und offenen Textfeldern veranschaulicht.

8.1 Stichprobe

Die Personen wurden hauptsächlich über soziale Netzwerke erreicht. Da keine systematische Stichprobe gezogen wurde, ist die Stichprobe auch nicht repräsentativ. Von den Befunden können daher nicht unmittelbar Rückschlüsse auf alle LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in Deutschland oder NRW gezogen werden.

Die Beantwortung des Fragebogens haben 872 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen begonnen, 665 Personen haben ihn vollständig ausgefüllt. 813 Personen (93 %) haben den Fragebogen in Normsprache ausgefüllt, 48 Personen (6 %) in Leichter Sprache und 11 Personen (1 %) in Gebärdensprache.

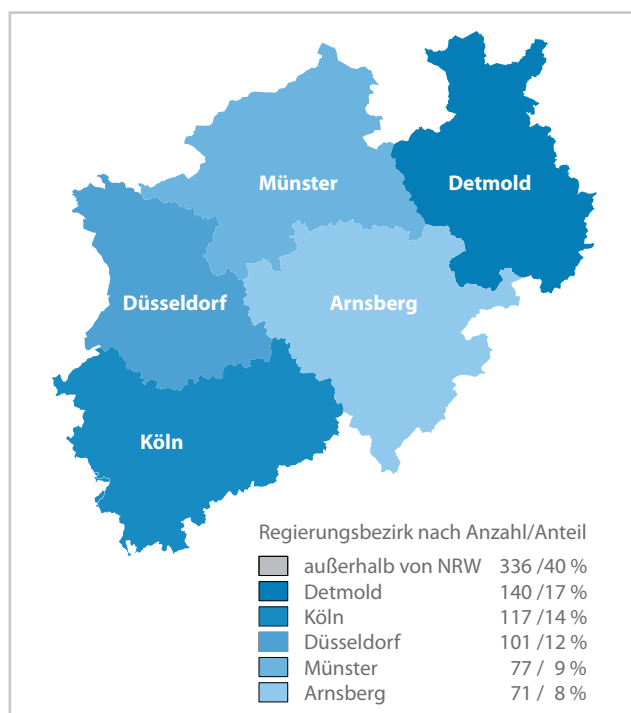
Bei den folgenden Darstellungen wurden alle verfügbaren Angaben herangezogen, die Fallzahl variiert daher zwischen 665 und 872. Lediglich bei Berechnungen zu bereichsübergreifenden Diskriminierungserfahrungen wurden, um Verzerrungen zu vermeiden, nur diejenigen Personen einbezogen, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben.

8.1.1 Ort, Alter und Bildungsabschluss

Aufgeschlüsselt nach Regierungsbezirken in NRW haben 17 % aller Befragten aus dem Regierungsbezirk Detmold an der Befragung teilgenommen. Darauf folgt der Regierungsbezirk Köln mit 14 % und Düsseldorf mit 12 %. 40 % der Befragten lebten zum Zeitpunkt der Befragung außerhalb von NRW.

Differenziert nach Städten haben 101 Personen (12 %) aus Bielefeld, 73 Personen (9 %) aus Köln, 18 Personen (2 %) aus Düsseldorf und jeweils 17 Personen (2 %) aus Essen und Dortmund teilgenommen.

Abb. 1: Stichprobe nach Regierungsbezirk (n = 842)



© GeoBasis-DE/BKG (2020):
eigene Bearbeitung Presseamt/Statistikstelle der Stadt Bielefeld

Die an der Befragung teilgenommenen Personen weisen insgesamt ein niedriges Durchschnittsalter auf (Mittelwert: 31 Jahre): 41 % der Befragten sind zwischen 21 und 30 Jahre alt. Jede fünfte Person ist unter 20, 18 % sind zwischen 31 und 40 und 5 % der Befragten sind über 60 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland lag im Jahr 2019 laut Statistischem Bundesamt im Vergleich dazu bei 44,5 Jahren (Destatis 2020a).

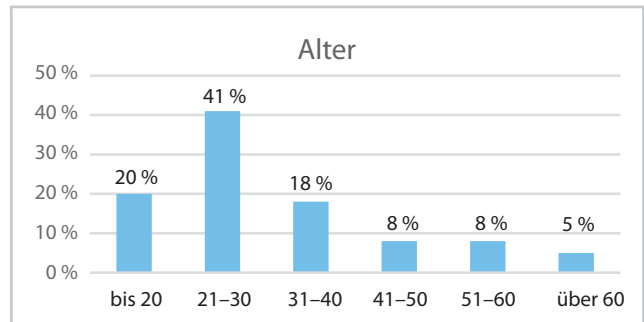


Abb. 2: Altersverteilung der Stichprobe (n = 853)

Die befragten Personen weisen einen hohen formalen Bildungsgrad auf: Jede vierte Person hat ein abgeschlossenes Studium, 67 % haben eine allgemeine oder Fachhochschulreife. In der Gesamtbevölkerung in Deutschland lag die Quote der Personen mit einer allgemeinen oder Fachhochschulreife 2018 laut Mikrozensus bei 33 % (Destatis 2020b). Weiterhin weisen 15 % aller Befragten einen Realschul-, 5 % einen Hauptschul-, 2 % einen Förderschul- und 1 % keinen Schulabschluss vor. 10 % der Befragten sind noch Schüler*innen.

8.1.2 Eingetragenes Geschlecht und Geschlechtsidentität

64 % der befragten Personen sind im Einwohnermeldeamt als weiblich, 34 % als männlich, 2 % als divers eingetragen und 1 % hat keinen Eintrag des Geschlechts. Ein Vergleich der Angaben zum eingetragenen Geschlecht mit der Geschlechtsidentität zeigt, dass sich jede vierte befragte Person nicht mit ihrem eingetragenen Geschlecht identifiziert. Von allen befragten Personen, die sich nicht ausschließlich als Mann oder Frau definieren, haben 21 % bereits eine Personenstandsänderung vollzogen, 9 % befinden sich aktuell im Prozess.

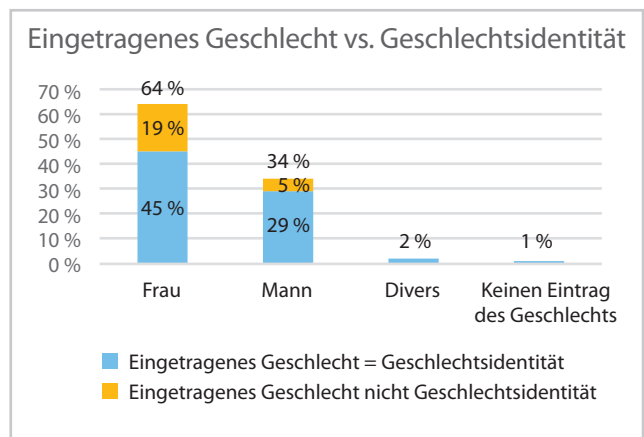


Abb. 3: Eingetragenes Geschlecht vs. Geschlechtsidentität (n = 845)

Hinsichtlich der Geschlechtsidentität konnten die Personen mehrere Angaben machen, 27 % haben hier mindestens zwei Identitätsbezeichnungen angegeben.

- 44 % definieren sich (auch) als Frau. 10 % derjenigen, die sich als Frau definieren, definieren sich auch als queer oder nonbinary.
- Jede dritte Person definiert sich (auch) als Mann. Von den Männern definiert sich ein gutes Viertel auch als trans* und 12 % als queer oder nonbinary.
- 17 % definieren sich (auch) als trans* oder haben einen Trans*Hintergrund (insgesamt 140 Personen). Von den Trans*Menschen oder solchen mit Trans*Hintergrund definiert sich über die Hälfte (54 %) auch als männlich, 39 % als queer oder nonbinary und knapp jede zehnte Person (9 %) als weiblich. Die Hälfte der Trans*Menschen hat bereits eine Personenstandsänderung vollzogen, weitere 17 % befinden sich aktuell im Prozess. 70 % haben eine Transition eingeleitet oder bereits vollzogen.

- 18 % definieren sich (auch) als nonbinary, 15 % als queer und 1 % als agender. Interessant auch im Vergleich zu anderen Studien ist der große Anteil an Personen, die sich nicht als trans* oder inter*, aber als queer, nonbinary oder agender definiert (insgesamt 20 % bzw. 174 Personen exklusive trans* und/oder inter*). Von diesen 20 % haben 7 % bzw. 13 Personen bereits eine Personenstandsänderung vollzogen oder befinden sich aktuell im Prozess.
- 2 % bzw. 16 Personen definieren sich (auch) als inter*. Jeweils etwa 40 % der inter* definieren sich auch als Mann, auch als Frau oder/und auch als queer/nonbinary. Vier der 16 Inter*Menschen haben eine Personenstandsänderung vollzogen, eine Person befand sich zum Zeitpunkt der Befragung im Prozess.
- 6 % waren zum Zeitpunkt der Befragung auf der Suche nach ihrer Geschlechtsidentität.

Zur Auswertbarkeit der Daten wurden die vielfältigen Kombinationen der Geschlechtsidentitäten folgendermaßen zusammengefasst:

37 % identifizieren sich ausschließlich als Cis-Frau, 21 % ausschließlich als Cis-Mann, 20 % als nonbinary, queer oder agender (inklusive derjenigen, die sich zusätzlich als Frau oder Mann definieren, aber exklusive trans* und inter*), 16 % als trans* oder Person mit Trans*Hintergrund, (exkl. Inter*) und 2 % bzw. 16 Personen als inter* (unabhängig weiterer Identitätsbezeichnungen).

Vergleichszahlen zu LSBTIQ* existieren in Deutschland bisher nur in geringem Ausmaß. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) erhebt seit 2016 auch repräsentative Daten zu LGB in der deutschen Bevölkerung (SOEP-LGB).

Die Daten in der ungewichteten Stichprobe des SOEP zum Geschlecht von 2019 unterscheiden sich stark von den Daten der vorliegenden Stichprobe. Das SOEP ergab, dass sich 53 % der befragten Personen als weiblich, 43 % als männlich, nur 2,6 % als trans* und 2 % als „anderes Geschlecht“ definieren (von insgesamt 743 befragten Personen). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass in den SOEP Verteilungen nur Personen zwischen 18 und 65 Jahren betrachtet wurden, nicht zu allen Personen detaillierte Angaben zur Geschlechtsidentität vorliegen und die Möglichkeit besteht, dass Gruppen mit geringen Fallzahlen innerhalb der Gruppe der LSBTIQ*-Menschen unterschätzt werden können (de Vries/ et al. 2020: 625).

Von den Personen, die sich nicht als Cis-Frauen oder Cis-Männer definieren (insgesamt 320 Personen), sind 95 % im Freund*innenkreis geoutet. Auffällig ist, dass sich nach eigener Angabe zwar 62 % im Gesundheitsbereich, aber nur 57 % in der Familie geoutet haben. Darüber hinaus sind 43 % bei Arbeitskolleg*innen/Mitschüler*innen/Kommiliton*innen, 37 % bei ihren Vorgesetzten/Lehrer*innen/Dozent*innen und 27 % in Ämtern/Behörden geoutet.

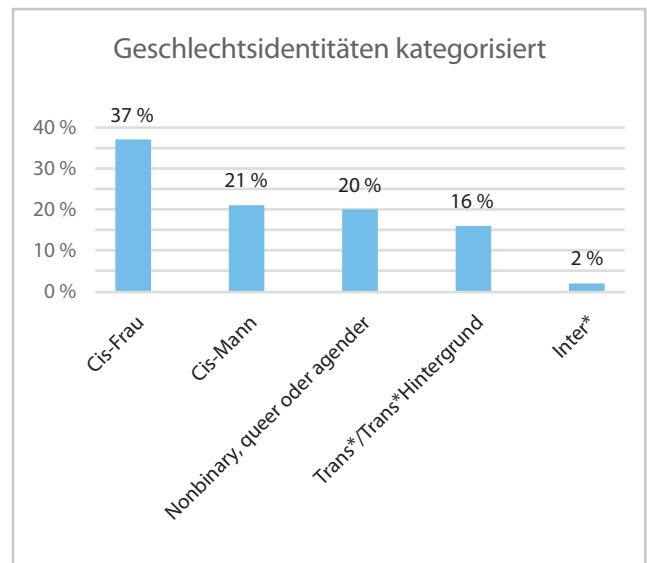


Abb. 4: Geschlechtsidentitäten kategorisiert (n = 830)

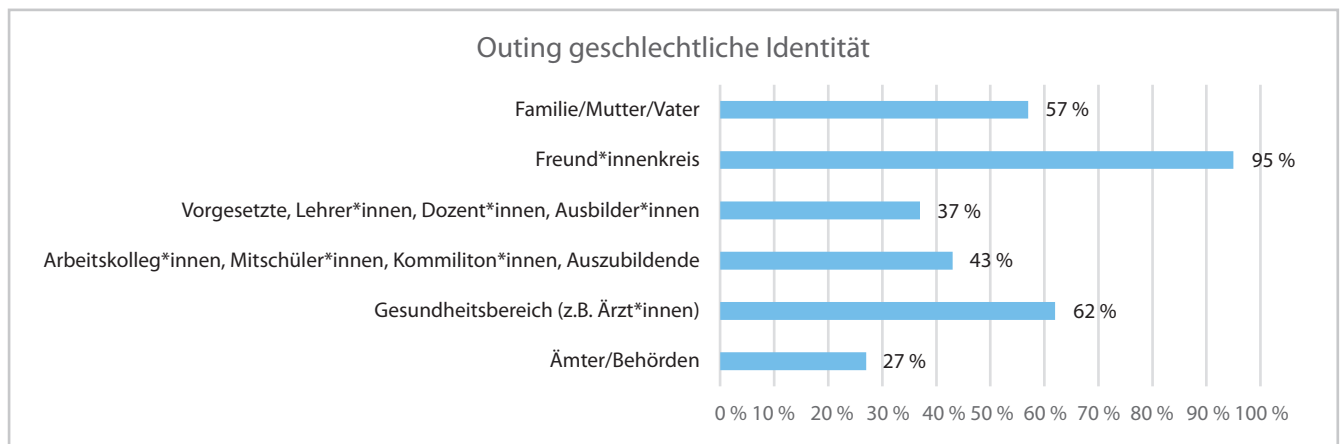


Abb. 5: Outing geschlechtliche Identität (n = 320)

8.1.3 Sexuelle Orientierung

Jede fünfte Person benannte ihre sexuelle Orientierung als lesbisch (22 %) oder schwul (20 %). Mit 38 % ist der größte Teil der Befragten bi- oder pansexuell. 10 % beschrieben ihre sexuelle Orientierung als queer, 6 % als asexuell und 3 % als heterosexuell. Die Daten decken sich weitestgehend mit denen der SOEP Daten von 2019. Deren Stichprobe enthält 48 % homosexuelle und 51 % bisexuelle Menschen (in der vorliegenden Studie sind es 48 %, wenn man queere Menschen einschließt).

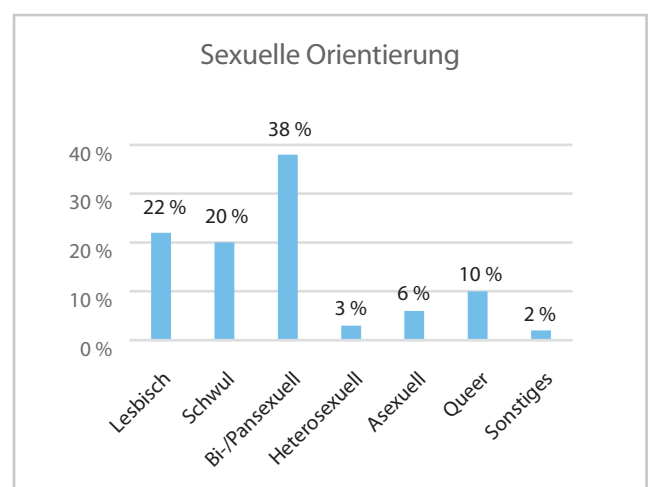


Abb. 6: Sexuelle Orientierung (n = 871)

Bezüglich ihrer sexuellen Orientierung sind 94 % im Freund*innenkreis geoutet, 70 % in der Familie, 58 % bei Arbeitskolleg*innen/Mitschüler*innen und über die Hälfte im Gesundheitsbereich. Deutlich seltener geoutet sind die Personen bei Vorgesetzten/Lehrer*innen/Dozent*innen (27 %) und in Ämtern und Behörden (12 %).

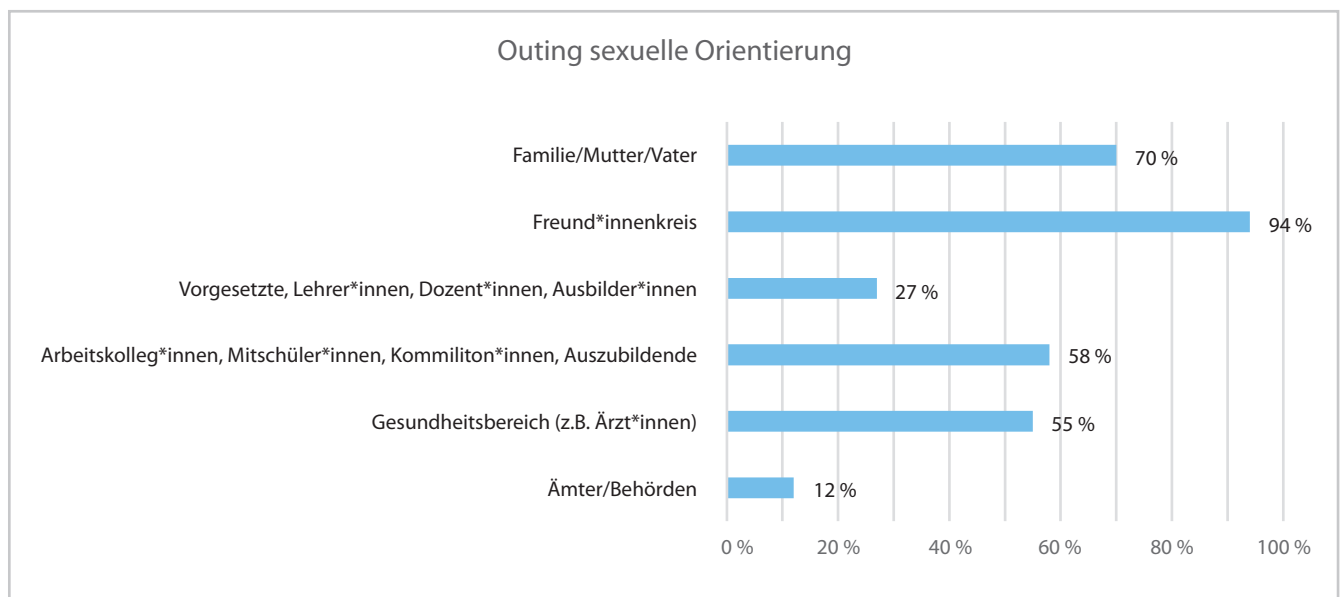


Abb. 7: Outing sexuelle Orientierung (n = 796)

8.1.4 Beeinträchtigung

72 % der Befragten weisen eine psychische Beeinträchtigung auf und fast die Hälfte zeigt eine chronische Erkrankung (46 %). Jede fünfte befragte Person hat eine Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität (20 %), 9 % eine Beeinträchtigung in der Sinneswahrnehmung, 7 % eine Lernbeeinträchtigung und 4 % eine Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit. Knapp die Hälfte der befragten Personen (45 %) gab an, in mehreren Hinsichten beeinträchtigt, also mehrfachbeeinträchtigt, zu sein.

Im Vergleich dazu sind, basierend auf epidemiologischen Studien, jedes Jahr 28 % der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland von einer psychischen Erkrankung betroffen (Jacobi et al. 2014). Laut Analysen des Robert Koch Instituts haben sich 2014 etwa 43 % der Frauen und 38 % der Männer als chronisch krank bezeichnet, die Häufigkeit steigt deutlich mit zunehmendem Alter (Güthlin/Köhler/Dieckelmann 2020: 14). 9,5 % der gesamten Bevölkerung in Deutschland waren Ende 2019 laut statistischem Bundesamt schwerbehindert (Destatis 2020c).

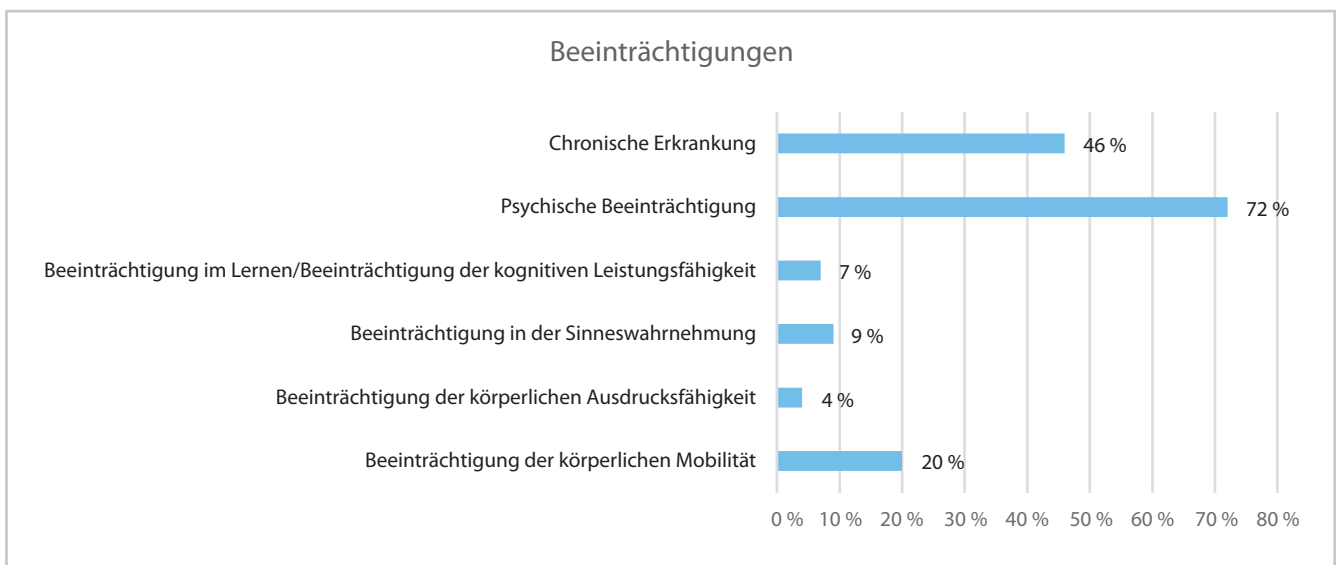


Abb. 8: Beeinträchtigungen der Befragten LSBTIQ* (n = 738)

Bezüglich ihrer Beeinträchtigung geoutet sind 90 % im Freund*innenkreis, 84 % in der Familie und 83 % im Gesundheitsbereich. Bei Arbeitskolleg*innen/Mitschüler*innen/Kommiliton*innen ist es knapp die Hälfte (48 %), bei Vorgesetzten/Lehrer*innen/Dozent*innen 39 % und in Ämtern/Behörden 37 %.

29 % der befragten Personen gaben an, dass ihre Beeinträchtigung (eher) sichtbar ist, in über zwei Drittel der Fälle ist die Beeinträchtigung (eher) nicht sichtbar.

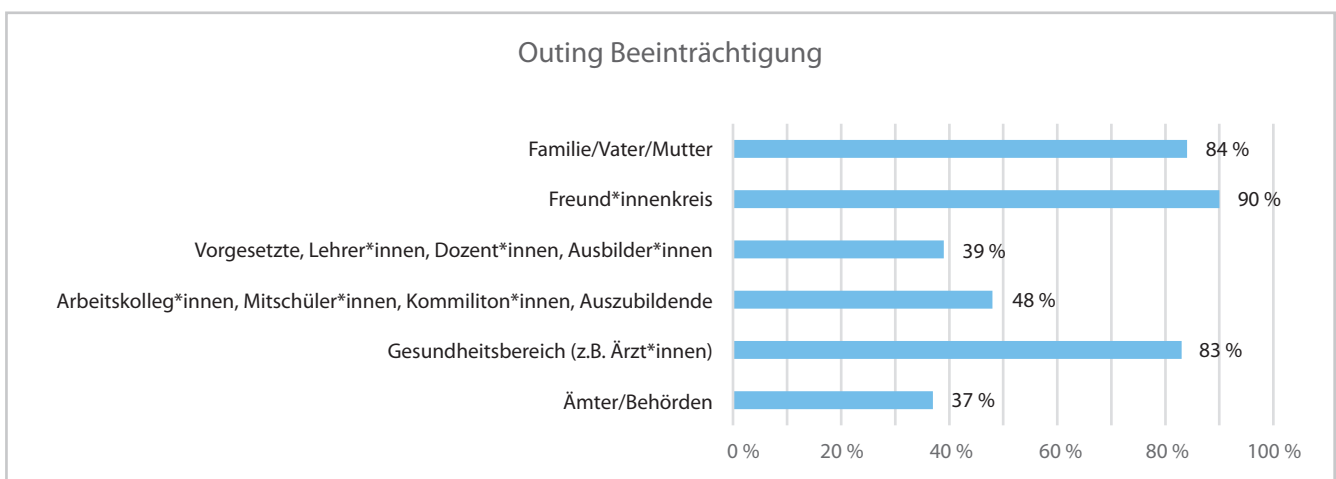


Abb. 9: Outing Beeinträchtigung (n = 720)

8.2 Diskriminierungserfahrungen (lebensbereichsübergreifend)

Von allen befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen haben bereits 87 % Diskriminierungen in Bezug auf irgendein Merkmal (z. B. LSBTIQ*, Alter, Einkommen etc.) erfahren. Im Vergleich dazu erfuhren laut der repräsentativen Befragung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 31,4 % in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung aufgrund eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmals. Unter Berücksichtigung auch weiterer, nicht durch das AGG geschützter Merkmale (wie z.B. die sozioökonomische Lage), berichten in der Studie der ADS knapp 36% der Befragten von Diskriminierungserfahrungen (Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017: 94). In der vorliegenden Stichprobe kommen Diskriminierungserfahrungen demnach mehr als doppelt so häufig vor als in der Allgemeinbevölkerung.

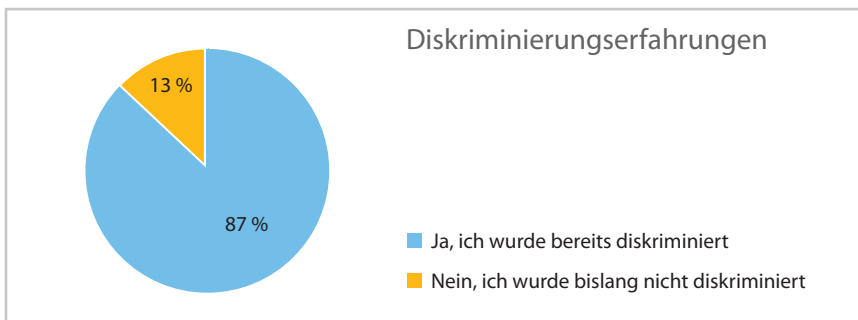


Abb. 10: Anteil Diskriminierungserfahrungen insgesamt (n = 665)

8.2.1 Diskriminierungsmerkmale

Abgefragt wurde innerhalb der Befragung, aufgrund welcher Merkmale die Personen diskriminiert wurden. 58 % gaben zu mindestens einem Lebensbereich an, in Bezug auf ihre sexuellen Orientierung Diskriminierung erfahren zu haben. Mehr als jede dritte Person wurde bezüglich der geschlechtlichen Identität (35 %) benachteiligt³ und knapp zwei Drittel (64 %) der Befragten wurden bezüglich der Beeinträchtigung diskriminiert. Insgesamt haben 85 % der befragten Personen bereits Diskriminierungen in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität **oder** Beeinträchtigung erlebt, 45 % hinsichtlich ihrer LSBTIQ* Identität (sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität) **und** ihrer Beeinträchtigung.

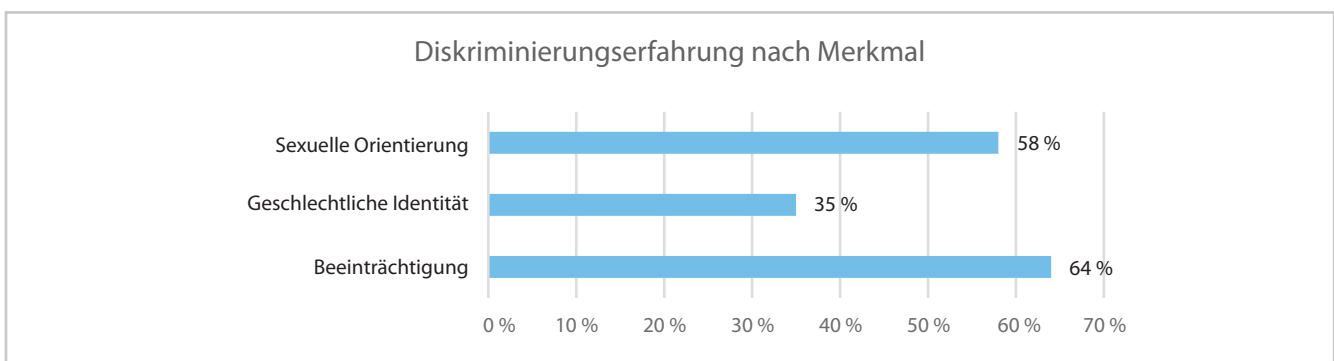


Abb. 11: Diskriminierungserfahrung nach Merkmal (n = 621)

³ Der Prozentsatz derjenigen, die Diskriminierungen in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität erlebt haben, ist vergleichsweise gering, da bei diesem Wert auch die befragten Cis-Frauen und Cis-Männer einbezogen wurden. Eine Aufschlüsselung des Wertes erfolgt später.

In Bezug auf die sexuelle Orientierung wurden am häufigsten Menschen diskriminiert, die ihre sexuelle Orientierung als queer definieren (71 %). Aber auch zwei Drittel der schwulen, 56 % der bi- oder pansexuellen und 54 % der lesbischen Menschen haben Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung erlebt. Im Vergleich dazu haben laut der ADS-Studie 28 % der nicht-heterosexuellen Menschen und 1 % der heterosexuellen Menschen in Deutschland in den letzten beiden Jahren Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung erfahren (Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017: 103).

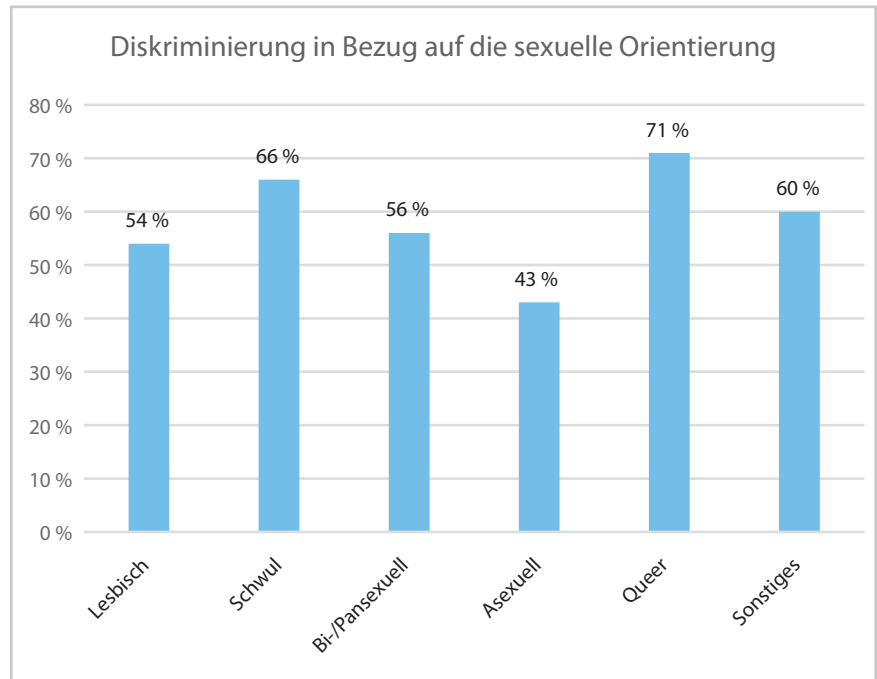


Abb. 12: Diskriminierung in Bezug auf die sexuelle Orientierung (n = 663)

Mit Blick auf die Geschlechtsidentität haben jeweils knapp 80 % der Trans* und Inter* Menschen sowie gut die Hälfte der nonbinary/queeren Menschen Diskriminierungen erlebt. Unter den Cis-Frauen und -Männern gaben etwa 10 % an, in Bezug auf die geschlechtliche Identität diskriminiert worden zu sein. In der Allgemeinbevölkerung gaben laut „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ im Vergleich 15 % der Frauen und 3 % der Männer an, in den letzten beiden Jahren in Bezug auf ihr Geschlecht diskriminiert worden zu sein.

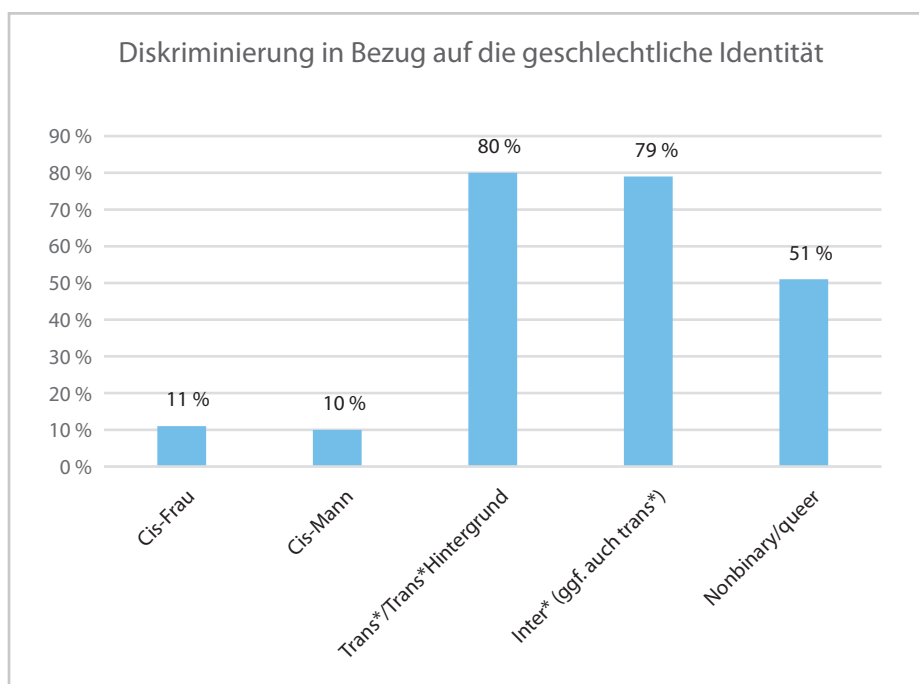


Abb. 13: Diskriminierung in Bezug auf die geschlechtliche Identität (n = 662)

Von Diskriminierungen in Bezug auf Beeinträchtigung(en) besonders stark betroffen sind Menschen mit einer Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit (88 %), einer Lernbeeinträchtigung (83 %) sowie einer Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität (80 %). Wie bereits erwähnt, wurden insgesamt knapp zwei Drittel (64 %) der Befragten bezüglich ihrer Beeinträchtigung diskriminiert. Im Vergleich dazu wurden laut der ADS-Studie 25 % der Menschen in Deutschland aufgrund einer Beeinträchtigung, Behinderung oder chronischen Erkrankung diskriminiert (Beigang/Fetz/Kalkum et al. 2017: 103).

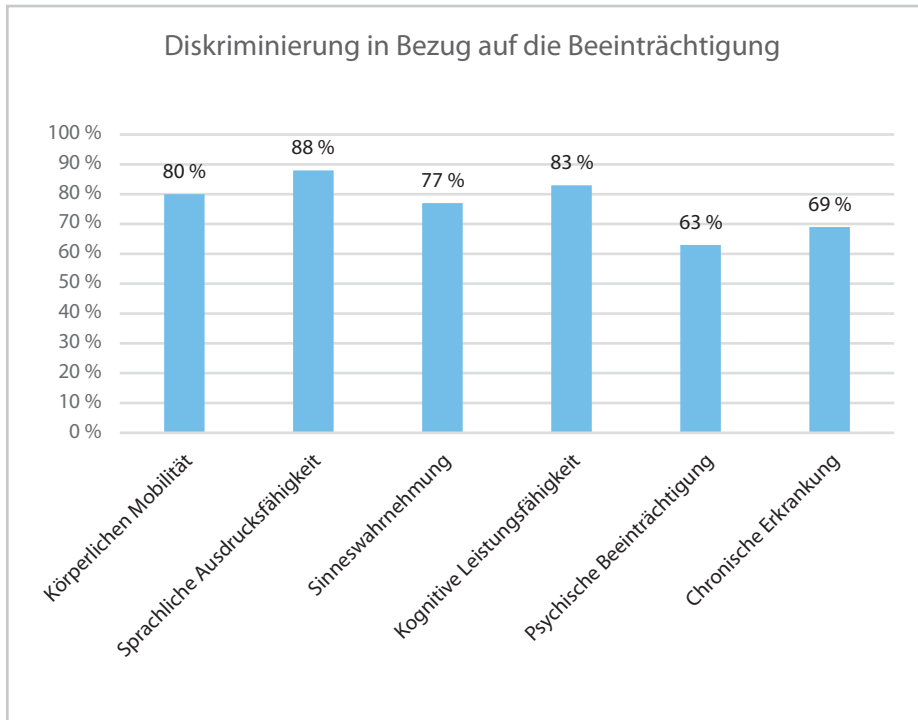


Abb. 14: Diskriminierung in Bezug auf die Beeinträchtigung (n = 621)

8.2.2 Mehrfachdiskriminierungen

45 % der befragten Personen gaben an, dass sie bereits in Bezug auf ihre Beeinträchtigung und ihre LSBTIQ* Identität, also ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität, diskriminiert wurden. Auch in den qualitativen Interviews finden sich mehrere Beispiele dafür, wie Personen auch innerhalb einer Situation in Bezug auf mehrere Merkmale diskriminiert wurden. Die Studie weist damit ein hohes Maß an Mehrfachdiskriminierung auf.

Inwiefern die Merkmale auch miteinander verwoben sind, sich folglich gegenseitig verstärken oder im Zusammenspiel miteinander als eigene Formen von Diskriminierung relevant werden (intersektionale Diskriminierung), lässt sich mit der Studie allerdings nur begrenzt erforschen. Interessant wäre es zu wissen, ob etwa Personen mit bestimmten Beeinträchtigungen stärker oder anders in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität

diskriminiert werden. Da in der Studie jedoch ausschließlich LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen befragt wurden, steht keine Vergleichsgruppe zur Durchführung solcher Analysen zur Verfügung.

Eine deutliche Verschränkung der Diskriminierungsmerkmale zeigt sich jedoch hinsichtlich eines weiteren Aspektes: der Arbeitslosigkeit. Hinsichtlich der 18- bis 65-jährigen Personen zeigt sich, dass 76 % der 140 befragten nicht erwerbstätigen Personen (erwerbsunfähige Personen eingeschlossen) bereits in Bezug auf ihre Beeinträchtigung diskriminiert wurden, unter den 439 befragten erwerbstätigen Personen sind es 61 %. Nicht-erwerbstätige Personen werden demnach statistisch signifikant häufiger in Bezug auf ihre Beeinträchtigung diskriminiert als erwerbstätige LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen. Die Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen der Personen spielen diesbezüglich keine signifikante Rolle.

8.2.3 Diskriminierungsformen

Besonders häufig gaben die befragten Personen an, dass sie ausgegrenzt, übergangen oder ignoriert wurden (72 %). Es wurden aber auch weitere Diskriminierungen in Form von verbaler Gewalt genannt. So gaben 67 % an, dass über sie getuschelt oder gelästert wurde. 64 % der Befragten wurden bereits beleidigt oder beschimpft und 60 % haben die Erfahrung gemacht, dass ihnen unangenehme Fragen zu ihrem Privatleben gestellt wurden. 27 % der Befragten wurden unfreiwillig geoutet, was trotz einer vermeintlich offenen Gesellschaft beträchtlichen Schaden in der Lebenswelt der geouteten Person anrichten kann.

Darüber hinaus wurde nach Erfahrungen mit physischer Gewalt gefragt. Jede dritte befragte Person wurde bereits körperlich bedroht oder angegriffen. Körperlich sexualisierte Übergriffe haben 16 % erlebt.



Abb. 15: Diskriminierungsformen (n = 663)

8.2.4 Diskriminierungsorte

Eine Übersicht über Diskriminierungserfahrungen in den verschiedenen Lebensbereichen gibt folgende Tabelle. Farblich abgesetzt ist jeweils der Anteil an Diskriminierungserfahrungen, der sich auf die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität oder die Beeinträchtigung der Personen bezieht. Der Gesamtwert bezieht sich auf alle Diskriminierungserfahrungen unabhängig des Diskriminierungsmerkmals.

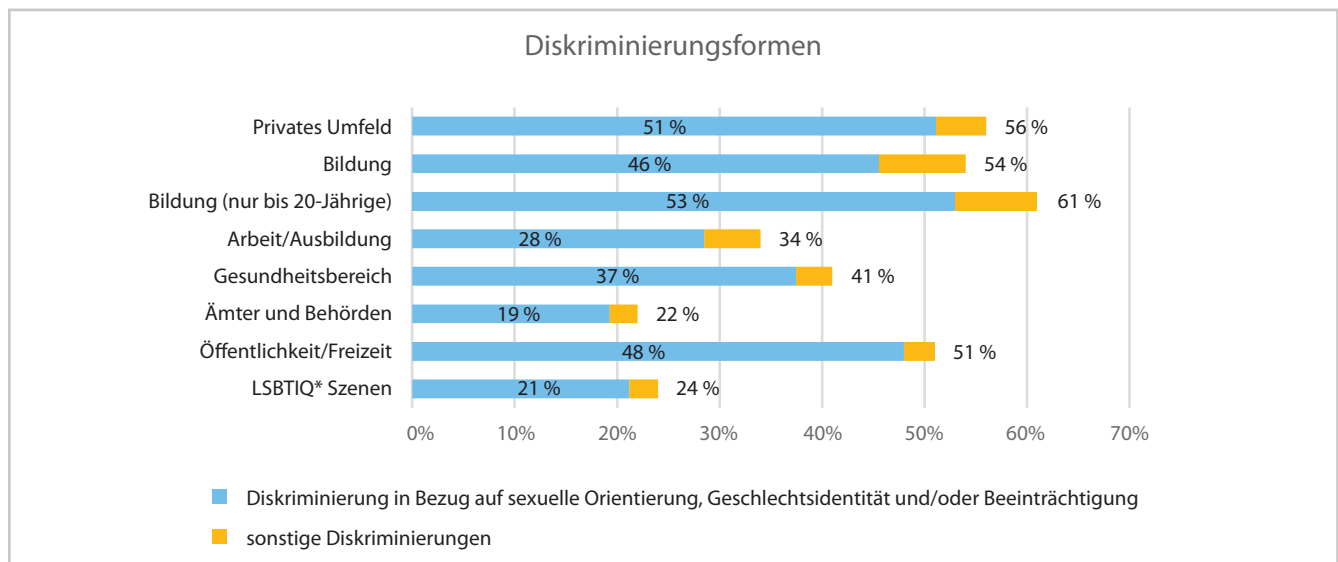


Abb. 16: Diskriminierung nach Ort (n = 538-720, je nach Ort)

Im **privaten Umfeld** wurden 51 % in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Beeinträchtigung diskriminiert. Andere Diskriminierungsmerkmale wie Alter, Einkommen etc. eingeschlossen, gaben 56 % an, bereits im privaten Umfeld Diskriminierung erfahren zu haben. In den meisten Fällen ging die Diskriminierung vom engen Familienkreis aus.

Im **Bildungsbereich** hat bereits mehr als jede zweite Person Diskriminierungen erlebt, 46 % haben hier Diskriminierungen in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Beeinträchtigung erlebt. Jede zweite befragte Person wurde bereits von Schüler*innen oder Studierenden diskriminiert, eine von vier Personen wurde aber auch vom Lehrpersonal diskriminiert.

Werden nur die bis 20-jährigen befragten LSBTIQ* betrachtet, liegt der Wert etwas höher: Hier gaben 61 % an, bereits Diskriminierung erlebt zu haben, 53 % in Bezug auf ihre LSBTIQ* Identität und/oder Beeinträchtigung.

Auf der **Arbeit/in der Ausbildung** hat eine von drei Personen Diskriminierung erfahren, 28 % in Bezug auf ihre LSBTIQ* Identität und/oder Beeinträchtigung. Die Diskriminierung ging hier von Kolleg*innen und Vorgesetzten gleichermaßen aus.

Im **Gesundheitsbereich** wurden 37 % in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und/oder Beeinträchtigung diskriminiert. Jede dritte Person hat Diskriminierung bei/durch Ärzt*innen erlebt. Am häufigsten genannt wurde, dass Personen nicht die nötige Behandlung oder Unterstützung erhalten haben.

In **Ämtern und Behörden** gibt es 22 % Diskriminierungserfahrungen, 19 % in Bezug auf ihre LSBTIQ* Identität und/oder Beeinträchtigung. Am häufigsten haben die Personen Diskriminierung im Arbeitsamt erlebt (jede zehnte Person).

Jede zweite Person hat Diskriminierung in der **Öffentlichkeit oder Freizeit** erlebt. Knapp jede zweite Person auf öffentlichen Plätzen oder auf der Straße, fast jede dritte befragte Person wurde bereits im öffentlichen Nahverkehr diskriminiert. Die Öffentlichkeit ist der einzige Bereich, in dem die befragten Personen am häufigsten in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung diskriminiert wurden. In allen anderen Bereichen wurde die Beeinträchtigung am meisten genannt. Insbesondere mit Blick auf die Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf die Geschlechtsidentität unterschieden sich die befragten Personen allerdings deutlich je nach Geschlechtsidentität.

Jede vierte Person gab an, im Rahmen von Angeboten der **LSBTIQ* Szenen** diskriminiert worden zu sein, 21 % in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und/oder Beeinträchtigung. Diskriminierung in den Szenen findet vor allem auf Partys und in Kneipen statt.

8.2.5 Diskriminierung an verschiedenen Orten nach Geschlechtsidentität

In der nachfolgenden Grafik wird aufgezeigt, wie viel Prozent der nach Geschlechtsidentität unterteilten Personen bereits an den unterschiedlichen Orten Diskriminierung(en) erfahren haben. Nicht berücksichtigt ist hierbei das Merkmal, in Bezug dessen sie benachteiligt wurden. Es fällt auf, dass über alle Orte hinweg besonders häufig Inter*Menschen Diskriminierungserfahrungen machen. Cis-Menschen sind im Vergleich am seltensten von Diskriminierung betroffen. Eine Ausnahme stellen hier die unter 20-Jährigen im Schulbereich dar. Dort sind vor allem junge Cis-Männer überdurchschnittlich häufig von Diskriminierung betroffen.

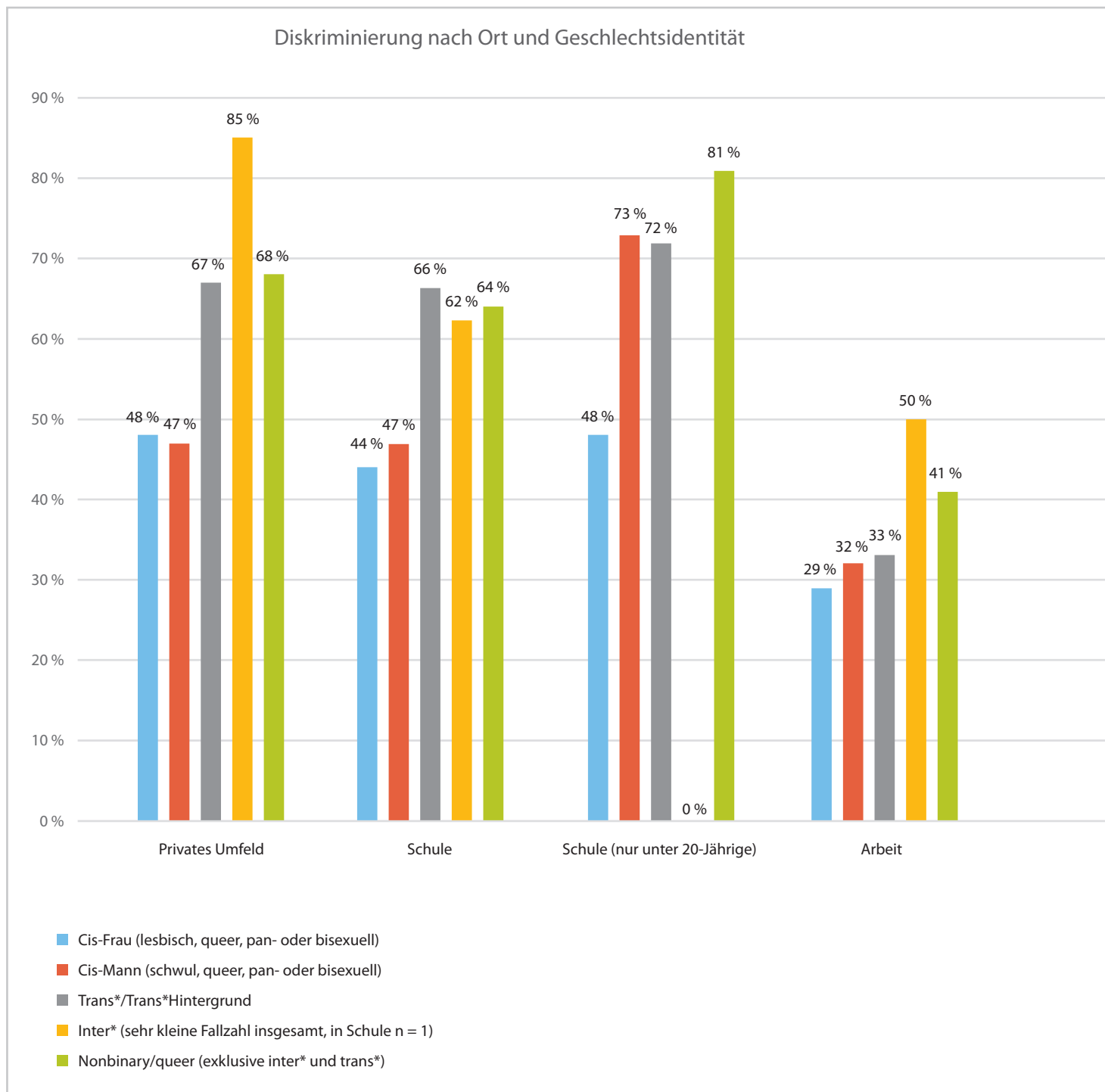
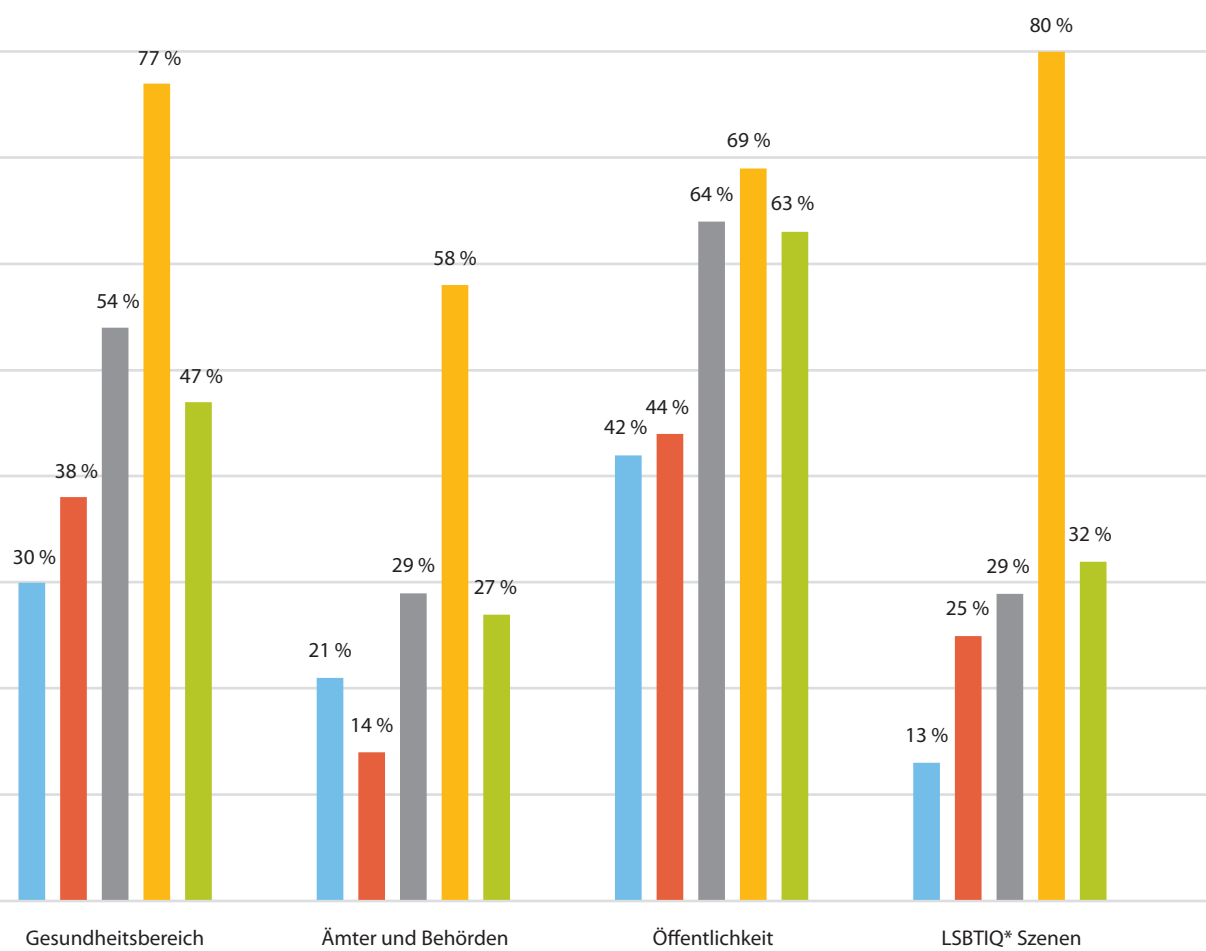


Abb. 17: Diskriminierung nach Ort und Geschlechtsidentität (n = 520-691, je nach Ort)



8.3 Privates Umfeld

8.3.1 Outing

Bezüglich ihrer Behinderung, chronischen Erkrankung, psychischen oder sonstigen Beeinträchtigung haben sich 84 % der Befragten im näheren Familienkreis geoutet und 90 % im Freund*innenkreis. Im engeren Familienkreis sind weiterhin 70 % in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und nur noch 57 % in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität geoutet. Im Freund*innenkreis sind es im Vergleich dazu 94 %, die in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und 95 %, die in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität geoutet sind.

8.3.2 Diskriminierungsmerkmale

Insgesamt haben 720 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen Fragen zu ihrem privaten Umfeld (Familie, Freund*innenkreis und Partner*innenschaft) beantwortet. 56 % aller Befragten bzw. 404 Personen gaben an, dass sie bereits im privaten Umfeld diskriminiert worden sind, 51 % wurden in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Beeinträchtigung diskriminiert. 27 % aller befragten Personen haben Mehrfachdiskriminierung in Bezug auf ihre Beeinträchtigung **und** ihre sexuelle Orientierung **oder** Geschlechtsidentität erlebt.

Beeinträchtigung:

Am häufigsten gaben die Befragten mit 37 % an, aufgrund ihrer Beeinträchtigung im privaten Umfeld

diskriminiert worden zu sein. Es fällt auf, dass besonders Menschen mit einer Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit (73 %) und Menschen mit einer Lernbehinderung (58 %) im privaten Umfeld in Bezug auf ihre Beeinträchtigung diskriminiert wurden. Aber auch jeweils knapp die Hälfte der Menschen mit einer Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung oder körperlichen Mobilität haben Diskriminierungserfahrungen im privaten Umfeld in Bezug auf ihre Beeinträchtigung erlebt.

Sexuelle Orientierung:

Jede dritte befragte Person (34 %) gab an, hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung im privaten Umfeld diskriminiert worden zu sein. Mit 47 % besonders häufig haben queere Menschen Diskriminierung bezüglich ihrer sexuellen Orientierung erlebt, aber auch 39 % der Schwulen und 32 % der Lesben und Bi- oder Pansexuellen haben entsprechende Erfahrungen gemacht.

Geschlechtliche Identität:

Jede fünfte Person wurde in Bezug auf ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert. Besonders häufig wurden Inter* (62 %) und Trans*Menschen (53 %) wegen ihrer geschlechtlichen Identität benachteiligt. Im Vergleich dazu wurden nur 4 % der Cis-Frauen und 7 % der Cis-Männer aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.

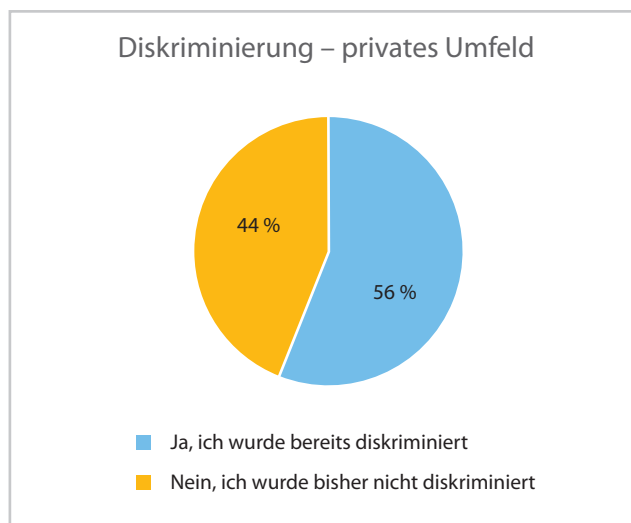


Abb. 18: Diskriminierung (privates Umfeld) (n = 720)

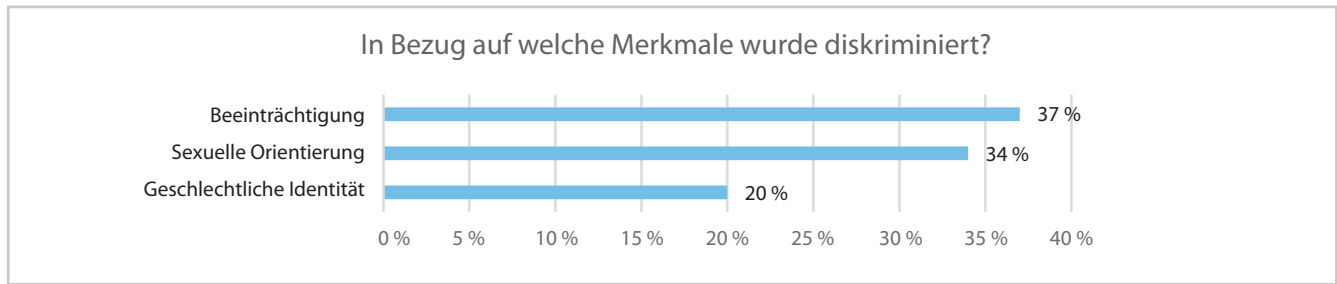


Abb. 19: Diskriminierungsmerkmale (privates Umfeld) (n = 720)

8.3.3 Diskriminierende Personen

37 % der LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen (263 Personen) wurden im engeren Familienkreis diskriminiert, 32 % im Freund*innenkreis, 24 % von weiterer Verwandtschaft und 12 % von der*dem Partner*in.

Etwa jede zweite Trans*, Inter* und nonbinary/queere Person hat Diskriminierung im engen Familienkreis erfahren. Von Diskriminierung in der Partner*innenschaft besonders betroffen sind ebenfalls Inter* (23 %) und nonbinary/queere Personen (22 %).

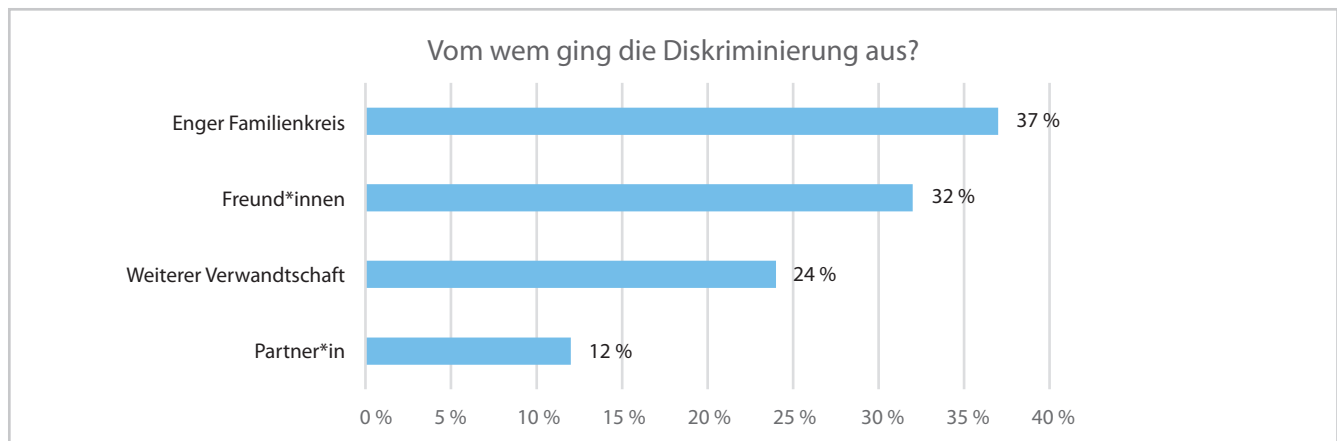


Abb. 20: Diskriminierende Personen (privates Umfeld) (n = 720)

8.3.4 Diskriminierungsformen

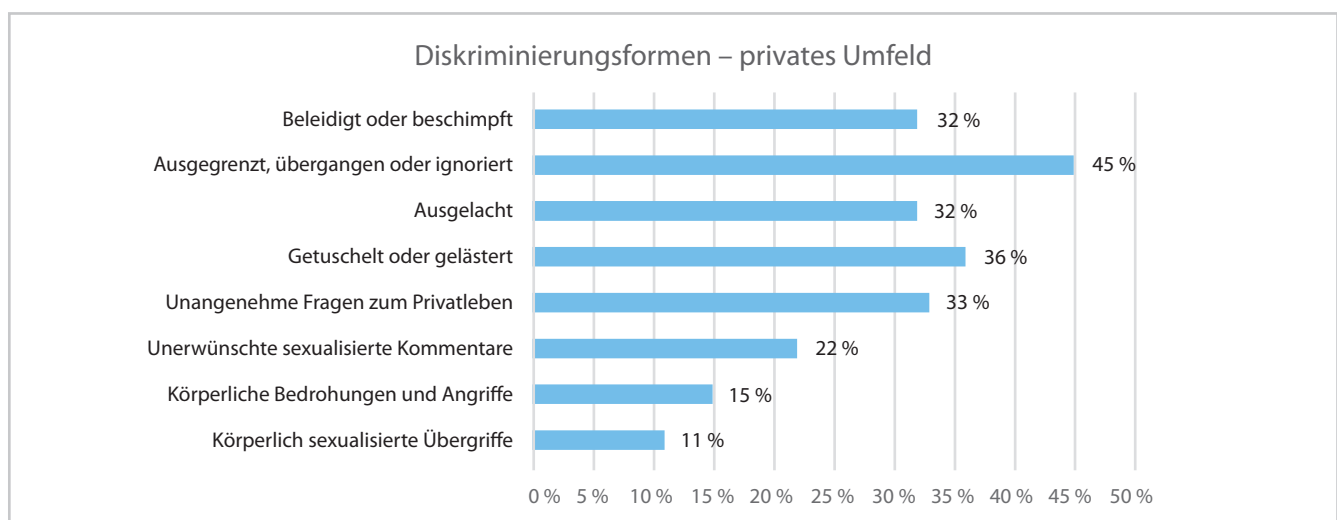


Abb. 21: Diskriminierungsformen (privates Umfeld) (n = 720)

45 % der befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen gaben an, dass sie im privaten Umfeld **ausgegrenzt, übergangen oder ignoriert** wurden. Diese Erfahrung haben 37 % der Cis-Männer und Cis-Frauen, 58 % der nonbinary/queeren Personen und 61 % der Trans*Menschen gemacht. In den offenen Angaben berichteten die betroffenen Personen davon, dass sie nach dem Outing nicht mehr an familiären Veranstaltungen teilnehmen durften oder das Elternhaus dauerhaft verlassen mussten.

Ich wurde von einer Familienfeier eingeladen, weil ich mit meiner damaligen Partnerin kommen wollte.

*Meine Mutter hat mich aufgrund meines Trans*seins und meiner Queerness zu Hause rausgeworfen.*

Das Outing hat häufig auch einen Einfluss auf das private Umfeld außerhalb der Familie. Eine befragte Person berichtete, dass es ihren*seinen Freund*innen verboten wurde, sie*ihn im Elternhaus zu besuchen, nachdem die Person sich als homosexuell outete.

Aber auch Beeinträchtigungen führen häufig zu Ausgrenzungserfahrungen im privaten Umfeld. Die betroffenen Menschen berichteten häufig, dass ihre Beeinträchtigungen ignoriert und nicht ernst genommen werden.

Generell werden Überforderung, Reizüberflutung, Schmerzen, Kraftlosigkeit, Konzentrationsprobleme etc. nicht gesehen und geglaubt. Oft wird genervt reagiert und das Problem ignoriert.

In einem Interview wurde davon berichtet, dass die Mutter

mit der Depression nicht so viel anfangen (konnte) und dann eben teilweise schon gesagt hat: „Ja du musst öfter lachen“ oder, „jetzt sei doch mal wieder lustig“.

Eine andere Person schilderte, dass die Depression von der Mutter nicht ernst genommen und zu relativieren versucht wurde. Die Mutter meinte,

ich müsste nur härter werden.

Über 36 % aller Befragten (260 Personen) wurde im privaten Umfeld bereits **getuschelt** oder **gelästert**, über 32 % wurde **gelacht**. Das betrifft gut die Hälfte aller Trans*, Inter*, und nonbinary/queeren Menschen. Tuscheln, lästern und sich über andere lustig machen betrifft vor allem Menschen mit Beeinträchtigung – mit Folgen für die Partner*innenschaft und Sexualität:

Sexuell läuft sehr wenig bis gar nichts, weil meine offensichtlich zu erkennende Behinderung viele dazu motiviert sich über einen lustig machen zu müssen.

*Der komplette Umkreis fing an darüber zu lachen und mir auszureden, dass ich autistisch bin und meine Sexualität wurde von Freund*innen belächelt [...].*

Beleidigt oder **beschimpft** wurden 32 %, also gut jede dritte Person aller Befragten. Die offenen Angaben und Interviews zeigen, dass sich Beleidigungen ganz explizit gegen die Person als LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen richten. Häufig wird auch die Beeinträchtigung als Last der Familie dargestellt.

Die Diskriminierung als Behinderter in meiner Familie war schlimmer als die Diskriminierung wegen meines Schwulseins. Ich bekam zu hören, dass ich ein behindertes Gör bin und eine Last bin.

Eltern mahnen mich permanent an, dass meine Geräusche nerven, was dazu führt, dass ich permanent unter Stress stehe [...]. Der Stress lässt die Tics aber noch schlimmer werden.

Jeder dritten Person wurden **unangebrachte Fragen zu ihrem Privatleben** gestellt. Davon berichteten vor allem Inter* (69 %) und Trans*Menschen (51 %). Im Vergleich dazu erfuhren „nur“ etwa 24 % der Cis-Menschen diese Form der Diskriminierung. **Unerwünschte sexualisierte Kommentare** haben 22 % aller Befragten erlebt. Welchen Einschnitt ein **ungewolltes Fremdouting** im Freund*innenkreis in die Biografie eines Menschen darstellt, zeigt folgendes Zitat:

*Als ich 13 war, wurde ich [...] von Freund*innen ohne mein Wissen und ohne meine Zustimmung geoutet und es wurde gelästert und mir aus dem Weg gegangen, obwohl ich mir selbst noch ganz unsicher war, wie ich mich orientiere. Das hat sehr viel Unsicherheit, Selbsthass und eine Angst in mir ausgelöst, mit der ich noch Jahre später zu kämpfen habe. Ich bin seit ich 14 bin in Therapie, unter anderem auch durch diese Selbstablehnung.*

Neben der verbalen Gewalt kommt (sexualisierte) körperliche Gewalt im Vergleich zu den anderen Diskriminierungsformen häufig vor. Betroffen von **körperlichen Bedrohungen oder Angriffen** im privaten Umfeld waren 15 % aller Befragten (108 Personen) – besonders häufig Menschen mit einer Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit (33 %) oder einer Lernbehinderung (24 %). In einem Interview wurde sogar vermutet, dass durch „die emotionale und tatsächlich auch physische Gewalt zu Hause, die Homophobie und Transphobie“ der Entwicklungsprozess der Person verlangsamt wurde und eine Depression und Alkoholabhängigkeit entstand. Eine andere Person berichtete davon, dass sie mit 17 feststellen musste,

dass meine Mutter extrem homophob und sexistisch ist, mich runterredete, mich beleidigte und drohte mir etwas anzutun, weil ich meine Haare kurz schneiden ließ.

Eine andere Person erzählte, dass

manchmal mit Wut, Beschimpfung oder körperlicher Gewalt reagiert [wird], wenn ich etwas nicht kann.

Sexualisierte körperliche Übergriffe haben insgesamt 81 Personen bzw. 11 % aller LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen im privaten Umfeld erlebt. Vor allem Menschen mit einer Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit (27 %), Inter* (23 %) und Trans*Menschen (17 %) waren betroffen.

Ein Sexualpartner hat mich eine Nacht in meinem eigenen Schlafzimmer festgehalten durch körperliche Gewalt, so dass ich noch nicht einmal die Toilette aufsuchen konnte.

Weil ich als intergeschlechtlicher Mensch mit einer queeren Identität ein Interview in einer Zeitung als selbsthilfeaktiver Mensch gegeben habe, wurde ich [...] aus der familiären Gemeinschaft verwiesen. Mein Onkel, der mich angeblich trösten wollte, hat mich mehrfach sexuell belästigt.

8.4 Bildungsbereich

Die Fragen zum Bildungsbereich wurden von 699 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen beantwortet, 91 dieser Personen bzw. 13 % sind Schüler*innen und 164 Personen bzw. 24 % sind Student*innen. Wie bereits erwähnt, ist das formale Bildungsniveau in der Stichprobe überdurchschnittlich hoch: Zwei Drittel der befragten Personen haben eine (Fach-)Hochschulreife und ein Viertel besitzt einen (Fach-)Hochschulabschluss.

8.4.1 Outing

Bezüglich des Outings im Bildungsbereich liegen lediglich differenzierte Daten für die 91 Personen vor, die zum Zeitpunkt der Befragung Schüler*innen waren:

- Mit Blick auf die sexuelle Orientierung gaben 15 % an, bei Lehrer*innen geoutet zu sein und 44 % bei Mitschüler*innen;
- hinsichtlich der Geschlechtsidentität (ohne Cis-Menschen) gaben 44 % an, bei Lehrer*innen geoutet zu sein und 38 % bei Mitschüler*innen;
- jeweils 41 % sind hinsichtlich ihrer Beeinträchtigung bei Lehrer*innen und Mitschüler*innen geoutet.

8.4.2 Diskriminierungsmerkmale

54 % bzw. 375 Personen gaben an, bereits im Bildungsbereich diskriminiert worden zu sein, 46 % wurden in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Beeinträchtigung diskriminiert. 14 % der befragten Personen haben Mehrfachdiskriminierung in Bezug auf ihre Beeinträchtigung **und** ihre sexuelle Orientierung **oder** Geschlechtsidentität erlebt.

29 % bzw. 203 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen wurden in Bezug auf ihre Beeinträchtigung, 23 % (163 Personen) in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und 17 % (117 Personen) hinsichtlich ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert. Aber auch Diskriminierungserfahrungen anhand des Einkommens (eigenes oder das der Eltern) (8 %) oder des Bildungsstandes (eigener oder der der Eltern)

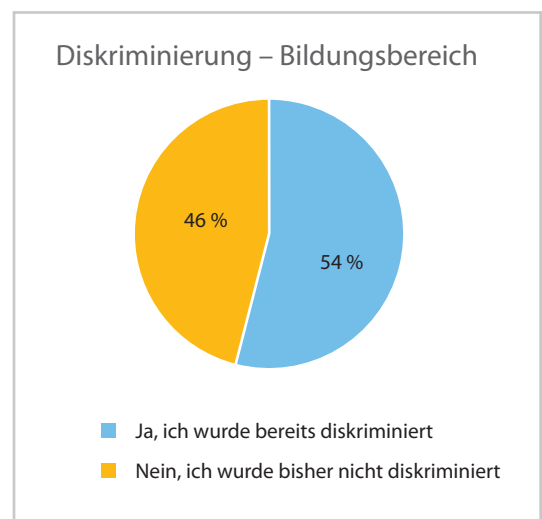


Abb. 22: Diskriminierung (Bildungsbereich) (n = 699)

(7 %) wurden häufiger genannt. In den offenen Angaben werden außerdem Diskriminierungserfahrungen anhand „körperlicher Attribute“ geschildert, so z. B. in Bezug auf Gewicht, Aussehen, Kleidungsstil oder Körpergröße.

Von Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Orientierung betroffen sind 31 % der schwulen, 31 % der queeren, 24 % der bi- oder pansexuellen und jeweils 17 % der lesbischen und asexuellen Personen. Von Diskriminierung in Bezug auf die Geschlechtsidentität betroffen sind 49 % der Trans*, 31 % der Inter* und 20% der nonbinary/queeren Menschen.

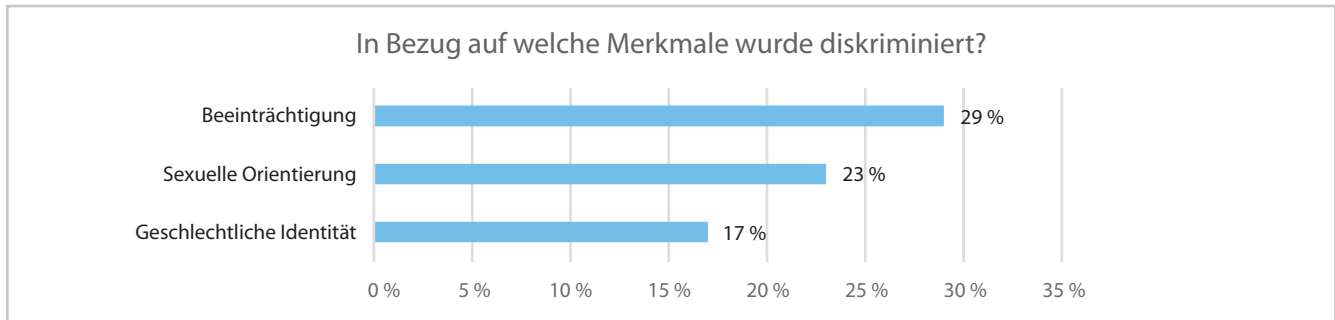


Abb. 23: Diskriminierungsmerkmale (Bildungsbereich) (n = 699)

8.4.3 Diskriminierende Personen

Knapp die Hälfte der befragten Personen (47 %, 330 Personen) wurde von anderen Schüler* innen oder Studierenden diskriminiert, ein Viertel (26 %, 185 Personen) von Dozierenden oder Lehrer*innen, 11 % von der Verwaltung und 3 % vom BAföG-Amt. Unter „Sonstiges“ wird meist auf die „strukturellen Gegebenheiten“ oder „das System“ verwiesen, z. B. aufgrund fehlenden Nachteilsausgleichs, fehlender Finanzierung und Ähnlichem.

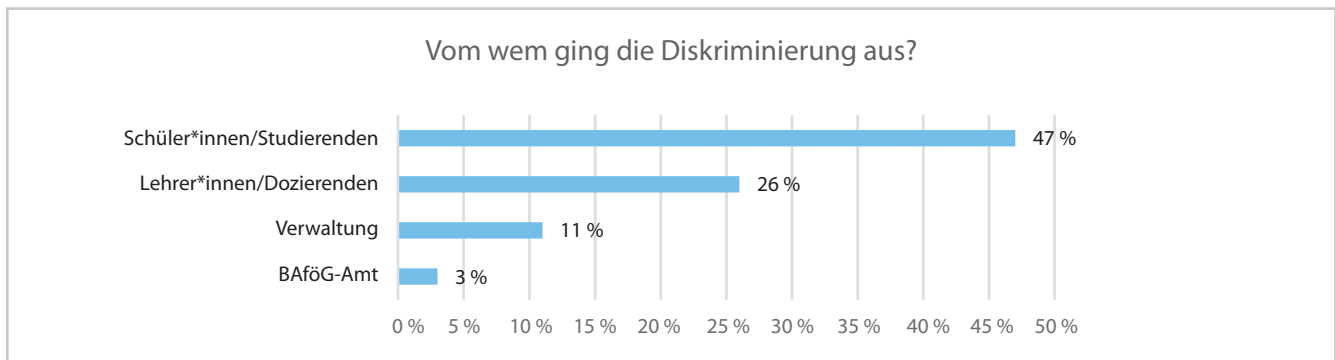


Abb. 24: Diskriminierende Personen (Bildungsbereich) (n = 699)

8.4.4 Diskriminierungsformen

42 % der Befragten wurden nach eigenen Angaben **ausgegrenzt**, **übergangen** oder **ignoriert**, über 40 % wurde **getuschelt** oder **gelästert** und 37 % wurden **ausgelacht**. Ein knappes Drittel (32 %) der befragten Personen wurden **beleidigt** oder **beschimpft**.

*Mitschüler*innen haben gezählt, wie oft ich mit dem Kopf gezuckt habe und es mir später vor anderen lachend ins Gesicht gesagt.*

Einem Viertel der befragten Personen wurden **unangebrachte Fragen zu ihrem Privatleben** gestellt und 16 % wurden **von anderen geoutet, ohne dass sie es wollten** – häufig mit der Konsequenz, „danach gemobbt und ausgeschlossen“ zu werden:

Ich wurde von einem anderen Mädchen auf der ganzen Schule geoutet, es war monatelang das Gesprächsthema Nummer 1.

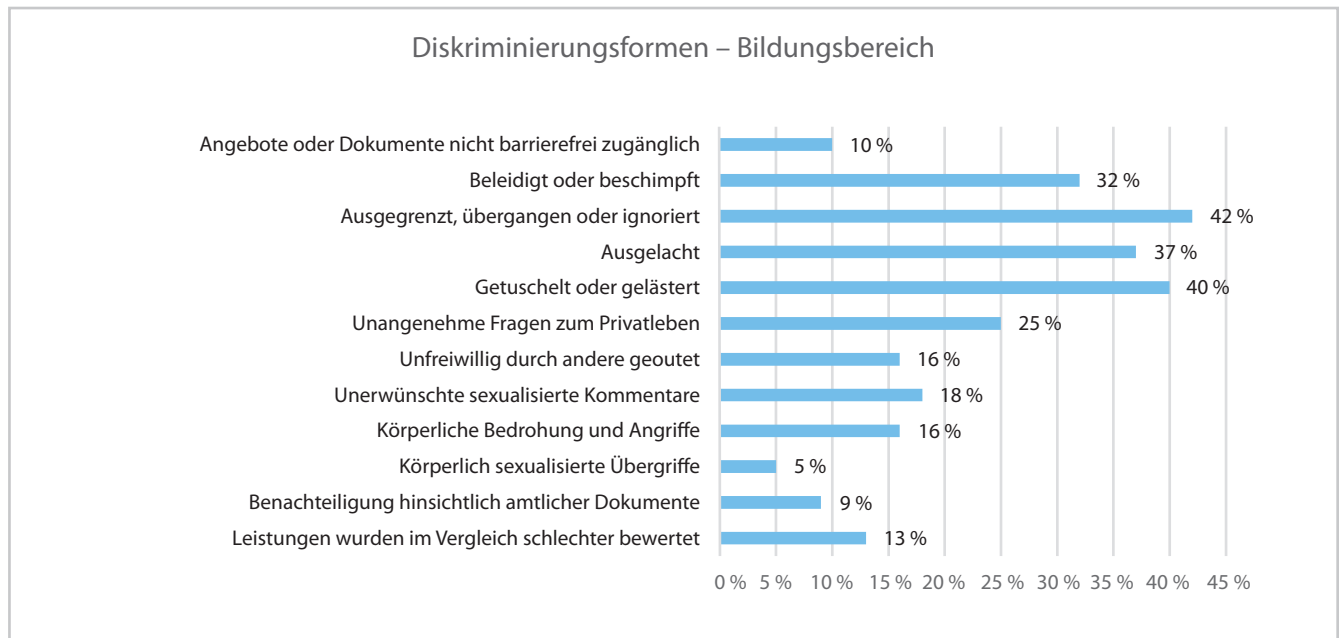


Abb. 25: Diskriminierungsformen (Bildungsbereich) (n = 699)

Neben Personen, deren sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität durch andere Schüler* innen geoutet wurde, gibt es in den offenen Angaben auch mehrere Beispiele dafür, wie Lehrkräfte Erkrankungen von Schüler*innen (insbesondere bei Tourette-Syndrom) gegen deren Willen offen in der Klasse diskutiert haben.

16 % gaben an, **körperlich bedroht oder angegriffen** worden zu sein, 5 % haben **körperliche sexualisierte Übergriffe** erlebt.

Ich wurde wüst auf ein Klo geschubst, von außen wurde die Tür abgeschlossen und verbarrikadiert, mein Rucksack von oben zu mir geworfen (immerhin, so hatte ich Wasser). Es wurde nur so was gesagt wie: „Mit dir ziehen wir uns nicht in einem Raum um, nachher verliebst du dich noch in uns. Sowas wie du mit Haaren überall muss in die Jungs-Umkleide“.

Genau genommen wurde ich die ganze Schulzeit hindurch schwerst gemobbt und geschlagen und das nur, weil ich wegen meines Autismus anders war.

13 % gaben an, dass ihre **Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet** wurden.

Neben direkten Diskriminierungserfahrungen durch Schüler*innen, Studierende und Lehrkräfte zeigt sich im Bildungsbereich ein hohes Maß an struktureller Diskriminierung.

10 % gaben an, dass **Angebote, Dokumente oder Informationen nicht barrierefrei zugänglich** waren. Von denjenigen, die durch mangelnde Barrierefreiheit diskriminiert wurden, gaben 61 % an, dass ihnen Unterstützung durch Mitarbeitende fehlt, 29 % benötigten Fahrstühle und jeweils 19 % Geländer, Orientierungshilfen oder Dokumente in Leichter Sprache. In den offenen Angaben wurden vor allem Barrieren dabei benannt, die Schule oder das Studium trotz krankheitsbedingter Ausfälle und anderer Einschränkungen weiterführen bzw. beenden zu können.

Aufgrund meiner hohen Fehltag wurde mir gesagt, dass die Schule mich so nicht tragen kann. Trotz guter Noten.

Das Verständnis für psychische Erkrankungen war kaum vorhanden, daher gab es auch keinerlei Nachteilsausgleich.

Gefordert werden von den befragten Personen „zeitlich flexiblere Angebote“, „Video/Audioaufzeichnungen der Veranstaltungen“, „Verlängerung der Regelstudienzeit“, „flexiblere Fristen“ und allgemein „Anpassungen bei Nachteilsausgleichen“.

Wenn eine Person bereits aufgrund von Arbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts eine Verlängerung der Regelstudienzeit beantragt, ist laut Prüfungsordnung ausgeschlossen, dass die gleiche Person zusätzlich aufgrund von Behinderung/chronischer Krankheit eine Verlängerung der Regelstudienzeit beantragt. Bei mir kommt beides zusammen, so dass ich mein Studium abbrechen musste.

Nachteilsausgleiche zu beantragen, wurde von mehreren Personen als große Zusatzbelastung beschrieben. Hinzu kommt nicht selten, dass die Einforderung eines Nachteilsausgleichs mit diskriminierenden Kommentaren der Lehrkräfte/Dozent*innen und einem Offenlegen der jeweils persönlichen Situation einhergehen:

Kommentare wie „dann ist das Studium vielleicht nicht das Richtige für Sie, wenn Sie dem Druck nicht gewachsen sind“, „dann müssen Sie eben deutlich über Regelstudienzeit studieren, keine Ahnung, wie Sie das finanzieren können“, „Anwesenheitspflicht gilt ausnahmslos für alle, wenn Sie aus psychischen Gründen nicht teilnehmen können, brauchen Sie das jedes Mal separat mit Angabe des Grundes attestiert“.

Um eine Verlängerung zu bekommen, musste ich meine persönliche psychische Situation schildern und versprechen, dass ich zeitnah wieder leistungsfähig werde.

Ebenfalls von den befragten Personen häufiger gewünscht werden eine reizärmere Umgebung und Ruheräume, in die sich in Notsituationen zurückgezogen werden kann.

9 % der befragten Personen gaben an, hinsichtlich **amtlicher Dokumente benachteiligt worden zu sein**. Laut offenen Angaben handelt es sich hierbei häufig um Schwierigkeiten, vor der Vornamens- und Personenstandsänderung eine Namensänderung in Akten und Dokumenten (z. B. Studierendenausweis) der (Hoch-)Schule durchzusetzen. Eine Person berichtet davon, dass der Ergänzungsausweis der DGTI dabei geholfen habe, weitere Infos zum Ergänzungsausweis lassen sich jedoch nicht finden. Eine fehlende Namensänderung hatte für die betroffenen Personen jeweils zur Konsequenz, entweder schauspielern oder sich gegenüber den Lehrkräften outen zu müssen:

Dokumente (Studierendenausweis) ließen sich erst ändern, nachdem VÄ/PÄ erfolgt war, obwohl die Hochschulen in dieser Hinsicht Spielraum hätten. Keine Chance. War also gezwungen, mich entweder zwingend zu outen oder zu schauspielern. Notgedrungen habe ich dann geschauspielert, was aber sehr, sehr unangenehm und traumatisierend war.

8.4.5 Diskriminierungserfahrungen der bis 20-jährigen befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen

Um die aktuelle Situation in Schulen besser einschätzen zu können, wurden die bis 20-jährigen befragten Personen (132 Personen) gesondert betrachtet und mit den Angaben der älteren befragten Personen verglichen. Dabei zeigt sich, dass Diskriminierungen in Bezug auf die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität und/oder Behinderung im Bildungsbereich bzw. hier primär der Schule keineswegs der Vergangenheit angehören. Unter den jüngeren befragten Personen gaben 61 % an, bereits Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich gemacht zu haben, 53 % in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Behinderung. Statistisch signifikant häufiger erlebt wurden von den jüngeren Personen Diskriminierungen vor allem in Bezug auf die sexuelle Orientierung sowie Diskriminierungen durch andere Schüler*innen. Signifikante Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich der Form der Diskriminierung: Während Beleidigungen, auslachen und lästern signifikant häufiger von jungen Menschen erfahren werden, gaben die älteren Personen doppelt so häufig an, aufgrund mangelnder Barrierefreiheit diskriminiert worden zu sein.

8.5 Arbeit/Ausbildung

45 % aller Befragten unserer Studie befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Ausbildung (Schule/Studium 38 %, Ausbildung 7 %), 31 % arbeiteten auf dem ersten Arbeitsmarkt, 22 % waren nicht erwerbstätig. 3 % arbeiteten in einer Werkstatt für Behinderte und 2 % waren in einer Beschäftigungsmaßnahme. In unserer Stichprobe bezogen 55 % der Befragten ein Einkommen, 13 % erhielten ALG I oder II und 6 % Sozialgeld.

8.5.1 Outing

Von den Personen, die bereits gearbeitet haben, gaben 30 % bis 40 % an, sich gegenüber Vorgesetzten (Lehrer*innen oder Dozierenden)⁴ bezüglich ihrer geschlechtlichen Identität, sexuellen Orientierung oder Beeinträchtigung geoutet zu haben, etwa die Hälfte der Personen hat sich gegenüber Kolleg*innen (Kommiliton*innen oder Mitschüler*innen) geoutet. Vor allem die sexuelle Orientierung wurde gegenüber Kolleg*innen geoutet – hier sogar zu 61 %. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede zwischen Ausbildung, Arbeit, angestellt in Verwaltung oder einer Beschäftigungsmaßnahme.

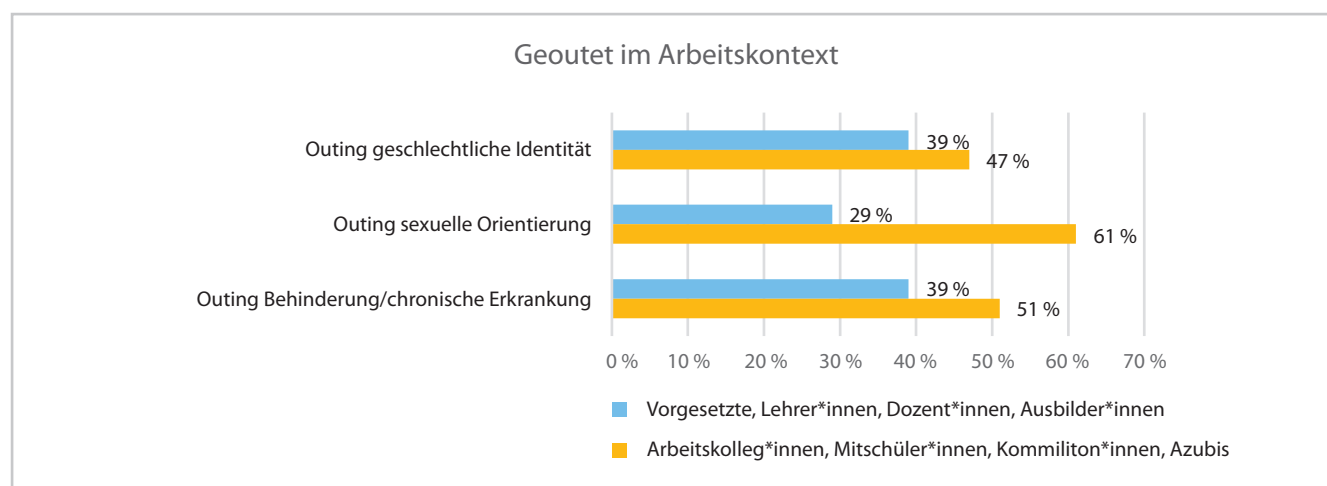


Abb. 26: Outing (Arbeit) (n = 320/796/738)

8.5.2 Diskriminierungsmerkmale

Die Fragen zum Bereich Arbeit und Ausbildung wurden von 683 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen beantwortet. 14 % der befragten Personen gaben an, noch nie gearbeitet zu haben. Wir haben daher die nachfolgenden Ergebnisse um diese Zahl bereinigt und konzentrieren uns nur auf die Personen, die bereits gearbeitet haben. Von diesen 586 Personen gaben 34 % bzw. 198 Personen an, bereits bei der Arbeit/in der Ausbildung benachteiligt oder ausgegrenzt worden zu sein.

29 % der befragten Personen sind am Arbeitsplatz bereits bezüglich ihrer Beeinträchtigung, Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung diskriminiert worden, 9 % in Bezug auf ihre Beeinträchtigung **und** ihre LSBTIQ* Identität.

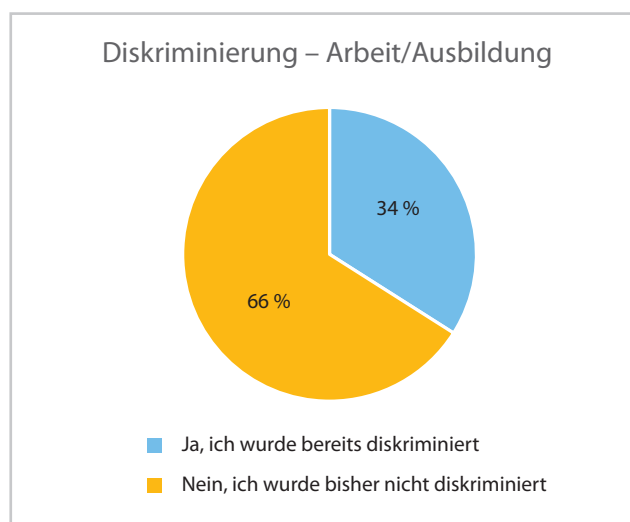


Abb. 27: Diskriminierung (Arbeit) (n = 586)

⁴ Bei der Frage zum Outing wurde nicht zwischen Vorgesetzten, Lehrer*innen und Dozierenden unterschieden. Gleiches gilt für die Frage zum Outing gegenüber Kolleg*innen, Kommiliton*innen und Mitschüler*innen.

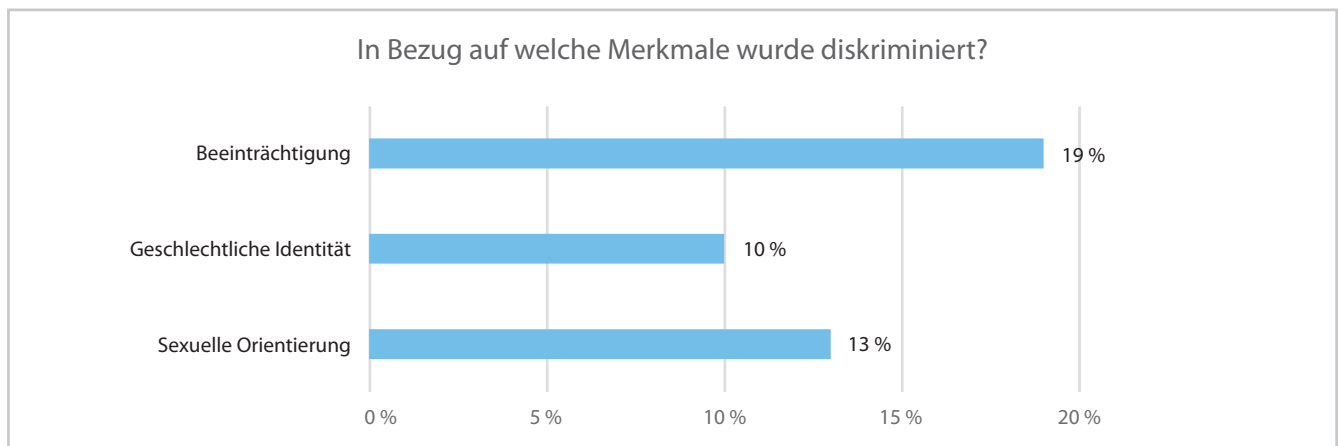


Abb. 28: Diskriminierungsmerkmale (Arbeit) (n = 586)

Beeinträchtigung:

Jede fünfte befragte Person (19 %) hat aufgrund ihrer vorhandenen Beeinträchtigung Diskriminierung erfahren. 48 % aller befragten LSBTIQ* Menschen mit einer Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit haben Diskriminierung in Bezug auf ihre Beeinträchtigung erfahren. Unter den Menschen mit einer Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung sind es 43 %, unter denjenigen mit einer Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität 34 %, unter den chronisch erkrankten Personen 27 % und unter denen mit einer psychischen Beeinträchtigung 19 %.

Sexuelle Orientierung:

13 % aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen gaben an, in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung bei der Arbeit/in der Ausbildung diskriminiert worden zu sein. Hinsichtlich der sexuellen Orientierung wurden 22 % der schwulen, 15 % der asexuellen und jeweils gut 10 % der lesbischen, bi- oder pansexuellen Personen diskriminiert.

Geschlechtliche Identität:

10 % aller befragten Personen gaben an, bei der Arbeit/in der Ausbildung bereits hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt worden zu sein. Cis-Menschen sind hier deutlich seltener betroffen als etwa nonbinary/queere Personen. Jede fünfte Trans*Person und jede dritte Inter*Person (n = 4!) ist aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert worden.

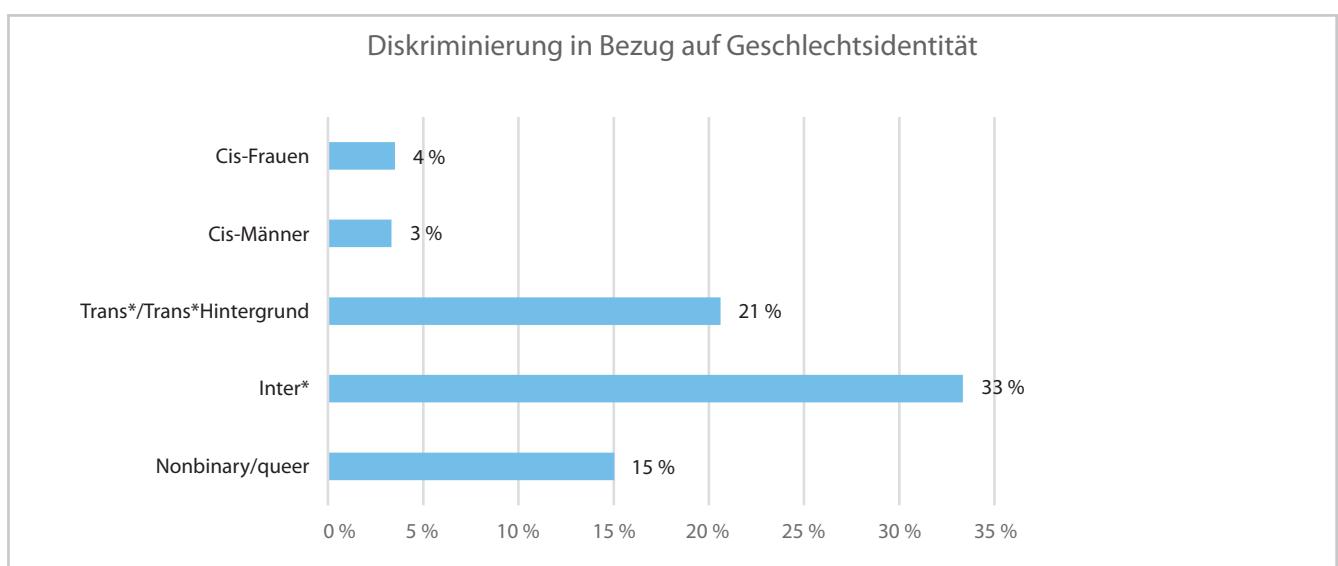


Abb. 29: Diskriminierung in Bezug auf Geschlechtsidentität (Arbeit) (n = 564)

Es sind auch andere Gründe für Diskriminierungen benannt worden. 3 % der Befragten wurden aufgrund des eigenen Bildungsstandes oder den der Eltern, aufgrund des zu niedrigen Alters oder des Einkommens (oder das der Eltern) und 2 % wegen des (vermeintlichen) Migrationshintergrundes oder der (vermeintlichen) Religionszugehörigkeit diskriminiert.

8.5.3 Diskriminierende Personen

24 % wurden von ihren Arbeitskolleg*innen diskriminiert, am häufigsten sind Inter* Menschen (50 %), bi-/pansexuelle Cis-Männer (31 %) und nonbinary/queere Menschen (29 %) betroffen. Aber auch schwule Cis-Männer (23 %) und bi-/pansexuelle Cis-Frauen erfahren oft Diskriminierung von Kolleg*innen. Lesbische Cis-Frauen erlebten mit 14 % am wenigsten Diskriminierungen durch Arbeitskolleg*innen.

Ähnliche Ergebnisse gibt es bei der Diskriminierung durch Vorgesetzte (21 %). Auffällig ist hier, dass bi-/pansexuelle Cis-Männer (15 %) und Inter*Menschen (25 %) deutlich weniger von Vorgesetzten diskriminiert wurden als von Kolleg*innen, allerdings sind auch nahezu 20 % weniger bei ihren Vorgesetzten geoutet.

Am wenigsten Diskriminierung erfolgte durch die jeweiligen Verwaltungen der Arbeitsstelle (7 %) und durch Kund*innen (4 %), allerdings ist der Kontakt hier meist nur sehr gering und die geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung ist in der Regel nicht geoutet.

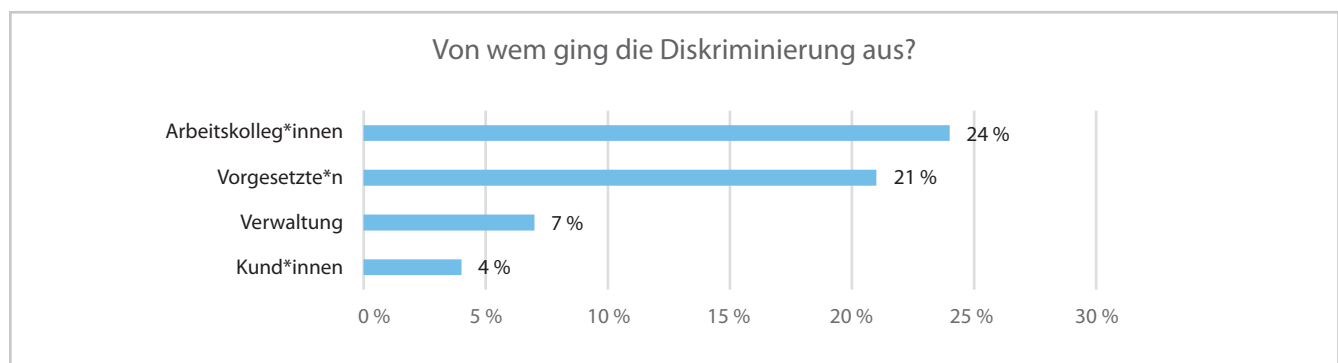


Abb. 30: Diskriminierende Personen (Arbeit) (n = 586)

Besonders häufig haben Personen Diskriminierung erlebt, die zum Zeitpunkt der Befragung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) gearbeitet haben. Obwohl die Fallzahl (n = 19) hier sehr gering ist, sind die Unterschiede zu sonstigen Arbeitsstätten signifikant: 58 % wurden bereits auf der Arbeit diskriminiert, jeweils 26 % in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung oder Behinderung und 21 % in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität. 47 % der Personen gaben an, von Arbeitskolleg*innen diskriminiert worden zu sein.

8.5.4 Diskriminierungsformen

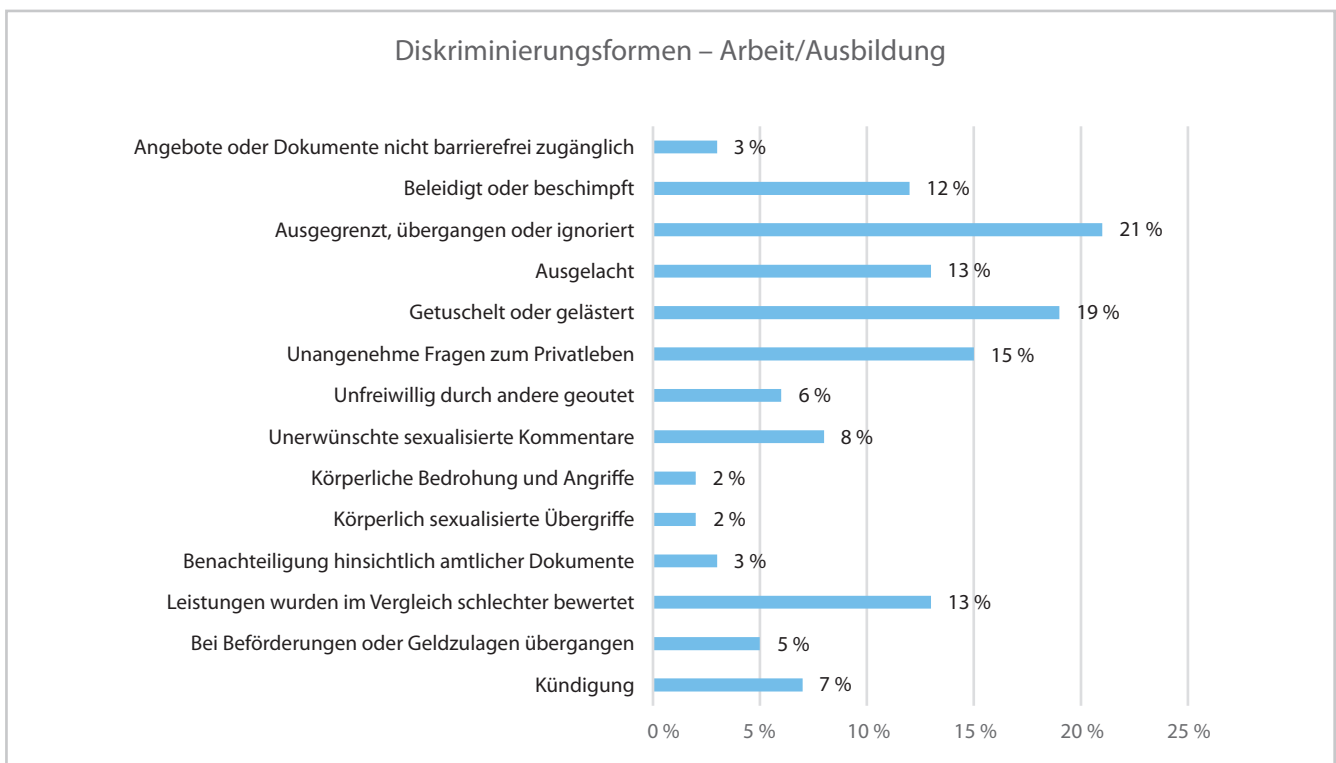


Abb. 31: Diskriminierungsformen (Arbeit) (n = 586)

Insgesamt gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen. Auffällig ist vor allem, dass Trans* und Inter*Personen in der Regel deutlich häufiger betroffen sind (die Stichprobe der Inter* ist hier mit n = 4 allerdings sehr gering). Neben der jeweiligen ermittelten Prozentzahl gibt es eine Vielzahl von offenen Angaben, außerdem haben wir durch die qualitativen Interviews mit LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen und Vertreter*innen von Institutionen Aussagen, die hier jeweils zugeordnet wurden und die Diskriminierungserfahrungen eindrücklich veranschaulichen.

21 % der Diskriminierungen erfolgten durch „**ausgrenzen, übergangen oder ignoriert**“ werden, aber auch **verbale Gewalt** steht als Diskriminierungsform deutlich im Vordergrund.

Wenn zwei im Raum sind, die sich gut verstehen, und ich kam dazu, wurde ich rigoros ignoriert ...

Meine Sehbehinderung wurde angezweifelt oder ignoriert.

Darüber, dass ich homoromantisch bin, sagte mal einer: „Pass auf, dass X das nicht rausfindet. Der hasst Schwule. Ich weiß nicht, was er mit dir macht.“ X hat es herausgefunden. Er hat mich zwar noch nicht bedroht oder angegriffen, aber er ignoriert mich und geht mit mir deutlich strenger um als mit anderen.

Bei zwei Jobs wurde ich in den gemeinsamen Pausen immer ausgegrenzt und saß allein im Pausenraum. Habe aber die Blicke der anderen auf mir gespürt und auch oft mitbekommen, dass über mich gelästert wurde. In einem anderen Job gaben mir Kolleginnen „Spitznamen“, mit denen sie mich auch vor Kundschaft riefen.

19 % erlebten, dass über sie „**getuschelt oder gelästert**“ wurde.

Bei einem Minijob während des Studiums redete keiner mehr mit mir und es wurde getuschelt und gelästert, nachdem die Kollegen von meiner sexuellen Orientierung erfuhren.

Die Ausgrenzung verlief meist hinter meinem Rücken. Mein Chef (Dipl. Sozialpädagoge) sagte einmal ohne Zeugen, dass er kotzen könnte, wenn er mich sieht. Zwitter und Arschficker könne er nicht ab und damit ich es wisse, bei ihm sähe ich keine Schnitte ...

15 % wurden „**unangebrachte Fragen zum Privatleben**“ gestellt.

An einer früheren Ausbildungsstätte hat mein Ausbilder indiskrete Fragen gestellt, bis ich ihm sagte, dass ich lesbisch bin. Danach wurden die Fragen noch intimer (z. B. fragte er, ob ich mit meiner Freundin analsex mache). Eine zweite Auszubildende, die später dazukam, weigerte sich in einen Raum mit mir zu arbeiten, nachdem sie von meiner sexuellen Orientierung erfuhr.

Über 13 % der befragten Personen wurde **gelacht**, 12 % wurden **beleidigt oder beschimpft**.

Ein Vorgesetzter meinte, er dürfe mich behandeln, wie er will, weil, wer will den Schwulen schon beschäftigen ?!

Spricht negativ über „Transen“, weil die ekelhaft sein würden.

Es wurden beleidigende/verletzende Kommentare über LSBTIQ Personen und Personen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen geäußert, sowie wegen Einschränkungen/Behinderungen bestimmter Personen.*

8 % haben **unerwünschte sexualisierte Kommentare** erlebt.

Es gab auch **physische Gewalt**: 2 % sind bereits **körperlich bedroht** oder angegriffen worden und ebenso viele haben **körperliche sexualisierte Übergriffe** erlebt.

Im Assessmentcenter hat die durchführende externe Personalberaterin im Auftrag des Arbeitgebers meine sexuelle Orientierung mit der Frage: „Sie sind aber unkonventionell, nicht wahr?“ verifizieren wollen. Zudem stellte sich ein 20 cm größerer und 40 kg schwerer direkter Vorgesetzter im Flur vor mich und drückte mich mit seinem Bauch gegen die Wand, Gesichtsabstand dabei bis auf < 15 cm. Neue Vorgesetzte verweigerte gerechte Einschätzung einer Situation mit dem Hinweis: „Sie hatten doch vorher auch schon IMMER Ärger mit Vorgesetzten.“ Am Ende führten die Ressentiments in Verbindung mit meiner gesundheitlichen Entwicklung dazu, dass die Wiedereingliederung scheiterte. Im Verlauf verschlechterte sich jedoch mein Gesundheitszustand derart, dass eine weitere Wiedereingliederung unmöglich ist.

Eine sehr spezifische/zielgerichtete Diskriminierung erfolgte durch **unfreiwilliges Outen** (6 %).

*Vorgesetzte erzählte allen Kolleg*innen von meiner chronischen Erkrankung, obwohl ich zuvor darum gebeten habe, dies nicht zu tun.*

Auswirkungen auf das Berufsleben erfolgte außerdem z. B. durch eine **schlechtere Bewertung der Leistungen** (13 %), beim **Übergehen bei Beförderung oder Gehaltszulagen** (5 %) oder durch eine **Kündigung** (7 %).

Auch strukturelle Diskriminierung wurde benannt. 4 % der befragten Personen gaben an, aufgrund **fehlender Barrierefreiheit** diskriminiert worden zu sein und 3 % hinsichtlich **amtlicher Dokumente**.

Das beste Beispiel dafür ist z. B. die Hausordnung in der Einrichtung, wo ich jetzt die berufliche Reha mache. Da steht lediglich drin, dass körperliche Gewalt untersagt ist. Da steht nichts drin von wegen Diskriminierung geht nicht, ist kacke. Und das ist ja schon so ein Punkt. Allein es anzusprechen, macht es auch wieder sichtbar, sagt: Ja Leute, es ist ein echtes Problem. Das gibt's. Und das wollen wir nicht, weil das darf's nicht geben.

Versuche von Dozierenden, strukturelle Diskriminierungen durch besondere Rücksichtnahme abzubauen, führen dann teilweise zu zusätzlichen Diskriminierungen von Kolleg*innen bzw. anderen Auszubildenden:

*Hinsichtlich meiner chronischen Erkrankung und meiner körperlichen Einschränkungen wurde es regelmäßig als „Extrawurst“ angesehen, wenn Dozent*innen sich nach meinen gesundheitlichen Bedürfnissen richteten. Einige Mitauszubildende ignorierten meine Einschränkungen einfach, was es mir schwerer machte mitzukommen.*

In den offenen Angaben wurde außerdem **Misgendern** als Diskriminierungsform genannt. Teilweise stellte das Wechseln des Umkleidebereichs oder das Tragen von geschlechtstypischer Kleidung ein Problem dar.

Ich wurde aufgrund von Foto und Name als Mann bezeichnet.

Ich habe die Lehrperson korrigiert, als sie mich Frau statt Herr nannte, und wurde dann beschimpft, ich würde den ganzen Prozess gerade aufhalten und sollte mich nicht so anstellen. Als ein Cis-Mann die Lehrerin korrigierte, wurde sich nur kurz entschuldigt und korrigiert.

Mir wurden Dinge bzgl. der Geschlechtsidentität verboten, was die Kleidung anging und das Äußere, ich habe mich aber erfolgreich dagegen zur Wehr gesetzt.

8.6 Gesundheitswesen

8.6.1 Outing

62 % der befragten Personen (ohne Cis-Menschen) gaben an, im Gesundheitsbereich (bei Ärzt*innen, Therapeut*innen, Pfleger*innen oder Sozialarbeiter*innen) bezüglich ihrer Geschlechtsidentität geoutet zu sein. Mit Blick auf die sexuelle Orientierung sind 55 % und hinsichtlich der Beeinträchtigung 83 % (hier jeweils aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen) geoutet.

8.6.2 Diskriminierungsmerkmale

Die Fragen zum Gesundheitsbereich wurden von 678 LSBTIQ* mit einer Beeinträchtigung beantwortet. 41 % bzw. 277 Personen gaben an, bereits im Gesundheitsbereich diskriminiert worden zu sein. 37 % bzw. 254 Personen wurden in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, ihre Geschlechtsidentität oder ihre Beeinträchtigung diskriminiert. 12 % bzw. 79 Personen haben Diskriminierung bezüglich ihrer Beeinträchtigung **und** ihrer sexuellen Orientierung **oder** Geschlechtsidentität erlebt.

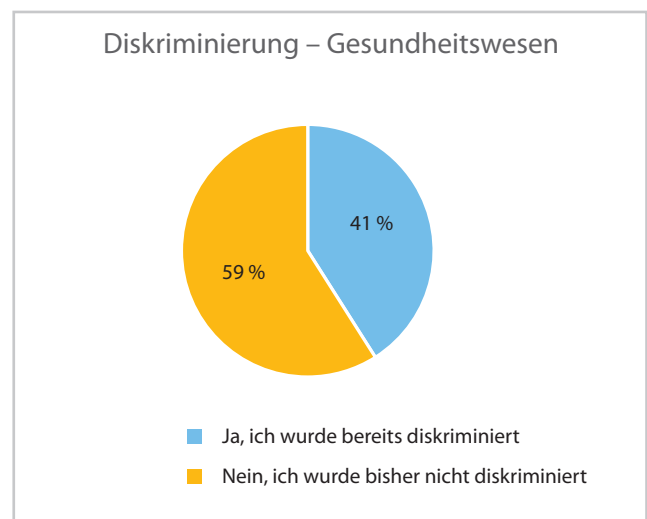


Abb. 32: Diskriminierung (Gesundheitswesen) (n = 678)

Beeinträchtigung:

Von einem Viertel aller Befragten (166 Personen) wurde als Diskriminierungsmerkmal im Gesundheitsbereich die Beeinträchtigung angegeben. Besonders häufig in Bezug auf die Beeinträchtigung diskriminiert wurden Menschen, die sowohl eine chronische Erkrankung als auch eine Beeinträchtigung der Mobilität, der Sinne oder der Sprache aufweisen (36 %). Aber auch ein Drittel der Menschen, die teilweise oder durchgehend pflegebedürftig sind, hat Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf die Beeinträchtigung im Gesundheitsbereich erlebt.

Sexuelle Orientierung:

15 % aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen gaben an, hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung im Gesundheitsbereich diskriminiert worden zu sein. Unter den schwulen und queeren Menschen ist es jede fünfte Person.

Geschlechtliche Identität:

15 % aller befragten Personen führten aus, im Gesundheitsbereich bereits hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert worden zu sein. Während Cis-Frauen und Männer mit 1 % bzw. 4 % eher selten von solchen Erfahrungen berichteten, haben 62 % der Inter* und 45 % der Trans*Menschen bereits Diskriminierungen in Bezug auf ihr Geschlecht erlebt.

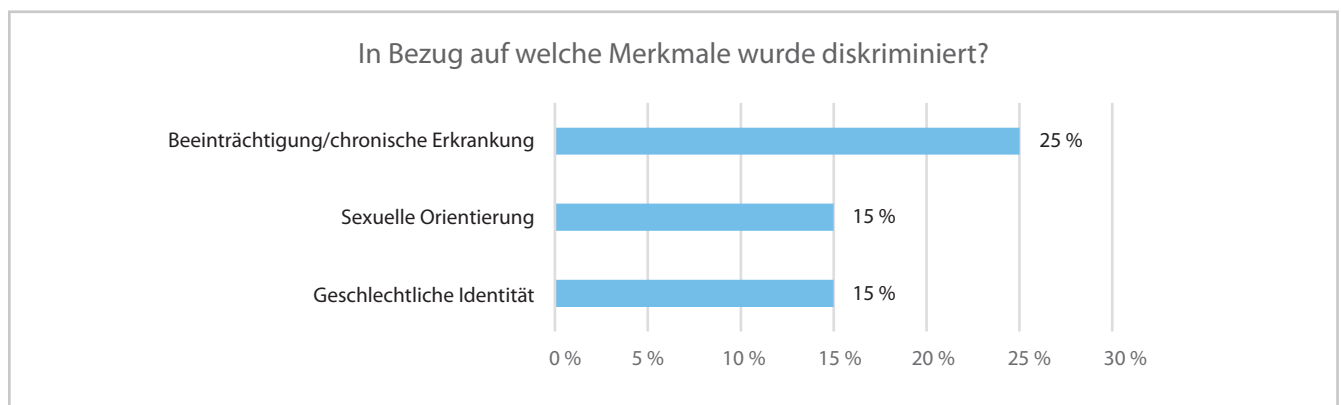


Abb. 33: Diskriminierungsmerkmale (Gesundheitsbereich) (n = 678)

8.6.3 Diskriminierende Personen/Diskriminierungsorte

34 % der befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen (232 Personen) wurde bereits von Ärzt*innen (inklusive Medizinischem Dienst der Krankenversicherungen und Psychiater*innen) benachteiligt, 15 % von Psychotherapeut*innen, 9 % von Pfleger*innen und 7 % von Sozialarbeiter*innen. Von den 466 Personen, die eine psychische Erkrankung haben und daher vermutlich bereits in der Mehrheit Kontakt zu Psychotherapeut*innen hatten, gab jede fünfte Person an, bereits durch Psychotherapeut*innen diskriminiert worden zu sein. Von den 45 erfassten Personen, die ambulant und/oder stationär von einem Pflegedienst unterstützt werden, gab jede vierte Person an, bereits von Pfleger*innen diskriminiert worden zu sein.

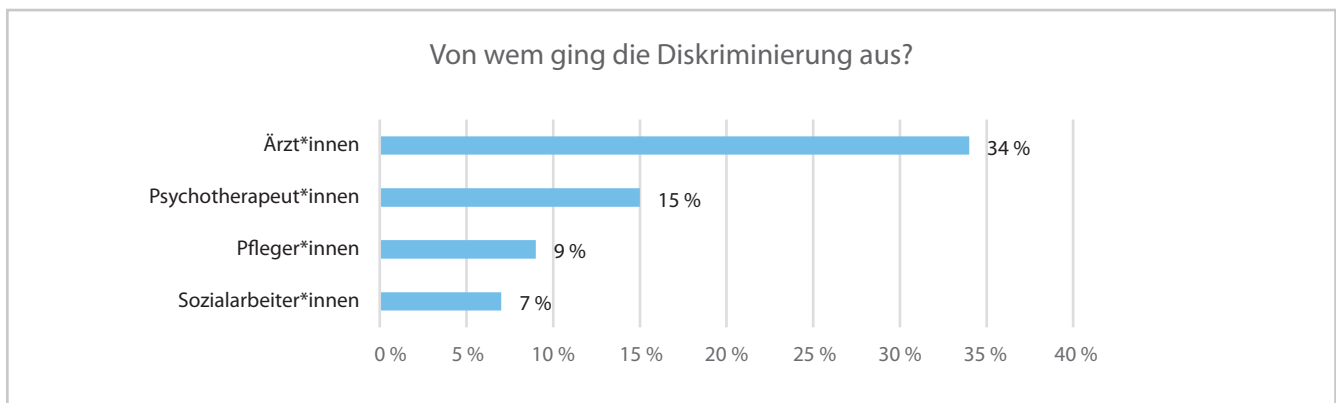


Abb. 34: Diskriminierende Personen (Gesundheitsbereich) (n = 678)

8.6.4 Diskriminierungsformen

28 % aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen (189 Personen) gaben an, **nicht die notwendige Behandlung oder Unterstützung erhalten** zu haben. Statistisch besonders betroffen sind Inter* und Trans*Menschen. In den offenen Angaben und Interviews wurden häufig Situationen beschrieben, in denen Krankheitssymptome vorschnell und fälschlicherweise auf eine bereits vorhandene psychische oder chronische Erkrankung zurückgeführt wurden:

*Sobald ein*e Ä*Arzt*in von meiner chronischen Erkrankung erfährt, besteht oftmals das Risiko, dass die Beschwerden auf die chronische Erkrankung geschoben werden, ohne nach weiteren Ursachen zu suchen.*

Wer psychisch krank ist, wird oft viel schlechter untersucht und nicht ernstgenommen.

Ich hatte einen durch den Hautarzt diagnostizierten Hautausschlag, der durch Milbenbefall entstand. Um die entsprechende Creme zur Weiterbehandlung zu bekommen, sollte ich bei meinem Hausarzt vorsprechen. Dieser verschrieb mir die Salbe nicht, da ich ja psychisch erkrankt sei und meine Symptome nur psychosomatisch seien.

Diskriminierungsformen – Gesundheitsbereich

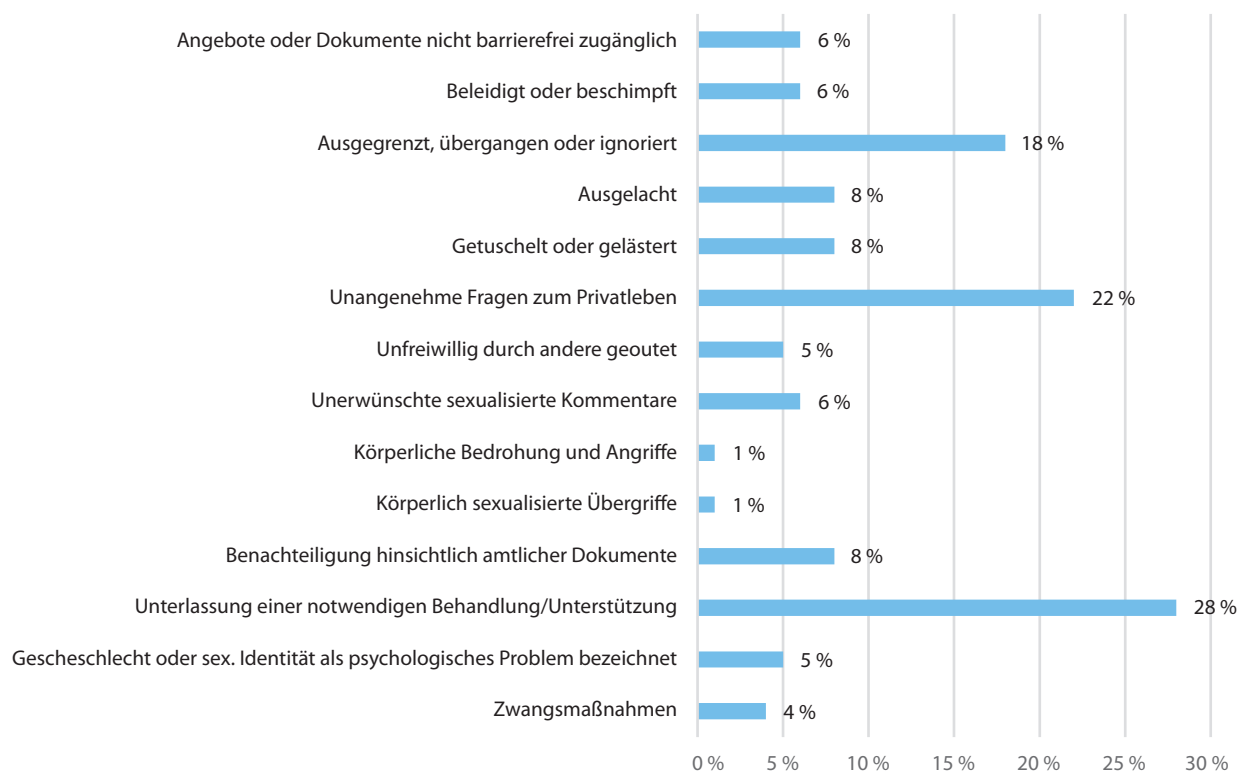


Abb. 35: Diskriminierungsformen (Gesundheitsbereich) (n = 678)

Ebenfalls häufiger erwähnt wird in den offenen Angaben die Verweigerung einer Behandlung, weil die Person HIV-positiv ist.

Zahnarzt wollte keine Zähne bei HIV+ ziehen (2015).

22 % der befragten Personen wurden **unangebrachte Fragen** zu ihrem Privatleben gestellt. In den offenen Angaben und Interviews lassen sich hierzu ganz unterschiedliche Beispiele finden, wie ein besonderes Interesse an sexuellen Praktiken oder auch das Zurückführen jeglicher Erkrankung auf die sexuelle Orientierung.

Mehrere Ärzt_innen stellten Fragen über mein Sexualleben oder meinen Körper, die nichts mit der jeweiligen Behandlung zu tun hatten.

Psychiater hat mich genötigt, sexuelle Fantasien und Handlungen zu beschreiben als Voraussetzung zur Hormonbehandlung.

Als ein Arzt erfuhr, dass ich schwul bin, fragte er mich danach jedes Mal, wenn ich dort war und irgendwas hatte – sei es Halsschmerzen oder Bauchweh oder egal was –, ob ich ungeschützten Geschlechtsverkehr gehabt hatte und machte unangemessene Kommentare.

18 % der befragten Personen gaben an, im Gesundheitsbereich **ausgegrenzt, übergangen oder ignoriert** worden zu sein. So berichteten auch in den offenen Angaben sehr viele Personen davon, nicht ernst genommen worden zu sein. Eine Person mit einer körperlichen Beeinträchtigung beschrieb, dass Ärzt*innen ohne Notwendigkeit und ohne ihre Einwilligung mit ihrer Begleitperson sprachen. Ein anderes häufig genanntes Beispiel ist das „Misgendern“.

Trotz mehrfacher Aufforderung, mich mit Herr anzusprechen/aufzurufen, wurde ich permanent beabsichtigt Frau genannt. Entsprechend waren die Blicke anderer Patienten.

Es wurde nicht ernst genommen, dass ich nichtbinär bin und nicht mit Frau angesprochen werden möchte.

Bei 14 % der Personen wurde ihre **geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung als psychologisches Problem** bezeichnet. Vor dem Hintergrund, dass die Diagnose „Transsexualismus“ laut gültiger ICD-10 als „Störung der Geschlechtsidentität“ (F64) den „Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen“ zugeordnet ist, ist es verwunderlich, dass lediglich ein Drittel der Trans*Menschen die entsprechende Angabe gemacht hat. Auch die Aussagen in den offenen Angaben beziehen sich auf direkte Diskriminierungserfahrungen durch Ärzt*innen oder Therapeut*innen.

Bei der Suche nach einer Therapie gegen Depression sagte Therapeut X: „Bevor man so was (gemeint war die Transition) erlaubt und Ihnen schwerste körperliche Eingriffe zugesteht, hätte man erstmal Ihr Verhältnis zu den Eltern aufarbeiten sollen!“ – Dieses Verhältnis war jedoch der Auslöser meiner depressiven Phase, da meine Eltern negativ auf das Outing als Trans reagiert hatten.

8 % der befragten Personen gaben an, hinsichtlich **amtlicher Dokumente** diskriminiert worden zu sein (z. B. bei einer Namensänderung, bzgl. des Behindertenausweises etc.), über ebenfalls 8 % der Personen wurde gelacht oder getuschelt. 5 % bzw. 35 Personen haben erlebt, dass **Maßnahmen gegen ihren Willen** durchgeführt wurden (z. B. Freiheitsentzug, Fixierung, Zwangsmedikation und -behandlung).

Ich wurde 20 Jahre gegen-geschlechtlich hormonell behandelt und ich wurde kastriert ohne freie informierte Einwilligung.

44 Personen (6 %) führten **mangelnde Barrierefreiheit** als Diskriminierungsform an. Von diesen Personen gaben 61 % (27 Personen) an, dass ihnen Unterstützung durch Mitarbeitende fehlte, 48 % bzw. 21 Personen fehlten Fahrstühle und ein Drittel vermisste Geländer an Treppen und Rampen. 9 Personen (20 %) mangelte es an barrierefreiem Informationsmaterial zu Untersuchungen und Operationsmethoden.

Ich würd (...) sagen 'ne strukturelle Diskriminierung, dass viele Formulare, Bescheide, Informationsmaterial nicht barrierefrei zur Verfügung gestellt wird, so dass ich mir das selber vorlesen kann oder per Audio-Medium vorgelesen bekomme. Das ist ganz häufig so, dass das in einer nicht adäquaten Form rausgegeben wird und wenn ich dann bitte, dass sie mir das dafür erklären, erzählen oder vorlesen, dass die das dann zwar zähneknirschend machen, aber wohlgemerkt zähneknirschend. Und auch sehr ... so belächelnd. Man merkt richtig, wie die sich darüber amüsieren und das befremdlich finden. Anstatt das einfach ganz selbstverständlich zu nehmen: „Ok, wenn Sie das jetzt so nicht lesen können, dann les' ich 's Ihnen halt vor' und gut ist.“

In den offenen Angaben und den Interviews wird häufig beklagt, dass unter Ärzt*innen und Psychotherapeut*innen nur **unzureichendes (medizinisch relevantes) Wissen** über verschiedene Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen besteht. So finden sich mehrere Berichte über Gynäkolog*innen, die keine oder falsche Informationen zu sexuell übertragbaren Krankheiten und deren Verhütung bei gleichgeschlechtlichem Geschlechtsverkehr vermittelt haben:

Da dachte ich mir, da ist 'ne Frauenärztin bestimmt 'ne gute Adresse [zur Aufklärung zur Verhütung bei gleichgeschlechtlichem Geschlechtsverkehr] und ich frag mal nach und das war super diskriminierend. Und dahingehend, dass sie eigentlich die Fragen auch gar nicht beantwortet hat und mehr sowas gesagt hat wie „Hahaha, schwanger werden können Sie ja nicht. Machen Sie sich mal keine Sorgen.“

Bei der Gynäkologin: da ich nur mit Cis-Frauen schlafe, bräuchte ich ihrer Ansicht nach keine Untersuchung, da kein Risiko bestünde, zu erkranken.

Inter* berichteten davon, falsch behandelt oder weitervermittelt worden zu sein.

Ganz am Anfang (...) war's halt auch schwierig überhaupt 'ne Psychotherapeutin zu finden und dieser Psychotherapeutin habe ich häufig auch schon gesagt, ich bin intersexuell und die meinte dann halt erst, mich zu allen möglichen Ärzten zu schicken, also zum Gynäkologen, Andrologen, Urologen und zu einer Spezialprechstunde für Trans. Die haben aber alle gesagt, die haben davon keine Ahnung. Ich müsste nach Hamburg zum UKE [Spezialambulanz für Sexuelle Gesundheit und Transgender-Versorgung], das hat sie eigentlich direkt abgelehnt, weil sie der Meinung war, ich wäre nicht Inter*, auch wenn meine Chromosomenanomalie eigentlich da mit drunter fällt.*

8.7 Besondere Wohnformen

Sexualität und Behinderung ist vielerorts immer noch ein Tabuthema. Besonders für Menschen, die aufgrund einer Beeinträchtigung des Körpers oder des Lernens in einer besonderen Wohnform leben und in der Ausübung ihrer Sexualität und Partner*innenschaft in besonderem Maße auf die Unterstützung durch Mitarbeitende angewiesen sind, kann dies gravierende Folgen für ihre sexuelle Selbstbestimmung haben. Um diese spezielle Lebenssituation gesondert in den Blick zu nehmen, wurden diejenigen, die in einer besonderen Wohnform leben, zu ihrem Unterstützungsbedarf beim Thema Sexualität und Partner*innenschaft befragt.

Pandemiebedingt war es kaum möglich, Personen in besonderen Wohnformen bei der Bearbeitung des Fragebogens vor Ort zu unterstützen. Erreicht werden konnten dennoch 41 Personen, die in einer Einrichtung stationär unterstützt werden. Gut 60 % dieser Personen haben eine psychische Beeinträchtigung, 40 % eine chronische Erkrankung, etwa ein Viertel eine Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität und 15 % (bzw. 6 Personen) eine Lernbeeinträchtigung (Mehrfachnennungen). Knapp die Hälfte der Personen, die in einer besonderen Wohnform leben, definiert sich als trans*, inter* oder nonbinary/queer. Neun dieser (nicht Cis-)Personen haben sich bei den meisten oder allen Mitarbeitenden bzgl. ihrer geschlechtlichen Identität geoutet. Bezogen auf die sexuelle Orientierung haben sich 12 der 39 nicht heterosexuellen Personen bei den meisten oder allen Mitarbeitenden geoutet.

Ein Vergleich der Angaben dazu, wie viele Personen in welchem Bereich bereits Unterstützung erhalten und wie viele sich Unterstützung wünschen, lässt erheblichen Handlungsbedarf in der Eingliederungshilfe zur Ermöglichung einer selbstbestimmten Sexualität von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen deutlich werden (s. Diagramm):

- 22 % der 41 befragten Personen werden darin unterstützt, andere LSBTIQ* zu treffen und Angebote der Szenen in Anspruch zu nehmen, 49 % wünschen sich hierbei mehr Unterstützung durch die Mitarbeitenden.
- Ein Drittel der befragten Personen wird in einem offenen Umgang mit Sexualität (allgemein) unterstützt, 44 % wünschen sich hierzu mehr Unterstützung durch die Mitarbeitenden.
- Ein Drittel der befragten Personen wird im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen unterstützt, auch hier ist laut 41 % mehr Unterstützung gewünscht.
- Im Aufbau einer Beziehung werden lediglich 12 % der befragten Personen unterstützt, ein knappes Drittel hat hier Unterstützungsbedarf.
- Ein Viertel der Personen wird darin unterstützt, offen mit der eigenen Geschlechtsidentität umzugehen, unter den trans* sind es zwei Drittel. 27 % wünschen sich diesbezüglich mehr Unterstützung, deutlich größer ist der Unterstützungsbedarf bei Trans*, Inter* und nonbinary/queeren Personen.

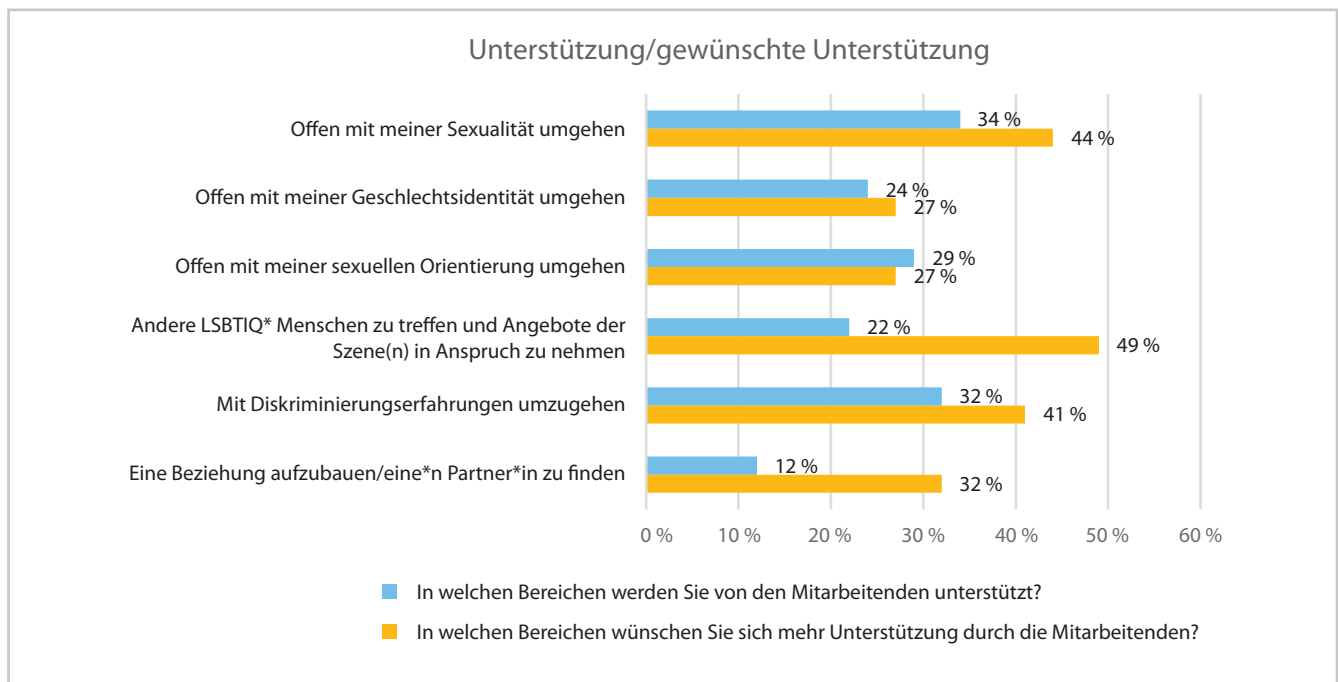


Abb. 36: Unterstützungsbedarf in besonderen Wohnformen (n = 41)

Über die Hälfte (55 %) der Personen gab zudem an, in der Einrichtung keinen leichten Zugang zu Kondomen oder anderen Verhütungsmitteln zu haben. Lediglich eine der 41 befragten Personen wurde die Möglichkeit gegeben, Sexualassistenten in Anspruch zu nehmen.

Eine Leitungskraft bei einem Leistungserbringer der Eingliederungshilfe sah ein besonders großes Problem stationärer Angebote darin, dass räumlich bedingt Intimsphäre kaum vorhanden ist:

Sexualität verlangt auch eine Intimsphäre, ganz eindeutig, und das ist schwieriger herzustellen als im normalen Umfeld, hier in der Einrichtung. Das ist ganz deutlich so. Und es gibt immer Leute, die irgendwie was mitkriegen, und die dann da ihre eigene Geschichte draus machen und das ist für die Klienten, die das nicht möchten, total schwierig, das dann auch abzustellen.

8.8 Behörde

8.8.1 Outing

27 % der Befragten (exklusive Cis-Menschen) haben sich mit ihrer geschlechtlichen Identität in Behörden geoutet, 12 % aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen mit ihrer sexuellen Orientierung und 37 % mit ihrer Beeinträchtigung.

8 % der befragten Personen arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung in einer Behörde. Auffällig ist, dass diese Personen durchschnittlich etwas häufiger bei Vorgesetzten und Kolleg*innen geoutet sind als erwerbstätige Personen in anderen Bereichen. Insbesondere bezüglich der sexuellen Orientierung sind die Werte deutlich und statistisch signifikant: Jede zweite Person, die in einer Behörde arbeitet, ist bei ihren Vorgesetzten und drei Viertel der Personen sind bei ihren Arbeitskolleg*innen geoutet.

8.8.2 Diskriminierungsmerkmale

Die Fragen zum Bereich Ämter und Behörden wurden von 643 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen beantwortet. Von den in dieser Studie befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen führten 23 % bzw. 145 Personen an, bereits in der Behörde benachteiligt oder ausgegrenzt worden zu sein, 77 % wurden hier bisher nicht diskriminiert.

19 %, also jede fünfte befragte Person, haben Diskriminierung in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung oder Beeinträchtigung erlebt, 4 % bzw. 25 Personen wurden hinsichtlich ihrer Beeinträchtigung **und** ihrer LSBTIQ* Identität (sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität) diskriminiert.

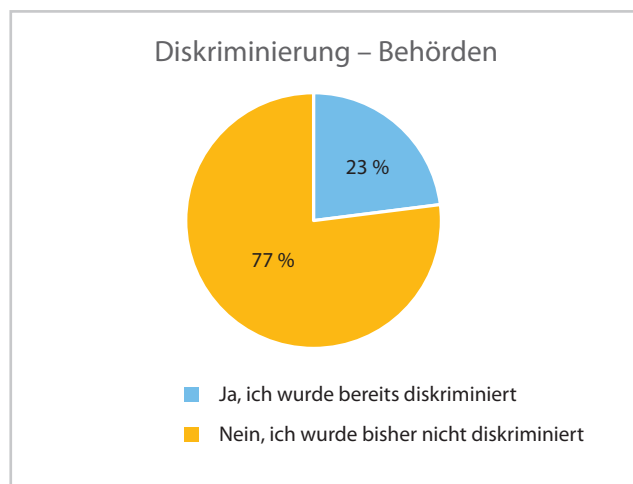


Abb. 37: Diskriminierung (Behörden) (n = 643)

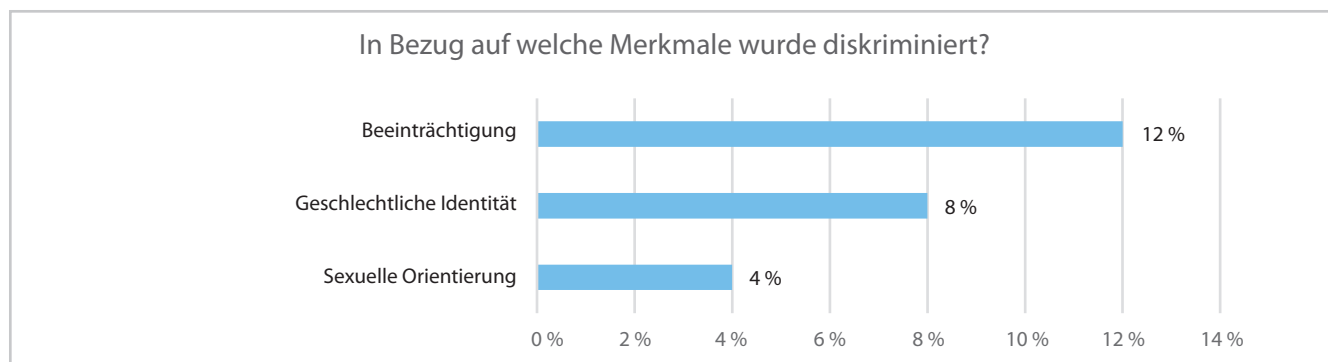


Abb. 38: Diskriminierungsmerkmale (Behörden) (n = 643)

12 % aller Befragten (80 Personen) wurde in Behörden aufgrund ihrer Beeinträchtigung diskriminiert, 4 % in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und 8 % in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität. Werden Diskriminierungen nach Geschlechtsidentität ausgewertet, erfuhren Cis-Männer (2 %) und Cis-Frauen (1 %) die geringste Diskriminierung in Behörden in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität. Nonbinary/queere Menschen (10 %) und trans* oder Menschen mit Trans*Hintergrund (24 %) erfuhren eine höhere Diskriminierung. Jede dritte der zwölf befragten Inter*Person hat zudem bereits Diskriminierung in Behörden in Bezug auf die Geschlechtsidentität erfahren.

Darüber hinaus sind weitere Formen der Diskriminierung benannt worden, z. B. 3 % aufgrund des (vermeintlichen) Migrationshintergrunds/ethnischer Zugehörigkeit, des eigenen Einkommens oder des Einkommens der Eltern, des eigenen Bildungsstands oder des Bildungsstands der Eltern.

8.8.3 Diskriminierungsorte

In den verschiedenen Behörden gibt es unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen, die vermutlich mit der Häufigkeit der Besuche zusammenhängen. 11 % der Befragten haben Diskriminierung in der Agentur für Arbeit oder im Jobcenter erlebt, 6 % im Sozialamt, 5 % im Standesamt oder bei der Polizei, 3 % in der Bürgerberatung oder dem Jugendamt und 2 % im Gesundheitsamt.

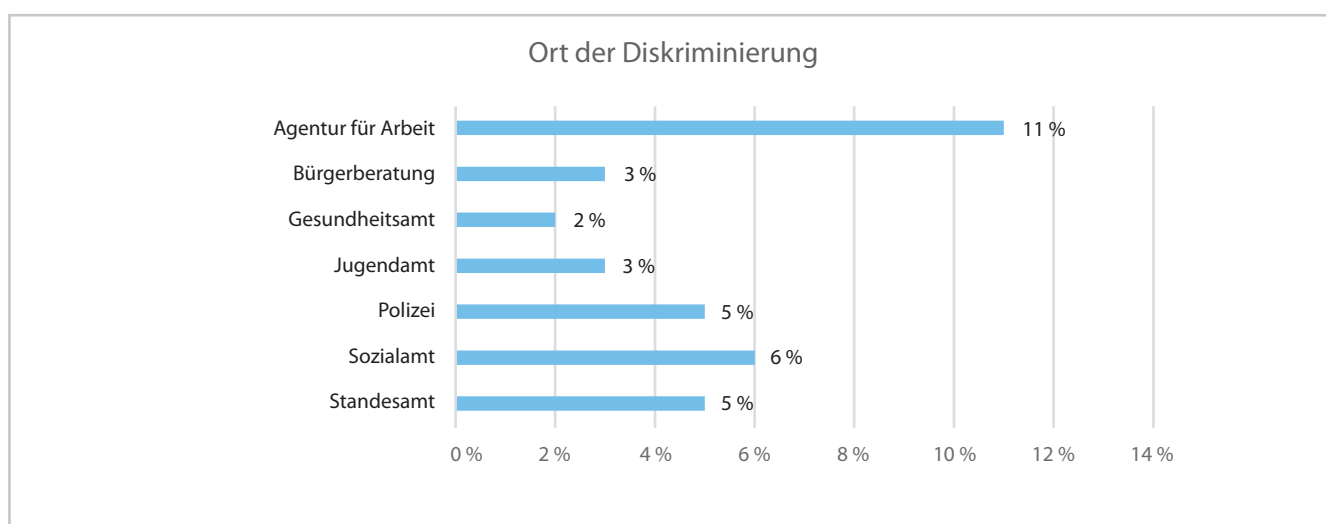


Abb. 39: Diskriminierungsort (Behörden) (n = 643)

Differenziert nach Geschlechtsidentität und Diskriminierungsort ergibt sich folgendes Bild: Cis-Frauen und Cis-Männer haben vor allem im Arbeitsamt (12 % bzw. 10 %) und im Sozialamt (7 % bzw. 5 %) Diskriminierung erlebt. Trans*Personen erlebten am häufigsten Diskriminierungen im Arbeitsamt (8 %) und bei der Polizei (6 %). Am häufigsten wurden Inter* Menschen diskriminiert: 33 % der Inter*Menschen haben Diskriminierung im Arbeitsamt, 17 % in der Bürgerberatung oder im Sozialamt erfahren. 12 % der nonbinary/queeren Menschen wurden im Arbeitsamt und 10 % bei der Polizei diskriminiert. Bei der Polizei haben auch 8 % der Schwulen und 10 % der queeren Menschen Diskriminierungen erfahren. Inwieweit die geschichtliche Situation in Deutschland, der Umgang und die Verfolgung aufgrund des § 175 StGB und der restriktive Umgang mit Schwulen in den 1960er Jahren und teils danach auch heute noch dazu führen, dass Gewalttaten aus Angst vor Repressionen nicht angezeigt werden, lässt sich auf Grundlage der Studie nicht beantworten.

8.8.3 Diskriminierungsformen

In der Befragung sind unterschiedlichste Diskriminierungsformen abgefragt worden. Insbesondere durch die offenen Angaben in der quantitativen Befragung und auch durch zusätzliche qualitative Interviews mit LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen und Vertreter*innen verschiedener Institutionen sind Diskriminierungen durch Mitarbeiter*innen der Behörden, aber auch aufgrund struktureller Ursachen/Gründe benannt worden.

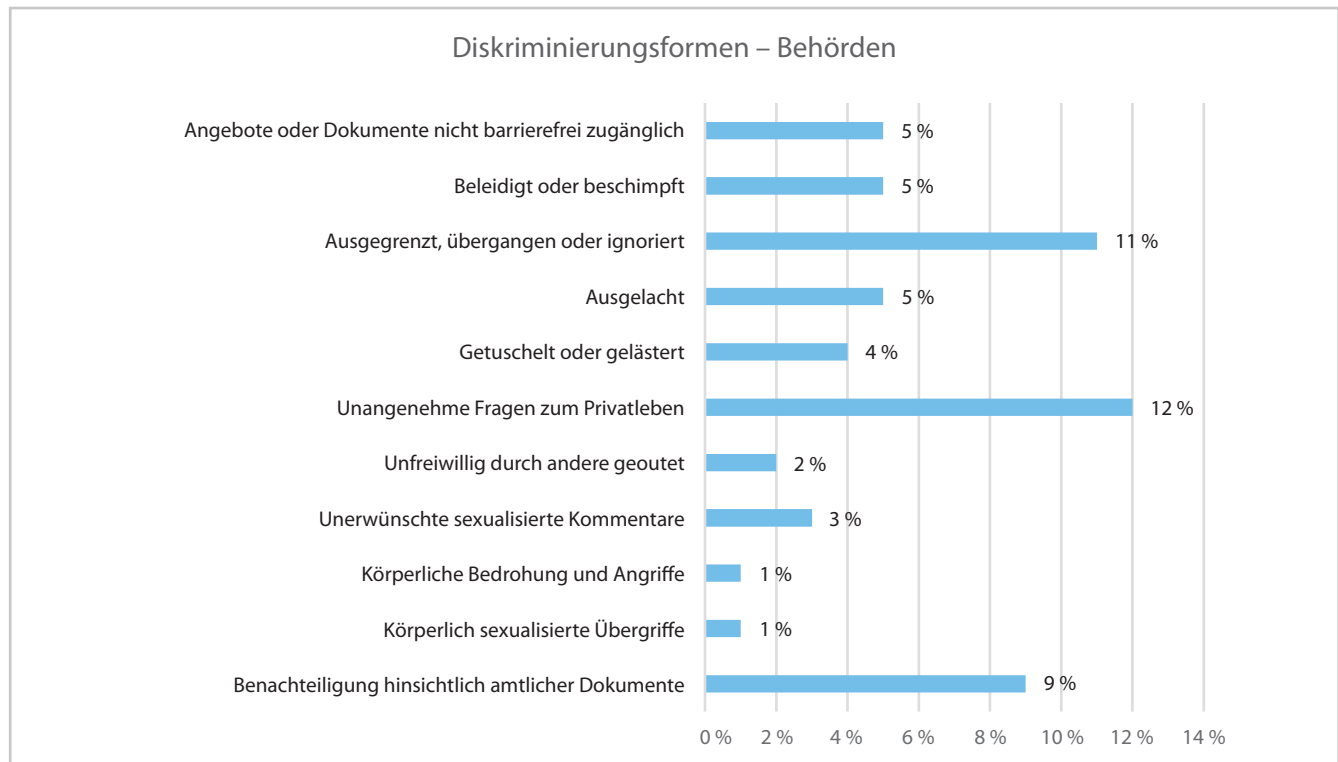


Abb. 40: Diskriminierungsformen (Behörden) (n = 643)

12 % aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen (75 Personen) gaben an, dass ihnen **unangebrachte Fragen zum Privatleben** gestellt wurden, statistisch besonders betroffen sind Inter*Menschen.

An einer früheren Ausbildungsstelle hat mein Ausbilder indiskrete Fragen über mein Beziehungsleben gestellt, bis ich ihm sagte, dass ich lesbisch bin. Danach wurden die Fragen noch intimer (z. B. fragte er, ob ich mit meiner Freundin Analsex mache).

Eine weitere Situation habe ich erlebt, als ein türkischer Mann mich tätlich auf meinem Grundstück angriff, die Polizei versuchte schon im Anruf mich abzuwimmeln und bei Ankunft wurden meine Personalien aufgenommen, anstatt dem Mann hinterher zu kommen, dessen Wohnort ich kenne. Ich fühle mich von der Polizei, fast immer aufgrund meines eigenen Migrationshintergrundes, meines nicht so „weiblichen“ Kleidungsstils und meines Wohnortes in der Stadt diskriminiert. Ganz schlimm ist es, wenn ich aus meiner Sicht berechnete Empörung zeige.

11 % der befragten Personen schilderten, in Behörden **ausgegrenzt, übergangen oder ignoriert** worden zu sein.

Meine Gehbehinderung wurde in Frage gestellt/ignoriert, mein Trauma belächelt.

Jeweils 5 % der Personen wurden **beleidigt, beschimpft** oder es **wurde über sie gelacht**. Über 4 % der Befragten wurde **getuschelt oder gelästert** und 3 % haben **unerwünschte sexualisierte Kommentare** erlebt.

Manchmal bei der Polizei. Da kriegen sie dann so ein verächtliches Lachen so. Das kriegen sie dann schon. So nach dem Motto: So jetzt kommt da auch noch so ne kaputte Schwuchtel und will was von mir.

Bei der Personenstandsänderung habe ich von den unerfahrenen Beamten einige kritische Blicke und unhöfliche Fragen bekommen.

In einem Fall wurde mir erklärt, dass ich keine Beziehung mit einer Frau haben könne. In einem anderen Fall stellte eine Mitarbeiterin des Jobcenters in Frage, dass ich Trans sei, und forderte mich auf, meine „Silikontitten“ abzunehmen. Als ich ihr anbot, sie könne ja überprüfen, ob das Silikon sei, wollte sie mich wegen sexueller Belästigung anzeigen.

2 % wurden **unfreiwillig geoutet**, 1 % hat **sexualisierte Übergriffe** erlebt oder wurde **körperlich bedroht oder angegriffen**.

*Ich wurde schon öfter wegen belangloser Gründe festgenommen, von Polizist*innen geschlagen, geschubst, ausgelacht, beleidigt etc. Ich glaube wegen meinem queeren Aussehen, meiner politischen Einstellung.*

Vergleichsweise häufig genannt werden auch strukturelle Formen der Diskriminierung. So gaben 9 % der befragten Personen an, hinsichtlich **amtlicher Dokumente** diskriminiert worden zu sein (z. B. bei einer Namensänderung, bzgl. des Behindertenausweises etc.).

Und es scheint in Deutschland noch ein bisschen hinterherzuhinken anderen Ländern gegenüber. Also wie jetzt eine Transfrau auf der Urkunde bezeichnet wird. Größtenteils als Vater. Also das ist 'n bisschen frustrierend. Ja, also meine Tochter kann zwar noch nicht richtig reden, aber ich glaube sie würde es wahrscheinlich irgendwann einmal komisch finden, wenn sie mich als Vater bezeichnen würde oder sollte oder wie auch immer.

Der deutsche Staat untersagt es, dass die Geburtsurkunden der leiblichen Kinder auf den neuen Namen/Geschlecht eines Elternteiles ausgestellt wird, auch wenn das Kind NICHT durch das Dokument benachteiligt werden würde, da es nicht betroffen ist, da der Elternteil die Geburtsurkunde für eine Stelle braucht, mit der das Kind NICHTS zu tun hat. Dadurch zwingt der Staat den transsexuellen Elternteil dazu sich als Trans zu outen, was eine starke Benachteiligung und Belastung für das Elternteil ist, was ein neues Leben im richtigen Geschlecht anfangen möchte, was der Staat ja gleichzeitig fördert und zulässt. Eltern werden also stark benachteiligt, nicht das Kind.

5 % führten **mangelnde Barrierefreiheit** als Diskriminierungsform an. 27 Personen gaben Auskunft über die mangelnde Barrierefreiheit. Hiervon gaben 81 % an, dass ihnen Unterstützung durch Mitarbeitende fehlte, 41 % fehlten Fahrstühle und einem Viertel Geländer an Treppen, Rampen oder Behindertenparkplätze. 22 % fehlten Dokumente in Leichter Sprache oder Gebärdensprache oder auch Hörschleifen oder Mikroportunterstützungen (etc.), 11 % beklagten mangelnde Orientierungshilfen.

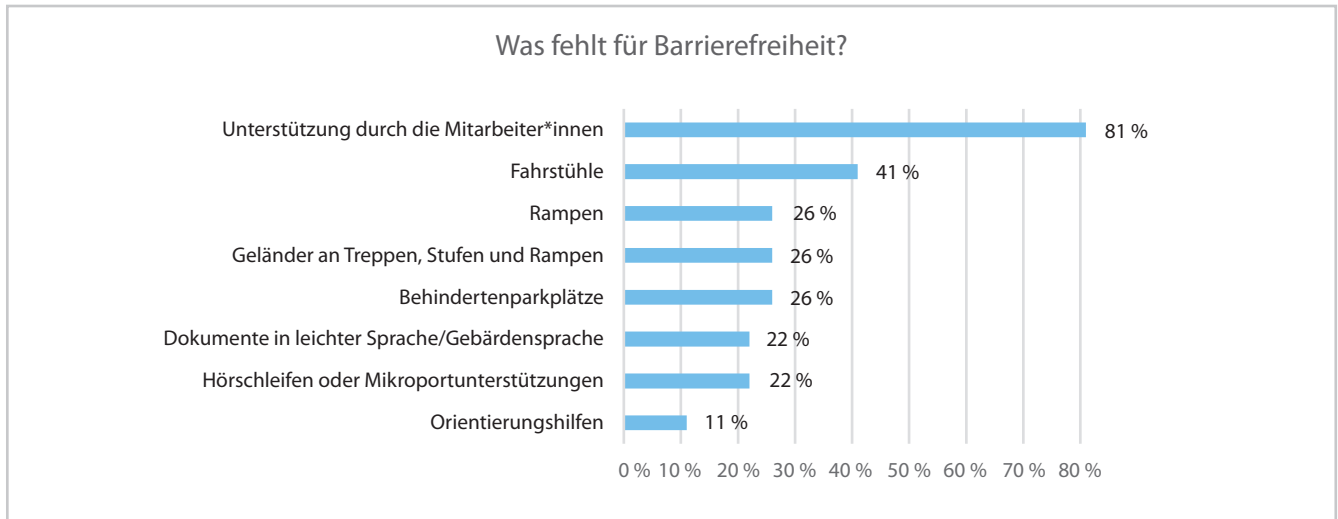


Abb. 41: Gründe für mangelnde Barrierefreiheit (Behörden) (n = 27)

In den offenen Angaben und Interviews wurden außerdem Situationen beschrieben, in denen **misgegendert** wurde und/oder aufgrund der Erkrankung eine andere Behandlung erfolgte:

*Beraterin bei der Arbeitsagentur: ich sei nicht vermittelbar wegen meiner gesundheitlichen Einschränkungen und solle Erwerbsminderungsrente beantragen. Des Weiteren sprach sie mich wiederholt als ‚Frau‘ an und ich nehme an, dass auch mein Trans*sein für sie ein Grund war, diese Behauptung aufzustellen.*

8.9 Öffentlichkeit

8.9.1 Diskriminierungsmerkmale

Die Fragen im Bereich Öffentlichkeit haben 665 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen beantwortet. Die Hälfte der Befragten (51 %) gab an, bereits in der Öffentlichkeit benachteiligt worden zu sein.

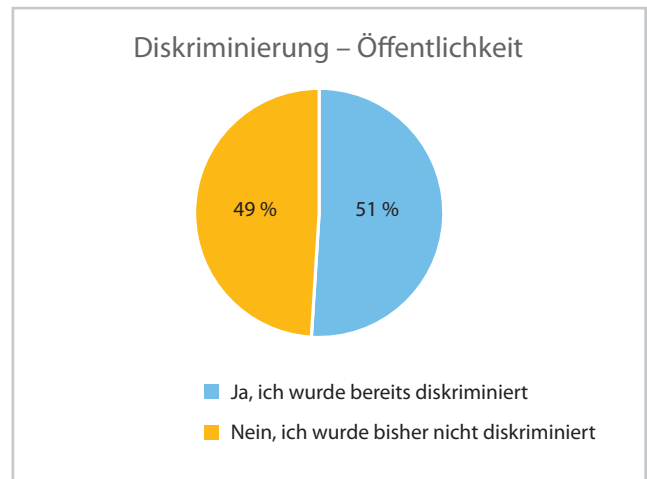


Abb. 42: Diskriminierung (Öffentlichkeit) (n = 665)

47 % aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen legten dar, in der Öffentlichkeit in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Beeinträchtigung diskriminiert worden zu sein. 13 % haben Mehrfachdiskriminierung hinsichtlich ihrer Beeinträchtigung **und** ihrer LSBTIQ* Identität (sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität) erlebt.

Sexuelle Orientierung:

Im Unterschied zu anderen Bereichen wurde unter „Öffentlichkeit“ nicht die Beeinträchtigung, sondern mit 32 % die sexuelle Orientierung am häufigsten als „Diskriminierungsmerkmal“ angegeben. 47 % der queeren Menschen, 42 % der Schwulen und 32 % der Lesben sind in der Öffentlichkeit wegen ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt worden.

Geschlechtliche Identität:

23 % der befragten Personen schilderten, hinsichtlich ihrer geschlechtlichen Identität in der Öffentlichkeit diskriminiert worden zu sein. Während Cis-Frauen und Cis-Männer mit jeweils 5 % nur selten von Diskriminierung betroffen sind, haben 60 % der Trans* und 54 % der Inter* sowie 35 % der nonbinary/queeren Menschen Diskriminierung wegen ihrer geschlechtlichen Identität erlebt. Unter „Sonstiges“ haben 8 % der Befragten ihr Ausgrenzungsmerkmal erläutert. Sie beschrieben u. a. „ein uneindeutiges Körperbild“ und „männliches Aussehen als Frau“ sowie „mein Aussehen, das fälschlicherweise als Transsexualität interpretiert wurde“ als Grund für erlebte Diskriminierung.

Beeinträchtigung:

Aufgrund der Beeinträchtigung haben 20 % der Befragten Benachteiligungen in der Öffentlichkeit erlebt. Am häufigsten erfuhren Menschen mit einer Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit (65 %) sowie Menschen mit einer Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung und Menschen mit einer Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität mit jeweils 47 % Diskriminierung in diesem Bereich. Seltener wurden Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung (14 %) in der Öffentlichkeit ausgegrenzt.

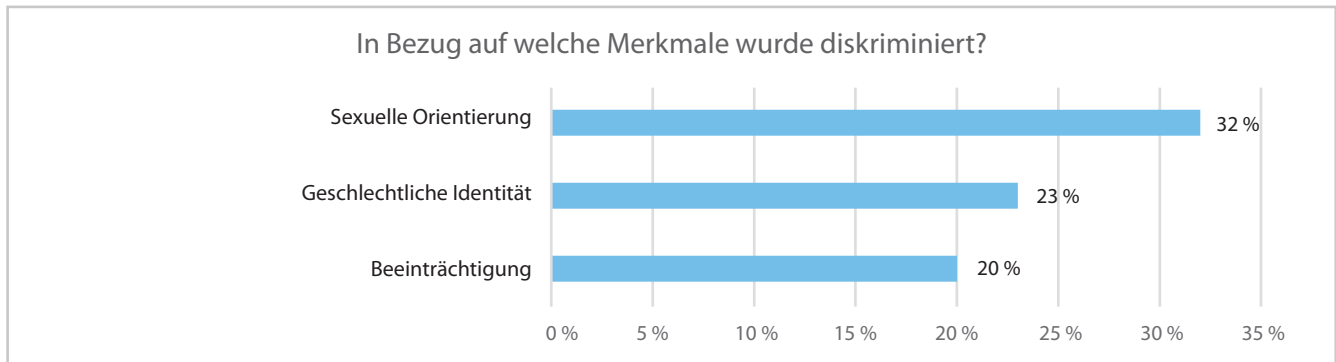


Abb. 43: Diskriminierungsmerkmale (Öffentlichkeit) (n = 665)

27 Personen (8 % der Befragten) haben in der Rubrik „Sonstiges“ ihr Ausgrenzungsmerkmal beschrieben. Am häufigsten wurden „Aussehen“ und „Gewicht“ genannt.

8.9.2 Diskriminierungsorte

Die meisten Befragten (45 %) wurden im öffentlichen Raum, z. B. auf Straßen und Plätzen, diskriminiert. 30 % der Befragten gaben an, im öffentlichen Nahverkehr benachteiligt worden zu sein. In Geschäften haben 20 % der Befragten, auf Toiletten 19 % und in Discos sowie auf Partys 18 % Diskriminierung erlebt.

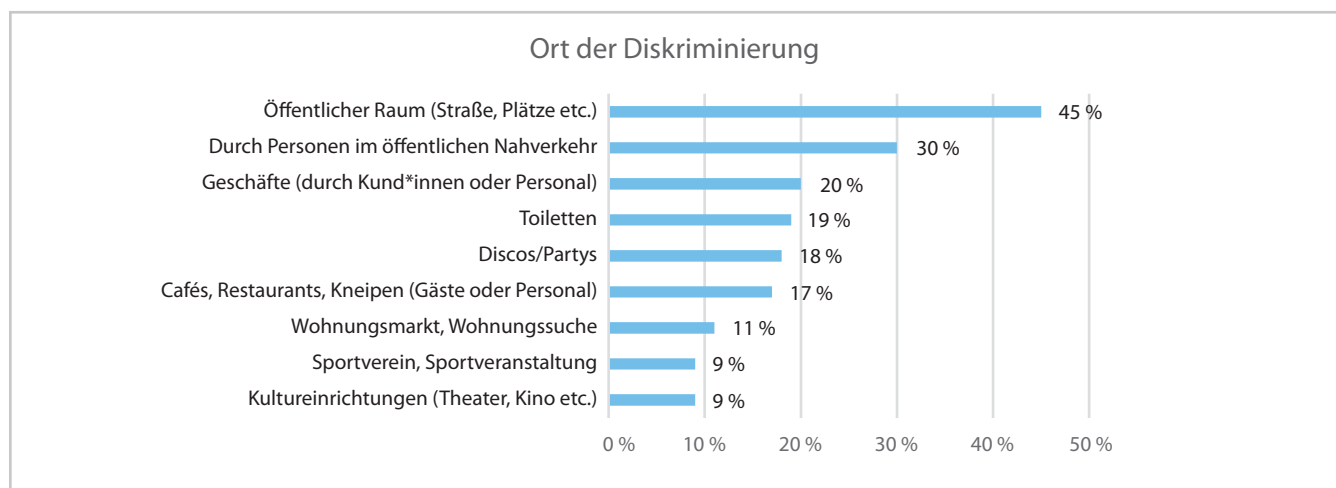


Abb. 44: Diskriminierungsorte (Öffentlichkeit) (n = 665)

42 % der befragten nonbinary/queeren Menschen, 38 % der Inter* und 32 der Trans*Menschen haben Diskriminierung im **öffentlichen Nahverkehr** erlebt. Auch 27 % der Cis-Männer und 25 % der Cis-Frauen berichteten über Diskriminierung im öffentlichen Nahverkehr.

Ich wurde nicht mitgenommen (im Bus) wegen meines Aussehens.

Ich werde regelmäßig im ÖPNV beschimpft, wenn ich einen Sitzplatz nicht aufgebe oder sogar darum bitte, weil ich eine Gleichgewichtsstörung habe und leider stehend im fahrenden Bus das Gleichgewicht verlieren würde. Da ich jung bin und meine Behinderung nur auffällt, wenn man mir beim Gehen zusieht, wird mir so gut wie nie geglaubt. Selbst wenn ich meinen Schwerbehindertenausweis vorzeige, werde ich dann noch weiter beschimpft. Das passiert fast wöchentlich und mir ist in 11 Jahren, in denen ich fast täglich Bus und Bahn fahre, erst ein einziges Mal eine unbeteiligte Person zur Hilfe gekommen. Sonst mischen sich oft noch Unbeteiligte ein, um mich ebenfalls zu beschimpfen.

Drei Viertel der befragten Inter* und Trans*Menschen haben **Diskriminierung auf Toiletten** erfahren. Auch 23 % der queeren Menschen berichteten dies. Cis-Männer (11 %) und Cis-Frauen (6 %) werden deutlich seltener auf Toiletten diskriminiert.

Zweigeschlechtlich getrennte Toiletten sind für mich nicht zugänglich und erschweren meinen Alltag im öffentlichen Raum enorm. Aggressives, mehrmaliges Fragen auf der Straße: „Bist du ein Mann oder eine Frau?“ Nächtliches Hinterherpfeifen.

Toiletten- und Umkleidezugang verweigert in Bahnhöfen, Sportstudio, Schwimmbad (...). Pöbeleien und Gewaltandrohungen in der Öffentlichkeit. Ein Betreiber eines Fitnessstudios fragte mich beim persönlichen Probetraining vor anderen Besucher_innen und Angestellten nach meinen Genitalien aus („jetzt sein sie doch mal ehrlich, wie sehen sie da unten aus?“), weil ich ihm erzählte, dass mich in der Umkleide mehrere Männer hinausschicken wollten. Er wollte mich nicht in seinem Studio aufnehmen, weil „sie müssen verstehen, wenn meine langjährigen Kunden deswegen kündigen, kann ich das nicht machen ...“ (ich hatte allerdings auch kein Bedürfnis mehr, dort zu trainieren).

8.9.2 Diskriminierungsformen

38 % der befragten Personen wurden bereits in der Öffentlichkeit **beleidigt oder beschimpft**, über 34 % wurde **getuschelt oder gelästert** und über 30 % **gelacht**.

Beschimpfungen wie schwule Sau. „So was, wie dich, müsste man vergasen, genau wie das Ausländerpack“.

Ein gutes Viertel wurde **ausgegrenzt oder übergangen** und ebenso viele Personen haben **sexualisierte Kommentare** bekommen.

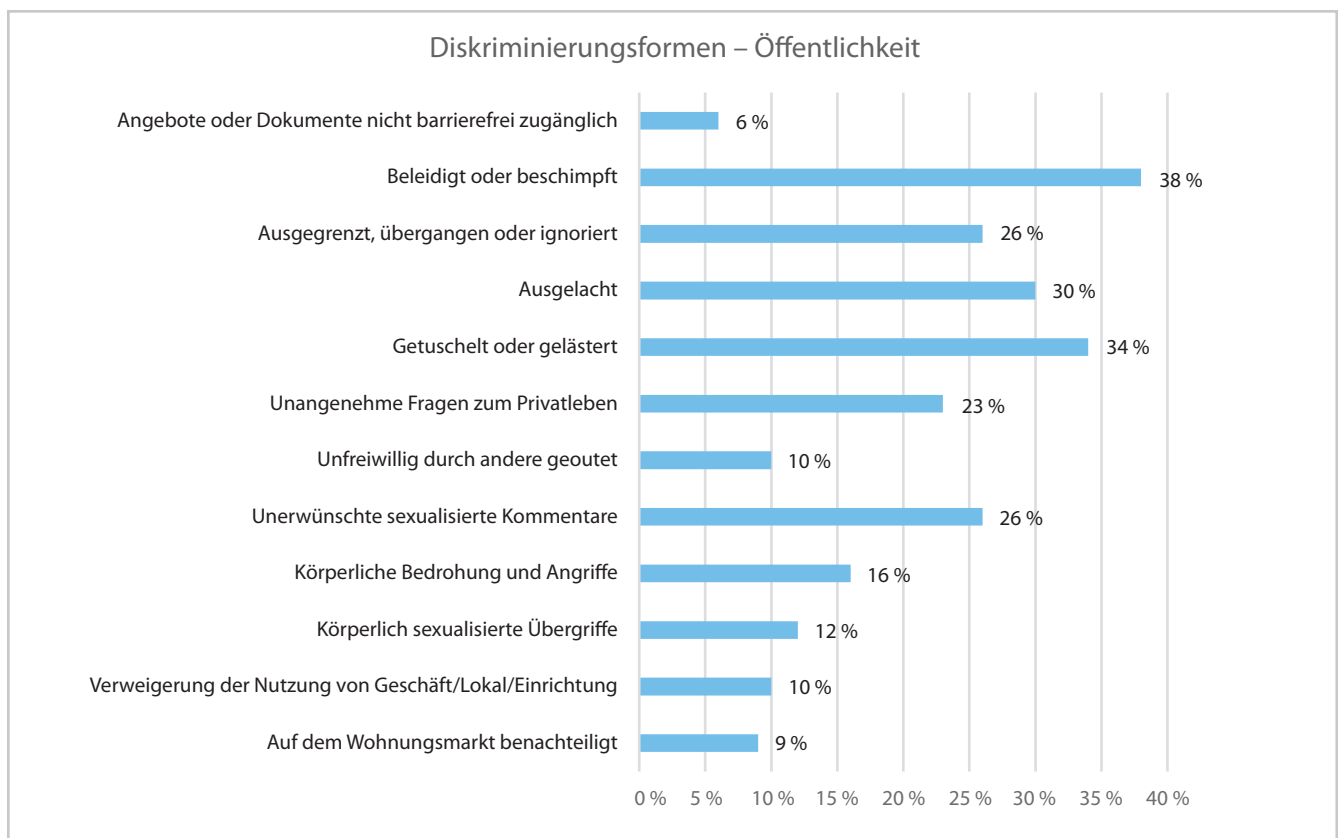


Abb. 45: Diskriminierungsformen (Öffentlichkeit) (n = 665)

10 % der befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen durften bereits **Geschäfte oder Lokale nicht nutzen**, unter den nonbinary/queeren und Trans*Menschen sind es gar 16 %, die diese Erfahrung gemacht haben.

1. Beispiel: Ich habe seitdem ich 11 bin keine Haare mehr durch eine Autoimmunerkrankung. Als ich zu meiner Glatze mit 18 endlich stand, durfte ich in diverse Diskotheken/ Bars mit Türsteher nicht rein. Die wollen nämlich nur Frauen drin haben, die der Norm äußerlich angehören. Mit Perücke hatte ich nie Probleme – selbst bei den Lokalen mit demselben Türsteher, die mich mit Glatze nicht wollten.

2. Beispiel: aufgrund meiner Glatze durfte ich bei Tanzveranstaltungen im Verein nicht bei den Auftritten mitmachen. Da sonst das Bild des Auftritts „kaputt“ gehen würde.

Für mich sind Räume nicht zugänglich wie Restaurants, man schließt mich aus, lacht und tuschelt.

Ich bin mit meinem Freund aus einem Lokal gewiesen worden, weil wir uns in der Öffentlichkeit geküsst haben.

Bei LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen ist die Anzahl derjenigen, die in der Öffentlichkeit **körperlich bedroht oder angegriffen** wurden, hoch: 16 % der Befragten bzw. 105 Personen haben bereits diese Erfahrung gemacht.

Ich wurde, weil ich behindert bin, verprügelt, bespuckt, beklaut, bekam zu hören, „schade, dass man euch Behinderte nicht mehr erlösen kann“. Als Schwuler wurde ich verbal erniedrigt.

Ich erlebe ständig Diskriminierung aufgrund meiner androgynen Präsentation. Vor zwei Jahren wurde ich nachts auf der Straße von zwei jungen Männern körperlich attackiert, sie verfolgten mich, hielten mich fest und beschimpften mich als „Schwuchtel“.

Wir wurden als Paar in einer Straßenbahn in Köln angegriffen und getreten und geschlagen.

Im Fußballstadion wurde ich einmal angespuckt, geschlagen und beleidigt, als ich einen Mann bei einem Fußballspiel auf den Mund geküsst habe.

12 % der Befragten, das sind 83 Personen, haben **körperliche sexualisierte Übergriffe** erlebt. In den offenen Angaben berichteten Personen von mehrfachen Vergewaltigungen und sonstigen massiven sexuellen Übergriffen. „Anfassen an Po und Brüsten“ ist ebenfalls keine Seltenheit in der Öffentlichkeit. Statistisch besonders betroffen sind nonbinary/queere Menschen (22 %).

8.10 LSBTIQ* Szenen

8.10.1 Inanspruchnahme queerer Angebote

Die Fragen zu den queeren Szenen wurden von 665 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen beantwortet. Die überwiegende Mehrheit, nämlich 84 % der Befragten (553 Personen), hat bereits mindestens ein Angebot der Szene in Anspruch genommen.

Die meisten Befragten, die bereits ein Angebot wahrgenommen haben, nämlich 71 %, haben schon einmal an einem CSD teilgenommen. Aber auch Veranstaltungen wie Konzerte, Vorträge und Lesungen (47 %) und Kneipen (37 %) sind häufig besucht worden. Ein hoher Anteil der Befragten, 23 %, ist selbst Mitglied einer queeren Gruppe. 32 % der Befragten haben offene queere Angebote und 21 % haben queere Beratungsangebote genutzt.

16 % der Befragten (88 Personen) haben bislang kein spezielles queeres Angebot genutzt. Von diesen gab die Hälfte an, zu wenig Informationen über solche Angebote zu haben. 45 % trauten sich nicht, queere Angebote wahrzunehmen, und hatten Angst, gesehen zu werden. 35 % derjenigen, die noch keine Angebote genutzt haben, gaben in einem offenen Textfeld weitere Gründe an. Von einigen wurde mangelnde Barrierefreiheit oder das Fehlen einer Begleitperson genannt: „Ich habe keinen, der mich begleitet. Allein kann ich aufgrund meiner Einschränkungen nicht.“

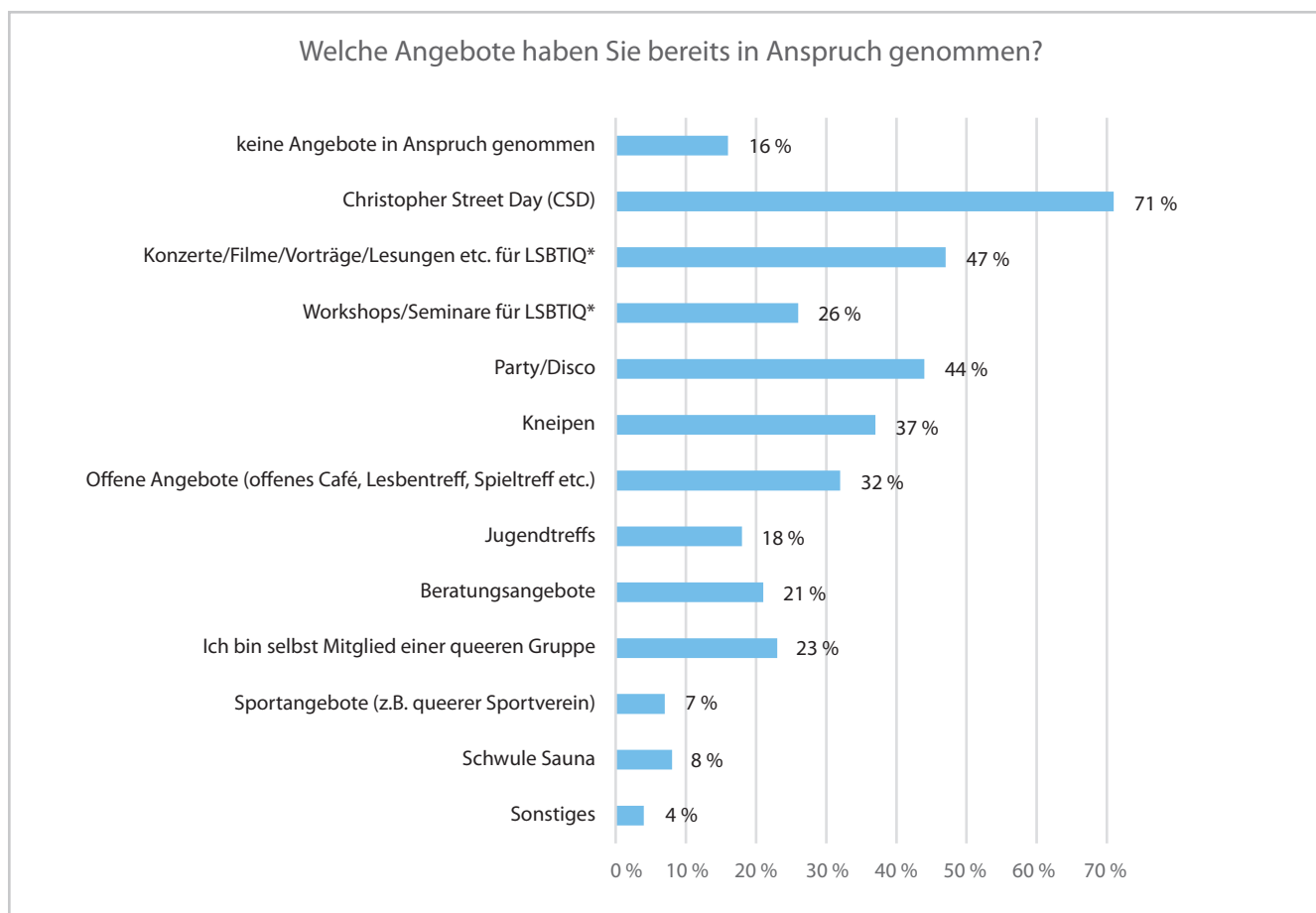


Abb. 46: In Anspruch genommene Angebote (queere Szenen) (n = 665)

81 % der Befragten, die bereits ein Angebot in Anspruch genommen haben, fühlen sich (eher) willkommen in queeren Angeboten. Drei Viertel der Befragten halten sowohl die vorhandenen Angebote für LSBTIQ* als auch die verfügbaren Informationen über queere Angebote für (eher) nicht ausreichend.

8.10.2 Diskriminierungsmerkmale

Die Fragen zum Bereich „queere Szenen“ haben 538 LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen beantwortet, die auch alle bereits Angebote der Szenen in Anspruch genommen haben. Ein Viertel der Befragten (24 %) hat Diskriminierung in der Szene erlebt. 21 % bzw. 114 Personen wurden in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung oder Beeinträchtigung diskriminiert, 2 % bzw. 11 Personen haben Mehrfachdiskriminierung in Bezug auf ihre Beeinträchtigung **und** ihre LSBTIQ* Identität erlebt.

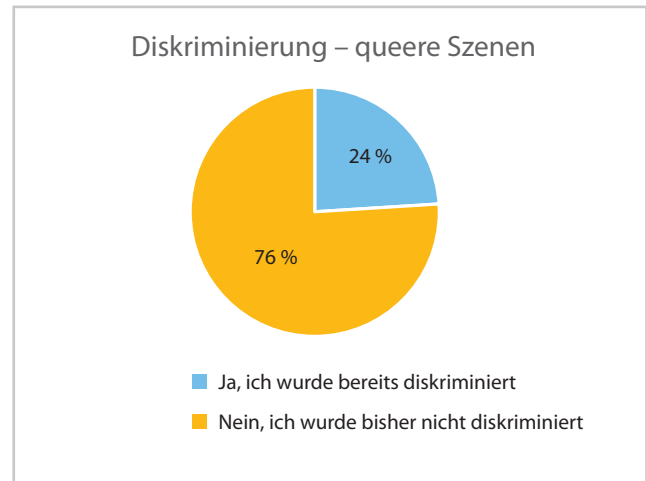


Abb. 47: Diskriminierung (queere Szenen) (n = 538)

Sexuelle Orientierung:

6 % der Befragten gaben an, in den queeren Szenen aufgrund ihrer sexuellen Identität diskriminiert worden zu sein. Am häufigsten wurden asexuelle Menschen (12 %), bi- und pansexuelle Menschen (11 %) und queere Menschen (9 %) Opfer von Diskriminierung in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung.

Geschlechtliche Identität:

9 % aller befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen haben bezüglich ihrer geschlechtlichen Identität Diskriminierung erlebt. Inter*Personen erlebten am häufigsten Diskriminierung in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität (50 %), gefolgt von Trans*Personen (23 %) und nonbinary/queeren Menschen mit 13 %. Cis-Männer und Cis-Frauen werden hingegen mit 2 % und 1 % nur selten ausgegrenzt.

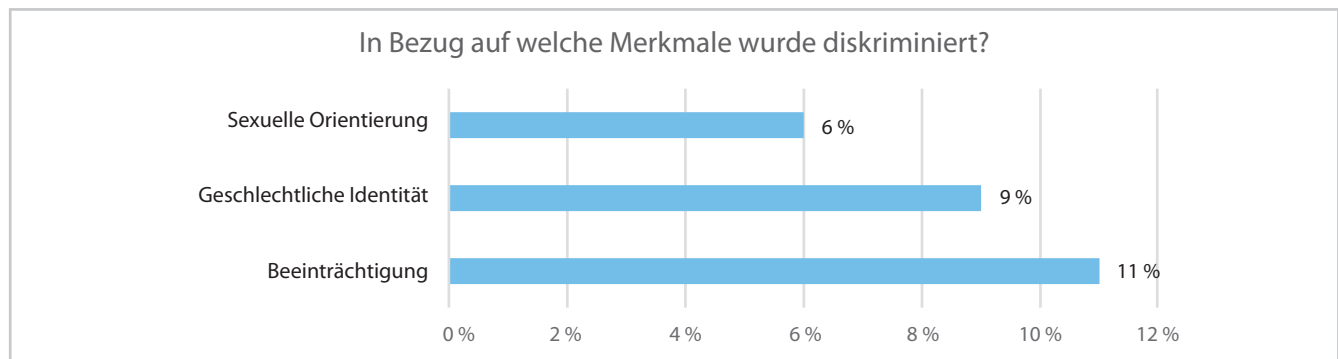


Abb. 48: Diskriminierungsmerkmale (queere Szenen) (n = 538)

Beeinträchtigung:

Von 11 % der Befragten wurde die Beeinträchtigung als Grund für die Diskriminierung in den queeren Szenen angegeben. Ein Drittel der LSBTIQ* mit einer Beeinträchtigung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit, 29 % der Befragten mit einer Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität und ein Viertel der Menschen mit einer Beeinträchtigung der Sinneswahrnehmung gaben an, diskriminiert worden zu sein. Seltener erlebten Menschen mit einer chronischen Erkrankung (13 %) und mit einer psychischen Beeinträchtigung (9 %) Benachteiligungen.

In den qualitativen Interviews werden Ausgrenzungserfahrungen der befragten Personen aufgrund ihrer Beeinträchtigung eindrücklich beschrieben. Eine blinde bisexuelle Frau, 55 Jahre alt, beschreibt ihre Diskriminierungserfahrungen in der lesbischen Szene folgendermaßen:

Insbesondere in lesbischen Kreisen ist die Diskriminierung sehr hoch, weil ich da oft abgelehnt werde. Im Sinne von „potentiell Partnerin sein“ aufgrund meiner Behinderung. Deshalb bin ich da seit über 10 Jahren nicht mehr wirklich gewesen, weil ich mir das nicht mehr geben will. So, alle hocken in Gesprächen zusammen. Wenn ich mich irgendwo mal hinstelle und mitdiskutiere, um so’n bisschen Kontakt zu knüpfen. Sei es nur für’n Gespräch, haut man ab, läuft vor mir weg, grenzt mich aus.

Ein schwuler Mann, Anfang 50, hat Diabetes mellitus und eine Depression. Er beschreibt im Interview, wie er die Schönheitsideale der schwulen Szene wahrnimmt und wie er Ausgrenzung erlebt:

Der muss gut aussehen. (...) Also ein strahlender junger Gott von 18, 19 Jahren, der einfach gut gebaut ist, möglichst und Gesundheit ausstrahlt. Und natürlich, wenn ich gleich (...) eben die Spritzutensilien zeige und mein Akkucheckgerät für die Blutzuckermessung, dann ist’s vorbei. Das habe ich auch natürlich mehrfach erlebt.

Ja, ja, da ist ne ganz offene Willkommensatmosphäre. Da ist jeder, wie er ist. Da spielen auch Behinderungen keine Rolle. Da ist man einfach einer von vielen. Und wird halt wertgeschätzt.

Ein schwuler Mann, 26 Jahre alt, von Geburt an spastisch gelähmt, hat hingegen in einem queeren Jugendtreff eher positive Erfahrungen gemacht:

8.10.3 Diskriminierungsorte

10 % der befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen gaben an, dass sie auf Partys oder in Discos Diskriminierung erfahren haben und 8 % haben diese Erfahrung in Kneipen gemacht. Jeweils 6 % der Befragten erlebten Ausgrenzung in offenen Angeboten bzw. in Workshops und Seminaren. 25 Personen (6 %) erlebten Ausgrenzung auf dem CSD.

Konfrontation auf dem CSD und in manchen LGBT-Gruppen mit homophoben oder transphoben LGBT-Mitgliedern.

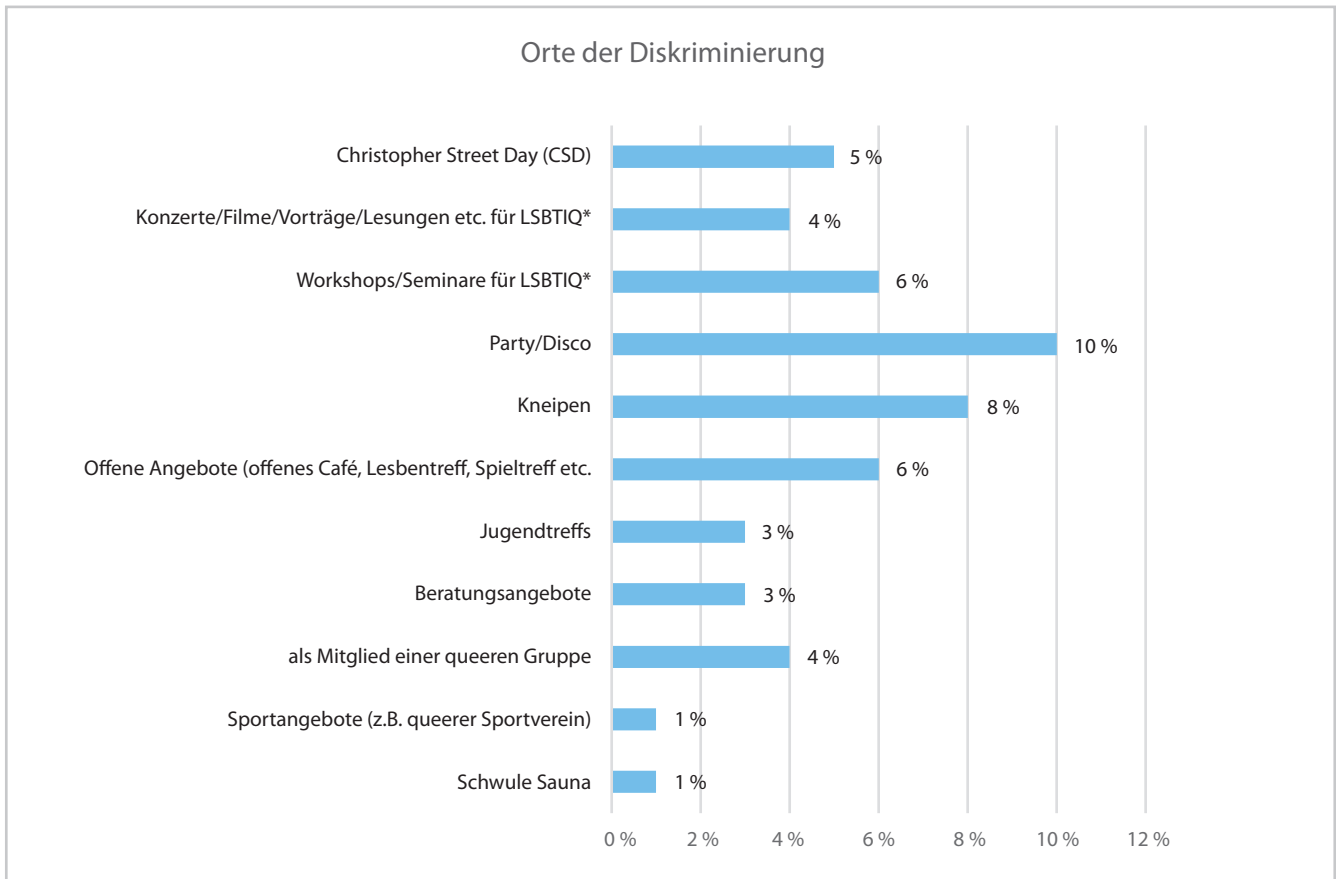


Abb. 49: Diskriminierungsort (queere Szenen) (n = 538)

8.10.4 Diskriminierungsformen

15 % der befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen schilderten, dass sie in den queeren Szenen **ausgegrenzt, übergangen und ignoriert** wurden.

Bei Konflikten mit anderen, nichtbehinderten Queers, werde ich oft nicht ernstgenommen.

Infragestellung meiner Queerness aufgrund meiner Asexualität, speziell von Lesben; Cissexismus und Bioessentialismus durch Lesben und Schwule.

Als Femme gelte ich nicht als „richtig queere“, viele Lesben lehnen Bifrauen ab.

Asexualität wird noch häufig bei Angeboten für bisexuelle und lesbische Frauen ignoriert und hat selten eigene Angebote.

Über 8 % der befragten Personen wurde **getuschelt oder gelästert**, 7 % gaben an, **ausgelacht** worden zu sein, und 5% wurden **beleidigt**.

Ein schwuler Cismann redete immer wieder abwertend über Transmänner und bezeichnete Reaktionen darauf als „empfindlich“.

Eine Person gab an, in den Szenen **körperlich bedroht oder angegriffen** worden zu sein. 6 befragte Personen (ca. 1 %) erlebten **körperliche sexualisierte Übergriffe** in den queeren Szenen.

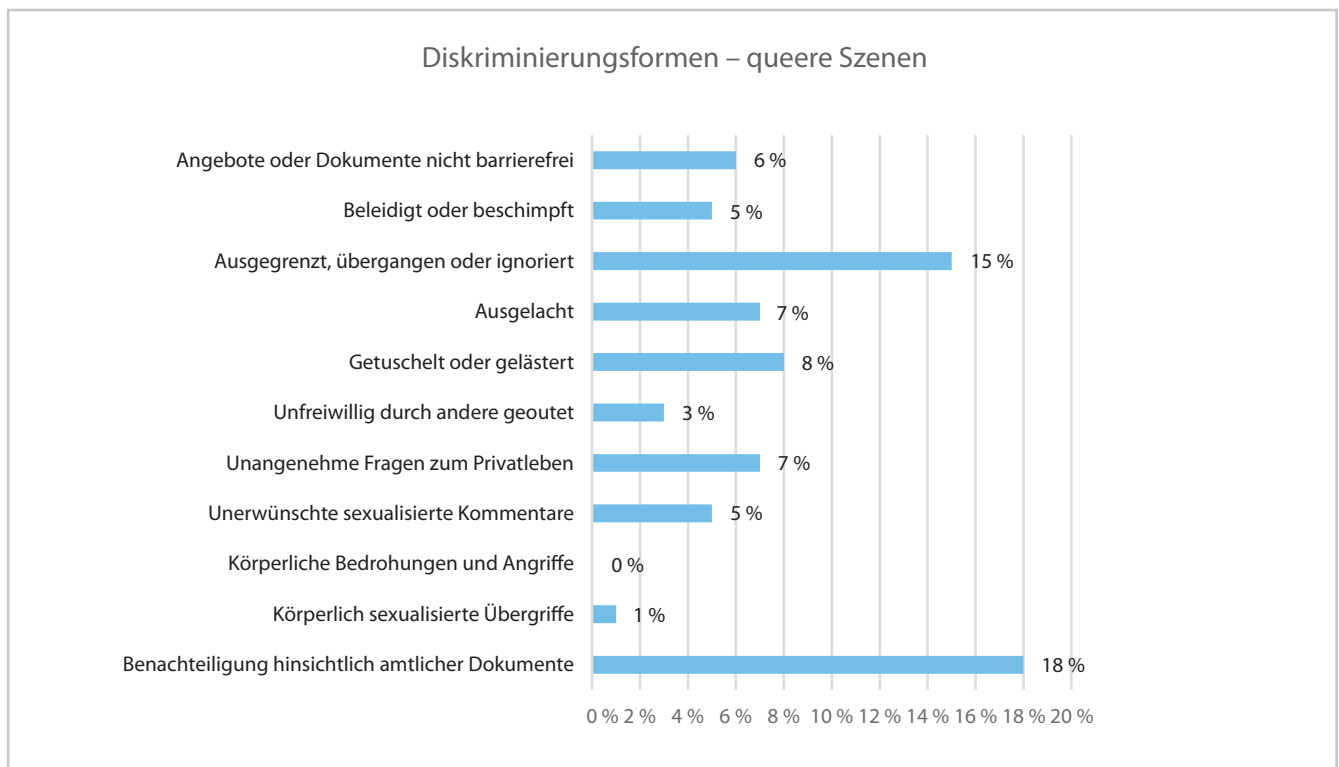


Abb. 50: Diskriminierungsformen (queere Szenen) (n = 538)

6 % bzw. 32 Personen beklagten **mangelnde Barrierefreiheit** in den queeren Szenen. Von diesen Personen gaben knapp 59 % bzw. 19 Personen an, es fehle ihnen an Unterstützung durch Mitarbeiter*innen. 53 % bzw. 17 Personen benötigten einen Fahrstuhl und 41 % bzw. 13 Personen eine Rampe. Ein Viertel hat die Rubrik „Sonstiges“ angekreuzt und z. B. das Fehlen von Gebärdendolmetscher*innen und das Verbot der Mitnahme des Assistenzhundes bemängelt.

Für zwei Rollstuhlbenutzer im Jahr rei ich hier doch nicht das halbe Haus ab.

Die Räume sind oft nicht so barrierefrei, so dass ich nicht daran teilnehmen kann.

In den offenen Angaben wird vergleichsweise häufig „**Misgendern**“ als Diskriminierungsform genannt. In einigen Fällen ging dieses Misgendern mit einem Einlassverbot einher:

Mir wurden nicht-zutreffende Label bezüglich Geschlecht und sexueller Orientierung aufgezungen, ich erhielt als weiblich gelesene Person keinen Einlass.

8.10.5 Verbesserungsvorschläge

Über 150 der online befragten Personen haben die offene Frage nach Verbesserungsvorschlägen beantwortet oder Ideen für (neue) Angebote für LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen formuliert. Die meisten Befragten forderten einen Ausbau der Angebote und der Aktivitäten. Sie wünschten sich mehr Freizeitangebote, mehr Kneipen und Saunen, Kulturveranstaltungen, queer-politische Foren, mehr Beratungsangebote, Schutzräume und offene Treffs. Sehr viele sprachen sich für queere Angebote auch in kleineren Städten und in ländlichen Regionen aus.

Auch in ländlicheren Regionen mehr Angebote, auf dem Dorf ist man da sehr allein, es gibt kaum Angebote.

Ein erheblicher Teil der Befragten befürwortete gemeinsame Angebote für LSBTIQ* in allen Lebenslagen.

Mehr Schutzräume schaffen (Treffs, Bars, Kneipen), vorhandene Schutzräume unterstützen, mehr queere (anstatt homosexuelle) Angebote schaffen, mehr Sex-positive Räume für queere Menschen schaffen, mehr Sex-positive Räume für junge queere Menschen schaffen.

Ein queeres Zentrum in jeder Stadt, um immer einen Safe-Space und Kontaktort zu haben.

Offenes Auftreten gegenüber ALLEN LSBTIQ Angehörigen. Schluss mit Diskriminierung innerhalb der „Randgruppen“.*

Oft forderten die Befragten dezidiert die Inklusion von LSBTIQ* mit Einschränkung in die queeren Szenen. Sie wollen u. a. eine Willkommenskultur und barrierefreie Zugänge.

Mehr Inklusivität für weniger bekannte Identitäten (aromantisch, asexuell, nichtbinäre Geschlechter), mehr Barrierefreiheit (vor allem auch für Menschen mit unsichtbaren Behinderungen).

Man muss einfach das Bewusstsein in den Menschen schaffen, dass auch behinderte Menschen zur Community gehören und man Akzeptanz nicht immer nur fordern, sondern auch entgegenbringen sollte.

Niedrigschwellige Zugänge schaffen, Menschen mit psychischen Erkrankungen und kognitiven Einschränkungen mitdenken.

Queere Räume müssen sich noch deutlicher gegen Ableismus positionieren, Hilfsangebote schaffen und be_hinderte Personen in queeren spaces nicht marginalisieren.

Mehr Barrierefreiheit schon in der Informationsausgabe.

Viele Befragte schlagen aber auch den Auf- bzw. Ausbau spezifischer Angebote für Frauen, für Regenbogenfamilien, für transidente Personen, für nicht-binäre Menschen, für Menschen mit Behinderung, für Schwerhörige etc. vor.

Angebote für queere Menschen mit Behinderung, mehr Gruppen für Menschen, die weder cis, noch schwul oder lesbisch sind (also trans UND nicht heterosexuell).

*Es müsste auf jeden Fall mehr Angebote gerade für junge Queers (wie Jugendzentren) geben, v. a. auf dem Land. – Mehr CSDs auf dem Land für mehr Akzeptanz und Aufmerksamkeit. – Bildungsangebote/Workshops für Schulklassen etc., wenn das Thema nicht im Lehrplan steht oder trotzdem unzureichend behandelt wird (inkl. queerer Sexarbeit) – besseren Zugang zu Dingen wie Bindern/Packern/Trans*Tape etc. (...).*

Viele der Befragten wollen mehr Sichtbarkeit und mehr Öffentlichkeitsarbeit für die besonderen Lebenslagen für LSBTIQ* insgesamt und für marginalisierte Gruppen der queeren Szenen.

Behinderung in Zusammenhang mit LGBTIQ ist bisher fast gar kein Thema im öffentlichen Diskurs. Hier wünschte ich mir mehr auf diese Gruppe zugeschnittene Angebote.

Mehr Präsenz und Werbung in der Öffentlichkeit.

Mehr Sichtbarkeit und Solidarität mit Asexuellen und Nicht-Binären (mehr FLINT-Treffs).*

Häufig wurde auch der Wunsch formuliert, mehr Aufklärung über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – mit dem Ziel, Akzeptanz zu fördern – außerhalb der queeren Szenen zu leisten, besonders häufig wurde die Bildungsarbeit in Schulen benannt.

Aufklärung in Schulen von Leuten, die selbst queer/LGBT sind, und nicht von Lehrern mit Vorurteilen und fehlendem Wissen!! Hilfsangebote und dafür z. B. öffentliche Aushänge für Jugendliche, die Angst haben, sich zu outen. Markierungen für queerfreundliche Therapeut*innen etc.*

Aber auch innerhalb der queeren Szenen ist Aufklärungsarbeit gefordert, um Akzeptanz der Diversität der queeren Szenen zu fördern.

Mehr Miteinander in der LSBTIQ Szene.

9 Diskussion und Fazit

Die Studie „NRW LSBTIQ* inklusiv“ hatte vor allem aus politischem Interesse das Ziel, einen ersten Einblick in die Lebenslagen und Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen zu erlangen. Wie in dem Anfangskapitel zu Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung dargestellt und wie viele erwähnte Studien bestätigen, sind LSBTIQ* Menschen nach wie vor in weiten Teilen der Bevölkerung häufiger als der Bevölkerungsdurchschnitt Diskriminierungen ausgesetzt. Mit der vorliegenden Studie wurde erstmals versucht, die Lebenslagen von LSBTIQ* um die Dimension der Behinderung, chronischen Erkrankung, psychischen oder sonstigen Beeinträchtigung zu erweitern. Die dargestellten Ergebnisse zeigen, dass LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in besonderem Maße psychosozialen Stress ausgesetzt sind. Der Umstand, dass 85 % der befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen Diskriminierungen in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Beeinträchtigung erlebt haben, spricht eindeutig dafür, dass Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen notwendig sind.

In Deutschland sind Diskriminierungen in bestimmten Bereichen (z. B. Beschäftigung) u. a. in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung und Behinderung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verboten. 34 % der Befragten gaben dennoch an, bei der Arbeit/ in der Ausbildung diskriminiert worden zu sein. **Dabei fiel auf, dass Menschen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) mit 58 % signifikant häufiger Diskriminierung am Arbeitsplatz erleben als Personen in anderen Beschäftigungsformen.** Die Diskriminierung bei der Arbeit/in der Ausbildung ging mit 24 % am häufigsten von Arbeitskolleg*innen aus, aber auch **Diskriminierungen durch Vorgesetzte oder Ausbilder*innen haben gut ein Fünftel der befragten Personen erlebt.** Je nach Merkmal sind 30-40 % der Befragten in ihrer Arbeit gegenüber den Vorgesetzten geoutet, 50-60 % gegenüber ihren Kolleg*innen. Das bedeutet, dass ein großer Anteil der Menschen an ihrem Arbeitsplatz, an dem ein Großteil des Tages verbracht wird, immer noch ungeoutet und somit oft einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt sind, sich nicht zu offenbaren. Auch vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass in der Arbeits-

welt Leitbilder entwickelt werden und Sensibilisierungsschulungen erfolgen, denn gerade auf Führungsebene ist ein respektvoller und sensibler Umgang mit Diversität notwendig, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu schaffen.

Im Bildungsbereich gaben 54 % an, bereits diskriminiert worden zu sein. Auffällig ist, dass von den unter 21-jährigen befragten LSBTIQ* nur 15 % ihre sexuelle Orientierung gegenüber Lehrkräften geoutet haben, hinsichtlich der Geschlechtsidentität und Beeinträchtigung sind es jeweils gut 40 %. Dies deutet darauf hin, dass der Bildungsbereich nicht als sicherer Ort begriffen wird. Insbesondere mit dem Wissen von einer erhöhten Suizidalität von LSBTIQ* Jugendlichen zeigt sich hier ein hoher Handlungsbedarf. Besonders auffällig ist darüber hinaus, dass viele der Befragten **Diskriminierungserfahrungen aufgrund von strukturellen Gegebenheiten, z. B. wegen fehlenden Nachteilsausgleichs oder fehlender Finanzierung, erlebt haben.** Hier scheint eine Verbesserung der Infrastruktur innerhalb der (Hoch-)Schulen notwendig zu sein, die gewährleistet, dass auch Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Schule oder ihr Studium erfolgreich absolvieren können. Da häufig davon berichtet wurde, dass Lehrkräfte unsensibel oder diskriminierend auf benötigte Unterstützungen oder Nachteilsausgleiche reagiert haben, sind auch Sensibilisierungsmaßnahmen für diese Berufsgruppen dringend erforderlich.

Erfahrungen in Behörden (z. B. Agentur für Arbeit, Sozialamt, Polizei) wurden ebenfalls abgefragt. 23 % der Befragten gaben an, hier bereits diskriminiert worden zu sein. Obwohl nur ein Teil der Befragten in Behörden geoutet ist, hat nahezu jede fünfte befragte Person Diskriminierung in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung oder Beeinträchtigung erlebt, am höchsten war die Diskriminierung gegenüber Trans* Menschen oder Menschen mit Trans*Hintergrund. **Anders als in anderen Bereichen wurden in Behörden mit 12 % am häufigsten angegeben, dass unangebrachte Fragen zum Privatleben gestellt wurden. Besonders betroffen von dieser Diskriminierungsform waren die befragten Inter* Menschen. Die offenen Angaben der Befragten zeigen zudem, dass**

Diskriminierungen auch aufgrund von Unwissenheit, unzureichender Sensibilisierung oder struktureller Probleme zustande kommen können. Auffällig war ebenfalls, dass sich 81 % der Menschen, die wegen fehlender Barrierefreiheit diskriminiert wurden, Unterstützung durch Mitarbeitende wünschen.

Die Studie hat ferner Daten über Diskriminierungserfahrungen in Bereichen erhoben, die nicht über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind, wie beispielsweise das private Umfeld und der Öffentlichkeitsbereich. Die Familie, der Freund*innenkreis und die Partner*innenschaft sind normalerweise Orte, die man mit Geborgenheit, Unterstützung und Fürsorge assoziiert. Fühlen sich Menschen hier aufgrund ihrer Beeinträchtigung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts verurteilt oder diskriminiert, kann dies schwerwiegende Folgen in ihrer Entwicklung und in ihrem Wohlbefinden mit sich bringen. Dass insgesamt 56 % der Befragten im privaten Umfeld diskriminiert wurden, deutet auf einen hohen Interventionsbedarf hin. Oft wurde von den Befragten genannt, dass sie sich in der Familie nicht sicher fühlen, dass sie ausgegrenzt werden oder sogar physische Gewalt erfahren. Für solche Situationen ist es notwendig, psychosoziale Beratungsangebote für diese Zielgruppe zu schaffen bzw. bestehende Beratungsangebote auszubauen und für Bedarfe von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen zu sensibilisieren.

Mit 51 % erlebter Diskriminierung im öffentlichen Bereich stellt auch dieser Lebensbereich einen Ort mit hohem Interventionsbedarf dar. Viele Personen berichten davon, in der Öffentlichkeit beleidigt oder beschimpft worden zu sein. Im Unterschied zu anderen Bereichen wird hier als Diskriminierungsmerkmal nicht am häufigsten die Beeinträchtigung, sondern mit 32 % die sexuelle Orientierung angegeben. Offensichtlich ist die Gesellschaft trotz aller Emanzipationserfolge der letzten Jahrzehnte nach wie vor heteronormativ geprägt. In Anbetracht häufiger und vielfältiger Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Nahverkehr müssten für diesen Antidiskriminierungskonzepte entwickelt werden. Aber auch Geschäftsinhaber*innen und die Veranstaltungsbranche sind aufgefordert, sich deutlich gegen

Diskriminierung zu stellen und Maßnahmen zu entwickeln. Hierzu könnten Behörden voranschreiten und Unterstützung bieten. Auch Maßnahmen zur Unterstützung von Zivilcourage könnten einen Beitrag dazu leisten, dass in der Öffentlichkeit weniger diskriminiert wird.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der Studie war es, Ausmaße und Formen der Diskriminierung von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in Einrichtungen der Eingliederungshilfe zu erfassen. Auch hier bestätigen die Ergebnisse, dass in besonderen Wohnformen dringender Handlungsbedarf zur Gewährleistung von sexueller und geschlechtlicher Selbstbestimmung besteht. Jede zweite befragte Person, die in einer besonderen Wohnform lebt, wünscht sich mehr Unterstützung durch Mitarbeitende dabei, andere LSBTIQ* Menschen zu treffen und Angebote der Szenen in Anspruch zu nehmen. Lediglich 12 % der Personen gaben an, im Aufbau einer Beziehung unterstützt zu werden, jede dritte Person wünscht sich diesbezüglich Unterstützung. Auch in besonderen Wohnformen zeigte sich die Tendenz, dass ein deutlich größerer Unterstützungsbedarf bei Trans*, Inter* und nonbinary/queeren Menschen besteht, um offen mit der eigenen Geschlechtsidentität umzugehen.

In der Befragung besonders berücksichtigt wurden zudem Erfahrungen von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in den queeren Szenen. Die Annahme, dass LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen einen erheblich schwierigeren Zugang zu LSBTIQ* Szenen haben, kann mit unseren Ergebnissen nur bedingt bestätigt werden. Immerhin gaben 84 % der Befragten an, bereits Angebote in Anspruch genommen zu haben. Der Christopher Street Day (CSD) hat offenbar eine besonders hohe integrative Kraft. 71 % aller Befragten haben bereits einen CSD besucht und dort gegen Diskriminierung von LSBTIQ* protestiert und die queere Emanzipation gefeiert.

Knapp ein Viertel der Befragten (24 %) hat Diskriminierung in queeren Szenen erfahren, was im Vergleich zu den anderen Bereichen den zweitniedrigsten Wert darstellt. Am häufigsten wurden LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen aufgrund ihrer Beeinträchtigung (11 %) ausgegrenzt. 9 % erlebten Diskriminierung bezüglich

ihrer geschlechtlichen Identität. 50 % der befragten Inter* und 23 % der befragten Trans*Menschen haben von Diskriminierung in queeren Szenen berichtet.

Im Gegensatz zu anderen Lebensbereichen sind körperliche Bedrohungen sowie körperliche sexualisierte Übergriffe in den queeren Szenen sehr selten. Während in der Schule 18 % und in der Öffentlichkeit 16 % der Befragten körperlich bedroht oder angegriffen wurden, hat keine*r der Befragten entsprechende Erfahrungen in queeren Szenen gemacht. Körperliche sexualisierte Übergriffe erlebten 16 % der Befragten in der Schule und 12 % in der Öffentlichkeit, in den queeren Szenen erlebte nur 1 % der Befragten diese massive Form der Diskriminierung.

Drei Viertel der befragten Personen, die bereits Angebote der queeren Szenen genutzt haben, gab an, dass die vorhandenen Angebote und die darüber verfügbaren Informationen (eher) nicht ausreichend seien. Etwa jede zweite Person, die noch keine Angebote genutzt hat, führte als Grund entweder fehlende Infos zu Angeboten an oder Angst, gesehen zu werden/sich nicht zu trauen. Einige der befragten Personen bemängelten zudem, dass mangelnde Barrierefreiheit und fehlende Unterstützung durch Mitarbeitende dazu geführt habe, dass sie Angebote der LSBTIQ* Szenen nicht in Anspruch nehmen konnten.

Auf Grundlage unserer Ergebnisse fällt auf, dass **ortsübergreifend besonders häufig Inter*, Trans* und nonbinary/queere Menschen Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.** Knapp 80 % der Trans* und Inter*Menschen und gut die Hälfte der nonbinary/queeren Menschen wurden bereits in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität diskriminiert. In Bezug auf die sexuelle Orientierung wurden mit 71 % am häufigsten queere und zwei Drittel der schwulen Menschen diskriminiert. Auch diese Befunde offenbaren deutlich, dass nicht-cis-geschlechtliche Identitäten sowie nicht-heterosexuelle Orientierungen nach wie vor auf mangelnde Akzeptanz in der Bevölkerung stoßen.

Die rechtliche Verankerung von Inklusion, Teilhabe, Gleichstellung und Menschenrechten ist ein erster wichtiger Schritt, sie reicht jedoch offensichtlich nicht aus. Um Denken und Handeln der Allgemeinbevölkerung zu verändern, bedarf es weitaus mehr. Das kann nur gelingen,

wenn möglichst viele Menschen erkennen, dass gelebte Inklusion und die Würdigung und Einbeziehung von Vielfalt den Alltag bereichern.

Es wird außerdem deutlich, dass es einen ganzheitlichen Ansatz zur Reduzierung von Diskriminierung braucht und Interventionen und Aufklärungsarbeit über die spezifischen Bedarfe von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen notwendig sind, um Diskriminierungen abzubauen oder gegebenenfalls darauf zu reagieren. So können beispielsweise Lehrer*innen mit Fachwissen über Bedarfe von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen sowohl dazu beitragen, Diskriminierungen in der Schule zu reduzieren als auch einen Beitrag bei der Aufklärung der Eltern leisten. Damit könnten gerade Heranwachsende an mehreren Stellen präventiv und/oder intervenierend vor Diskriminierung geschützt werden. Aber auch in allen anderen Lebensbereichen hat sich gezeigt, dass Sensibilisierungsmaßnahmen von hoher Relevanz sind. Bezüglich der Barrierefreiheit wurde deutlich, dass diese in den meisten Fällen gar nicht bauliche Anpassungen, sondern Unterstützung durch Mitarbeitende erfordert (z. B. durch Vorlesen von Dokumenten o. Ä.).

Auch wenn die Befragung nicht repräsentativ ist, sind die Befunde, insbesondere mit Blick auf das Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen, in der Tendenz sehr eindeutig: So liegen die Diskriminierungserfahrungen der hier befragten LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in den verschiedenen Orten im Vergleich mit der Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zwei bis fünf Mal so hoch wie in der Gesamtbevölkerung (Beigang et al. 2017: 121). Aufgrund einer fehlenden Vergleichsgruppe können allerdings nur wenig Aussagen zur intersektionalen Verschränkung von Diskriminierungsmerkmalen getroffen werden. Der Befund, dass erwerbslose Personen signifikant häufiger in Bezug auf ihre Beeinträchtigung diskriminiert werden, deutet auf die Relevanz des sozialen Status für Diskriminierungserfahrungen hin. Eine systematische Analyse dessen, wie bei Diskriminierungen Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung, sozialer Status und weitere Aspekte miteinander verwoben sind/werden, ist für den weiteren Abbau von Diskriminierungen dringend geboten.

10 Dokumentation – Fachtagung

Im Vordergrund der Fachtagung stand die Frage, wie die erhobenen Daten genutzt werden können, um neue Denk- und Handlungsansätze zu entwickeln, um die sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung, die Teilhabe, die gelebte Inklusion und die Gleichstellung von LSBTIQ* mit Behinderung in der Gesellschaft zu fördern und Stigmatisierungen, Benachteiligungen und Ausgrenzung abzubauen.

Auf der Fachtagung haben Expert*innen der Behindertenhilfe, Menschen aus den queeren Communitys, LSBTIQ* mit Behinderung, chronischer Erkrankung, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen und Interessierte die Ergebnisse der Studie diskutiert, Bedarfe für die Zielgruppe konkretisiert und Handlungsperspektiven entwickelt, um Diskriminierung abzubauen und Inklusion zu fördern.

Die Fachtagung fand aufgrund der pandemischen Situation (Corona) nicht wie zuvor geplant in Bielefeld und Düsseldorf, sondern als Onlineveranstaltung statt. Trotz dieses Formats, oder vielleicht gerade deshalb, entstand eine rege Diskussion mit vielen Teilnehmer*innen aus dem deutschsprachigen Raum Europas. Die Fachtagung wird in einer gesonderten Dokumentation „NRW LSBTIQ* inklusiv, Dokumentation der Fachtagung vom 20. bis 21.11.2020“ ausführlich dargestellt. Sie ist auf der Website des Projekts, außerdem auf der Website der Kampagne Anders & Gleich und auf der der Landesarbeitsgemeinschaft Lesben in NRW e. V. publiziert. Die wichtigsten Ergebnisse der Workshops zu unserer Studie werden nachfolgend dargestellt:

10.1 Ergebnisse der Workshops

10.1.1 Lebensbereich privates Umfeld

- Ressourcen sind zu knapp. Viele halbe Stellen können nicht den Anforderungen gerecht werden, die für den Diskriminierungsabbau und die Vielfalt von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen notwendig sind. Fortbildungen reichen nicht aus, es benötigt extra Stellen, die sich mit den Bedarfen beschäftigen.
- Mehr Aufklärung und Informationen über Angebote für (junge) LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen sind nötig, um Mut zu machen, an diesen teilzunehmen. Nicht nur Sensibilisierung für Beschäftigte, sondern auch für Betroffene.
- LSBTIQ* Angebote müssen für Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigung sensibilisiert werden und Mitarbeitende der Eingliederungshilfe für die Bedarfe von LSBTIQ*.
- Mehr Infomaterial ist notwendig. Ohne das Interesse an den Bedarfen von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen gibt es keine Materialien. Diese sind gerade bei der
- Vielfalt von Bedarfen relevant. Es wird angemerkt, dass dies von Land und Kommunen aufs Programm gesetzt werden muss. Die BZgA hat u. a. Infomaterial, das sich allerdings nur getrennt mit LSBTIQ* und Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigt.
- Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt kann z. B. bei Elternabenden thematisiert werden. Es können niedrigschwellige Angebote nur für Eltern angeboten werden, um sich auszutauschen und zu vernetzen.
- Über Peer-Groups (SCHLAU etc.) auf das Thema aufmerksam machen, diese Angebote auch auf Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigung sensibilisieren.

10.1.2 Lebensbereich Schule

- Die Schulen und Hochschulen müssen sich dem Thema committen und es in Leitbild und Öffentlichkeitsauftritt integrieren, um auch danach handeln zu können.
- Mitarbeitende müssen geschult und sensibilisiert werden. Viele möchten sich weiterbilden, wissen aber nicht, wie auf die Vielfalt von Bedarfen von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen zu reagieren ist; es fehlt Infomaterial über spezifische Bedarfe von unterschiedlichen Formen der Beeinträchtigung.
- Es wird berichtet, dass z. B. Infomaterial bzgl. Trans* fehlt und viele Schulleitungen und Lehrkräfte unsicher bzgl. der Rechtslage sind. Es werden transparente Infos über gesetzliche Grundlagen, z. B. über Namensänderung in Zeugnissen und bei WC-Nutzung etc., benötigt.
- Über Elternabende können Eltern niederschwellig erreicht werden.
- Infrastruktur muss verbessert werden (bzgl. Nachteilsausgleich), so dass eine Person nicht an vielen verschiedenen Stellen teilweise intime Infos über ihre Beeinträchtigung preisgeben muss. Die Informationen müssen intern (falls nötig) ausgetauscht werden, um für Betroffene möglichst barrierefrei und einfach erreichbar zu sein.
- Auch im Curriculum müssen Bedarfe mitgedacht werden, um so auch Schüler*innen zu sensibilisieren und Mobbing zu reduzieren.
- Eine Person hat die Erfahrung gemacht, dass es am einfachsten ist, etwas im Schulalltag zu verändern, wenn sich eine Gruppe von Schüler*innen, Lehrkräften und Eltern vernetzt.

10.1.3 Lebensbereich Arbeit und Ausbildung

- Hilfreich wäre, wenn die Leitung einer Firma deutlich zeigt, dass sie Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht duldet. Dies könnte u. a. dadurch geschehen, dass eine Art „Leitbild“ ausgehangen wird. Dieses ist dann sichtbar und greifbarer für alle und bei Verstoß kann man sich darauf berufen und seine Rechte einfordern.
- Sichtbarkeit herstellen wäre ein weiterer wichtiger Schritt. Vor allem LSBTIQ* Personen mit Einschränkungen sind kaum sichtbar in Firmen.
- Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeitende wären ebenfalls wichtig.
- Eine Beschwerdestelle wäre wesentlich; es herrscht allerdings Uneinigkeit, ob diese innerhalb oder außerhalb der Firma sein sollte und welche Form mehr Vor- oder Nachteile hätte.
- Es wird angesprochen, dass auch eine Art „Gütesiegel“ für LSBTIQ* und Behindertenfreundlichkeit bei Firmen eingeführt werden könnte.
- Zum Schluss kommt die Frage auf, ob es Gewerkschaften gibt, die sich speziell für die Belange von LSBTIQ* Personen mit Behinderungen einsetzen. Keiner Person ist eine Gruppe bekannt. Natürlich gibt es innerhalb von Gewerkschaften queere Gruppen, natürlich gibt es innerhalb von Gewerkschaften Gruppen für Personen mit Behinderung. Doch eine Verknüpfung dieser Gruppen ist keinem bekannt.

10.1.4 Lebensbereich Gesundheit und besondere WF

Strukturen (politisch und auf Organisationsebene)

- Forderung an Fachaufsichten, ggf. über Ministerien, dass LSBTIQ* und auch sexuelle Bildung in Konzepten für besondere Wohnformen aufgenommen werden.
- Einrichtungen brauchen eine Antidiskriminierungsvereinbarung, die auch sexuelle und geschlechtliche Identität mit umfasst. Diese sollte im Team reflektiert und mit Leben gefüllt werden.
- Es braucht zeitgemäße Richtlinien und Konzepte zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt bei Menschen mit Beeinträchtigung.
- Aufbau von Koordinierungs- und Beratungsstellen. Positives Beispiel der Schwulenberatung in Berlin: Initiative für eine Koordinierungsstelle, die im Rahmen eines runden Tisches für Diskriminierung von LSBTIQ* Personen im Gesundheitsbereich entwickelt wurde.
- Aufbau eines Netzwerkes/Infos zu guten Projekten etc. sammeln.

Qualifizierung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden im Gesundheitsbereich:

- Es fehlt ein Modul im Medizinstudium, das angehende Mediziner*innen dazu befähigt, ihre eigene Rolle im Normkonstruktionsprozess zu reflektieren. Durch Kategorisierungen tragen sie zur Attribuierung von Menschen mit „Behinderung“ bei. Ähnliches gilt für (meist weiße männliche) Psychotherapeut*innen.
- Kommunikative und pädagogische Kompetenzen müssten im Medizinstudium vermittelt werden.
- Um die Mitarbeitenden für einen offenen Umgang mit sexueller Vielfalt zu sensibilisieren, reichen Konzepte und Leitfäden nicht aus, sondern braucht es offene systematische Reflexionen im Kollegium. Als Beispiel wird ein „Dilemmatakatalog“ genannt, mit dem über konkrete Beispiele in einen offenen Dialog mit Mitarbeitenden getreten werden kann.
- Ein besonderes Problem wird in der Tabuisierung des Themas und der in den Anfängen befindlichen Auseinandersetzung mit dem Thema gesehen.

Mangelnde Barrierefreiheit:

- Bauliche Barrierefreiheit fehlt, so dass viele Angebote nicht in Anspruch genommen werden können.

Konkrete fachliche Herausforderungen:

- Es wird davon berichtet, dass in Einrichtungen häufig ein offener Umgang mit Sexualität und sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gelebt wird, dies aber teilweise in den Familien nicht der Fall ist. Hier stellt sich die Frage, wie Fachkräfte in den Familien mehr Offenheit für das Thema herstellen können.

Weitere Themen:

- Durch Medikamente wird häufig die Lust auf Sexualität stark gemindert (oder auch verstärkt). Dieses Problem muss behandelt werden.

10.1.5 Lebensbereich Öffentlichkeit und Behörden

Strukturen (politisch und auf Organisationsebene)

- Anlaufstellen schaffen; kompetente Ansprechpersonen in der Stadt installieren (Beauftragte für LSBTIQ* und Behinderung verknüpfen) und hierfür (Beauftragte LSBTIQ*) gesetzliche Grundlagen schaffen, um Handlungsfähigkeit herzustellen.
- Es bestehen Ressourcenprobleme in Einrichtungen, sich mit Themen zu beschäftigen.
- Mangelnde Möglichkeit, Barrierefreiheit durchzusetzen (Geld).
- Synergien von ähnlichen Themen nutzen und verbinden (Stichwort: Diversity).
- Kooperationen eingehen, um Ressourcen zu bündeln.
- Selbsthilfegruppen unterstützen, Ehrenamtliche können Bedarfe nicht auffangen.
- Öffentlichkeitsarbeit: z. B. Probleme müssen öffentlich gemacht werden.
- Barrierefreie Webseiten

Qualifizierung und Sensibilisierung

- Insgesamt wird eine mangelnde Sensibilisierung für das Thema Behinderung angesprochen.
- Aufklärung über Identitäten und Behinderung ab Kita.
- Schulungen der Polizei und Ämtern.

Empowerment

- Gruppen verknüpfen.
- Stärken betonen.
- Selbsthilfegruppen aufbauen.

10.1.6 Queere Szenen

Barrierefreiheit

Die Teilnehmenden wollen einen barrierefreien Zugang für LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen zu den Angeboten der queeren Szenen. Dabei handelt es sich sowohl um bauliche Maßnahmen (Rollstuhl gerecht) als auch um Barrierefreiheit der Homepage (z. B. in Leichter Sprache), der Infomaterialien und der Veranstaltungen (z. B. Gebärdendolmetscher*innen). Ein Problem für queere Angebote sind häufig die Kosten, die mit Barrierefreiheit verbunden

sind. Rad und Tat e. V. aus Berlin berichtete über eine Initiative des Senats, Anbieter*innen der queeren Szenen finanziell zu unterstützen, ihre Angebote barrierefrei umzugestalten. Wichtig ist, bereits in der Planung neuer Angebote sensibel für das Thema Barrierefreiheit zu sein und fachliche Beratung sowie Fördermöglichkeiten (z. B. der Aktion Mensch) zu nutzen.

Sensibilisierung und Sichtbarkeit

Die Teilnehmenden plädierten außerdem dafür, eine kritische Auseinandersetzung mit den herrschenden Attraktivitäts- und Gesundheitsnormen sowie mit diskriminierenden und ausgrenzenden Verhaltensmustern in den queeren Szenen zu initiieren. Dies könnte z. B. mittels einer Kampagne, durch Antidiskriminierungs-Workshops oder Beiträgen in den queeren Medien geschehen. Ziel ist es, Solidarität zu fördern und für die Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten sowie die Vielfalt der Beeinträchtigungen und Lebenslagen der Menschen in den queeren Szenen zu sensibilisieren. Die Absicht ist,

LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen als selbstverständlichen Teil der queeren Community sichtbar zu machen.

Im Workshop wurde außerdem betont, dass die Partizipation von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen bei der Entwicklung der Maßnahmen wichtig ist, dass queere Angebote auch in ländlichen Regionen realisiert werden und mehr Schutzräume geschaffen werden sollten und dass für die Umsetzung der Maßnahmen ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen erforderlich sind.

11 Glossar

Die hier verwendeten Beschreibungen sind Kurzfassungen der Erläuterungen aus der „Fibel der vielen kleinen Unterschiede“, eine Art Wörterbuch zu Begriffen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt. Die Fibel kann in NRW kostenfrei bestellt werden.

Abkürzung LSBTIQ*

Diese Buchstabenkombination steht für: lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und queer. Das Sternchen* (auch Gender-Star genannt) wird ebenso wie der Unterstrich_ (auch Gender-Gap genannt) als Platzhalter verwendet, um alle Geschlechter und Identitäten über „männlich“ und „weiblich“ hinaus sichtbar zu machen.

asexuell / Asexualität

Asexuelle Menschen haben kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen. Es handelt sich also in der Regel nicht um eine bewusste Entscheidung, auf Sex zu verzichten, wie sie z.B. katholische Priester mit dem Zölibat treffen, sondern um die Abwesenheit sexueller Erregung oder deren Ablehnung. Auch hier gibt es – wie so oft, wenn es um die sexuelle Identität geht – verschiedene Varianten.

bisexuell / Bisexualität

Bisexuelle Menschen (nach der lateinischen Vorsilbe bi- = zwei) fühlen sich sexuell und/oder emotional zu Männern und Frauen hingezogen. Bisexuelle sind vielen Vorurteilen ausgesetzt, sowohl von heterosexueller als auch von homosexueller Seite. Während Hetero- und auch Homosexualität meist mit Zuneigung, Liebe und Sexualität assoziiert werden, nehmen viele Menschen Bisexualität vor allem oder ausschließlich über die Sexualität wahr.

Gender

In der deutschen Sprache gibt es schlicht keine Entsprechung für das englische Wort „Gender“. Die bloße Übersetzung in „Geschlecht“ reicht nicht aus. Denn im Englischen gibt es zwei Begriffe für „Geschlecht“, die etwas völlig verschiedenes meinen: „Sex“ ist das biologische Geschlecht, das sich durch die Geschlechtsorgane definieren kann, aber nicht muss (siehe Trans*, Inter*, nichtbinär). Und Gender meint das „soziale Geschlecht“, das sich unabhängig von körperlichen Merkmalen manifestiert. Das soziale Geschlecht muss also nicht dem biologischen Geschlecht entsprechen.

Geschlecht

Das Geschlecht eines Menschen ist unabhängig vom Körper, das heißt, aufgrund der äußeren Erscheinung eines Menschen kann nicht auf das Geschlecht dieses Menschen geschlossen werden. Menschen, deren Körper der gesellschaftlichen Norm für ein bestimmtes Geschlecht entsprechen, gehen häufig davon aus, dass beides automatisch zusammengehört (z.B. dass ein Mensch mit einem Körper, der von seinem Umfeld als „männlich“ eingestuft wird, auch männlich sei). Die Art und Weise, wie ein Mensch sein Geschlecht lebt, kann aber variieren.

geschlechtliche Identität

Im Juni 2011 verabschiedete der Menschenrechtsrat der UNO eine Resolution, wonach kein Mensch wegen seiner_ihrer Geschlechtsidentität (Gender Identity) verfolgt und diskriminiert werden darf. Das Recht auf die individuelle Geschlechtsidentität ist also ein Menschenrecht. Welches Aussehen, welches Verhalten und welche Rolle eine Gesellschaft als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ betrachtet und einfordert, oder ob eine Gesellschaft weitere Geschlechter anerkennt, kann demnach je nach Epoche und Lebensraum sehr unterschiedlich sein.

heterosexuell / Heterosexualität / Heteronormativität

Der griechische Begriff „hetero“ bedeutet „verschieden“ oder „ungleich“ (im Gegensatz zu „homo“ = gleich). Heterosexuelle Frauen* lieben oder begehren also Männer*, heterosexuelle Männer* lieben oder begehren Frauen*. Lange Zeit galt Heterosexualität, also Sexualität zwischen Männern und Frauen, als Norm. Andere Formen der Sexualität wurden dagegen als Abweichung oder gar als Krankheit betrachtet. Diese Haltung wird „Heteronormativität“ genannt.

homosexuell / Homosexualität

Der griechische Begriff „homo“ bedeutet „gleich“ (im Gegensatz zu „hetero“ = ungleich, verschieden). Homosexuelle Frauen* lieben oder begehren also Frauen* (siehe lesbisch) und homosexuelle Männer* lieben und begehren Männer (siehe schwul). Untersuchungen schätzen die Zahl der Menschen, die ausschließlich homosexuell leben, auf fünf bis sieben Prozent. Die Zahl derjenigen, die sich nicht ausschließlich, aber auch zum eigenen Geschlecht hingezogen fühlen, scheint erheblich größer zu sein (siehe bisexuell, pansexuell).

Inklusion

„Inklusion“ heißt „Einschluss“. Im Umkehrschluss bedeutet das, niemanden auszuschließen. Bei der Idee der Inklusion geht es also darum, dass jeder Mensch mit seinen Besonderheiten – seiner sexuellen Identität, seiner Behinderung, seiner Herkunft oder seines Aussehens – ein vollwertiges und akzeptiertes Mitglied der Gesellschaft ist.

intersexuell / Intersexualität

Ursprünglich ist dies ein medizinischer Sammelbegriff, der betont, dass es bei der Ausbildung der menschlichen Geschlechtsmerkmale viele Zwischenstufen zwischen „weiblich“ und „männlich“ gibt. Der Begriff Intersexualität wurde 1915/16 von dem Genetiker Richard Goldschmidt geprägt. 2006 wurde er im medizinischen Sprachgebrauch international durch DSD (engl.: disorders of sex development = Störung der geschlechtlichen Entwicklung) ersetzt. Er ist aber in vielen Zusammenhängen immer noch gebräuchlich. DSD suggeriert mit dem Begriff „Störung“, dass einige Variationen menschlicher Körper „normaler“ und somit wünschenswerter sind als andere. Körper, die diese Norm nicht erfüllen, gelten aus dieser Perspektive als „untypisch“ oder „gestört“. Aber „intersexuell“ wird von vielen intergeschlechtlichen Menschen auch als Selbstbezeichnung verwendet.

lesbisch / Lesbe

Eine lesbische Frau* ist homosexuell, sprich: gleichgeschlechtlich orientiert. Sie liebt und begehrt also Frauen*.

Mehrfachzugehörigkeit / Mehrfachdiskriminierung

LSBTIQ* können Diskriminierung nicht nur aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität erfahren. Sie haben auch immer eine soziale Herkunft, eine Hautfarbe, einen Körper mit bestimmten Befähigungen oder Beeinträchtigungen, ein Alter, eine Nationalität – sprich: sie gehören zu mehreren gesellschaftlichen Gruppen, sind also mehrfachzugehörig. Identitäten und Zugehörigkeiten sind fast immer mit Machtverhältnissen in der Gesellschaft verbunden. Anhand dieser Zugehörigkeiten verteilen sich gesellschaftliche Chancen und der Zugang zu Ressourcen, wie z.B. Bildung, Arbeit, Wohnraum. Durch die Kombination von verschiedenen Zugehörigkeiten sind LSBTIQ* häufig von mehreren Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus, Altersdiskriminierung, Klassismus usw. gleichzeitig betroffen.

nichtbinär / Nichtbinarität / nonbinary

Nichtbinäre Menschen sind weder Frauen noch Männer. Binär (von lat. bi = „zwei“) steht hier für das in unserer Gesellschaft anerkannte System aus zwei Geschlechtern. Nichtbinär ist ein Überbegriff für unterschiedliche Geschlechter. Oft wird auch der englische Begriff „nonbinary“ verwendet oder die Kurzform enby (abgeleitet von „nb“ für „nonbinary“). Manche nichtbinäre Geschlechter sind „zwischen männlich und weiblich“, manche völlig unabhängig von diesem Zweiersystem und manche Geschlechter sind fließend (genderfluid), d.h. nicht dauerhaft festgelegt.

normal / Normalität

Normal kommt von dem lateinischen „norma“: Richtschnur, Maßstab, Regel, Vorschrift. Die Norm steht für allgemein anerkannte Standards in einer Gesellschaft. Normen sind jedoch nicht in Stein gemeißelt, sondern verändern sich stetig. Heute gilt in dieser Hinsicht vieles als „normal“, was früher als „abartig“ betrachtet und mit Ächtung, Ausgrenzung oder sogar Gefängnis (siehe § 175 StGB / Homosexuellenverfolgung) bestraft wurde. Folglich ist es vielversprechend, daran zu arbeiten, dass sich die gesellschaftlichen Normen weiter verändern – dass sich jeder Mensch in einer Normalität der Vielfalt wiederfinden kann (siehe Inklusion).

pansexuell / Pansexualität

Pansexuelle Menschen lieben und begehren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität. Pansexualität stellt damit das zweigeschlechtliche Modell infrage. Pansexualität ist eine sexuelle Identität, die nicht auf Männer und Frauen begrenzt ist, sondern auch alle anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten einschließt. Menschen sind demnach pansexuell, wenn für sie mit jedem Menschen, der als Person zu ihnen passt, Sexualität oder eine Beziehung grundsätzlich möglich ist – unabhängig davon, ob die Person sich als Mann, Frau, Inter*, Trans*, nichtbinär oder anders definiert. Soweit die enge Definition.

Queer

Queer ist ein offener Begriff, der alle einschließt, die mit ihrem Aussehen und / oder Verhalten heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen. „Queer“ kann eine Theorie sein, kann praktisch gelebt werden und Personen oder Bewegungen können sich als „queer“ bezeichnen. Queer entwickelte sich aus einer Kritik an diskriminierenden Ausschlüssen, die auch und gerade in lesbischen und schwulen Communitys herrschten (und herrschen). Queeres Denken und Handeln fordern die Vorstellung heraus, es gäbe nur zwei Geschlechter, die einander entgegengesetzt charakterisiert seien und romantisch bzw. sexuell ausschließlich aufeinander bezogen seien. Eine weiter gehende Auslegung des Begriffs stellt grundsätzlich Normierungen und Kategorien in Frage und setzt sich kritisch mit Machtverhältnissen jenseits von Sexualität und Geschlecht auseinander (z.B. Behinderung, Rassismus, Klassismus). Ohne diesen herrschaftskritischen Gehalt wird das Wort oft auch als Überbegriff für LSBTI* verwendet.

schwul / Schwuler

Ein schwuler Mann* ist homosexuell, sprich: gleichgeschlechtlich orientiert. Er liebt und begehrt also Männer*.

sexuelle Identität / sexuelle Orientierung

Während sich die geschlechtliche Identität auf die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder mehreren bezieht, geht es bei der sexuellen Identität darum, auf welches Geschlecht (oder welche Geschlechter) sich die emotionalen und sexuellen Wünsche eines Menschen richten. Bisexualität, Heterosexualität und Homosexualität und sind die häufigsten sexuellen Orientierungen, wobei diese Grenzen nicht bei jedem Menschen klar gezogen werden können. Wie sich die sexuelle Orientierung entwickelt, ist nicht endgültig erforscht.

trans*

Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ (lateinisch = jenseits von, über ... hinaus) angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere.

Transgender

Der Begriff Transgender wird unterschiedlich verwendet. Manche Menschen bezeichnen sich als Transgender, wenn ihr soziales Geschlecht (siehe Gender) ein anderes ist als das Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, sich aber nicht vollständig körperlich angleichen lassen. Andere verwenden Transgender als Überbegriff, ähnlich oder in derselben Art wie Trans*.

Da jedoch Transgender auch all diejenigen mit einschließt, die nicht den Weg einer körperlichen Angleichung gehen, wird er oft als Abgrenzungsbegriff zu Transsexualität verstanden.

12 Literatur

Aktion Mensch (2019):

Diskriminierung im Alltag ist keine Seltenheit

(<https://www.aktionmensch.de/newsfeed/umfrage-diskriminierung.html>, 19.12.2020).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2017):

LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag.

(http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/lgbtiq_lehrerkräftebefragung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, 10.01.2021).

Baer, S./Bittner, M./Göttsche, A. L. (Hg.) (2010):

Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Beigang, S./Fetz, K./Kalkum, D./Otto, M. (2017):

Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung, Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

Bredström, A. (2006): Intersectionality:

A Challenge for Feminist HIV/AIDS Research?. In: European Journal of Women's Studies 13, H. 3, S. 229–243.

Crenshaw, K. (1989):

Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: University of Chicago Legal Forum, S. 139–167.

de Vries, L./Fischer, M./Kasprowski, D./Kroh, M./Kühne, S./Richter, D./Zindel, Z. (2020):

LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. In: DIW Wochenbericht 36/2020. Hg. v. DIW Berlin (https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798177.de/20-36-1.pdf, 16.12.2020).

Destatis (2020a):

Durchschnittsalter nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2011 bis 2019

(<https://www.destatis.de/DE/Themen/GesellschaftUmwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/durchschnittsalter-zensusjahre.html>, 16.12.2020).

Destatis (2020b):

Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2018

(https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstandbevoelkerung-5210002187004.pdf?__blob=publicationFile, 16.12.2020).

Destatis (2020c):

Pressemittlung: 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. Unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_230_227.html;jsessionid=67747E03E2B19B5C460A042AF7E42EB6.internet8731.

Diewald, M./Faist, T. (2011):

From Heterogeneities to Inequalities: Looking at Social Mechanisms as an Explanatory Approach to the Generation of Social Inequalities. Bielefeld: SFB 882 Working Paper Series, No. 1.

Faist, T. (2011): Multiculturalism:

From heterogeneities to social (in)equalities. Bielefeld: SFB 882 Working Paper Series, No. 3.

Frohn, D./Meinhold, F./Schmidt, C. (2017):

„Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA, Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hg.).

Güthlin, C./Köhler, S./Dieckelmann, M. (2020):

Chronisch krank sein in Deutschland. Zahlen, Fakten und Versorgungserfahrungen. Institut für Allgemeinmedizin der Goethe-Universität, Frankfurt am Main. (<http://publikationen.ub.unifrankfurt.de/frontdoor/index/index/docId/55045>, 29.01.2021).

Jacobi F./Höfler M./Strehle J./Mack S./Gerschler A./Scholl L./Busch M. A./Maske U./Hapke U./Gaebel W./Maier W./Wagner M./Zielasek J./Wittchen H-U (2014):

Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul „Psychische Gesundheit“ (DEGS1-MH). Nervenarzt 85:77–87, (https://www.dgppn.de/_Resources/Persistent/f80fb3f-112b4eda48f6c5f3c68d23632a03ba599/DGPPN_Dossier%20web.pdf, 16.12.2020).

Jacobi, F./Klose, M./Wittchen, H. U. (2004):

Psychische Störungen in der deutschen Allgemeinbevölkerung: Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Ausfalltage. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 47, 736–744.

Klinger, C. (2003):

Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht, in: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 14–48.

Klinger, C./Knapp, G.-A. (2007):

Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität, in: Klinger, C. u. a. (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main: Campus, 19–41.

Krell, C./Oldemeier, K. (2015):

Coming-out – und dann ...?! – Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hg.)
(https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/DJI_Broschuere_ComingOut.pdf, 10.01.2021).

Krüger-Potratz, M. /Lutz, H. (2002):

Sitting at a Crossroads. Rekonstruktive und systematische Überlegungen zum wissenschaftlichen Umgang mit Differenzen, in: *Tertium comparationis* 8, H. 2, S. 81–92.

Küpper, B./Klocke, U./Hoffmann, L.-C. (2017):

Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

Lutz, H. (2014):

Intersectionality's (brilliant) Career-how to Understand the Attraction of the Concept? Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg.

Nussbaum, M. C. (2014):

Die Grenzen der Gerechtigkeit: Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit. Berlin: Suhrkamp.

Quinan, C. L./Molitor, V./van den Brink, M./Zimenkova, T. (Hg.) (2020):

Bodies, Identities, and Gender Regimes: Human rights and legal aspects of gender identity registration, in: *International Journal of Gender, Sexuality and Law* 1, H. 1. (<https://www.northumbriajournals.co.uk/index.php/IJGSL/issue/view/92> (30.11.2020)).

Scherr, A. (2010):

Diskriminierung und soziale Ungleichheiten, in: Hormel, U./Scherr, A. (Hg.): *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage GmbH, S. 35-60.

Scherr, A. (2016):

Diskriminierung Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schröter, A./Zimenkova, T. (2019):

Norm und Normalität. Reflexion der eigenen Positionen von angehenden Lehrkräften innerhalb des Machtfeldes Schule und Schaffung nichtnormativer Räume in der Lehre, in: *Herausforderung Lehrer_innenbildung – Zeitschrift zur Konzeption, Gestaltung und Diskussion (HLZ)*, S. 47–62. (<https://www.herausforderunglehrerinnenbildung.de/index.php/hlz/article/view/2455>, 30.11.2020).

Schröttle, M./Glammeier, S./Sellach, B./Hornberg, C./Kavemann, B./Puhe, H./Zinsmeister, J. (2013):

Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Spivak, G. C. (1988):

Can the Subaltern Speak? In: Nelson, C./Grossberg, L. (Hg.): Marxism and the Interpretation of Culture. Basingstoke, S. 271–313.

Studer, B. (2015):

Das Frauenstimm- und Wahlrecht in der Schweiz 1848–1971, in: Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaften, S. 14–40.

Zick, A./Küpper, B./Berghan, W. (2019):

Verlorene Mitte - feindselige Zustände: rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19.

13 Autor*innenverzeichnis

Diana Martens, Bachelor of Science Health Communication
Projektkoordination NRW LSBTIQ* inklusiv

Dr. Simon Mohr, Diplom-Soziologe
tätig im Qualitätsmanagement der Diakonischen Stiftung Ummeln, u.a. Lehrtätigkeiten an der FH Bielefeld, Fachbereich Sozialwesen

Peter Struck, Diplom-Pädagoge
Geschäftsführer der Aidshilfe Bielefeld e.V.
Vorstandsmitglied von BIE Queer e.V.

Friederike Vogt, Dipl. Pädagogin
Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld, Koordinatorin Gleichstellung LSBTIQ*,
Projektleitung NRW LSBTIQ* inklusiv

14 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichprobe nach Regierungsbezirk (n = 842)	18
Abbildung 2: Altersverteilung der Stichprobe (n = 853)	19
Abbildung 3: Eingetragenes Geschlecht vs. Geschlechtsidentität (n = 845)	19
Abbildung 4: Geschlechtsidentitäten kategorisiert (n = 830)	20
Abbildung 5: Outing geschlechtliche Identität (n = 320)	21
Abbildung 6: Sexuelle Orientierung (n = 871)	21
Abbildung 7: Outing sexuelle Orientierung (n = 796)	21
Abbildung 8: Beeinträchtigungen der befragten LSBTIQ* (n = 738)	22
Abbildung 9: Outing Beeinträchtigung (n = 720)	22
Abbildung 10: Anteil Diskriminierungserfahrungen insgesamt (n = 665)	23
Abbildung 11: Diskriminierungserfahrung nach Merkmal (n = 621)	23
Abbildung 12: Diskriminierung in Bezug auf die sexuelle Orientierung (n = 663)	24
Abbildung 13: Diskriminierung in Bezug auf die geschlechtliche Identität (n = 662)	24
Abbildung 14: Diskriminierung in Bezug auf die Beeinträchtigung (n = 621)	25
Abbildung 15: Diskriminierungsformen (n = 663)	26
Abbildung 16: Diskriminierung nach Ort (n = 538-720, je nach Ort)	27
Abbildung 17: Diskriminierung nach Ort und Geschlechtsidentität (n = 520-691, je nach Ort)	28
Abbildung 18: Diskriminierung (privates Umfeld) (n = 720)	30
Abbildung 19: Diskriminierungsmerkmale (privates Umfeld) (n = 720)	30
Abbildung 20: Diskriminierende Personen (privates Umfeld) (n = 720)	34
Abbildung 21: Diskriminierungsformen (privates Umfeld) (n = 720)	31
Abbildung 22: Diskriminierung (Bildungsbereich) (n = 699)	34
Abbildung 23: Diskriminierungsmerkmale (Bildungsbereich) (n = 699)	35
Abbildung 24: Diskriminierende Personen (Bildungsbereich) (n = 699)	35
Abbildung 25: Diskriminierungsformen (Bildungsbereich) (n = 699)	36

Abbildung 26: Outing (Arbeit) (n = 320/796/738)	39
Abbildung 27: Diskriminierung (Arbeit) (n = 586)	39
Abbildung 28: Diskriminierungsmerkmale (Arbeit) (n = 586)	40
Abbildung 29: Diskriminierung in Bezug auf Geschlechtsidentität (Arbeit) (n = 564)	40
Abbildung 30: Diskriminierende Personen (Arbeit) (n = 586)	41
Abbildung 31: Diskriminierungsformen (Arbeit) (n = 586)	42
Abbildung 32: Diskriminierung (Gesundheitswesen) (n = 678)	45
Abbildung 33: Diskriminierungsmerkmale (Gesundheitsbereich) (n = 678)	46
Abbildung 34: Diskriminierende Personen (Gesundheitsbereich) (n = 678)	47
Abbildung 35: Diskriminierungsformen (Gesundheitsbereich) (n = 678)	48
Abbildung 36: Unterstützungsbedarf in besonderen Wohnformen (n = 41)	52
Abbildung 37: Diskriminierung (Behörden) (n = 643)	53
Abbildung 38: Diskriminierungsmerkmale (Behörden) (n = 643)	53
Abbildung 39: Diskriminierungsort (Behörden) (n = 643)	54
Abbildung 40: Diskriminierungsformen (Behörden) (n = 643)	55
Abbildung 41: Gründe für mangelnde Barrierefreiheit (Behörden) (n = 27)	57
Abbildung 42: Diskriminierung (Öffentlichkeit) (n = 665)	58
Abbildung 43: Diskriminierungsmerkmale (Öffentlichkeit) (n = 665)	59
Abbildung 44: Diskriminierungsorte (Öffentlichkeit) (n = 665)	59
Abbildung 45: Diskriminierungsformen (Öffentlichkeit) (n = 665)	60
Abbildung 46: In Anspruch genommene Angebote (queere Szenen) (n = 665)	62
Abbildung 47: Diskriminierung (queere Szenen) (n = 538)	63
Abbildung 48: Diskriminierungsmerkmale (queere Szenen) (n = 538)	63
Abbildung 49: Diskriminierungsort (queere Szenen) (n = 538)	65
Abbildung 50: Diskriminierungsformen (queere Szenen) (n = 538)	66

Ein Projekt der:



Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Sie möchten den ausführlichen Bericht
des Projekts kostenlos bestellen?



www.lsbtiq-inklusive.nrw
info@lsbtiq-inklusive.nrw

Impressum

Herausgeberin (V.i.S.d.P.)

LAG Lesben in NRW e. V.

Sonnenstraße 14

40227 Düsseldorf

Telefon: 0211/69 10 530

E-Mail: info@lesben-nrw.de

www.lesben-nrw.de

November 2020

Lesehinweis:

Die Buchstabenkombination **LSBTIQ*** steht für: Lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer. Das Sternchen (auch Gender-Star genannt) wird als Platzhalter verwendet, um alle geschlechtlichen Identitäten über „männlich“ und „weiblich“ hinaus sichtbar zu machen. Anderswo wird in diesem Sinne der Unterstrich (auch Gender-Gap genannt) genutzt.

