



UMSTRITTENE MÄNNLICHKEIT

**Homophobie gegen
und Diskriminierung von Männern*
aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung
und/oder des Geschlechtsausdrucks
am Arbeitsplatz.
Eine Erhebung im Kanton Basel-Stadt**

Auftraggeber: network Gay Leadership www.network.ch

Autor: Étienne Rembold MA, Selbständiger Forscher

November 2021

network
GAY LEADERSHIP

Zusammenfassung

- **Umstrittene Männlichkeit** ist eine Studie zur Diskriminierung von Männern*, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen und/oder romantischen Orientierung sowie ihres Geschlechtsausdrucks an ihrem Arbeitsplatz im Kanton Basel-Stadt Homophobie und/oder Diskriminierung erlebt haben. Sie basiert auf Daten von 127 detaillierten Fragebögen, die im Oktober 2021 während der Vernehmlassung zum neuen Gleichstellungsgesetz des Kantons Basel-Stadt gewonnen und ausgewertet wurden.
- **Ziel ist, den bisherigen Gleichstellungsdiskurs** um die Dimension des Geschlechtsausdrucks **zu erweitern** und zu bereichern. Damit können Diskriminierungsmechanismen erfasst werden, die bislang innerhalb der rein binären Sichtweise auf die Kategorien «Frau» und «Mann» übersehen wurden.
- **Die Studie zeigt, wie stereotype Vorstellungen einer heteronormativen, hegemonialen Männlichkeit eine Abwertungslogik konstruieren**, die ebenso frauenfeindlich wie homophob ist. Dabei wird diese Abwertungslogik nicht nur von cis-Männern angewendet, sondern von allen, die unabhängig ihres Geschlechts auf diese homophobe – und damit auch misogynen Abwertungslogik zurückgreifen. Insofern beleuchtet diese Studie einen blinden Flecken in der bisherigen Gleichstellungsdebatte.
- **Diskriminierung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks ist deshalb ein gesamtgesellschaftliches Problem und keineswegs ein Minderheitenproblem.**
- Die Studie zeigt, dass Männer*, die von den cis-heteronormativen Vorstellungen abweichen, zu 22% Mobbing ausgesetzt sind,
- Dass 59% der befragten Männer* verbale Diskriminierung erlebten,
- Dass am Arbeitsplatz nur 55% der Angestellten geoutet sind
- Und vieles mehr.

Inhaltsverzeichnis

Glossar	S. 3
Danksagung	S. 5
Einleitung	S. 6
Bisherige Studienlage zu «LGBTQI*» Personen am Arbeitsplatz	S. 7
Asexualitätsfiktion	S. 14
Homophobie, Misogynie und die Relevanz des Geschlechtsausdrucks	S. 16
Methodische Vorgehensweise	S. 20
Ergebnisse	S. 24
Die wichtigsten Ergebnisse der Basler Umfrage	S. 24
Zusammensetzung der Stichprobe	S. 25
Sexuelle/romantische Orientierung am Arbeitsplatz	S. 27
Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz	S. 31
Fazit	S. 36
Literaturverzeichnis	S. 38
Gesetze und Materialien	S. 40

Glossar

cis / cisgeschlechtlich	Beschreibt Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, welches ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde.
Geschlechtsidentität	Bezeichnet das tiefe innere Wissen über das eigene Geschlecht
Geschlechtsausdruck	Bezeichnet die optische Erscheinungsform einer Person und setzt sich aus verschiedenen Aspekten wie Namen, Pronomen, Kleidung, Styling, Verhalten, Mimik, Gestik etc. zusammen. Diese Merkmale werden aufgrund gesellschaftlicher Normvorstellungen/Stereotypen in „männlich“ und „weiblich“ eingeteilt. Diese Zuschreibungen können sich mit der Zeit wandeln und sind auch je nach sozio-kulturellem Umfeld verschieden.
Hegemoniale Männlichkeit	Die Bezeichnung geht auf die australische Soziologin Raewyn Connell zurück und bezeichnet die vorherrschende, dominante Männlichkeitsnorm mit ihren zugehörigen Abgrenzungs- und Abwertungspraktiken. Sie definiert sich in Abgrenzung zu allem «Unmännlichen».
Heteronormativität / heteronormativ	Beschreibt die Vorstellung von Heterosexualität, also gegengeschlechtlichem sexuellem/romantischem Begehren, als Norm.
Homophobie	<p>Bezeichnet eine gegen lesbische und schwule Menschen gerichtete soziale Aversion. Der «Phobie»-Begriff verleitet zur fälschlichen Annahme, es handle sich dabei um eine Angst im klinischen Sinn. Tatsächlich handelt es sich jedoch um eine feindselige, aggressive Haltung, daher gibt es Bestrebungen, den Begriff durch Homonegativität zu ersetzen.</p> <p>In den Sozialwissenschaften wird Homophobie zusammen mit Rassismus, Xenophobie und Sexismus für die Beschreibung einer «gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit» verwendet.</p>

<p>LGBTI LGBT LSBT LGBTIQ LGBTQI*</p>	<p>L = lesbisch G = gay, auf Deutsch auch als S für schwul abgekürzt B = bisexuell T= trans (transident oder veraltet: „transsexuell“) I = intergeschlechtlich Q = queer * = steht als Platzhalter für weitere, nicht explizit aufgezählte sexuelle/romantische Orientierungen</p> <p>Wo sich der vorliegende Bericht auf Literaturquellen bezieht, werden die dort verwendeten Begriffe bzw. Abkürzungen übernommen.</p> <p>Die unterschiedliche Verwendung gibt immer auch Auskunft über den Wissensstand und Differenzierungsgrad zum jeweiligen Zeitpunkt.</p>
<p>Othering</p>	<p>Bezeichnet die Abgrenzung einer Gruppe gegenüber einer anderen. Dies geschieht in der Regel in einem Machtgefälle durch die dominierende Gruppe und dient dazu, die eigene Gruppe als „Norm“ den „anderen“ gegenüberzustellen – und diese abzuwerten.</p>
<p>Passing</p>	<p>Meint „das Durchgehen als...“ und beschreibt damit, wie sehr eine Person einer Merkmalsgruppe als Angehörige_r einer anderen Merkmalsgruppe „durchgehen“ kann. Im konkreten Kontext: wie sehr z.B. ein homosexueller Mann durch Anpassung an heterosexuelle Normvorstellungen den Eindruck erwecken kann, er sei selbst heterosexuell.</p>
<p>sexuelle/ romantische Orientierung</p>	<p>Während die sexuelle Orientierung die Anziehung auf sexuell-körperlicher Ebene beschreibt, bezieht sich die romantische Orientierung auf die romantisch-emotionale Anziehungsebene. Die Berücksichtigung beider Ebenen ermöglicht die Sichtbarmachung und Repräsentation vielfältiger Orientierungen und wird somit der Lebenswirklichkeit besser gerecht als die Reduktion auf die sexuelle Orientierung.</p>
<p>trans / transident / transgeschlechtlich</p>	<p>Beschreibt Personen, deren Geschlechtsidentität nicht dem Geschlecht entspricht, welches ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde.</p>

Danksagung

Unser Dank geht an die Gönner von network Gay Leadership, die durch Ihre Spenden diese Studie ermöglicht haben.

Ebenfalls gilt unser Dank für ihre freundliche Unterstützung den Organisationen Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern im Präsidiatdepartement des Kantons Basel-Stadt, Aidshilfe beider Basel, Create Equality, GayBasel, Gleichstellungskommission Basel-Stadt, hats queer basel, Männerbüro Region Basel, Pink Cross Schweiz, Transgender Network Switzerland sowie den zahlreichen Privatpersonen, die zur Verbreitung des Fragebogens beigetragen haben.

Ein herzliches Dankeschön auch all jenen, die sich die Zeit genommen haben, an der Befragung teilzunehmen.

Étienne Rembold

November 2021

Einleitung

Im Jahr 2017 legte die Motion Nora Bertschi und Konsorten den Grundstein für die Überarbeitung des Kantonalen Gleichstellungsgesetzes des Kantons Basel-Stadt. Unter Verweis auf Studien (Grohsmann et al. 2014) des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte, der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI 2014) und weiteren, wurden darin Defizite im Bereich des Schutzes vor Diskriminierung für «Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle (LGBTI)» aufgezeigt. Daraus ergab sich die Forderung nach einer institutionellen Verankerung der LGBTI-Thematik. Konkret bedeutet dies, die explizite Erweiterung des Gleichstellungsauftrags um die Kategorien Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und der sexuellen/romantischen Orientierung durch den Kanton Basel-Stadt, weil sich die bisherige Gleichstellungsdebatte primär in den klar binären Kategorien von «Frau» und «Mann» bewegte. Gleichstellung betrifft aber alle Menschen in allen Lebensbereichen, Lebensphasen und Lebenssituationen und ist deshalb eine anspruchsvolle Querschnittsaufgabe.

Ein Themenbereich, der bisher vor allem unter der Berücksichtigung der Zugehörigkeit zu einer der binären Geschlechtskategorien (Männer/Frauen) Beachtung fand, ist der Arbeitsplatz. Internationale Studien sowie einzelne Untersuchungen aus der Schweiz legen nahe, dass im Themenbereich «Arbeitsplatz» spezifisch im Hinblick auf die sexuelle/romantische Orientierung, Geschlechtsidentität, aber auch den Geschlechtsausdruck noch immer Handlungsbedarf besteht, obwohl die Forschung in dieser Hinsicht seit bald einer Generation vielfach nachgewiesen hat, wie Diskriminierung und Stigmatisierung mit einer erhöhten Anfälligkeit für Sucht, Depressionen und Suizid verzahnt sind (z. B. Schneeberger et al. 2002; Hicks & Lee 2006; Lhamon 2019; Else 2021). Die betroffenen Bereiche am Arbeitsplatz umfassen unter anderen Lohngleichheit, Chancengleichheit, Diskriminierungsschutz (bei Bewerbungen wie auch am Arbeitsplatz), Homophobie und Misogynie, Mobbing, Mikroaggressionen, sexuelle Belästigung etc. Eine Studie zur Situation im Kanton Basel-Stadt stand bisher noch aus.

Vor diesem Hintergrund liefert die vorliegende Untersuchung einen Beitrag zur Schaffung einer aktualisierten Datenlage unter Berücksichtigung neuerer Entwicklungen hinsichtlich der Differenzierung von Untersuchungsmerkmalen. Hierbei bietet die Einführung der Kategorie des Geschlechtsausdrucks eine neue Dimension in der Beschreibung von Diskriminierungsmechanismen, welche aufgrund der bisherigen, rein binären Betrachtungsweise von «Frauen» und «Männern» nicht erfasst wurden. Der Geschlechtsausdruck ist deshalb wichtig, weil er innerhalb eines heteronormativen, patriarchalen Wertesystems die Konstruktion vermeintlich «richtiger» und «falscher» Männlichkeit freilegt. Er macht sichtbar, wie stereotype Vorstellungen eine Abwertungslogik legitimieren, die am Ende alle Menschen – und nicht nur Männer* – betrifft. Insofern beleuchtet die vorliegende Studie einen blinden Flecken in der bisherigen Gleichstellungsdebatte, nämlich jenen der umstrittenen Männlichkeit.

Angesichts des zeitlichen Rahmens innerhalb des öffentlichen Vernehmlassungsverfahrens zum Entwurf eines neuen Gleichstellungsgesetzes im Kanton Basel-Stadt will die vorliegende Studie bewusst einen fokussierten Blick auf die Situation einer gesellschaftlichen

Minderheit geben, die in der Erwerbsarbeit aufgrund ihrer sexuellen/romantischen Orientierung und oder ihres Geschlechtsausdrucks Erfahrungen mit Homophobie und /oder Diskriminierung am Arbeitsplatz gemacht hat.

In Anlehnung an ähnliche Studien aus anderen europäischen Ländern sowie im Hinblick auf die beabsichtigte Erweiterung des Kantonalen Gleichstellungsgesetzes (siehe Gesetzesentwurf Kantonales Gleichstellungsgesetz BS zu Geschlecht und sexueller Orientierung vom 10.08.2021)¹ kommen in der vorliegenden Untersuchung die Kategorien Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und sexuelle/romantische Orientierung zur Anwendung.

Der Fokus liegt hier auf Männern*, die aufgrund verschiedener Merkmale oder Merkmalskombinationen (Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, sexuelle/romantische Orientierung) nicht der heterosexuellen gesellschaftlichen Normvorstellung bzw. der hegemonialen Männlichkeit entsprechen. Eine ausführlichere Beschreibung zur Auswahl und Eingrenzung des Forschungsbereichs sowie zum Studiendesign findet sich im Abschnitt «Methodische Vorgehensweise». Zunächst wird jedoch ein Überblick über den Forschungsstand zum Thema LGBTQI*-Personen am Arbeitsplatz gegeben.

Bisherige Studienlage zu LGBTQI*-Personen am Arbeitsplatz

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Varianten des LGBTQI* Akronyms verwendet. Die Verwendung orientiert sich dabei an den jeweiligen Originalquellen.

Gemäss einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung von 2020 (de Vries et al. 2020, S.623) wurde der Arbeitsplatz als dritt-häufigster Ort für Diskriminierungserfahrungen genannt. Damit lag er nur knapp hinter dem «privaten Bereich». Diskriminierung am Arbeitsplatz stellt eine konstante kognitive und emotionale Belastung dar. Wer am Arbeitsplatz Diskriminierung, Stigmatisierung und Homophobie ausgesetzt ist, leidet deutlich häufiger unter psychischen und somatischen Problemen wie z.B. Depressionen, Angststörungen, Ein- und Durchschlafstörungen sowie Magen-Darm-Beschwerden und Suchtverhalten etc. als andere. (Schneeberger et al. 2002).

Zwei Drittel erleben Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die 1996 von Schneeberger, Rauchfleisch und Battegay hauptsächlich in der Deutschschweiz durchgeführte Untersuchung, welche sowohl Männer als auch Frauen mit homosexueller Orientierung umfasste, ergab, dass die häufigste Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz in Form von verbaler Belästigung durch Anspielungen, gefolgt von Mobbing und schliesslich sogar offenen Aggressionen stattfand (Schneeberger et al. 2002). Dabei gab rund ein Drittel der Befragten an, bewusst Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Aus dem angewandten Diskriminierungsscore geht jedoch hervor, dass rund zwei Drittel

¹ <https://www.regierungsrat.bs.ch/geschaefte/vernehmlassungen.html> [zuletzt abgerufen am 12.11.2021].

diskriminierende Momente am Arbeitsplatz erlebt haben (Schneeberger et al. 2002, S.141-142). Diese Abweichung lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass manche Formen der Diskriminierung für die Betroffenen so alltäglich und selbstverständlich erschienen, dass sie subjektiv gar nicht explizit als Diskriminierungen wahrgenommen wurden. Hierbei kann auch die individuelle Sensibilisierung bzw. das Bewusstsein für mögliche Ungleichbehandlung – oder allgemein die Sozialisierung der Betroffenen eine Rolle gespielt haben.

Aktuellere Daten aus einer umfangreichen Erhebung über ganz Österreich (Schönherr & Zandonella 2018) zeigen, dass 60% der Befragten mit Gerüchten, obszönen Witzen oder Ausgrenzung konfrontiert wurden. Auch das Imitieren oder Lächerlichmachen von Gestik und Mimik wurde von einem Drittel angegeben. Diskriminierungen, welche in die konkrete Arbeitstätigkeit eingreifen wie z.B. Kommunikationsausschluss, Ausgrenzung oder unsachgemäße Kritik an der Arbeit, die alle typische Elemente von Mobbing sind, wurden ebenfalls von etwa einem Drittel genannt. Rund ein Viertel erlebte sogar Beschimpfungen Beleidigungen, die bis hin zu Psychoterror, Drohung und Erpressung reichten (Schönherr & Zandonella 2018, S.9).

Die Befragung wurde 2017 im Auftrag der Arbeitskammer Wien während fünf Monaten durchgeführt und umfasste 1200 LSBTI-Beschäftigte (lesbische, schwule, bisexuelle, transidente und intergeschlechtliche). Neben homosexuellen Männern und Frauen wurde zusätzlich nach bisexuellen Männern/Frauen sowie trans Personen differenziert. Für Personen, die keine näheren Angaben zu diesen Kategorien machen wollten oder sich durch die angebotenen Kategorien nicht angemessen beschrieben sahen, bot sich eine Sammelkategorie «Personen mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität» (Schönherr & Zandonella 2018, S.4).

Trans Personen sind häufiger arbeitslos

Des Weiteren wurde festgestellt, dass trans Personen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind (9%) (Schönherr & Zandonella 2018, S. 6). Eine Erhebung in der Schweiz durch Transgender Network Switzerland (hiernach TGNS) stellte 2015 unter den befragten trans Personen eine Arbeitslosenquote von 20% fest (TGNS, Projekt Trans-Fair Factsheet). Trans Personen berichten zudem mit 43% besonders häufig von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben (de Vries et al. 2020, S.623).

Die meisten und intensivsten Diskriminierungserfahrungen wurden in der österreichischen Erhebung von Personen berichtet, die der Sammelkategorie «Personen mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität» zugeordnet waren (Schönherr & Zandonella 2018, S.10). Dies verdeutlicht, dass eine feinere Differenzierung und präzisere Kategorisierung erforderlich sind, um genauere Informationen zu erhalten, welche Personen (Merkmalsgruppen) besonders häufig Diskriminierung erleben. Auch für eine spezifischere Erforschung der Hintergründe und der Erarbeitung konkreter Massnahmen erscheint dies relevant. Nicht zuletzt ist es eine Frage der Anerkennung und Sichtbarmachung, Personen im Rahmen von Erhebungen eine möglichst adäquate Selbstbezeichnung anzubieten.

Von konkreten beruflichen Nachteilen wie fehlender Wertschätzung oder der Schlechterstellung bei Beförderungen, Dienstleistungen, Urlaubsgenehmigungen sowie der Übertragung von Arbeitsaufgaben berichteten 30% der Befragten LSBTI-Beschäftigten in Österreich (Schönherr & Zandonella 2018, S.9).

70% der Befragten waren als Angestellte tätig. 15% als öffentliche Bedienstete. Nur 5% waren «Arbeiter*innen» (Berufe mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit) und waren somit im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich unterrepräsentiert. Dies könnte einerseits durch die Befragungsmethode/Erreichbarkeit oder andererseits auch durch anders verlaufende Berufsbiografien bedingt sein, wonach LGBTI*-Personen häufiger Angestelltenpositionen und Berufsfelder bevorzugen, die als liberal gelten (Schönherr & Zandonella 2018, S.7). Daten aus Deutschland zeigen ein ähnliches Bild, wonach in Bereichen mit vorwiegender körperlicher/produzierender Tätigkeit nur 17% LGBTQI*-Menschen vertreten sind, während dieser Tätigkeitsbereich in der heterosexuellen Bevölkerung mit 28% vertreten ist. Genau andersherum sieht es in Sozial- und Gesundheitsberufen aus. Dort arbeiten mit 24% mehr LGBTQI*-Personen als heterosexuelle mit 16% (de Vries et al. 2020, S.622).

«Von sozialpolitischem Interesse ist insbesondere die Frage, inwieweit die ungleiche Verteilung über die Wirtschaftszweige selbstgewählt beziehungsweise auf den Bildungshintergrund zurückzuführen ist oder aber auf strukturelle Hürden im Arbeitsmarkt hinweist.» (de Vries et al. 2020, S.622)

Diskriminierung oder auch der Wunsch nach Vermeidung von Diskriminierung kann dazu beitragen, dass LGBTQI*-Personen Berufe und Branchen wählen, in denen die Akzeptanz höher bzw. wahrscheinlicher ist (de Vries et al. 2020, S.622).

20 – 30% und mehr sind am Arbeitsplatz nicht geoutet

In Österreich gab rund jede fünfte Person an, die sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu verheimlichen. 59% der Befragten sagten aus, dass sie die sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zwar nicht von sich aus offen kommunizieren, dass sie aber durchaus bereit seien, auf Nachfrage offen darüber zu sprechen. 23% der Befragten gaben hingegen an, aktiv offen mit ihrer sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität umzugehen und diese auch von sich aus anzusprechen. Allerdings erwähnten 9% der Befragten, dass sie ihre Vorgesetzten in einem falschen Glauben über ihre sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität liessen. Ebenfalls 9% hielten Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung komplett geheim, während rund ein Drittel gegenüber direkten Vorgesetzten nicht «out» ist (Schönherr & Zandonella 2018, S.7). In der deutschen Studie gab knapp ein Drittel der Befragten LGBTQI*-Personen an, nicht oder nur gegenüber wenigen Kolleg_innen «geoutet» zu sein (de Vries et al. 2020, S.620).

Als häufigste Gründe für die Geheimhaltung der sexuellen Orientierung und/oder des Geschlechtsausdrucks am Arbeitsplatz nannten 44% derjenigen Befragten, die sich nicht «geoutet» hatten, dass sie Tratsch und Beleidigungen befürchteten. 34% gaben an, nicht auffallen oder herausstechen zu wollen und 30% glaubten, dass die guten Beziehungen zu Arbeitskolleg_innen darunter leiden könnten (Schönherr & Zandonella 2018, S.8).

Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung kann sich auf vielen Ebenen zeigen. Manche davon sind subtil oder erscheinen so alltäglich und selbstverständlich, dass sie selbst Betroffenen nicht oder erst bei genauerem Hinsehen als solche auffallen. So wurde in Österreich die rechtliche Gleichstellung am Arbeitsplatz hinsichtlich (Pflege-) Urlaub, Dienstfreistellungen und betrieblichen Sozialleistungen nur von 1 bis 4% angezweifelt. Bei näherer Betrachtung fiel jedoch rund einem Fünftel der Befragten auf, dass in ihren Betrieben z.B. Gratulationen zu Eheschliessungen/Verpartnerung, zur Geburt von

Kindern, Adoption oder Übernahme von Pflegekindern nur bei heterosexuellen Kolleg_innen üblich sind (Schönherr & Zandonella 2018, S.9). Weitere subtile Formen der Ungleichbehandlung können z.B. Geschenke zur Hochzeit oder der Geburt eines Kindes sein, die nur heterosexuellen Mitarbeitenden zuteilwerden, Einladungen zu Firmenanlässen, die nur die Partner_innen von heterosexuellen Mitarbeitenden einschliessen oder auch Mitarbeiter_innen-Profile, auf denen nur bei heterosexuellen Mitarbeitenden Beschreibungen zu deren Familienleben und Kindern aufgeführt werden.

Eine 2014 in der Schweiz durchgeführte Studie (Parini 2015) befasste sich unter anderem explizit mit Arbeitnehmer_innen, welche in «Regenbogenfamilien» leben. Erfasst wurden diskriminierende Momente, welche sich auf das Leben in einer «Regenbogenfamilie» beziehen, sowie Angaben darüber, wie offen die Befragten am Arbeitsplatz mit ihrer nicht-heteronormativen Familiensituation umgehen. 50,4% von diesen gaben an, am Arbeitsplatz offen zu kommunizieren, dass sie in einer «Regenbogenfamilie» leben. 39,1% gingen nur gegenüber einem eingeschränkten Personenkreis am Arbeitsplatz offen damit um, und 10,5% verschwiegen es gänzlich (Parini 2015, S.5). Rund die Hälfte der Personen aus «Regenbogenfamilien» gaben an, am Arbeitsplatz innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren abfällige Bemerkungen über «Regenbogenfamilien» im Allgemeinen gehört zu haben. 20% haben selbst abfällige Bemerkungen ihnen gegenüber erlebt (Parini 2015, S.9).

Darüber hinaus wurden auch in dieser Studie verschiedene Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz erfasst. Über einen Zeitraum von fünf Monaten nahmen via Online-Befragung 1097 Personen an der Erhebung teil. Die Befragten wurden in fünf Kategorien eingeteilt: lesbische Frauen, schwule Männer, bisexuelle Frauen, bisexuelle Männer und transidente Personen (Parini 2015, S.4). Von jenen, welche eine homosexuelle Orientierung angaben, gingen 42% am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Orientierung um, 43,5% gegenüber manchen Personen und 14,5% kommunizierten ihre Orientierung gegenüber niemandem. Von den befragten trans Personen gaben 51,5% an, offen mit ihrer Geschlechtsidentität umzugehen, 30,7% gegenüber manchen Personen und 17,8% überhaupt nicht (Parini 2015, S.5). Durch die hierfür eingesetzte Rekrutierungsmethode ist es jedoch möglich, dass der erhaltene Befund die Proportion «geouteter» Mitarbeitender verzerrt, da mit der Verbreitung der Befragung via LGBT+ Organisationen eher Personen erreicht wurden, die einen Bezug zur «Community» haben und ihre sexuelle Orientierung somit nicht gänzlich geheim halten (Bucher et al. 2017, S.34).

In Deutschland gaben von über 3000 befragten LGBTQI*-Personen rund 30% an, innerhalb der vergangenen zwei Jahre Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Betrachtet man nur den Anteil der trans Personen, so liegt der Anteil bei 43% (de Vries et al. 2020, S.623). Zudem waren etwa 40% gegenüber Vorgesetzten «ungeoutet» oder sie gingen verschlossen mit ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität um. Gegenüber Arbeitskolleg_innen traf dieses Verhalten auf 31% der Befragten zu (de Vries et al. 2020, S.624/626). Die deutsche Studie unterschied im Weiteren nach Branchen und hielt fest, dass im Bereich «Land-/Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energie-/Wasserversorgung, Abfallentsorgung, Baugewerbe» mit 57,3% die wenigsten Personen am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität umgingen (de Vries et al. 2020, S.626).

In der Schweiz haben in 3 Jahren 70% Diskriminierung erlebt

In der Schweiz gaben 2014 70% der Befragten an, innerhalb der vergangenen drei Jahre in irgendeiner Weise Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder ihrer Geschlechtsidentität erfahren zu haben. Dies umfasste sowohl Fälle, in denen die Personen selbst direkt von Diskriminierung betroffen waren sowie auch in einem von Homophobie, Transphobie und/oder Heterosexismus geprägten Arbeitsklima tätig waren (Parini 2015, S.7).

Auch die Schweizer Studie fand die häufigsten Diskriminierungsformen in der Gestalt von Witzen/Sprüchen, Stereotypisierungen, Klischees und Vorurteilen. Sie hielt zudem fest, dass hiervon besonders schwule Männer betroffen waren, die als «effeminiert» oder «nicht männlich genug» wahrgenommen wurden (Parini 2015, S.7). Diese Beobachtung zeigt, wie wichtig die Berücksichtigung des Geschlechtsausdrucks als Erhebungs- und Differenzierungsmerkmal ist.

Die österreichische Studie (Schönherr & Zandonella 2018, S.7) stellte fest, dass bisexuellen Männern das «Passing» – also das «Durchgehen als heterosexuell» – oftmals leichter fällt. Dies sei auch einer der Gründe, weshalb mehr als 40% von ihnen ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz nicht explizit offen ansprechen. Gegenüber Vorgesetzten seien sogar 61% der bisexuellen Männer nicht «geoutet».

Diese Ergebnisse belegen, dass sowohl cis als auch trans Männer umso stärker von Diskriminierung betroffen sind, je mehr sie in einem oder mehreren Merkmalsbereichen wie Geschlechtsidentität, sexuelle/romantische Orientierung oder Geschlechtsausdruck von der heteronormativen, hegemonialen Männlichkeit abweichen.

Für lesbische Frauen (Parini 2015, S.7) wurde eine Überlappung zwischen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, des Geschlechtsausdrucks und der Geschlechtszugehörigkeit festgestellt. Die Studie betonte, dass Sexismus gegenüber Frauen in der Arbeitswelt generell verbreitet ist – und zwar unabhängig von deren sexueller Orientierung. Sexuelle Belästigung, der normative Druck auf den Körper oder die optische Erscheinung von Frauen, und zwar unabhängig von ihrer sexuellen/romantischen Orientierung, sind Phänomene, die in der Arbeitssoziologie schon vielfach beleuchtet wurden (Parini 2015, S.8).

Eine Differenzierung nach binärer Geschlechtszugehörigkeit zeigt, dass 34,1% der Frauen und 25,7% der befragten Männer mit obszönen Sprüchen und Gesten konfrontiert wurden. 26,8% der befragten Frauen und 14,8% der befragten Männer wurden sogar Opfer von sexueller Belästigung (Parini 2015).

Tendenziell zeigt sich, dass Arbeitnehmer_innen mit zunehmendem Alter, Dienstalter und Position in der Unternehmenshierarchie weniger von Diskriminierung berichteten. Während von denjenigen im Alter zwischen 16 und 34 Jahren 51,5% angaben, mit verbaler Diskriminierung konfrontiert worden zu sein, sind es im Alter zwischen 35 und 54 noch 39,9% und im Alter von 55 und älter noch 31,1% (Parini 2015 S.10). Trotz der tendenziellen Abnahme sollte dennoch festgehalten werden, dass mit rund 50% der jüngeren und immerhin 30% der älteren Arbeitnehmer_innen ein beachtlicher Teil von verbaler Diskriminierung betroffen ist. Zudem fällt auf, dass auch eine hohe Stellung innerhalb der Unternehmenshierarchie nicht vor verbaler Diskriminierung schützt. So gaben 42% der Personen in höheren Führungs-

positionen an, verbaler Diskriminierung ausgesetzt gewesen zu sein, bei Auszubildenden waren es 61% und bei Personen, die seit mindestens einem Jahr angestellt waren, 51% (Parini 2015, S.11).

Eine Studie aus dem Jahr 2014, welche homosexuelle Mitarbeitende aus vier Schweizer Grossunternehmen zu deren Diversity-Massnahmen befragte, stellte fest, dass «Mitarbeitendennetzwerke, Kooperationen und Sponsoring» zwar von den jeweiligen Unternehmen als Diversity-Massnahmen unterstützt werden, die Initiative hierzu jedoch meist von nicht-heterosexuellen Angestellten ausgehen musste (Bucher et al. 2017, S.47). Die Befragten konnten sich im Rahmen einer Gruppendiskussion zu verschiedenen Diversity-Massnahmen mit Fokus auf die sexuelle Orientierung ihrer Unternehmen äussern. Als negativ wurde dabei von den Teilnehmenden u.a. wahrgenommen, wenn konzerninterne Stellen wie die HR (Human Resources) Abteilung nicht angemessen mit der Thematik der sexuellen Orientierung umgehen können (Bucher et al. 2017, S.47). Daher wurden konkrete Massnahmen zur internen Sensibilisierung und Schulung sowie Compliance Trainings zur sexuellen Orientierung als Teil der Vielfaltsthematik sehr geschätzt. Auch eine zuverlässige und kompetente Meldestelle für Diskriminierung wurde schon damals als essentiell erachtet (Bucher et al. 2017, S.46/47). Generell erwarteten die Teilnehmenden, dass die Initiative für Gleichstellungsmassnahmen von den Arbeitgebenden ergriffen wird und nicht erst durch Mitarbeitende angeregt werden muss.

Hervorgehoben wurde auch, dass eine dominante heterosexuelle bzw. heteronormative Kultur im Arbeitsalltag für Personen mit einer nicht-heterosexuellen Orientierung schwierig sei. So betonten die Diskussionsteilnehmenden, dass beleidigende oder verletzende Aussagen mit homophoben Inhalten von Heterosexuellen gar nicht bewusst in dieser Weise wahrgenommen würden. Ein Teilnehmer beschrieb eine Situation, in der von einem Arbeitskollegen gesagt wurde: «jetzt fehlt nur noch, dass er schwul ist (...)» (Bucher et al. 2017, S.49). Als der Teilnehmer dies bejahte, wurde ihm vorgeworfen, jetzt auch noch heikel zu sein.

Für Betroffene stellen solche Situationen im Arbeitsalltag eine Herausforderung und Belastung dar. Sie stehen immer wieder vor der Frage, wie sie angemessen reagieren können. Manchmal würden heterosexuelle Personen ihre Aussagen überdenken, wenn sie konkret darauf angesprochen werden. In anderen Fällen, wie dem eben genannten, wird Betroffenen vorgeworfen, zu empfindlich zu sein. Die Diskussionsteilnehmenden wünschten sich daher, dass ihre heterosexuellen Arbeitskolleg_innen bewusst reflektierten, welche Verletzungen und Spannungen sie mit ihren Aussagen auslösen können (Bucher et al. 2017 S.49).

Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass ein offenes Betriebsklima gegenüber LGBTQI*-Personen mit 6,0 Punkten (auf einer Skala von 1 bis 7) von den Befragten als sehr wichtig bei der Arbeitsplatzwahl angegeben wurde (de Vries et al. 2020, S.627). Dieser Aspekt war den Befragten neben einer interessanten Tätigkeit (6,3 Punkte) sowie sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen (6,1 Punkte) am wichtigsten. Diversity-Massnahmen erreichten dagegen nur 4,8 Punkte (de Vries et al. 2020, S.627).

Verschiedene Studien weisen ausserdem darauf hin, dass bezüglich Lohngleichheit ebenfalls eine genauere Differenzierung jenseits der Kategorien «Männer» und «Frauen» erforderlich ist. So konnten bereits einige internationale Studien Einkommensdifferenzen je

nach sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität nachweisen (Martell 2012, Drydakis 2014, Ozeren 2014, Humpert 2016, Kroh et al. 2017, Valfort 2017, Drydakis 2021).

Lohnungleichheit bei schwulen Männern gegenüber heterosexuellen Kollegen

Die Ergebnisse einer Meta-Analyse über 24 Publikationen aus einem Zeitraum von 2012 bis 2020 für die Regionen Europa, Nordamerika und Australien zeigen, dass homosexuelle und bisexuelle Männer weniger verdienen als vergleichbare heterosexuelle Männer während homosexuelle Frauen etwas mehr verdienen als ihre heterosexuellen Kolleg_innen. Bisexuelle Frauen verdienen hingegen weniger. Ein genauerer Blick zeigt, dass die Einkommen von homosexuellen Männern vor 2010 um 9,9% tiefer lagen als bei heterosexuellen Männern. Nach 2010 reduziert sich diese Einkommensdifferenz auf 3,4% (Drydakis 2021).

Im direkten Umland zur Schweiz fand sich für Deutschland eine Einkommensdifferenz von 9% zwischen homosexuellen und heterosexuellen Männern in Deutschland sowie 5% in Frankreich (Drydakis 2014). Humpert (2016) kommt in seinem Vergleich von homosexuellen Männern mit verheirateten, heterosexuellen Männern in Deutschland auf eine Einkommensdifferenz von 5-6%. Während homosexuelle Frauen 9-10% mehr verdienen als ihre heterosexuellen Kolleg_innen. Lebten sie in eingetragenen Partnerschaften, so betrug der Unterschied sogar 12-16%.

Kroh et al. (2017, S.694) verglichen die Brutto-Stundenlöhne (mittlerer Stundenlohn) von homo- und bisexuellen Arbeitnehmer_innen aus Deutschland mit jenen von heterosexuellen. Der mittlere Stundenlohn heterosexueller Männer lag dabei mit 18,14 Euro deutlich höher als der von homo-sexuellen Männern (16 Euro) sowie von heterosexuellen (14,40 Euro) und homosexuellen Frauen (16,44 Euro).

Martell (2012) weist darauf hin, dass bei «same-sex behaving men» (Männern, die sexuelle/romantische Kontakte mit anderen Männern eingehen), die Bereitschaft eher besteht, ein geringeres Einkommen in Kauf zu nehmen, wenn sie dafür ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz nicht geheim halten müssen. Betont wird auch die Möglichkeit mittels «Passing» – also dem Durchgehen als heterosexuell – die tatsächliche sexuelle/romantische Orientierung zu verschleiern und somit Diskriminierung zu vermeiden (Martell 2012). Dies fällt gemäss der österreichischen Studie bisexuellen Männern oftmals leichter, was dazu beiträgt, dass von ihnen mehr als 40% am Arbeitsplatz nicht über ihre sexuelle Orientierung sprechen. Dabei wird die sexuelle Orientierung gegenüber Arbeitskolleg_innen zu 43% und gegenüber Vorgesetzten zu 61% nicht erwähnt (Schönherr & Zandonella 2018, S.7). Auch Flage (2019) weist darauf hin, dass die Art und Weise, wie eine homosexuelle Orientierung «signalisiert» wird, einen Einfluss auf das Ausmass der erlebten Diskriminierung hat.

Diskriminierung im Profisport - auch als Arbeitsplatz relevant

Zum Schluss ist festzustellen, dass der Profisport selten als Arbeitsplatz mitberücksichtigt wird. Doch finden sich auch hier Menschen mit unterschiedlicher sexueller/romantischer Orientierung und/oder Geschlechtsidentität. Wenn ihre Tätigkeit im Profisport zum Erwerb ihres Lebensunterhalts beiträgt, sollte auch dieses Tätigkeitsfeld im Rahmen von Gleichstellung und Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz Beachtung finden.

Wie De Pietro (2014) in einem Bericht des SKMR (Schweizer Kompetenzzentrum für Menschenrechte) hervorhebt, ist Homophobie im Sport in der Schweiz Realität. Verbale, psychi-

sche und physische Gewalt erzeugen Leiden bei betroffenen Personen und tragen dazu bei, dass viele ihren Sport nicht frei wählen können und/oder ihre sexuelle Orientierung innerhalb des sportlichen Umfelds nicht offenlegen. Mehrere Studien weisen darauf hin, dass Genderstereotype im Sport stark verbreitet sind. Zudem zeige sich Homophobie in diesem Bereich auch auf gewalttätigere Weise als in anderen sozialen Kontexten (De Pietro 2014). Besonders der Männersport werde mit Werten wie Männlichkeit und Konfrontation assoziiert. Homosexuellen Männern werde hingegen nachgesagt, sie seien «unmännlich» und daher auch leistungsschwächer (De Pietro 2014).

Hieraus geht abermals hervor, dass sich homophob motivierte Diskriminierung nicht exklusiv auf die Merkmalebene der sexuellen/romantischen Orientierung beschränkt, sondern diese in komplexer Kombination mit den Kategorien Geschlechtsidentität (via Geschlechtsrollenzuschreibungen/ Stereotypen) und Geschlechtsausdruck verknüpft ist. Bereits Schneeberger et al. (2002) weisen darauf hin, dass der Fokus auf die homosexuelle Orientierung nur einen Teilaspekt berücksichtigt und dabei die Sexualität in den Vordergrund stellt. Dies werde der vielschichtigen Lebensweise dieser Menschen jedoch nicht gerecht (Schneeberger et al. 2002, S.138).

Die Gleichsetzung von Homosexualität (einer homosexuellen/romantischen Orientierung) mit Sexualität führt zu einer Überbewertung des Sexualitäts-Aspekts gegenüber anderen Persönlichkeitsmerkmalen wie beispielsweise dem Geschlechtsausdruck. Dies führt zu einer Übersexualisierung von lesbischen und schwulen Mitarbeitenden (Buba et al. 2016). Während bei heterosexuellen Mitarbeitenden die Dimension der heterosexuellen Orientierung im Rahmen der Heteronormativität unsichtbar wird, wird sie bei nicht-heterosexuellen Personen hervorgehoben und als Diskriminierungsmerkmal verwendet.

Am Beispiel einer Alltagssituation bedeutet dies, dass die Erzählungen eines Arbeitskollegen über die Wochenendaktivitäten mit seiner Ehefrau selten bewusst als Aussage über dessen (Hetero-)Sexualität wahrgenommen werden. Erzählt ein Arbeitskollege dagegen von seinem gleichgeschlechtlichen Partner, so weicht diese Erzählung von der heteronormativen Erwartung ab, wodurch die gleichgeschlechtliche Orientierung explizit sichtbar wird. Je nach Arbeitsumfeld könnte dann der Vorwurf geäußert werden «Müsst ihr Schwulen eure Sexualität jedem auf die Nase binden?» Eine vergleichbare Aussage im Falle des heterosexuellen Beispiels wie «Müsst ihr Heterosexuellem eure Sexualität jedem auf die Nase binden?» ist dagegen in einem heteronormativen Umfeld, wie es mehrheitlich vorherrscht, nicht zu erwarten. Dieser Mechanismus wird im folgenden Abschnitt zur Asexualitätsfiktion ausführlicher beschrieben.

Asexualitätsfiktion

«Die Annahme, dass sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten am Arbeitsplatz keine Rolle spielen, entlarvt sich bei genauerer Analyse als ‚Asexualitätsfiktion‘. In vielen Betrieben sind Heteronormativität und Heterosexismus nach wie vor Realität, die Herstellung dieser Norm erfolgt über Alltagspraktiken wie z.B. Erzählungen vom Wochenende, von den Kindern oder Einladungen zu Familienfeiern usw. Für LSBTI-Personen stellt sich damit stets aufs Neue die Frage, ob sie ihre gleichgeschlechtliche Orientierung bzw. ihre Geschlechts-

identität als trans* oder intersexuell offenlegen oder verheimlichen sollen.» (Schönherr & Zandonella 2018, S.7)

Erwerbs- und Privatsphäre sind nicht getrennt

Oftmals herrscht die Annahme, Erwerbs- und Privatsphäre seien gänzlich voneinander getrennt und Sexualität somit ein Thema, das am Arbeitsplatz nichts zu suchen hat. Zahlreiche Beispiele von Urlaubserzählungen über Familienfotos auf dem Schreibtisch oder Eheringe stellen jedoch die heterosexuelle Lebensweise zur Schau und erklären diese zur Norm, wodurch es LSBTI-Beschäftigten erschwert wird, in vollem Umfang frei über ihr Privatleben zu erzählen. Besonders für Personen, die im beruflichen Umfeld nicht «geoutet» sind, erschwert dies den Alltag am Arbeitsplatz, da sie in den Themen, über die sie mit Kolleg_innen und Vorgesetzten reden können, deutlich eingeschränkt sind. So gaben befragte LSBTI-Personen in der österreichischen Erhebung von 2018 an, am Arbeitsplatz durchschnittlich über drei «private Themen» sprechen zu können, sofern sie nicht «geoutet» waren. LSBTI-Personen, welche am Arbeitsplatz mindestens teilweise offen mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen, gaben hingegen durchschnittlich sechs «private Gesprächsthemen» an. Dabei wurden von 20-25% der Befragten besonders häufig gleichgeschlechtliche Partnerschaften verschwiegen (Schönherr & Zandonella 2018, S.8). Bemerkenswert ist allerdings, wie häufig die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität LSBTI-Beschäftigter immer wieder von heterosexuellen Kolleg_innen zum Thema gemacht wird. So gab ein Drittel der Befragten an, sich nicht darauf verlassen zu können, dass sie nicht unfreiwillig durch Kolleg_innen geoutet werden (Schönherr & Zandonella 2018, S.8).

«Die sexuelle Orientierung können wir nicht an der Bürotür abgeben – sie ist Teil unserer Persönlichkeit. Wenn Menschen ihre sexuelle Orientierung verheimlichen müssen – oder glauben, dass sie es müssen – bedeutet dies, einen gewissen Anteil ihrer Energie in Verschleierungstaktiken oder die Konstruktion einer Parallelwelt zu investieren. Diese Energie wäre unter anderen Umständen Teil der Arbeitsleistung.» (Weinwurm-Wilhelm 2021, S.134-135)

Es sollte auch nicht vergessen werden, dass jeder Mensch eine sexuelle/romantische Orientierung hat – auch heterosexuelle, obwohl dies im Schleier der Heteronormativität und der damit einhergehenden Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz gerne untergeht.

Chancen auf Beförderung sind geringer

Personen, welche in der alltäglichen Kommunikation im Arbeitsumfeld nur sehr wenig von ihrem Privatleben preisgeben, laufen Gefahr, als verschlossen, distanziert, arrogant oder gar menschenfeindlich wahrgenommen zu werden. Dies kann sich negativ auf das zwischenmenschliche Verhältnis zu Kolleg_innen und Vorgesetzten auswirken und damit z.B. auch Chancen auf Beförderung verringern (Weinwurm-Wilhelm 2021, S.137).

Da die Geheimhaltung bestimmter Persönlichkeitsaspekte und des Privatlebens auch einen Energieaufwand bedeutet und zudem mittlerweile auch immer mehr Personen Wert auf ein diversitätsorientiertes wertschätzendes Arbeitsumfeld legen, sollte es auch im Interesse der Arbeitgebenden liegen, einen Rahmen zu schaffen, in dem alle Menschen gleichermaßen dazu motiviert und inspiriert werden, ihr Energiepotenzial möglichst vollumfänglich in ihre Arbeitsleistung einzubringen (Weinwurm-Wilhelm 2021, S.136-137).

«Ein solcher Rahmen bedeutet auch, darauf vertrauen zu können, dass homophobe – aber auch jegliche andere Form der Diskriminierung (beispielsweise sexistisch oder rassistisch) – sanktioniert wird.» (Weinwurm-Wilhelm 2021, S.137)

Homophobie, Misogynie und die Relevanz des Geschlechtsausdrucks

Wie hier bereits aufgezeigt wurde, wird Diskriminierung am häufigsten in verbaler Form erlebt. Witze und Beleidigungen greifen hierfür auf Stereotype, Klischees und Vorurteile im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder dem Geschlechtsausdruck zurück.

«Schwuchtel», «Transvestit», «Mädchen»

«Schwuchtel», «Transvestit», «Man kann diesen Typen nicht anstellen, der kann sich nicht integrieren, der ist zu schwul» oder «Wenn der schwul ist, soll er mich bloss nicht anfassen.» (Übersetzt aus dem französischen Original) sind nur einige von Parini (2015, S.7) genannte Beispiele. Oder, um einen bekannten Vorwurf aus dem Sportbereich zu nennen: «Er wirft wie ein Mädchen.»

«Richtige» und «fehlerhafte» Männlichkeit

Homophobe Witze und Beleidigungen zielen dabei inhaltlich darauf ab, eine Grenze zwischen «richtiger» Männlichkeit und einer davon abweichenden, «fehlerhaften» Männlichkeit zu ziehen. In diesem Zusammenhang spricht man auch von hegemonialer Männlichkeit.

«Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit beschreibt Männlichkeit als Aspekt einer umfassenderen Struktur der westlichen, binären Geschlechterordnung. Dieser veranschaulicht die Relationalität zwischen Männern und Frauen auf der heterosozialen Ebene, vor allem die Beziehungen von Männern untereinander auf der homosozialen Ebene und ist prägend im Sozialisationsprozess und der Aneignung des männlichen Habitus.» (Zillmann 2017, S.2)

Hegemoniale Männlichkeit wertet Frauen und Schwule ab

Hegemoniale Männlichkeit bedient sich für die Konstruktion einer Männlichkeitsnorm auch der Abgrenzung und Abwertung von Frauen bzw. allem, was mit Weiblichkeit assoziiert wird. Homosexualität wird dabei der «niederen Sphäre» des Weiblichen bzw. Unmännlichen zugeordnet (Scheibelhofer 2018, S.47-48). Eine Bestätigung von («richtiger») Männlichkeit findet vor allem über eine Abwehr dessen statt, was in der Logik hegemonialer Männlichkeit als unmännlich gilt. Es ist daher gemäss Bourdieu (2005, S.96) zu vermeiden, in die als weiblich geltende Kategorie des «Schwachen», der «Waschlappen», der «Schwulen» etc. eingeordnet zu werden (Bourdieu 2005, S.96).

Laut Connell spielt Homophobie bei der Abwertung «fehlerhafter» Männlichkeit(en) eine wichtige Rolle: «Alles, was die patriarchale Ideologie aus der hegemonialen Männlichkeit

ausschliesst, wird dem Schwulsein zugeordnet [...]. Deshalb wird aus Sicht der hegemonialen Männlichkeit Schwulsein leicht mit Weiblichkeit gleichgesetzt.» (Connell 2006, S.99). Homosexualität gilt somit als untergeordnete Männlichkeitsform und Form der «symbolischen Verweiblichung» (Budde 2007, S.9-15).

Die Ablehnung und Abwertung gleichgeschlechtlich orientierter Männer geht daher Hand in Hand mit Misogynie – also der Ablehnung und Abwertung von Weiblichkeit. So weist auch Banditer (1993, S.142) darauf hin, dass die Weiblichkeitsabwehr (Misogynie) für das männliche Identitätsgefühl eine grosse Rolle spielt. Homophobie müsse daher in erster Linie auch als Ausdruck einer allgemein verbreiteten Misogynie betrachtet werden.

«Entsprechend einer normierenden, hegemonialen Männlichkeit gilt Weiblichkeit vor allem als nicht-männlich und bedroht damit zum einen die Zugehörigkeit zur homosozialen, männlichen Gemeinschaft und ist zum anderen, durch Frauenexklusivität und Misogynie, gleichgesetzt mit Abwertung, Unterordnung und Entmächtigung.» (Zillmann 2017, S.6)

Es geht bei hegemonialer Männlichkeit also immer auch um Hierarchisierungsprozesse innerhalb der Gesellschaft insgesamt, sowie innerhalb der Kategorie der Männer bzw. zwischen normativer Männlichkeit und solchen, die davon abweichen. Die hegemoniale Männlichkeit repräsentiert hierbei die derzeit gültige Norm und legt somit fest, was als legitime Männlichkeit gilt. Trotz vielfältiger gesellschaftlicher Zugeständnisse ist diese normative Männlichkeit auch heute noch eng mit Heterosexualität verknüpft (Scheibelhofer 2018, S.37-39).

Scheibelhofer (2018) veranschaulicht am Beispiel von Jugendlichen, wie homophobe Äusserungen dazu dienen, in zwischenmenschlichen Aushandlungsprozessen die eigene Zugehörigkeit zur männlichen Norm – also jenen «richtigen» Männern – zu demonstrieren. Auch im Arbeitsumfeld findet auf diesem Weg eine Grenzziehung zwischen heterosexueller Norm und davon abweichenden Personen statt. Ein Bruch mit dieser heterosexuellen Grundkultur wird als störend empfunden (Köllen 2012, S. 151).

Homophobe Abwertungslogik ist auch frauenfeindlich

An der Reproduktion hegemonialer Männlichkeit beteiligen sich Personen unabhängig von deren Geschlecht und sexueller/romantischer Orientierung, sobald sie sich dieser homophoben und damit automatisch auch misogynen Abwertungslogik bedienen.

Stereotype Vorurteile können sich aber auch dahingehend zeigen, dass Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung für gewisse Berufe, Aufgaben oder Positionen als geeignet oder ungeeignet erachtet werden (Holmes 2010, S.132). Oder es wird Personen vorgeworfen, Personalentscheidungen aufgrund ihrer eigenen sexuellen Präferenzen zu treffen nach dem Motto «Klar stellt der Chef einen Mann ein – er ist ja schwul.» Auch Handlungsentscheidungen und Leistungen werden vor dem Hintergrund der sexuellen Orientierung bewertet nach dem Grundsatz: «Natürlich kann er das nicht, er ist ja schwul.»

Dabei kann es zu einer Verschiebung von männlichen und weiblichen Zuschreibungen kommen. Homosexuellen Frauen werden eher mit Männlichkeit assoziierte Eigenschaften zugesprochen, homosexuellen Männern dagegen weibliche Eigenschaften. Dies kann sich

auch darin zeigen, dass schwulen Mitarbeitern in kreativen oder sozialen Bereichen mehr Kompetenzen zugetraut werden als ihren heterosexuellen Kollegen (Köllen 2012, S.152).

Des Weiteren führen Ausschluss- und Marginalisierungsprozesse dazu, dass Männern, denen eine «fehlerhafte» Männlichkeit attestiert wird, der Zugang zu männlichen Privilegien erschwert bzw. verwehrt wird (Connell 2006, S.100). Von Abwertung und Ausschluss können ausserdem auch heterosexuelle Männer betroffen sein, die den normativen Ansprüchen der vorherrschenden Männlichkeitsnorm nicht entsprechen (Sillmann 2017, S.6). Diese Form der Normabweichung kann durch die Dimension des Geschlechtsausdrucks erfasst werden.

Denn, wie Scheibelhofer (2018) betont, wäre es falsch, «diese Abwertungen lediglich als Ausdruck einer Angst vor Homosexualität, oder einer Abneigung gegenüber bestimmten sexuellen Praktiken oder auch Hass gegenüber einer bestimmten Bevölkerungsgruppe zu verstehen. Solche Interpretationen verkennen, dass es bei Homophobie nicht nur um Sexualität geht, sondern zu einem grossen Teil (und manchmal ausschliesslich) um geschlechtliches Handeln. Darüber hinaus individualisieren diese Erklärungsmuster das Problem und schreiben es der persönlichen Meinung oder Abneigung der abwertenden Personen zu. Doch, auch wenn die betreffenden Personen ihre Abneigung noch so „tief“ und „echt“ verspüren mögen: So, wie die geschlechtliche Norm habitualisiert ist, ist auch die Abwertung von abweichendem Verhalten in Form von Homophobie habitualisiert.» (Scheibelhofer 2018, S.44-45)

Die homophob und misogyn begründete Abwertungslogik kann also auf verschiedenen geschlechtlich konnotierten Ebenen ansetzen. So muss Diskriminierung nicht zwingend stattfinden, weil jemand tatsächlich homosexuell ist und damit der heterosexuellen Norm (Ebene der sexuellen/romantischen Orientierung) nicht entspricht, sondern sie kann auch erfolgen, weil jemand z.B. in seinem Verhalten oder seiner Erscheinung (Kleidung, Styling, Frisur etc.) als nicht «typisch männlich» bzw. «nicht männlich genug» bewertet wird (Scheibelhofer 2018, S.44).

Da die sexuelle/romantische Orientierung an sich nicht sichtbar ist, sind für die geschlechtliche und unzulässiger Weise auch die sexuelle/romantische Zuordnung eines Menschen im gesellschaftlichen Alltag vor allem Eigenschaften, Merkmale und Verhaltensweisen entscheidend, die stereotypen Vorstellungen entsprechend einem bestimmten Geschlecht zugeschrieben werden. «Am markantesten gelten in der westlichen Kultur des 21. Jahrhunderts entsprechende Kleidung, Farben und Accessoires als geschlechtsspezifische Kennzeichnungen. So werden z.B. Röcke, Strumpfhosen und Make-Up ausschliesslich Frauen zugeordnet und gelten für Männer als nicht geschlechtskonform und sind ihrer Männlichkeit entsprechend tabuisiert. Ähnlich verhält es sich mit der Farbe Rosa, welcher Weiblichkeit zugeschrieben wird und dadurch nicht-männlich und ebenfalls ein klares Tabu für Männer ist. Weiterhin können Handlungsmuster, Sprache, Auftreten und Rhetorik einem bestimmten Geschlechtshabitus zugeordnet werden, (...)» (Hirschauer 2002, S.26-27)

Als zentrale Erkenntnis muss deshalb festgehalten werden, dass Homophobie bzw. die homophobe und misogyne Abwertungslogik «zwar Sexualität zum Thema macht, jedoch immer auch auf geschlechtliches Handeln und dessen Sanktionierung abzielt», sofern dieses nicht der männlichen Norm, also der hegemonialen Männlichkeit, entspricht (Scheibelhofer 2018, S.44-47).

«Passing» = Durchgehen als heterosexuell

In diesem Kontext ist auch die Erkenntnis der österreichischen Studie (Schönherr & Zandonella 2018, S.7) zu sehen, wonach bisexuellen Männern das «Passing» – also das Durchgehen als heterosexuell – oftmals leichter fällt. Der Begriff des «Passings» wird sonst vor allem im Zusammenhang mit trans Personen genutzt, um zu beschreiben, dass jemand aufgrund seines Geschlechtsausdrucks entsprechend seiner Geschlechtsidentität korrekt wahrgenommen und zugeordnet wird. Der Geschlechtsausdruck umfasst dabei das physische Erscheinungsbild – einschliesslich Kleidung, Frisur, Modeaccessoires und Kosmetik – sowie Eigenarten, Sprechweise, Verhaltensmuster, Namen und Anrede. Wenn wir im Alltag eine Person einzuordnen versuchen, so greifen wir dabei in der Regel auf die Ebene des Geschlechtsausdrucks zurück, da sie im Gegensatz zur Geschlechtsidentität (das innere Wissen eines Menschen über seine geschlechtliche Identität) oder der sexuellen/romantischen Orientierung für uns offen sichtbar ist.

Dies verdeutlicht schliesslich auch die Verknüpfung mit der Ebene der Geschlechtsidentität. Sie spielt zwar für trans Personen in deren korrekter geschlechtlicher Anerkennung eine besonders grosse Rolle, ist jedoch im Hinblick auf die homophobe und misogyne Abwertungslogik für cis Männer ebenfalls relevant.

Am Beispiel von trans Männern lässt sich zudem veranschaulichen, wie stereotype Vorstellungen von «richtiger» Männlichkeit anhand des Geschlechtsausdrucks herangezogen werden, um festzustellen und zu «beweisen», ob ein trans Mann tatsächlich (auch rechtlich) als Mann anerkannt wird.

So ist es üblich, dass im Lebenslauf eines trans Mannes nach Argumenten und Hinweisen gesucht wird, die dessen subjektive Wahrnehmung, ein Mann zu sein, validieren. Dabei wird rückblickend eingeordnet und bewertet, welche Kleidung er z.B. bereits als Kind trug, wie seine spielerischen Präferenzen in der Kindheit aussahen (z.B. Autos vs. Puppen), ob er mehr Kontakt zu gleichaltrigen Jungen oder Mädchen pflegte etc. Alle diese Aspekte werden dabei im Hinblick auf eine zweigeschlechtliche Ordnung interpretiert, um sicherzustellen, dass der Betroffene sich nicht irrt bzw. «wirklich keine Frau ist.» (Zillmann 2017, S.13).

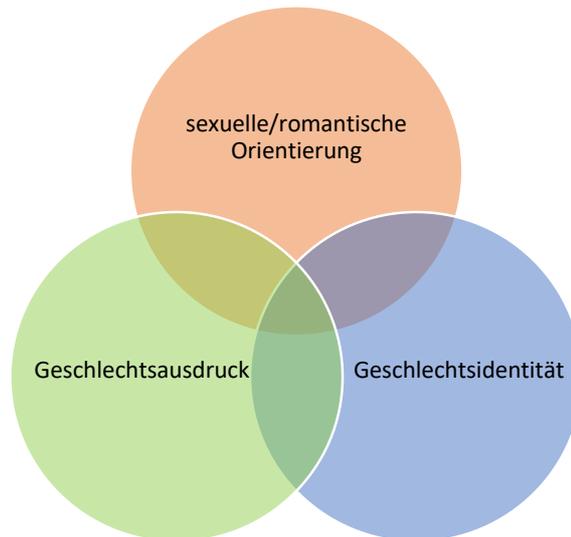
«Je eindeutiger der rote Faden von typisch männlichen Attributen, desto klarer und einfacher gestaltet sich eine Validierung bzw. die Diagnose. Männlichkeit wird auch in diesem Verfahren durch Abgrenzung von Weiblichkeit hergestellt. Das Negieren und Abwerten von typisch weiblich konnotierten Handlungen, Eigenschaften und Objekten steigert nicht nur die Glaubwürdigkeit, sondern wird dem transsexuellen [veraltete Bezeichnung für trans bzw. transgeschlechtlich/transident] Mann auch als typisch männliche Grundeinstellung gespiegelt.» (Zillmann 2017, S.13)

Homo- und Transfeindlichkeit liegen nahe beieinander

Zillmann (2017) hält fest, dass Homo- und Transfeindlichkeit nahe beieinander liegen. Da das Erscheinungsbild von trans Männern unter Umständen auch zwischen dem einer maskulin wirkenden Frau und einem feminin wirkenden Mann schwanken kann, sind sie den gleichen Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt wie nicht-heterosexuelle und/oder geschlechtsnichtkonforme cis Frauen und Männer (Zillmann 2017, S.19).

Die folgende Grafik soll die komplexe Verknüpfung und Überlappung der Dimensionen Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und sexuelle/romantische Orientierung nochmals zusammenfassend veranschaulichen:

Abbildung 1: Zusammenspiel von sexueller/romantischer Orientierung, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsidentität



Wie die Darstellung verdeutlicht, können Personen aufgrund unterschiedlicher Merkmale und deren Kombinationen Diskriminierung erfahren.

Cis-heterosexuelle Männlichkeitsnorm als Abwertungsgrundlage

Der zugrundeliegende Mechanismus folgt dabei jedoch immer der beschriebenen Abwertungslogik, die sich auf eine cis-heterosexuelle Männlichkeitsnorm und deren Abgrenzung gegenüber Weiblichkeit stützt. Dieser Aspekt verdeutlicht zudem, dass in vielen gleichstellungsrelevanten Themenfeldern eine Differenzierung nach binärer Geschlechtszuordnung der Merkmalsheterogenität innerhalb der Kategorien «Männer» und «Frauen» nicht gerecht wird. Neben der Erweiterung um nicht-binäre Geschlechtszugehörigkeiten/Geschlechtsidentitäten lohnt es sich deshalb, auch die sexuelle/romantische Orientierung sowie die bisher kaum beachtete Kategorie des Geschlechtsausdrucks zu berücksichtigen.

Methodische Vorgehensweise

Wie bereits eingangs erwähnt, ist das erklärte Ziel dieser Studie, im Kontext der Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes Basel-Stadt eine aktualisierte Datenlage beizusteuern, die den Handlungsbedarf verdeutlicht und zeigt, weshalb es wichtig ist, den Handlungsauftrag im Bereich der Gleichstellung explizit auch um die Dimensionen Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck sowie die sexuelle/romantische Orientierung zu erweitern. Zudem liefert diese Studie ein Beispiel, wie die Berücksichtigung des

Geschlechtsausdrucks als Erhebungsmerkmal dazu beitragen kann, Handlungs- und Problemfelder zu untersuchen, ohne dabei durch «Othering» zu implizieren, es seien ausschliesslich LGBTIQ*-Menschen davon betroffen. Dies enthält nämlich die implizite Unterscheidung in eine cis-geschlechtliche, heterosexuelle Normbevölkerung sowie eine davon abweichende Gruppe von LGBTIQ*-Menschen, was zur Vorstellung beiträgt, nur diese nicht der «Norm» entsprechenden Menschen könnten von homophob motivierter Diskriminierung betroffen sein, weshalb es sich sich somit um ein reines Minderheitenproblem handle.

Kein «Minderheitenproblem»

Wie jedoch im vorhergehenden Kapitel erläutert wurde, besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Homophobie, Misogynie und Geschlechtsausdruck, weshalb eine homophobe und misogynen Abwertungslogik ebenso gegen cis-geschlechtliche und heterosexuelle Personen eingesetzt werden kann – und wird.

Die vorliegende Untersuchung will im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens (Zeitraumen von 2,5 Monaten zur Planung, Durchführung und Auswertung) nur jene Aspekte beleuchten, die in der bisherigen Gleichstellungsdebatte wenig Beachtung fanden: So wurden im Kontext des öffentlichen Vernehmlassungsverfahrens zum Entwurf eines neuen Gleichstellungsgesetzes für den Kanton Basel-Stadt Arbeitsverhältnisse innerhalb des für die Gesetzesänderung relevanten Kantons priorisiert. Zentrales Kriterium für die Teilnahme an der Befragung war, innerhalb der letzten 6 Jahre (seit 2015) mindestens einen Arbeitsplatz im Kanton Basel-Stadt gehabt zu haben. Dies schliesst grundsätzlich auch Personen ein, die ihren Wohnsitz ausserhalb des Kantons haben, aber innerhalb des Kantons Basel-Stadt arbeiten. Darüberhinaus mussten sich die Befragten als Mann* definieren.

Aus Ressourcengründen wurde der Fragebogen in deutscher Sprache angeboten. Dies führt in einem Grenzkanton wie Basel-Stadt mit einem engen wirtschaftlichen Bezug zu Frankreich und zahlreichen Grenzgänger_innen sowie mit einem hohen Anteil an fremdsprachigen Expats dazu, dass diese von der Umfrage nicht erfasst werden konnten, wenn sie kein Deutsch sprachen.

Der Zeitraum der letzten 6 Jahre wurde gewählt, da die letzten zwei Jahre (2020/2021) stark von der Covid19-Pandemie und den damit verbundenen Arbeitsbedingungen (z.B. Homeoffice) geprägt waren. So sollte auch ein entsprechendes Zeitfenster unter «Normalbedingungen» einbezogen werden. Zudem knüpft der Zeitraum an die Schweizer Erhebung «être LGBT au travail» (Parini 2015) von 2014 an.

Der Fokus der vorliegenden Studie liegt auf Männern, die aufgrund verschiedener Merkmale oder Merkmalskombinationen (Geschlechtsausdruck und/oder sexuelle/romantische Orientierung) nicht der cis-heterosexuellen gesellschaftlichen Normvorstellung bzw. der hegemonialen Männlichkeit entsprechen. Unter Männern werden in diesem Fall alle Personen verstanden, die angeben, sich als Mann zu identifizieren. Über die Dimension des Geschlechtsausdrucks schliesst dies auch heterosexuelle cis Männer ein, die aufgrund ihres nicht der hegemonialen Männlichkeit entsprechenden Geschlechtsausdrucks mit homophober und misogynen Abwertungslogik konfrontiert werden. Zusammengefasst bedeutet dies im Hinblick auf die untersuchungsrelevanten Merkmale eine Fokussierung auf die sexuelle/romantische Orientierung in Kombination mit Geschlechtsexpression und männlicher* Geschlechts-

identität. Damit liegt eine Datenbasis vor, welche im Gegensatz zum üblichen Gleichstellungsdiskurs die cis-heterosexuelle bzw. binär-heteronormative – und letztlich reduzierende – Wahrnehmung durchbricht. Darüberhinaus ermöglicht sie, einen «blinden Flecken» in der herkömmlichen Diskussion um Gleichstellung von Frauen und Männern zu beleuchten.

Für eine möglichst respektvolle Anerkennung und Sichtbarmachung verschiedener männlicher Lebenswirklichkeiten wurden in Anlehnung ans Konzept der «Genderbread Person» (Killermann 2017) zu Beginn des Fragebogens die Dimensionen Geschlechtsidentität (bei Geburt zugewiesenes Geschlecht und aktuelle Geschlechtsidentität), sexuelle und romantische Orientierung (als getrennte Kategorien) sowie verschiedene Ebenen des Geschlechtsausdrucks differenziert und nach Eigenwahrnehmung und angenommener Fremdwahrnehmung (optische Erscheinung, Verhaltensweisen und Körperpraxen, Interessen und Hobbies) abgefragt. Auf all diesen Ebenen können Zuschreibungen zu und Erwartungen an Geschlechterstereotype erfolgen und somit auch homophobe und misogyne Abwertungsmechanismen auslösen.

Die Umfrage wurde während der Dauer von einem Monat (Anfang bis Ende Oktober 2021) als Online-Fragebogen im Selbstselektionsverfahren durchgeführt. Die Teilnahme fand freiwillig und anonym statt. Da eine repräsentative Stichprobe zur Voraussetzung hat, dass bereits repräsentative Daten über die untersuchungsrelevanten Merkmale und deren Verteilung innerhalb der Gesamtbevölkerung (Grundgesamtheit) bekannt sind, gilt dies im Bereich der Forschung zu LSBTI-Personen aufgrund der Freiwilligkeit dieser Angaben und der Sensibilität des Themas generell als schwierig (vgl. Schönherr & Zandonella 2018, S.26). Auch die Berücksichtigung der Dimension des Geschlechtsausdrucks als Untersuchungsmerkmal, über dessen Verteilung innerhalb der Gesamtbevölkerung (Grundgesamtheit) keine belastbaren Daten vorliegen, verunmöglicht in diesem Rahmen eine Repräsentativität im Sinne wahrscheinlichkeitstheoretischer Kriterien. Um dennoch zu fundierten Ergebnissen zu gelangen, greifen die erwähnten Studien (Parini 2015, Schönherr & Zandonella 2018, de Vries et al. 2020) vor allem auf umfangreiche Stichprobengrößen ($n > 1000$) zurück. Hierfür bieten nationale Studien mit angemessener Ressourcenausstattung einen geeigneten Rahmen.

Für die vorliegende Untersuchung wurde ein Kompromiss gewählt. Sie will deshalb als Vorstudie verstanden werden, der idealerweise eine entsprechend umfangreichere Studie auf nationaler Ebene folgen soll. Eine weiterführende Untersuchung könnte eine vergleichbare schweizweite Erhebung durchführen, die Angehörigen aller Geschlechtsidentitäten offen steht und die analog zur vorliegenden Studie Diskriminierungsmechanismen/-logiken unter Berücksichtigung der Dimension des Geschlechtsausdrucks beleuchtet sowie in der Erhebung auch cis-heterosexuelle Frauen berücksichtigt.

Während die national ausgerichteten Studien (Parini 2015, Schönherr & Zandonella 2018, de Vries et al. 2020) Aussagen zu einer anteilmässigen Betroffenheit von Diskriminierung der Befragten machen, beschränkt sich die aktuelle Untersuchung ausschliesslich auf Personen mit Homophobie- und Diskriminierungserfahrungen. Konkret bedeutet dies, dass die genannten nationalen Studien innerhalb ihrer Stichproben Personen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen erfasst haben. Daraus lässt sich in Bezug auf die Stichprobe sagen, wie viel Prozent der Befragten mit Diskriminierung konfrontiert waren und wie viele nicht. Wie

zuvor beschrieben, folgte auch in diesen Studien anschliessend eine weiterführende Analyse der erlebten Diskriminierung.

Diskriminierung aufgrund tatsächlicher und unterstellter Sexualität

Die aktuelle Untersuchung richtet sich hingegen ausschliesslich an Männer*, die angeben, am Arbeitsplatz in irgendeiner Weise Homophobie bzw. Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen/romantischen Orientierung und/oder ihres Geschlechtsausdrucks erlebt zu haben. Prozentuale Rückschlüsse auf die Betroffenheit innerhalb einer Referenzgruppe ergeben sich hieraus nicht. Nach Bereinigung des Datensatzes (Ausschluss nicht erhebungsrelevanter/fälschlicher Teilnahmen z.B. von Personen, die angaben, sich ausschliesslich als Frauen zu identifizieren, sowie von Personen ohne Arbeitsplatz innerhalb des Kantons Basel-Stadt während der vergangenen 6 Jahre, sowie unvollständige Fragebögen) beträgt die Anzahl der zur Auswertung herangezogenen Fragebögen 127 (n=127). Um diese Stichprobengrösse etwas einzuordnen, seien hier die bereits zitierten Studien als Vergleich angeführt:

Die schweizweite Studie des Jahres 2014 (Parini 2015) umfasste 529 homosexuelle und 35 bisexuelle Männer. Aus der gesamten Stichprobe, welche als weitere Kategorien homo- und bisexuelle Frauen sowie trans Personen inkludierte, gaben 70% der Befragten an, Diskriminierung erlebt zu haben.

Die österreichweite Studie von 2018 (Schönherr & Zandonella 2018) erfasste 493 homosexuelle cis Männer und 48 mit anderer sexueller Orientierung. Aus der gesamten Stichprobe, welche auch hier noch weitere Kategorien (homo- und bisexuelle Frauen, trans Personen und Personen mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität) umfasste, waren rund 60% der Befragten mindestens von verbaler Diskriminierung oder Ausgrenzung betroffen.

Beide Studien hatten mehrmonatige Erhebungszeiträume und mit nationaler Ausrichtung auch einen deutlich grösseren Rekrutierungsraum. Vor diesem Hintergrund sind die 127 verwertbaren Teilnahmen der aktuellen Erhebung – ausschliesslich aus dem Kanton Basel-Stadt und über den Zeitraum von nur einem Monat unter Berücksichtigung der sprachlichen Einschränkung – beeindruckend. Sie zeigen die Häufigkeit, der in der männlichen arbeitstätigen Bevölkerung Basels gesammelten Diskriminierungserfahrungen, die aufgrund von sexueller oder romantischer Ausrichtung sowie vom individuellen Geschlechtsausdruck gemacht wurden.

Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse der Basler Umfrage

- Erhebungszeitraum 1 Monat (1.-31. Oktober 2021)
- Methode: Online-Fragebogen in deutscher Sprache, Selbstselektion
- Untersuchungsrelevante Kriterien:
- Identifikation als Mann*
- Mindestens ein Arbeitsplatz im Kanton Basel-Stadt zwischen 2015-2021
- Erfahrungen mit Homophobie und/oder Diskriminierung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung und/oder des Geschlechtsausdrucks am Arbeitsplatz

Einen **Offenen Umgang** mit sexueller/romantischer Orientierung pflegen: 74% in selbständigen, aber nur 55% in angestellten Beschäftigungsverhältnissen (n=23/110)

Asexualitätsfiktion bezeichnet die Annahme, dass der Arbeitsplatz frei sei von Aspekten, die Auskunft über die sexuelle/romantische Orientierung geben. Das ist nachweislich nicht der Fall.

Von 38 Wechseln der Arbeitsstelle wurden 3 aufgrund von Diskriminierung am Arbeitsplatz vollzogen

Häufigste Formen von Diskriminierung sind
1. Verbale Diskriminierung 59%
2. Unterstellung einer nicht-heterosexuellen/romantischen Orientierung aufgrund des Geschlechtsausdrucks 52% (n=110)

Homophobe & misogyne Abwertungslogik betrifft nicht nur Männer*, sondern **alle, die von der cis-heterosexuellen Männlichkeitsnorm abweichen.**

22% der Selbständigen und 29% der Angestellten fühlen sich am Arbeitsplatz nicht sicher, um offen mit ihrer sexuellen/romantischen Orientierung umzugehen. (n=23/110)

In 37% der Beschäftigungsverhältnisse ging **Diskriminierung direkt von klar bestimm- baren Personen/Personengruppen aus.** (n=110)

Die Berücksichtigung des **Geschlechtsausdrucks zeigt die alltägliche, gesamtgesellschaftliche Verbreitung der homophoben & misogynen Abwertungslogik** und dass es sich dabei **nicht** einfach um ein «Minderheitenproblem» handelt.

22% Mobbing wegen nicht stereotyp männlichem Geschlechtsausdruck

22% Mobbing explizit wegen sexueller/romantischer Orientierung

Einen **Einfluss der sexuellen/romantischen Orientierung auf ihre Berufswahl** hielten 33% der Befragten für möglich oder wahrscheinlich. (n=127)

Bei 31% der Beschäftigungsverhältnisse gab es **keine Stelle, an die man sich bei Diskriminierung hätte wenden können.** (n=110)

Zusammensetzung der Stichprobe

Alterskategorie	Angaben in Prozent, gerundet (n=127)
Jünger als 16	1%
16-25	3%
26-35	21%
36-45	24%
46-55	34%
56-65	15%
Älter als 65	2%

Geschlechtsidentität	Angaben in Prozent, gerundet (n=127)
cis (Mann)	93%
trans (Mann)	3%
(gender-)queer/gender nonconforming/gendervariant	2%
non-binär/nicht-binär	1%
eigene Angabe	1%
intergeschlechtlich/inter	0%

Hiervon wurden bei der Geburt 5.5% dem weiblichen und 94.5% dem männlichen Geschlecht zugewiesen.

Alle Befragten gaben an, sich (unter anderem) als Männer zu identifizieren. Die Möglichkeit zur Mehrfachidentifikation soll dem Umstand Rechnung tragen, dass gesellschaftliche Alltagsstrukturen nach wie vor stark binär geschlechtlich ausgelegt sind. Daher ist es möglich, dass Personen, welche sich eigentlich anders identifizieren, im Alltag z.B. zur Vermeidung von Diskriminierung, ständigen Fragen etc. eine binäre Bezeichnung für sich verwenden und/oder darauf achten, mit ihrem Geschlechtsausdruck binäres «Passing» einzuhalten.

Die Untersuchung geht davon aus, dass potentiell jede Person, die sich in irgendeiner Weise als Mann identifiziert, an der hegemonialen Männlichkeit gemessen wird und somit Opfer der vorhergehend beschriebenen homophoben und misogynen Abwertungslogik werden kann.

Sexuelle Anziehung	Angaben in Prozent, gerundet, Mehrfachauswahl (n=127)
Zu Männern	88%
Zu Frauen	13%
Zu Menschen unabhängig von deren Geschlechtsidentität	8%
Zu niemandem	2%
Eigene Angaben	1%

Romantische Anziehung	Angaben in Prozent, gerundet, Mehrfachauswahl (n=127)
Zu Männern	86%
Zu Frauen	13%
Zu Menschen unabhängig von deren Geschlechtsidentität	13%
Zu niemandem	1%

Verwendete Eigenbezeichnung für sexuelle/romantische Orientierung	Angaben in Prozent, gerundet, Mehrfachauswahl (n=127)
homosexuelle/-romantische Bezeichnungsvarianten	89%
heterosexuelle/-romantische Bezeichnungsvarianten	11%
bi-/pansexuelle/-romantische Bezeichnungsvarianten	13%
asexuelle/-romantische	5%

Um eine möglichst respektvolle und angemessene Selbstbezeichnung zu ermöglichen, wurde den Befragten eine Vielfalt an Bezeichnungsvarianten angeboten sowie darüber hinaus die Möglichkeit, eigene Angaben einzufügen. Die Bezeichnungsvarianten umfassten jeweils separate Begriffe, welche zwischen sexueller und romantischer Orientierung unterscheiden. Hiermit sollte den Teilnehmenden ermöglicht werden, sich z.B. im Falle einer rein romantischen Orientierung nicht gezwungenermassen einer sexuellen Orientierung zuschreiben zu müssen. Auch wenn in der Ergebnispräsentation sexuelle und romantische Orientierungen zusammengefasst wurden, ist es eine Frage der Anerkennung, Sichtbarmachung und des Respekts, dass Umfrageteilnehmenden die Möglichkeit gegeben wird, für sie stimmige Bezeichnungen auswählen zu können.

Im Rahmen einer grösseren, nationalen Erhebung mit entsprechender Stichprobengrösse wäre auch eine differenziertere Aufschlüsselung in der Analyse und Endbetrachtung in Erwägung zu ziehen, welche möglicherweise weitere und präzisere Erkenntnisse ergeben könnten.

Die Daten der aktuellen Erhebung zeigen jedenfalls, dass von den Teilnehmenden 11% heterosexuelle/-romantische Bezeichnungsvarianten für sich beanspruchen. Dies belegt, dass die Berücksichtigung des Geschlechtsausdrucks eine Untersuchung homophober und misogynen Abwertungsmechanismen erlaubt, die über die «klassische» Untersuchungsgruppe der LGBTI*-Menschen hinaus geht.

Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der letzten 6 Jahre	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse gesamt (inkl. Stellenwechsel), Angaben in Prozent, gerundet (n=184)
Anstellung beim Kanton BS	16%
Anstellung in Privatwirtschaft	42%
Selbständige Tätigkeit	13%
Ausserhalb des Kantons BS	29%

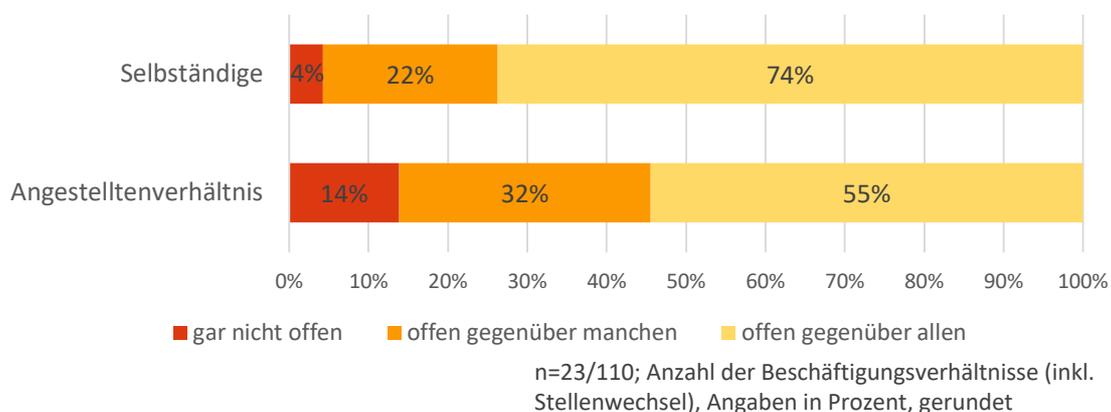
Von den 127 Befragten gaben 64 an, innerhalb der letzten 6 Jahre den Arbeitsplatz gewechselt zu haben. Um diese Wechsel angemessen zu berücksichtigen, wird im Folgenden bei den Ergebnissen zu Diskriminierungserfahrungen von der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Kantons Basel-Stadt über die letzten 6 Jahre gesamthaft ausgegangen. Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse ist dabei nicht deckungsgleich mit der Anzahl der Befragten. Personen, welche innerhalb des relevanten Zeitraums z.B. ein Beschäftigungsverhältnis ausserhalb des Kantons angaben, liefern nur Erkenntnisse über das Beschäftigungsverhältnis, welches sie innerhalb des Kantons haben oder hatten. Personen mit einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Kantons liefern dagegen Erkenntnisse über zwei Beschäftigungsverhältnisse. Aufgrund der Beschränkung auf den Kanton Basel-Stadt werden die 29% der Beschäftigungsverhältnisse ausserhalb des Kantons nicht weiter berücksichtigt.

Beschäftigungsverhältnis nach Unternehmensgrösse	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Stellenwechsel, excl. Selbständige & Kantonsangestellte), Angaben in Prozent, gerundet (n=101)
Mikrounternehmen (1-9 Beschäftigte)	13%
Kleinunternehmen (10-49 Beschäftigte)	21%
Mittlere Unternehmen (50-249 Beschäftigte)	29%
Grossunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte)	38%

Position nach Beschäftigungsverhältnis	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Stellenwechsel), Angaben in Prozent, gerundet (n=110)
Angestellte_r	50%
Team-Leitung/Mittlere leitende Funktion	36%
Obere Führungsebene	14%

Sexuelle/romantische Orientierung am Arbeitsplatz

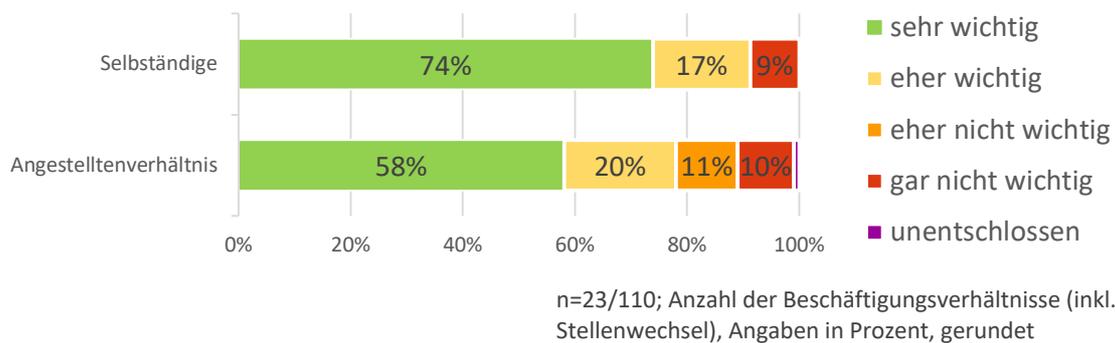
Abbildung 2: Umgang mit der sexuellen/romantischen Orientierung am Arbeitsplatz



Für rund 26% der selbständigen und rund 46% der angestellten Beschäftigungsverhältnisse gaben die Teilnehmenden an, ihre sexuelle/romantische Orientierung gar nicht oder nur gegenüber manchen Personen offen kommuniziert zu haben. Eine mögliche Erklärung für den deutlichen Unterschied zwischen Selbständigen und Angestellten im offenen Umgang mit der sexuellen/romantischen Orientierung könnte darin bestehen, dass Selbständige deutlich mehr Einfluss auf die Gestaltung ihres Arbeitsumfelds haben. Angestellte sind dagegen abhängig vom jeweiligen vorherrschenden Arbeitsklima, das von Mitarbeitenden, Kolleg_innen und Vorgesetzten massgeblich geprägt wird.

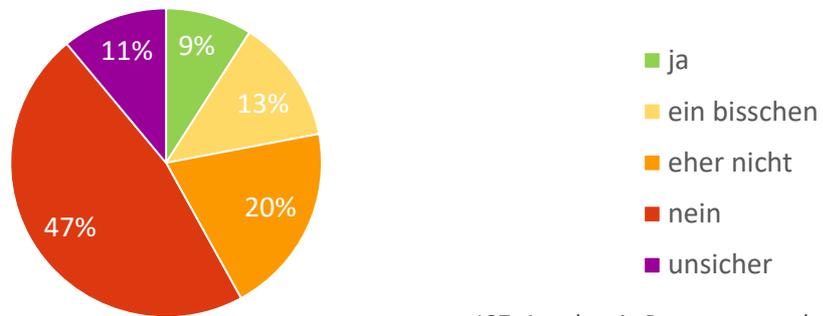
Dass trotz einer Stichprobe, die heterosexuelle/romantische Männer miteinschliesst, nur 55% in Angestellten- und 74% in Selbständigenverhältnissen ganz offen mit ihrer sexuellen/romantischen Orientierung umgehen, ist bemerkenswert. Auch wenn ein exakter Vergleich aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenzusammensetzung nicht möglich ist, sei an dieser Stelle nochmals erwähnt, dass in der schweizweiten Erhebung von 2014 (Parini 2015) 42% der Personen mit homosexueller Orientierung angaben, am Arbeitsplatz offen damit umzugehen. 14,5% gaben an, ihre Orientierung gegenüber niemandem zu kommunizieren. Auch die aktuelle Erhebung im Kanton Basel-Stadt kommt bei Angestelltenverhältnissen auf einen Anteil von 14%, die ihre sexuelle/romantische Orientierung am Arbeitsplatz geheim halten.

Abbildung 3: Wichtigkeit, mit der sexuellen/romantischen Orientierung am Arbeitsplatz offen umgehen zu können



Für 91% der selbstständigen und 78% der angestellten Beschäftigungsverhältnisse gaben die Befragten an, es sei ihnen wichtig oder eher wichtig, am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen/romantischen Orientierung umgehen zu können. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass einerseits die zuvor beschriebene Asexualitätsfiktion immer noch eine grosse Wirkmacht besitzt und/oder andererseits die ebenfalls zuvor beschriebene Priorisierung eine Rolle spielt, so dass Personen bereit sind, ihre sexuelle/romantische Orientierung zugunsten anderer Aspekte zurückzustellen.

Abbildung 4: Einfluss der sexuellen/romantischen Orientierung und oder des Geschlechtsausdrucks auf Berufswahl



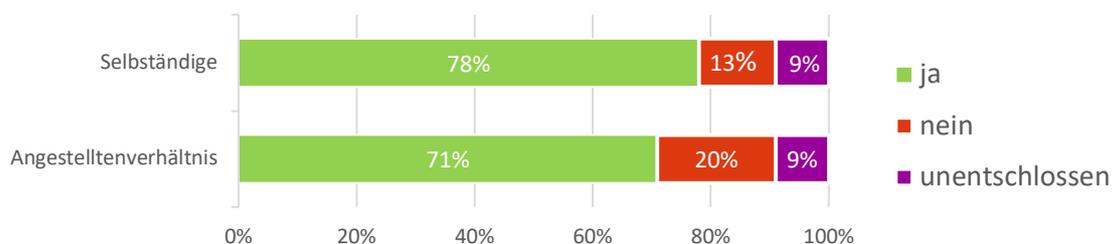
n=127; Angaben in Prozent, gerundet

Der potentielle Einfluss der sexuellen/romantischen Orientierung auf die Berufswahl findet bislang wenig Beachtung. Wie sich zeigt, gaben nur rund 2/3 der Befragten an, ihre sexuelle/romantische Orientierung habe keinen oder eher wenig Einfluss auf ihre Berufswahl gehabt. Umgekehrt gaben 22% der Befragten an, ihre Berufswahl sei davon mindestens ein bisschen oder sogar sehr beeinflusst worden. 11% wollten einen Einfluss nicht mit Sicherheit ausschliessen.

Neben stereotypen Berufszuschreibungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit existieren auch stereotype Berufszuschreibungen aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung. Man denke dabei z.B. an die Klischeevorstellung vom «schwulen Coiffeur». Aus Perspektive der Chancengleichheit, welche es Personen ermöglichen soll, offen für Berufe jenseits stereotyper Vorstellungen zu sein, impliziert dies, dass auch die Dimension der sexuellen/romantischen Orientierung berücksichtigt werden sollte.

Der Einfluss auf die Berufswahl lässt sich aber auch wie zuvor beschrieben dahingehend interpretieren, dass Personen, die von der cis-heterosexuellen Gesellschaftsnorm abweichen, eher Berufe und Branchen wählen, die als offener, aufgeschlossener bzw. liberaler gelten (Schönherr & Zandonella 2018, S.7). Auch dies impliziert Handlungsbedarf.

Abbildung 5: Zustimmung «Ich fühle mich sicher, an meinem Arbeitsplatz offen mit meiner sexuellen/romantischen Orientierung umzugehen»

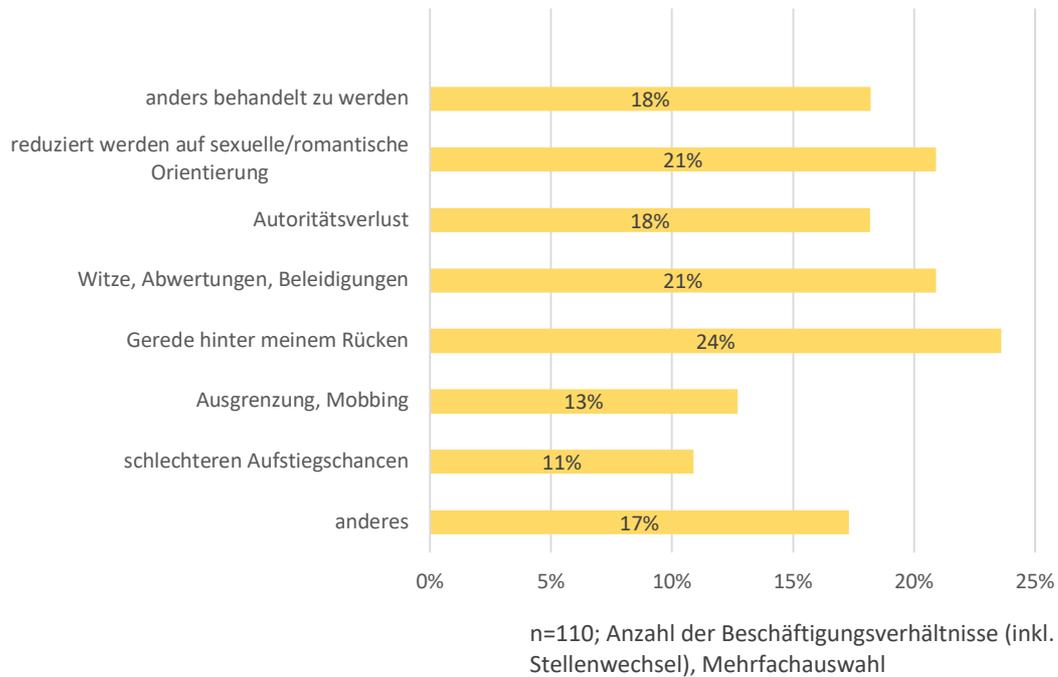


n=23/110; Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Stellenwechsel), Angaben in Prozent, gerundet

Ganz klar zu denken gibt der Umstand, dass die Befragten in 29% der angestellten und 22% der selbständigen Beschäftigungsverhältnisse angaben, sich nicht sicher zu fühlen, oder unentschlossen waren, ob sie sich sicher fühlten, mit ihrer sexuellen/romantischen Orientierung

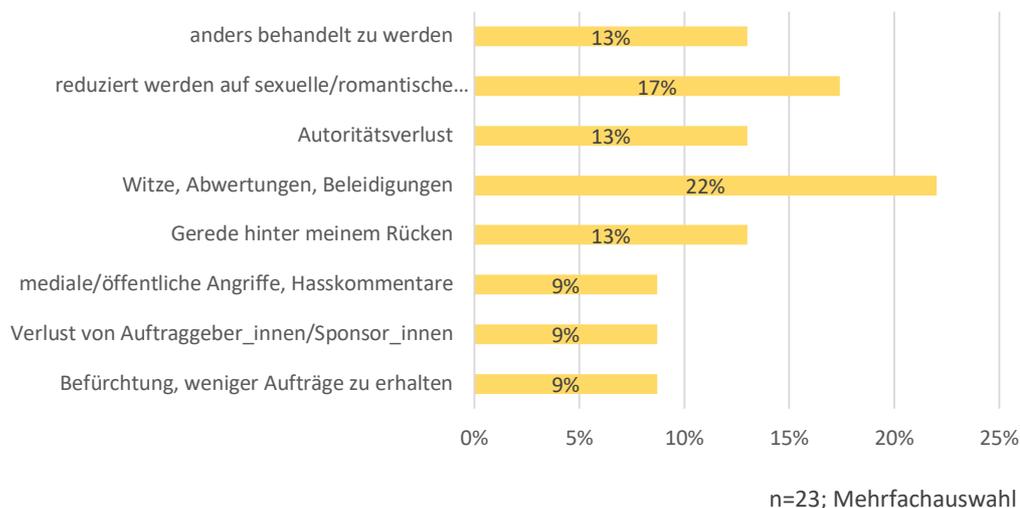
am Arbeitsplatz offen umzugehen. Diese Zahlen zeigen einen dringenden Handlungsbedarf auf.

Abbildung 6: Gründe für die Geheimhaltung der sexuellen/romantischen Orientierung am Arbeitsplatz (Angestelltenverhältnis)



Als häufigste Gründe, weshalb die sexuelle/romantische Orientierung am Arbeitsplatz ganz oder teilweise geheim gehalten wird, wurden genannt: die Befürchtung von Gerede hinter dem Rücken (24%), vor Witzen, Abwertungen und Beleidigungen (21%), auf die sexuelle/romantische Orientierung reduziert zu werden (21%), dicht gefolgt von den Befürchtungen von Autoritätsverlust (18%) sowie anders als cis-heteronormative Arbeitskolleg_innen behandelt zu werden (18%).

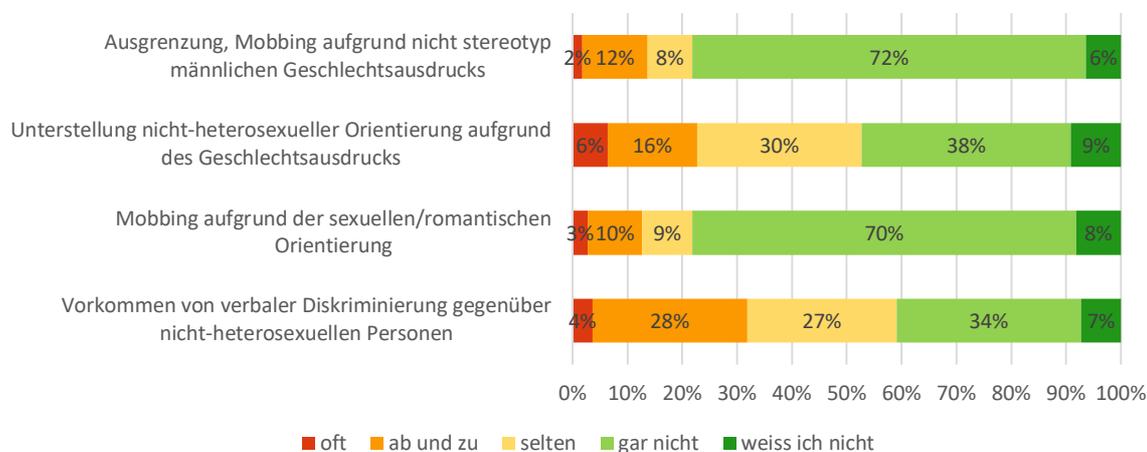
Abbildung 7: Gründe für die Geheimhaltung der sexuellen/romantischen Orientierung am Arbeitsplatz (Selbständige)



Auch in selbständigen Arbeitsverhältnissen lagen die Gründe für die komplette oder teilweise Geheimhaltung der sexuellen/romantischen Orientierung am Arbeitsplatz bei 22% für Witze, Abwertungen und Beleidigungen, gefolgt von Befürchtungen, auf die sexuelle/romantische Orientierung reduziert zu werden. Aufgrund des kleinen Stichprobenanteils sind diese Werte jedoch wenig aussagekräftig, sollen aber dennoch als Tendenz erwähnt werden. Im Rahmen einer nationalen Studie mit entsprechender Stichprobengrösse könnte die Berücksichtigung dieser Merkmalsgruppe durchaus weitere Erkenntnisse liefern.

Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz

Abbildung 8: spezifische erlebte Formen von Diskriminierung



n=110; Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Stellenwechsel, exkl. Selbständige) Angaben in Prozent, gerundet

Fragen zu konkreten Erlebnissen und Formen von Diskriminierung wurden zu den oben aufgeführten Kategorien zusammengefasst. Manche Fragen zielten dabei auf Diskriminierungserfahrungen ab, welche sich gegen die Befragten persönlich gerichtet hatten, andere betrafen indirekte Erlebnisse, welche für das generelle Arbeitsklima entscheidend sind und so z.B. auch Einfluss darauf haben, ob sich Personen sicher fühlen, ihre sexuelle/romantische Orientierung am Arbeitsplatz offenzulegen.

Wie die Daten zeigen, gaben die Befragten nur für 34% ihrer Beschäftigungsverhältnisse an, keine Erfahrungen mit verbaler Diskriminierung gegenüber nicht-heterosexuellen Personen gemacht zu haben. Dies deckt sich mit der Erkenntnis aus anderen Studien, wonach verbale Diskriminierung die verbreitetste Form von Diskriminierung darstellt. Bei 32% der Beschäftigungsverhältnisse kam derartiges ab und zu oder sogar oft vor. Doch auch seltene Vorkommnisse (27%) weisen darauf hin, dass verletzende und herabwürdigende verbale Äusserungen innerhalb des Arbeitsklimas eine gewisse Selbstverständlichkeit haben.

Ähnlich oft nannten die Befragten, dass Personen aufgrund ihres Geschlechtsausdrucks eine homosexuelle/romantische Orientierung unterstellt wurde. Die Ausdifferenzierung der Fragen innerhalb der Erhebung hinsichtlich des Geschlechtsausdrucks ermöglichte überhaupt erst

die Sichtbarkeit dieser Ebene und zeigt ganz klar, dass sich die beschriebene homophobe und misogynen Abwertungslogik eben nicht auf eine tatsächliche, bekannte nicht-heterosexuelle/romantische Orientierung beschränkt, sondern oftmals auf der Ebene des Geschlechtsausdrucks ansetzt.

Fragen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung des eigenen Geschlechtsausdrucks ergaben, dass 43% der Befragten (n=127) in einem oder mehreren Teilbereichen des Geschlechtsausdrucks angaben, von anderen Personen als weniger «männlich» wahrgenommen zu werden. Die Teilbereiche setzten sich zusammen aus dem «optischen Erscheinungsbild» (Styling, Figur etc.), «Verhaltensweisen/Körperpraxen» (Mimik, Gestik etc.) sowie «Interessen und Hobbies». Auf einer Skala von 1 («stereotyp weiblich») bis 9 («stereotyp männlich») konnten die Befragten angeben, wie sie sich selbst erlebten und was sie glaubten, wie andere Personen sie wahrnehmen. Eine genauere Auswertung der Verteilung und möglicher Zusammenhänge bietet sich aufgrund der geringen Stichprobengrösse nicht an, könnte aber im Rahmen einer entsprechenden nationalen Studie durchaus zusätzliche Erkenntnisse liefern.

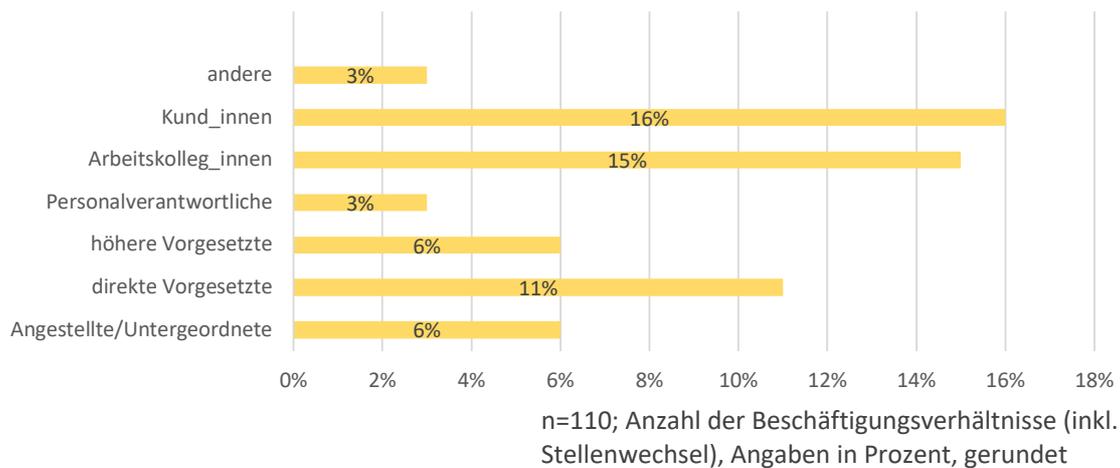
Für 22% der Beschäftigungsverhältnisse wurden sogar explizites Mobbing sowohl aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung als auch aufgrund eines nicht stereotypen männlichen Geschlechtsausdrucks genannt.

3 von 38 Personen, welche den Arbeitsplatz gewechselt hatten, gaben ausserdem Diskriminierung als Hauptgrund für ihren Arbeitsplatzwechsel an.

Wie Rückmeldungen ergaben, fällt es Personen trotz existierender offizieller Definitionen des Begriffs Diskriminierung (siehe z.B. humanrights.ch) oder auch Mobbing im Alltag schwer, Vorkommnisse als solche zu benennen. Dieser Umstand kann als symptomatisch für die nach wie vor selbstverständliche gesellschaftliche Verbreitung der homophoben und misogynen Abwertungslogik sowie hegemonialer Männlichkeitsvorstellungen gesehen werden. Befragte waren sich unsicher, ob und ab wann verbale Abwertungen als Diskriminierung und/oder Mobbing einzustufen waren. Einige gaben an, am Arbeitsplatz beinahe täglich Sprüche bzw. Witze mit homophoben und misogynen Inhalten zu hören, empfanden diese jedoch als so selbstverständlich und zur gegenwärtigen Alltagskultur gehörend, dass sie diese subjektiv nicht den Begriffen Diskriminierung und/oder Mobbing zuordnen konnten.

Einige gaben auch an, dass der Fragebogen sie überhaupt erst dazu gebracht habe, manche Dinge, die sie für alltäglich/selbstverständlich gehalten hatten, zu hinterfragen. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die tatsächliche Verbreitung von homophoben und misogynen Alltagspraktiken tatsächlich wesentlich höher liegt.

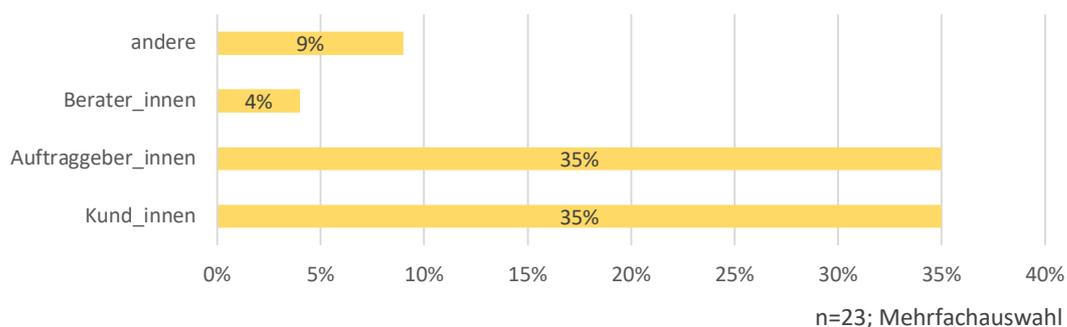
Abbildung 9: Von wem ging Diskriminierung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung und/oder des Geschlechtsausdrucks aus (Angestelltenverhältnis)



Persönliche Diskriminierungserfahrungen, die von den Befragten als solche eingeordnet wurden, gingen in 16% der angestellten Beschäftigungsverhältnisse von Kund_innen und in 15% von Kolleg_innen aus. An dritthäufigster Stelle wurden direkte Vorgesetzte mit 11% genannt. Beachtet werden muss, dass hiermit nur direkte, persönliche Erlebnisse erfasst wurden. Strukturelle Diskriminierung, die sich nicht aus einer konkreten Interaktion mit einer oder mehreren bestimmten Personen ergab, wie z.B. eine Ungleichbehandlung in Mitarbeiter_innenprofilen, Lohnunterschiede, Vergünstigungen etc. wurden hiermit nicht erfasst.

Grundsätzlich gaben die Befragten an, in 37% der Beschäftigungsverhältnisse Diskriminierung erlebt zu haben, die sich konkret einer oder mehreren dieser Personen/Personengruppen zuordnen liessen. Auch hier muss davon ausgegangen werden, dass aufgrund des subjektiven Alltagsempfindens der Befragten, nicht alle Ereignisse als Diskriminierung gewertet wurden, die nach objektiven Definitionskriterien als solche zu zählen wären.

Abbildung 10: von wem ging Diskriminierung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung und/oder des Geschlechtsausdrucks aus (Selbständige)



Personen in selbständigen Arbeitsverhältnissen gaben mit je 35% am häufigsten an, persönliche Diskriminierung, welche sich direkt einer konkreten Person/Personengruppe zuordnen liess, von Auftraggeber_innen und Kund_innen erfahren zu haben. Aufgrund des geringen Anteils an der Stichprobengrösse sind diese Zahlen jedoch wenig aussagekräftig. Eine

separate Analyse nach selbständigen und angestellten Beschäftigungsverhältnissen würde im Rahmen einer nationalen Erhebung aussagekräftigere Ergebnisse liefern.

Wie auch zuvor gilt hier, dass Personen aufgrund ihres subjektiven Alltagsempfindens sehr wahrscheinlich nicht alle Ereignisse als Diskriminierung angegeben haben, welche nach objektiven Definitionskriterien eindeutig als solche zu qualifizieren sind.

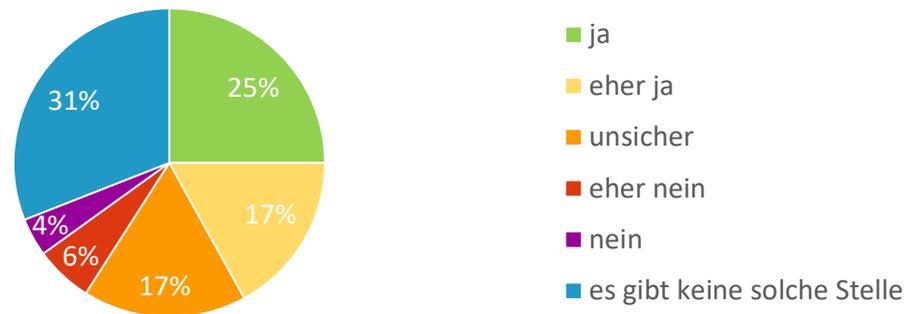
Mitnahme eines gleichgeschlechtlichen Partners an Firmenanlässe etc.	gleichgeschlechtlicher Partner vorhanden, Angaben in Prozent, gerundet (n=62)
Ja	74%
Nein	26%

Auf die konkrete Frage, ob die Befragten ihre gleichgeschlechtlichen Partner an Firmenanlässe und ähnliche Veranstaltungen mitnehmen, gaben 74% an, dies zu tun. Rund ein Viertel (26%) nahm den gleichgeschlechtlichen Partner dagegen nicht mit. Aufgrund der geringen Anzahl der Befragten in dieser Merkmalskategorie, bietet sich eine weitere Differenzierung zu möglichen Gründen und Ursachen nicht an. Dies könnte aber im Rahmen einer nationalen Erhebung in Erwägung gezogen werden.

Gleichbehandlung von Mitarbeiter_innenprofilen	n=54; Mitarbeiter_innenprofile vorhanden, Angaben in Prozent, gerundet (n=54)
Ja	51%
Nein	17%
Unsicher	31%

Sofern in einem Unternehmen Mitarbeiter_innenprofile vorhanden waren, unterschieden sich diese in 17% der Fälle hinsichtlich der Art der Angaben und oder Darstellung, wenn es sich um Mitarbeiter mit nicht-heterosexueller/romantischer Orientierung handelte. Unterschiede können z.B. in der Nennung von Partner_innen und Familienverhältnissen bestehen. Nur rund die Hälfte der Befragten, bei welchen Mitarbeiter_innenprofil existierten, war sich sicher, dass die Profile grundsätzlich gleichbehandelt wurden. Rund ein Drittel war sich diesbezüglich unsicher. Aufgrund der geringen Stichprobengröße in dieser Merkmalskategorie gilt auch hier, dass die Zahlen nur als Tendenz gesehen werden können, die es im Rahmen einer umfangreicheren, nationalen Erhebung genauer zu untersuchen gilt.

Abbildung 11: Vertrauen in betriebseigene Schlichtungsstelle o.ä. bei Diskriminierung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung und/oder des Geschlechtsausdrucks



n=110; Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Stellenwechsel), Angaben in Prozent, gerundet

Im Rahmen der Erhebung wurde auch gefragt, bei wie vielen Beschäftigungsverhältnissen am jeweiligen Arbeitsplatz eine Stelle vorhanden ist, an welche sich Personen im Fall von Diskriminierung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung und/oder des Geschlechtsausdrucks hätten wenden können. Bei 31% der Beschäftigungsverhältnisse war keine entsprechende Anlaufstelle vorhanden. In 27% der Fälle hatten die Befragten wenig bis kein Vertrauen in die jeweilige Stelle oder waren sich unsicher. Zuversichtlich oder eher zuversichtlich zeigten sich dagegen 42%. Diese Ergebnisse zeigen auf, dass in immerhin rund einem Drittel der Beschäftigungsverhältnisse konkrete Anlaufstellen gänzlich fehlen. Wo es solche Anlaufstellen gab, wurden diese von 27% als nicht ausreichend vertrauenswürdig wahrgenommen.

Fazit

Die vorliegende Studie ist begleitend zum Vernehmlassungsprozess für das neue Gleichstellungsgesetz des Kantons Basel-Stadt entstanden. Sie beschränkt sich aus diesem Grund auf Männer*, die im Kanton Basel-Stadt seit 2015 mindestens einen Arbeitsplatz innehatten. Sie basiert auf 127 verwertbaren Teilnahmen von 127 Männern*, die angaben, mindestens an einem ihrer Arbeitsplätze innerhalb des Kantons Basel-Stadt Homophobie und/oder Diskriminierung erlebt zu haben. Im Vergleich zu Daten aus deutlich grösseren, national angelegten Studien in Österreich, Deutschland und der Schweiz stellen diese 127 Betroffenen eine durchaus beachtliche Anzahl dar.

Die Studie berücksichtigt das Zusammenwirken aus Geschlechtsidentität, sexueller/romantischer Orientierung und Geschlechtsausdruck. Dabei eröffnet die Einführung der Kategorie des Geschlechtsausdrucks eine neue Dimension in der Beschreibung von Diskriminierungsmechanismen, welche aufgrund der bisherigen, rein binären Betrachtungsweise von «Frauen» und «Männern» nicht erfasst wurden. Innerhalb eines heteronormativen, patriarchalen Wertesystems dominiert die Konstruktion vermeintlich «richtiger» und «falscher» Männlichkeit. Die Studie zeigt nun, wie stereotype Vorstellungen eine Abwertungslogik legitimieren, die am Ende alle Menschen – und nicht nur Männer* – betrifft. Insofern beleuchtet sie einen blinden Flecken in der bisherigen Gleichstellungsdebatte und bereichert diese um die Thematik der umstrittenen Männlichkeit. Sie macht klar, dass in gleichstellungsrelevanten Themenbereichen eine Differenzierung ausschliesslich nach binärer Geschlechtszugehörigkeit der tatsächlichen Merkmalsheterogenität innerhalb der Kategorien «Männer» und «Frauen» nicht gerecht wird. Neben einer Erweiterung um nicht-binäre Geschlechtszugehörigkeiten/Geschlechtsidentitäten erweisen sich auch die Kategorien der sexuellen/romantischen Orientierung sowie des Geschlechtsausdrucks als relevant für die Gleichstellungsproblematik bzw. für die Beschreibung von Diskriminierungsmechanismen am Arbeitsplatz. Die gewonnenen Erkenntnisse unterstreichen den gleichstellungspolitischen Handlungs- und Forschungsbedarf.

Aufgrund der Rekrutierung, die mehrheitlich (aber nicht ausschliesslich) über LGBT-Organisationen verlief, wurden nur wenige Männer*, welche sich als heterosexuell/romantisch bezeichnen, erreicht. Dennoch belegt deren Teilnahme, dass sich homophobe und misogynen Abwertungsmechanismen nicht auf Männer* beschränken, die tatsächlich nicht-heterosexuell/romantisch sind. Wie aufgezeigt wurde, ist diese Abwertungslogik Teil einer grösseren, gesamtgesellschaftlichen Struktur. Ihre Wurzeln können in einer cis-heteronormativen bzw. hegemonialen Männlichkeitsnorm gesehen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass ausschliesslich Männer von dieser Abwertungslogik Gebrauch machen. Vielmehr beteiligt sich jede Person – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen/romantischen Orientierung – an der Reproduktion hegemonialer Männlichkeit, sobald sie sich dieser homophoben und damit automatisch auch misogynen Abwertungslogik bedient.

Die Selbstverständlichkeit und Alltäglichkeit dieser Abwertungslogik erschwert es selbst Betroffenen, Erlebnisse als Beleidigung, Mobbing oder Diskriminierung zu erkennen und als solche zu benennen. Besonders verbale Diskriminierung in Form von Witzen, Sprüchen, Abwertungen etc. werden oftmals trivialisiert und damit vermeintlich «neutralisiert». Dies betrifft bei Weitem nicht nur nicht-heterosexuelle Männer*, sondern im Rahmen der hege-

monialen Männlichkeitsnorm potentiell alle Männer*, welche dieser Norm auf irgendeine Weise nicht entsprechen. Es ist daher von einer hohen Dunkelziffer auszugehen.

«Das Ausbleiben von Beschwerden sagt allerdings wenig darüber aus, ob es Vorfälle gibt oder nicht. Die [Wiener] Studie der Arbeiterkammer zu Diskriminierung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung (AK Wien 2019) gibt Aufschluss darüber, weshalb Menschen nicht auf Diskriminierungserfahrungen reagieren: Resignation (58 %), Angst und Scham (31 %), Trivialisierung (29 %) und fehlendes Wissen, wie sie mit dem Vorfall umgehen bzw. an wen sich die Betroffenen wenden können (22 %).» (Weinwurm-Wilhelm 2021S.136)

Künftige nationale Erhebungen können über die Dimension des Geschlechtsausdrucks einen weiteren Einblick in die Verbreitung der festgestellten Abwertungslogik und deren Wirkmacht im Arbeitsalltag gewinnen. Die Berücksichtigung des Geschlechtsausdrucks zeigt ausserdem, dass es sich bei homophober und misogynen Abwertung um weit mehr als ein Minderheitenproblem handelt. Dies sollte die gesamtgesellschaftliche Tragweite verdeutlichen. Homophobie und Misogynie gehen innerhalb der dominierenden hegemonial-männlichen Abwertungslogik Hand in Hand. Daraus ergibt sich, dass für das Erreichen tatsächlicher Gleichstellung aller Geschlechter Misogynie auch in Verknüpfung mit Homophobie verstanden und bekämpft werden muss. Denn stereotype Vorstellungen legitimieren eine Abwertungslogik, die am Ende alle Menschen jeglichen Geschlechts betrifft. Insofern beleuchtet die vorliegende Studie einen blinden Flecken in der bisherigen Gleichstellungsdebatte, nämlich jenen der umstrittenen Männlichkeit.

Literaturverzeichnis

Banditer, E. (1993): X Y – Die Identität des Mannes. Piper

Bourdieu, P. (2005): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Buba, H. P., & Vaskovics, L. A. (2016). Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare: Studie im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz («Rechtstatsachenforschung»). Bundesanzeiger Verlags G.m.b.H.

Bucher, D., Gurtner, A. (2017): Diversität und Inklusion von Schwulen und Lesben – ein Lippenbekenntnis Schweizer Grossunternehmen? In: Tokarski, K.O., Schellinger, J., Berchtold, P.(Hrsg.): *Zukunftstrends Wirtschaft 2020 Strategische Handlungsfelder für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen* (29-58). Springer Gabler.

Budde, J. (2007): Von lauten und von leisen Jungen. Eine Analyse aus der Perspektive der kritischen Männlichkeitsforschung. *Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung*, 7. Jg. Heft 1. 2007.

Connell, R.W. (2006): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske + Budrich.

De Pietro, J. (2014): *Nationale Kampagne gegen Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung im Sport* Ein Bericht:

<https://www.skmr.ch/de/themenbereiche/geschlechterpolitik/artikel/homophobie-sport.html?zur=91>

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*, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Bd. 87, Nr. 36, 619–627, http://dx.doi.org/10.18723/diw_wb:2020-36-1

Drydakis, N. (2014): Sexual orientation and labor market outcomes. IZA World of Labor 2014: 111, doi: 10.15185/izawol.111

Drydakis, N. (2021): Sexual orientation and earnings: a meta-analysis 2012–2020. *Journal of Population Economics*. Springer-Verlag GmbH Germany, part of Springer Nature 2021, <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00862-1>

ECRI-Bericht über die Schweiz (fünfte Prüfungsrunde). (2014): https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/140918_fuenfter_Rassismus_Laenderbericht.pdf

Else, H. (2021): Largest-ever survey exposes career obstacles for LGBTQ scientists, *Nature, News*, 27.01.2021: [<https://www.nature.com/articles/d41586-021-00221-w>]

Flage, A. (2019): Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis. *International Journal of Manpower, Emerald Group Publishing*, Bd. 41, Nr.6, 671-691, August.

Grohsmann, I., Hausammann, C., Vinogradova, O. (2014): *Institutionelle Verankerung von LGBTI-Themen in der Schweiz - Umsetzung der Empfehlung CM/Rec(2010)5 des Ministerkomitees des Europarats*. Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR).

Hicks, G. R. , Tien-Tsung, L. (2006): Public Attitudes towards Gays and Lesbians. Trends and Predictions. *Journal of Homosexuality*, Bd. 51, Nr.2, 57-77.

Hirschauer, S. (2002): *Die soziale Konstruktion der Transsexualität*. Suhrkamp

Holmes, O. (2010). Redefining the way we look at diversity: A review of recent diversity and inclusion findings in organizational research. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(1), 131–135. doi:10.1108/02610151011019255.

humanrights.ch (2020): Definition des Begriffs „Diskriminierung“, 23.4.2020, <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/definition-diskriminierung/>

Humpert, S. (2016): Somewhere over the rainbow: sexual orientation and earnings in Germany. *International Journal of Manpower* Bd. 37, Nr.1, 69-98 (Accepted 1. September 2014).

Killermann, S. (2017): Genderbread Person Version 4, <https://www.genderbread.org/wp-content/uploads/2018/10/Genderbread-Person-v4.pdf>

Köllen, T. (2012). Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur «sexuellen Orientierung». *Zeitschrift für Personalforschung*, Bd. 26, Nr.2, 143–166. doi:10.1688/1862-0000.

Kroh, M., Kühne, S., Kipp, C., Richter, D. (2017): *Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland*. DIW Wochenbericht 35, 687–698
https://www.diw.de/de/diw_01.c.563816.de/publikationen/wochenberichte/2017_35_3/einkommen__soziale_netzwerke__lebenszufriedenheit__lesben__schwule_und_bisexuelle_in_deutschland.html

Lhamon, C. (2019): Discrimination on the basis of gender identity must end. *Nature, Nature human behavior*, Bd. 3, 1131: [<https://www.nature.com/articles/s41562-019-0692-5>].

Martell, M.E. (2012): Differences Do Not Matter: Exploring the Wage Gap for Same-Sex Behaving Men. *Eastern Economic Journal* (2013), Bd. 39, 45–71. doi:10.1057/ej.2012.4

Ozeren, E. (2014): *Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Bd. 109, 1203–1215. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X>

Parini, L. (2015): *«être LGBT au travail» Résultats d'une recherche en Suisse*. Université de Genève, Faculté des sciences de la société.

Scheibelhofer, P. (2018): „Du bist so schwul!“ Homophobie und Männlichkeit in Schulkontexten.

In: Arzt, S., Brunbauer, C., Schartner B. (Hrsg.): Sexualität, Macht und Gewalt – Anstöße für die sexualpädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Springer VS.

Schneeberger, A., Rauchfleisch, U., Battegay, R. (2002): Psychosomatic consequences and phenomena of discrimination at work against people with homosexual orientation. Schweiz Arch Neurol Psychiatr, Bd. 153, 137–43.

Schönherr, D., Zandonella, M. (2018): Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich - Endbericht, AK Wien.

Transgender Network Switzerland (2015): *Projekt Trans-Fair Factsheet*, <https://www.transwelcome.ch/de/angebote/downloads/>

Valfort, M.-A. (2017): *LGBTI in OECD Countries: A Review*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 198, OECD Publishing.

Weinwurm-Willhelm, A.G. (2021): *Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz – weshalb eine Privatsache plötzlich sichtbar werden muss*. In: Sihn-Weber, A. (Hrsg.): CSR und Inklusion Bessere Unternehmensperformance durch gelebte Teilhabe und Wirksamkeit, Springer Gabler 131-162.

Zillmann, W. (2017): *Die Bedeutung von Männlichkeit für das Mannsein transsexueller Männer (Bachelorarbeit)*. Hochschule Merseburg.

Gesetze und Materialien

Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung (Kantonales Gleichstellungsgesetz, KGIG) vom 10.08.2021, FORMELL GEPRÜFT (4), ID: 5598, Kanton Basel-Stadt

Bertschi, N. und Konsorten (2017): Motion (PD/P175022), Kanton Basel-Stadt