

Sexualität – Hat es Platz für alle?

Unter diesem Titel luden wir als “Beirat für Chancengleichheit“ des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW im November 2014 zum Fokus z’Mittag im Toni-Areal ein. Zum ersten Mal nahmen nicht nur Angehörige des Departementes Angewandte Psychologie sondern auch Interessierte des Departements Soziale Arbeit und der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) teil.

Im Vorfeld debattierten wir darüber, ob eigentlich eine homosexuelle Identität an den Zürcher Hochschulen existiert. Die Diskussion nahm schnell einen grösseren Umfang an und wir beschäftigten uns alsbald mit Fragen wie: Wie geht es homosexuellen Studierenden an den Zürcher Hochschulen? Wie erleben homosexuelle Menschen ihre Situation in ihren akademischen Leben oder im Arbeitsalltag? Wünschen sie sich Interessensvertretungen, die sich speziell für ihre Anliegen stark machen oder sind solche Vereine heute schon überholt? Gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Strömungen innerhalb der homosexuellen Community?

Vielschichtigkeit und Unterschiede

Wie vielschichtig die Thematik ist, zeigte sich bereits während unseren Vorbereitungen zum Fokus z’Mittag. Der Begriff „Homosexuelle“ ist heute nicht mehr zeitgemäss und berücksichtigt nur einen Teil der Vielfalt der verschiedensten sexuellen Orientierungen und Identitäten in unserer Gesellschaft. Wir brauchten also für die Einladung zu unserem Event eine Bezeichnung, die neutral, aber dennoch alle Menschen ansprach. Uns wurde schnell klar, dass selbst die in der Community gängige Bezeichnung „LGBTQIA+“¹ noch längst nicht überall bekannt ist. Und hier wurde bereits ein erstes Mal deutlich, dass trotz verschiedener Gesetzesänderungen und einer zunehmenden Akzeptanz anderssexuellen Identitäten in der Öffentlichkeit, ein grosser Teil der Bevölkerung noch wenig über die Community an sich, über ihre Situation, Sorgen oder Anliegen weiss. Dies bestärkte uns nur noch mehr, den Fokus z’Mittag zu diesem Thema durchzuführen.



Links: Podium mit Moderatorin Barbara Monika Beer, Cordula Niklaus, Dominic Schmid, Debora Mittner, Eric Felske; rechts: Studierende und Mitarbeitende der ZHAW und ZHdK.

Im weiteren Verlauf der Diskussionen entschieden wir uns, für unsere Veranstaltung Repräsentanten von Organisationen aus dem Hochschulumfeld und der Wirtschaft einzuladen. Und so fand unser Podiumsgespräch mit folgenden Teilnehmenden statt:

- Debora Mittner, Präsidentin des universitären Vereins „L-Punkt“, der sich für die Interessen von lesbischen, bisexuellen und queeren Frauen an der Universität Zürich, der ETH und den Zürcher Hochschulen einsetzt.

¹ Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Queer, Intersex, Asexual, Platz für Alle

- Dominic Schmid, Sekretär des Hochschulvereins „Z&H – Gay Students Zurich“, der ähnlich wie L-Punkt organisiert ist, sich aber zusätzlich für die Belange der schwulen Studierenden einsetzt.
- Cordula Niklaus, Vizepräsidentin von „WyberNet“, dem schweizerischen Netzwerk für lesbische Berufsfrauen.
- Eric Felske, im Vorstand des Pride@UBS, dem firmeninternen LGBT Netzwerk für UBS Mitarbeitende.

Warum es diese Organisationen heute noch braucht

Alle Podiumsteilnehmende waren sich einig, dass ihre Organisationen auch in der heutigen Zeit ihre volle Berechtigung haben. Denn auch wenn sich die Situation für Zugehörige der LGBTQIA+ Community in der Schweiz in den letzten Jahren gebessert hat, gibt es doch noch viele, häufig versteckte Diskriminierungen. Während offene diskriminierende Aussagen in der Öffentlichkeit kaum mehr akzeptiert werden, sind weiterhin vor allem kaum erkennbare qualitative Einschränkungen in ihrem Leben ein grosses Problem. Beispielsweise muss ein sich in der Öffentlichkeit küssendes Männerpaar jederzeit mit verbalen Repressalien rechnen. Dies kann zu einer Änderung im eigenen Verhalten in der Öffentlichkeit führen, im schlimmsten Fall gar zu einer Trennung, weil sich die Partner nicht einig sind, wie sie mit dem Thema umgehen sollen. Selbst die eingetragene Partnerschaft hat ihre Schattenseiten: Ein homosexuelles Paar kann in kein Land reisen, in dem sie ihren Zivilstand angeben müssen. Denn mit der Angabe der eingetragenen Partnerschaft wird implizit die sexuelle Orientierung bekannt und die Betroffenen müssen auch hier mit repressivem Verhalten rechnen, unter Umständen sogar mit dem Tod. Aus diesen und vielen anderen Gründen ist die Sensibilisierungs-, Öffentlichkeits- und aber auch Vernetzungsarbeit weiterhin ein wichtiger Teil der Arbeit der Organisationen. Häufig mischen sich die Probleme von anderssexuellen Menschen zusätzlich mit denjenigen von anderen Bevölkerungsgruppen. Beispielsweise beschäftigt sich WyberNet gemäss Cordula Niklaus häufig auch mit Gleichstellungsfragen der Frauen und ist darum mit anderen Frauenverbänden gut vernetzt.

Offen für alle?

Alle Teilnehmenden des Podiums bestätigen, dass bei Organisationen, die für Männer und Frauen offen sind, sich Männer häufiger engagieren und es meist schwierig ist, Frauen zu einem aktiven Mitmachen zu motivieren.

Die eingeladenen Podiumsteilnehmenden vertreten vor allem gut gebildete Schichten oder kommen aus multinationalen Firmen. So stellt sich die Frage, wie gut die verschiedenen gesellschaftlichen Schichten vertreten sind. Sind LGBTQIA+ Zugehörige in handwerklichen Berufen genau so gut vertreten? Die vier Anwesenden erklärten, dass die gelebte Diversität gerade für grosse Firmen, die sich im internationalen Umfeld behaupten müssen, eine grosse Rolle spielt, während es für KMUs ein eher untergeordnetes Thema ist. Aber auch hier zeigt sich, dass die Akzeptanz für verschiedene Lebensformen in den Gesellschaftsschichten sehr unterschiedlich ausgeprägt ist.

Doch selbst innerhalb der Firmen ist die Situation für die Mitarbeitenden aus den verschiedenen Abteilungen oft sehr verschieden. Eric Felske berichtete, dass in der UBS Mitarbeitende, die häufig im direkten Kundenkontakt stehen, viel weniger in Pride@UBS vertreten sind, als solche, die Aufgaben mit weniger Kundenkontakt ausführen.

Doch wieso sind die Unterschiede in den verschiedenen gesellschaftlichen Schichten und innerhalb der Unternehmen so gross? Eine klare Antwort darauf hatte in dieser Diskussionsrunde niemand. Wahrscheinlich gibt es sie auch nicht. Aber es zeigt sich, dass, wie in vielen Bereichen, in denen gewisse Teile der Bevölkerung Diskriminierungen erleben, auch innerhalb der Community eine grosse Diversität besteht. Dieser Vielfalt gerecht zu werden, ist augenscheinlich sehr schwierig. Die Akzeptanz für anderssexuelle Menschen ist, je nach Umfeld, in dem sich diese Personen bewegen, sehr unterschiedlich.

Hilfe zur Selbsthilfe

Zu Beginn nutzen viele homo- bi- oder transsexuelle Menschen die Organisationen ihrer Arbeitgeberin oder Hochschule, um sich mit ähnlich gesinnten Menschen zu treffen, auszutauschen oder um Tipps und Unterstützung bei konkreten Problemen zu bekommen. Und so sind gemeinsame Aktivitäten und der Austausch untereinander ein wichtiger Teil der Arbeit innerhalb der Organisationen, zusätzlich zu den politischen und gesellschaftlichen Aufgaben.

Gerade der Outing-Prozess scheint für viele anderssexuelle Menschen das zentrale Thema zu sein, worüber sie sich Tipps und Unterstützung von Personen holen. Organisationen wie L-Punkt Uni/ETH oder Pride@UBS wissen um die Schwierigkeiten und Ängste, die einen solchen Prozess begleiten können.

Alle vier Podiumsteilnehmende waren sich einig, dass gerade der klare Auftrag ihrer Organisationen die Möglichkeit bietet, sich als Gruppe eine klare Identität zu geben.

Nach der einstündigen Diskussion waren sich alle einig, dass viele Themen nur angeschnitten oder viele Bereiche überhaupt nicht thematisiert werden konnten. Dennoch haben die Inputs der Podiumsteilnehmenden und des Publikums viel dazu beigetragen, die Situation von LBGTQIA+ Menschen aus ganz unterschiedlichen Perspektiven wahrzunehmen. Und vielleicht hat es doch beim Publikum dazu geführt, dass die Sensibilität für das Thema grösser geworden ist. Denn auch wenn anderssexuelle Menschen schon viel erreicht haben in ihrem Kampf um Gleichberechtigung, so gibt es weiterhin noch viele Bereiche, in denen die wirkliche Gleichberechtigung erst noch erreicht werden muss.

Autorinnen:

Maria Lucina Sorgo und **Barbara Monika Beer** sind Studentinnen der Angewandten Psychologie und Mitglied des Beirats Chancengleichheit des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW.

Fokus z'Mittag

Der Beirat Chancengleichheit, bestehend aus engagierten Studierenden, setzt sich für die Themen Diversity und Chancengleichheit ein und organisiert mit dem Fokus z'Mittag regelmässig Anlässe über Mittag.