

Forderungskatalog des Vereins „Ausgesprochen“

Nach drei Jahren Vereinsarbeit und unserer Zusammenarbeit mit politischen Parteien, NGOs, Vereinen und Gesprächsgruppen müssen wir feststellen, dass wir von unserem Ziel - der Auflösung unseres Vereins – wegen des Vorhandenseins von Diskriminierung immer noch so weit entfernt sind wie vor drei Jahren.

Wir erhalten nach wie vor Meldungen aus dem Kollegium, dass sich Kolleg*innen noch immer der Frage ihres persönlichen Outings stellen müssen aus Angst vor Versetzung, Mobbing oder Diskriminierung.

Wir versuchen seit drei Jahren die Notwendigkeit zu unterstreichen, dass das Thema „Gender und LGBTI“ verpflichtend sowohl in der Lehrer*innenausbildung als auch -fortbildung implementiert werden muss. Vor allem die Lehrer*innenfortbildung muss hier kritisch betrachtet werden, da Seminare zu dieser Thematik zwar angeboten, aber nicht gebucht werden.

Wenn auch LGBTI*-Lehrer*innen mittlerweile gelernt haben mit Homophobie am Arbeitsplatz umzugehen, stehen Schüler*innen in einer homophoben Schulhauskultur oft alleine da. Eine Anti-Bullying-Strategie der Schulbehörde könnte das Leben vieler Jugendlicher maßgeblich erleichtern.

Durch Erfahrungsberichte aus dem Schulhaus ist uns auch bewusst, dass es oft Unwissen und Unsicherheit sind, die dazu führen, dass sich Leiter*innen über ihre homophoben Entscheidungen nicht im Klaren sind.

Da sich Lehrer*innen bei arbeitsrechtlichen Fragen oft an die Personalvertretung und die Gewerkschaft wenden, sieht Ausgesprochen auch hier Handlungsbedarf. So werden wir auch bei Personalvertretung und Gewerkschaft meistens mit Unwissenheit beziehungsweise Unsicherheit zum Thema Gender und LGBTI konfrontiert.

Auch wenn man Schule nicht mit der Privatwirtschaft vergleichen kann, müssen wir festhalten, dass es mittlerweile viele österreichische und internationale Unternehmen gibt, welche ein Diversity Management implementiert haben. Die ÖBB war eine der Vorreiterinnen und die Bank Austria und die Erste Bank arbeiten bereits mit einer offenen LGBTI-freundlichen HR-Strategie. Die Schulbehörde, aber auch das Bildungsministerium, stehen unserer Meinung nach unter Zugzwang.

Daher haben wir beschlossen lauter zu werden und unsere Anliegen noch deutlicher auszusprechen.

Wien, April 2017

Ausgesprochen!
LGBTI Lehrerinnen und Lehrer

Schwule, lesbische, bi, trans & inter
Lehrer*innen in Österreich
www.ausgesprochen.cc

#1 Wir sehen eine Zukunft mit verpflichtenden Lehrer*innenfortbildungen zum Thema Gender und LGBTI*.

Wir zitieren aus der Unesco Veröffentlichung «Global Citizenship Education»¹ 2015:

Die Ausbildung und berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrer*innen wird unterstützt, entwickelt und aufrechterhalten in Zusammenarbeit mit den örtlichen Gemeinden.

Der Stonewall Lehrer*innen-Report 2014 besagt, dass mehr als acht von zehn Grundschullehrer*innen (86%) keinerlei spezielle Ausbildung dazu erhalten haben, wie sie mit homophobem Bullying fertigwerden können. Der Stonewall Teachers Report 2014 im Original²:

«More than eight in ten primary school teachers (86 per cent) have not received any specific training on how to tackle homophobic bullying.»
Zwei von fünf Grundschullehrer*innen (37%) wissen nicht, ob es ihnen gestattet ist, lesbische, homosexuelle oder bisexuelle Themen in ihrem Unterricht zu behandeln:

«Two in five primary school teachers (37 per cent) don't know if they are allowed to teach lesbian, gay and bisexual issues.» (vgl. Stonewall Teachers Report 2014)

Auch wenn diese Daten in Großbritannien erhoben und veröffentlicht wurden, so ist anzunehmen, dass es bei einer Studie in Wien und Österreich zu ähnlichen Ergebnissen kommen könnte.

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002329/232993e.pdf>

² <http://www.stonewall.org.uk/resources/teachers-report-2014-0>

#2 Wir sehen eine Zukunft, in der LGBTI*-Rechte in den Aus- und Fortbildungen von Direktor*innen thematisiert werden.

Im Antidiskriminierungsgesetz lesen wir:

„Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines im Abs. 1 genannten Merkmals erfolgen.“³

Auch wenn Direktor*innen um die Existenz dieses Gesetzes Bescheid wissen, liegen bei dessen Anwendung oft Unwissenheit und Unsicherheit vor. In diesem Zusammenhang wünschen wir uns, dass in Aus- und Fortbildung von Direktor*innen ausdrücklich auf das Diskriminierungsverbot von LGBTI-Kolleg*innen und wie sich dieses auf das Lehrer*innendienstrecht auswirkt (z.B. Versetzung auf Grund sexueller Orientierung, Verbot eines Comingouts im Kollegium und vor den Schüler*innen, Schutz von LGBTI*-Kolleg*innen vor Diskriminierung durch Dritte usw.) eingegangen wird.

³https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Begut/BEGUT_COO_2026_100_2_779372/BEGUT_COO_2026_100_2_779372.html

#3 Wir sehen eine Zukunft, in der es eine sichere Lernumgebung für LGBTI* Schüler*innen gibt.

LGBTI*-Schüler*innen leiden während ihres Schulbesuches oft an Diskriminierung, Diffamierung, Beschimpfungen und Mobbing.

Neben dem Zweck der Wissensvermittlung ist die Schule ein Ort, an welchem Schüler*innen soziales Miteinander und Wertschätzung erlernen sollen. Schule sollte der sichere Hafen sein, in welchem LGBTI*-Schüler*innen ihren Platz zum Wachsen und zum Stärken ihrer Persönlichkeit finden.

„Wenige Erzieher*innen und Philosoph*innen würden argumentieren, dass es der einzig alleinige Zweck von Schule ist, Kinder sicher zu verwahren,“ schreibt Sadowski, ein Fakultätsmitglied für Erziehung der Bard University. „Aber LGBTIQ Studierende“, so argumentiert er, „werden oft von ihren Schulen so behandelt, als wäre ihre bloße Sicherheit ein hinreichendes Ziel für sie.“⁴

27% von LGBTI*-Schüler*innen haben zumindest einen Selbstmordversuch hinter sich, 45% haben sich selbst verletzt - als Konsequenz von Bullying. 95% betroffener Befragter geben an, dass erlittenes Bullying lang anhaltende negative Auswirkungen auf sie hatte.

Eine große Zahl von LGBTI*-Personen findet, dass es von den Lehrkräften oder den Lehrplänen keine Anerkennung ihrer Identität gibt; sie fühlen sich unsichtbar und ausgeschlossen.⁵

Allgemein lässt sich sagen, dass kaum jemand einschreitet, wenn es zu homophob motivierten Bullying-Attacken kommt. Am ehesten intervenieren weibliche Schüler*innen, schon deutlich unwahrscheinlicher weibliche Lehrer*innen. Noch unwahrscheinlicher ist das Einschreiten eines männlichen Lehrers und am unwahrscheinlichsten das eines männlichen Schülers. (vgl. Wiener Antidiskriminierungsstelle) ⁶

⁴ <https://www.tes.com/us/news/breaking-views/safe-spaces-arent-enough-how-create-a-school-where-lgbtq-students-thrive>

⁵ <http://globalcomment.com/6-astonishingly-simple-ways-schools-can-improve-life-for-lgbt-kids/>

⁶ <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/pdf/bullying-schule.pdf>

#4 Wir sehen eine Zukunft, in der es eine sichere Arbeitsumgebung für LGBTI*-Lehrer*innen gibt.

Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen haben das Recht auf Unversehrtheit an ihrem Arbeitsplatz. Dazu gehört neben der körperlichen auch die psychische Gesundheit. Ein Arbeitsumfeld, welches nicht die Sicherheit geben kann, man selbst sein zu dürfen, führt zu Depressionen und stellt eine enorme Burnout Gefahr dar.⁷

Selbstverständlich ist jedes Comingout eine sehr persönliche Angelegenheit. Der/Die Arbeitgeber*in hat allerdings die Aufgabe, ein Comingout zu ermöglichen bzw. nicht zu verhindern.

Die Abhängigkeit von Lehrer*innen von Direktor*innen und Kolleg*innen, aber auch vom System lässt die Vermutung zu, dass hier noch einiger Handlungsbedarf besteht. So fand eine kanadische Studie⁸ heraus, dass 31% der LGBTI*-Personen aus Angst, den Job zu verlieren, von einem Comingout absieht. Es wäre mit Sicherheit interessant, dazu Zahlen unter betroffenen österreichischen Lehrpersonen zu erheben.

⁷ http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_2/psychische-belastungen

⁸ <http://www.catalyst.org/knowledge/lesbian-gay-bisexual-transgender-workplace-issues>

#5 Wir sehen eine Zukunft, in der der Stadtschulrat für Wien eine Anti-LGBTI*-Bullying-Strategie im Bereich Schule implementiert hat.

LGBTI*-Schüler*innen leiden besonders unter Mobbing. Vor allem dann, wenn sie sich in einer nicht offenen Schulhauskultur wieder finden.

Österreich hat was den Umgang mit LGBTI*-Bullying in der Schule betrifft noch sehr viel zu tun. Wie in allen Ländern der EU wird das Problem bei Schüler*innen im Alter von 11-15 Jahren akut. In Österreich ist in dieser Altersgruppe eine signifikante Steigerung von LGBTI*-Bullying von über 10% zu finden. Auch wenn in Österreich eine Strategie zum Anti-Bullying an Schulen implementiert ist, so möchten wir darauf hinweisen, dass das Mobbing auf Grund von sexueller Orientierung in dieser Strategie nicht berücksichtigt wird.⁹

Die Republik Irland wird das erste Land weltweit sein, welches plant ein Strategiepapier für LGBTI*-Jugendliche herauszugeben.¹⁰ Wäre dies nicht auch für Wien bzw. ganz Österreich ein tolles Beispiel, unsere Forderung nach LGBTI*-Antibullying-Strategien umzusetzen?

9 http://nesetweb.eu/wp-content/uploads/2015/08/NESET-II_Bullying-Report.pdf

10 http://www.thejournal.ie/lgbt-strategy-3336083-Apr2017/?utm_source=shortlink

#6 Wir sehen eine Zukunft, in der wir von Gewerkschaft und Personalvertretung mit unseren spezifischen Anforderungen anerkannt und vertreten werden.

Während von der Arbeiterkammer Schulungen und Informationsbroschüren zum Thema LGBTI*-Arbeitnehmer*innen angeboten werden¹¹, ist diese Art von Unterstützung im Bildungsbereich noch mehr als wünschenswert.

Aus eigener Erfahrung können wir berichten, dass das Comingout im Kollegium von der Personalvertretung als unproblematisch gesehen wird, jenes vor den Schüler*innen jedoch oft pädagogisch (z.B. im Hinblick auf seine „Zumutbarkeit“) hinterfragt wird. Die Entscheidung sich im schulischen Kontext zu outen ist für LGBTI*-Lehrpersonen selbst oft problembehaftet und ein langer bzw. schwieriger Prozess. Die eigene sexuelle Orientierung aussprechen zu können ist jedoch, wie bereits in Punkt 4 unserer Forderungen erwähnt, für die persönliche Gesundheit immens wichtig. In diesem Zusammenhang gilt es entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und zu gewährleisten.

¹¹ https://media.arbeiterkammer.at/wien/AKAktuell_Nr_4_2015.pdf

#7 Wir sehen eine Zukunft mit einer Diversity-Management-Stelle im Stadtschulrat für Wien.

Vielfalt ist ein Schlagwort, welches sich in vielen Schulprofilen wieder findet. Hier wird meist von pädagogischer, ethnischer oder persönlicher Vielfalt gesprochen. Diversität bedeutet sowohl Offenheit für Vielfalt, als auch deren Wertschätzung und deren Einbeziehen in das Planen und Handeln von Menschen. (Stuber 2004¹²)

Auch die WKO sieht das Diversity-Management in ihrer „Charta der Vielfalt“ als ganzheitliche Strategie, durch welche personelle Vielfalt wahrgenommen, wertgeschätzt, gefördert und für die Organisationsziele genutzt werden soll.¹³

Das Thema Gender beeinflusst die moderne Gesellschaft und so auch das Schulleben. Wir treffen im Schulhaus immer öfter auf Menschen mit verschiedenen Ethnien, verschiedenen sprachlichen Hintergründen oder mit Schüler*innen und Lehrer*innen, die sich nicht mehr über die klassischen gesellschaftlichen Geschlechternormen definieren. Den sich daraus ergebenden Herausforderungen werden sich Lehrer*innen in den nächsten Jahren immer öfter stellen müssen.

Diversity-Management ist glücklicherweise bereits in vielen Unternehmen angekommen. Das Bildungssystem hat hier noch Handlungsbedarf. Die Gründung einer Diversity-Management-Stelle wäre sowohl für LGBTI*Lehrpersonen als auch LGBTI*-Schüler*innen ein wichtiges Zeichen, dass ihre Vielfalt gesehen und geschätzt wird.

Die Bevölkerung Wiens wächst und ändert sich auf Grund internationaler Geschehnisse schneller als in den letzten Jahrzehnten. Um mit der neu entstehenden Vielfalt gut umzugehen und auf Probleme, welche eventuell daraus resultieren, reagieren zu können, sieht der Verein Ausgesprochen die Gründung einer Diversity-Stelle im Stadtschulrat für Wien für mehr als notwendig an.

¹² Stuber, Michael (2004): Diversity, Das Potenzial von Vielfalt nutzen – Den Erfolg durch Offenheit steigern. Neuwied

¹³ https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/diversity/Management/Diversity_Management.html