



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität

Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und
qualitativer Interviews

Dorina Kalkum, Magdalena Otto

Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität

Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und
qualitativer Interviews

Ergebnisbericht erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM)
an der Humboldt-Universität zu Berlin, dem Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung (IDA) und der Hochschule Fresenius

Autorinnen: Dorina Kalkum, Magdalena Otto

Das gesamte Forschungsprojekt fand unter fachlicher Beratung von Dr. Dominic Frohn und
Florian Meinhold statt.

August 2017

Zitationsvorschlag: **Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena** (2017): Diskriminierungserfahrungen in
Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefra-
gung und qualitativer Interviews. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.



Inhalt

1. Einleitung	7
2. Diskriminierung und Intersektionalität	10
3. Datengrundlage und Methode	13
4. Auswertung der Betroffenenbefragung	17
4.1 Überblick über Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität	17
4.2 Fallbild: direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	26
4.3 Fallbild: körperliche Übergriffe	38
4.4 Fallbild: sexualisierte Belästigung	47
4.5 Fallbild: nicht zugestandene Rechte und nicht berücksichtigte Lebenssituation	56
4.6 Fallbild: Belästigung	66
4.7 Zwischenfazit zur Auswertung der Betroffenenbefragung	73
5. Auswertung der qualitativen Gruppen- und Einzelinterviews	76
5.1 Diskriminierungserfahrungen	76
5.1.1 Nonkonformität	77
5.1.2 Ausgrenzung	81
5.1.2.1 Mangelnde Akzeptanz	81
5.1.2.2 Verwehrter Zugang	85
5.1.2.3 Mangelnde Unterstützung bzw. Ignoranz	90
5.1.2.4 Abwertung bzw. herabwürdigende Darstellungen	91
5.1.2.5 Mobbing	93
5.1.3 Grenzüberschreitung	94
5.1.4 Körperliche Gewalt	95
5.2 Strategien der Befragten im Umgang mit Diskriminierung	95
5.2.1 Verbale Reaktion	96
5.2.2 Flucht	97
5.2.3 Betonung der Normalität	98
5.2.4 Humor	100
5.2.5 Ignorieren der Situation	100
5.2.6 Geheimhaltung	100
5.3 Ressourcen der Befragten im Umgang mit Diskriminierung	102
5.3.1 Beratungsstellen und weitere Angebote	102
5.3.2 Eigene Kompetenzen und Aktivismus	104
5.3.3 Gesetzliche Grundlagen	104
5.3.4 Internet	105
5.3.5 Soziales Umfeld	106
5.4 Änderungsbedarf	109
5.4.1 Beratungsstellen und andere Angebote	109
5.4.2 Repräsentation	112
5.4.3 Aufklärung	114
5.4.4 Gesetzliche Änderungen	117
5.5 Zwischenfazit zur Auswertung der Interviews	118

6. Abschließendes Fazit	122
Glossar	124
Anhang	127
Literaturverzeichnis	128

1. Einleitung

Die Ungleichbehandlung von Personen anhand¹ der sexuellen Identität (siehe Glossar) war in den letzten Jahren immer wieder Thema in gesellschaftlichen Debatten, die auch im Vorfeld konkreter rechtlicher Änderungen entstanden. So wurde die Verabschiedung des Lebenspartnerschaftsgesetzes 2001 im darauffolgenden Jahr durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts als verfassungskonform bestätigt. 2006 wurde mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der Schutz vor Diskriminierung anhand der sexuellen Identität gesetzlich verankert und 2014 wurde nach einem weiteren Urteil des Bundesverfassungsgerichts die Möglichkeit der Sukzessivadoption für eingetragene Lebenspartner_innen geschaffen. Am Tag der Fertigstellung der vorliegenden Studie beschloss schließlich der Deutsche Bundestag die Ehe für alle.² Damit gehören auch bestehende Ungleichbehandlungen bei der gemeinsamen Adoption zumindest rechtlich betrachtet der Vergangenheit an.

Diese rechtlichen Fortschritte bedeuten jedoch nicht, dass Lesben, Schwule, Bi-, Pan-, Demi- und Asexuelle (siehe Glossar) in allen Lebensbereichen vollständig akzeptiert sind. Die Proteste gegen den baden-württembergischen Bildungsplan 2015, der die altersgerechte Behandlung unterschiedlicher sexueller Lebens- und Familienformen in der Schule vorsah, zeigen deutlich, dass die Akzeptanz sexueller Vielfalt in der deutschen Gesellschaft nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann. Dies verdeutlichen auch die zahlreichen Schilderungen von Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität in der vorliegenden Studie. Wie Betroffene mangelnde Anerkennung und Diskriminierung anhand der sexuellen Identität erleben und wie sie damit umgehen, bleibt damit eine relevante Forschungsfrage.

Bisher sind detaillierte Daten zum Ausmaß und zur Art von Diskriminierungen, die Menschen in Deutschland anhand der sexuellen Identität erleben, nur unzureichend verfügbar. Bestehende Studien konzentrieren sich häufig auf einen bestimmten Lebensbereich oder befragen Menschen nur innerhalb eines einzelnen Bundeslandes. Die vorliegende Studie soll dazu beitragen, diese Lücke zu füllen und einen breiteren Überblick über Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität zu geben, der alle Lebensbereiche sowie mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen (siehe Kapitel 2) berücksichtigt. Dabei soll nicht nur die Diskriminierung selbst untersucht werden, sondern auch, welche Ressourcen und Strategien den Befragten zur Verfügung stehen, um sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, sowie welchen Bedarf an Unterstützungsangeboten und Veränderungen es gibt.

Dazu wurde zunächst die innerhalb des Projekts „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“³ durchgeführte Betroffenenbefragung in Hinblick auf Diskriminierung anhand der sexuellen Identität ausgewertet. Innerhalb der Studie wurde ganz bewusst der Zugang über **individuelle Diskriminierungserfahrungen** gewählt. Denn nur dieser kann einen detaillierten Einblick in die Betroffenenperspektive gewähren

1 In diesem Bericht wird von Diskriminierung *anhand* anstatt *aufgrund* eines Merkmals gesprochen, um zu verdeutlichen, dass dieses nicht den kausalen Grund einer Diskriminierung darstellt und diese keineswegs rechtfertigen kann. Der Grund der Diskriminierung ist vielmehr in den verursachenden Personen, Institutionen etc. zu suchen.

2 Da die Befragungen, auf denen diese Studie basiert, vor der Einführung der Ehe für alle durchgeführt wurden, wurde von den Befragten die bis dato verwehrte Möglichkeit, als gleichgeschlechtliches Paar eine Ehe zu schließen, noch als Beispiel für Diskriminierung benannt.

3 Innerhalb des Projekts „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ wurde die Betroffenenbefragung durchgeführt und ein umfangreicher Bericht über die Ergebnisse verfasst (Beigang et al. 2017), die auch in den Dritten Gemeinsamen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017) eingeflossen sind. Nähere Informationen zu dieser Befragung finden sich in Kapitel 3 des vorliegenden Berichts.

und Fälle von Diskriminierung umfassend sichtbar machen. Dieser Zugang geht dabei aber auch mit der Einschränkung einher, dass die subjektive Erfahrung von Diskriminierung nicht immer einer juristischen oder sozialwissenschaftlichen Definition von Diskriminierung entspricht. Abweichungen sind dabei in beide Richtungen möglich: Nicht jede wahrgenommene Benachteiligung ist auch nach sozialwissenschaftlichem oder rechtlichem Verständnis ein Fall von Diskriminierung, aber umgekehrt wird auch nicht jede tatsächliche Diskriminierung von den Betroffenen als solche wahrgenommen. Gleichwohl sind Diskriminierungserfahrungen, die von bestimmten Gruppen in besonderem Maße berichtet werden, ein wichtiger Indikator für gesellschaftliche Schiefen und Diskriminierungsstrukturen. Wenn Menschen gesellschaftliche Strukturen als diskriminierend wahrnehmen, weist dies auf soziale Konfliktlinien und letztlich auch Schwächen im gesellschaftlichen Zusammenhalt hin.

Die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ besteht aus einem umfangreichen Fragebogen, der sich detailliert mit Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen und ihren Folgen befasst. Die Erhebung war auf Diskriminierungserfahrungen anhand aller gängigen Merkmale ausgerichtet. Grundlage der vorliegenden Auswertung bilden **2.500 geschilderte Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität**. Aus diesen Angaben wurden **fünf Fallbilder** erstellt, die die aus der Literatur bekannten Diskriminierungsfälle sowie die am häufigsten genannten Diskriminierungsformen abdecken sollen. Diese werden zusätzlich mit Beispielen aus den an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gerichteten Beratungsanfragen zu Diskriminierung illustriert.

Ergänzt werden diese Daten durch qualitative **Gruppen- und Einzelinterviews mit 30 Personen**, in denen Diskriminierungserfahrungen, der Umgang damit sowie der Bedarf an politischen und gesellschaftlichen Veränderungen diskutiert wurden. In den Interviews wurde ein Fokus auf mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen gelegt, bei denen die sexuelle Identität mit dem Geschlecht (siehe Glossar), niedrigem oder hohem Lebensalter oder einem Migrationshintergrund zusammenwirkt.

Auf Grundlage der quantitativen wie qualitativen Befragungen werden **Handlungsempfehlungen** abgeleitet, die im kommunikativen Austausch mit Expert_innen aus der Wissenschaft und der Antidiskriminierungsarbeit diskutiert und ergänzt wurden. Die entstandenen Empfehlungen sind zur besseren Orientierung farblich vom restlichen Text abgesetzt.

Im Allgemeinen wird für das Interesse einer Person in Bezug auf das Geschlecht möglicher Partner_innen der Begriff der sexuellen Orientierung oder sexuellen Identität verwendet. In dieser Studie wird dabei vorzugsweise – wie auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – von „sexueller Identität“ und nicht „sexueller Orientierung“ gesprochen, um deutlich zu machen, dass es sich dabei nicht um einen vorübergehenden, willentlich veränderbaren Zustand handelt, sondern dieser fest in der Identität einer Person verankert ist. Gleichwohl kann sich die sexuelle Identität einer Person auch verändern.

Untersucht werden in diesem Bericht Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität von Menschen, die von der heterosexuellen Norm abweichen. Die Personen, die an der Betroffenenumfrage teilgenommen haben, identifizieren sich zum Beispiel als lesbisch, schwul, bi-, pan-, demi- oder asexuell. In diesem Bericht wird die Bezeichnung „lesbische und schwule Personen“ verwendet anstatt „homosexuelle Personen“ (siehe Glossar), da Letztere häufig nur als Bezeichnung für schwule Männer verstanden wird.

Die Geschlechtsidentität einer Person fällt nach dem hier verwendeten Begriffsverständnis nicht unter den Begriff der sexuellen Identität, sondern bildet eine eigene Merkmalsdimension, anhand derer Diskriminierung erfahren werden kann. Gleichwohl kann es natürlich zu einer Verschränkung verschiedener Merkmalsdimensionen kommen. In diesem Bericht wird von Diskriminierung anhand des Geschlechts anstatt anhand der Geschlechtsidentität gesprochen. Dies schließt Menschen weiblichen und männlichen

Geschlechts sowie Inter*- und Trans*-Personen (siehe Glossar) ein und soll die grundsätzliche Anerkennung der erlebten Geschlechtsidentitäten als faktische Geschlechter deutlich machen.

Im Folgenden werden zunächst theoretische Grundlagen und Begriffe zu Diskriminierung erläutert (Kapitel 2). Anschließend werden Datengrundlage und Methode der vorliegenden Auswertung vorgestellt (Kapitel 3), auf denen die darauf folgende Auswertung mit den fünf herausgearbeiteten Fallbildern von Diskriminierung anhand der sexuellen Identität beruht (Kapitel 4). Diese wird mit der Auswertung der in den qualitativen Interviews geschilderten Diskriminierungserfahrungen, den Strategien und Ressourcen der Befragten sowie ihren Änderungswünschen ergänzt (Kapitel 5). Abschließend werden im Fazit die zentralen Erkenntnisse zusammengefasst (Kapitel 6). Am Ende steht ein Glossar, in dem zentrale Begriffe erläutert werden.

Unser herzlicher Dank gilt zunächst allen Personen, die an der Umfrage und den Interviews teilgenommen haben und mit ihren Erfahrungen ermöglicht haben, Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität zu untersuchen. Wir möchten an dieser Stelle außerdem den Expert_innen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft für ihre Unterstützung danken, die uns bei der Suche nach Teilnehmenden für unsere Befragungen unterstützt haben und die uns mit ihrem Wissen und ihrer Zeit zur Seite gestanden haben (Anhang).

2. Diskriminierung und Intersektionalität

Diskriminierung ist ein die gesamte Gesellschaft betreffendes Phänomen, das im öffentlichen und medialen sowie auch politischen Diskurs immer wieder thematisiert wird. Damit einher geht jedoch eine Vielzahl unterschiedlicher (Alltags-)Verständnisse, die auch zu einer Unschärfe des Begriffs führen. Möchte man Diskriminierung wissenschaftlich untersuchen, so ist es deshalb zunächst nötig, eine Definition des Begriffs herauszuarbeiten.

Der Begriff der Diskriminierung lässt sich auf seinen lateinischen Wortursprung (‘discriminare’, dt.: trennen, unterscheiden) zurückführen und bezieht sich somit im Kern zunächst einmal auf die Unterscheidung zwischen verschiedenen Personen oder Gruppen. Auch wenn diese Differenzierung generell neutraler Natur sein kann, so geht sie doch oftmals mit einer Hierarchisierung einher, indem bestimmten Gruppen positive und anderen negative Eigenschaften zugeschrieben werden. Diese Hierarchisierung und die damit einhergehenden negativen Einstellungen gegenüber einer Gruppe sind dann vielfach der Ausgangspunkt für eine direkte Herabwürdigung und Benachteiligung. Im wissenschaftlichen, aber auch im politischen und alltagssprachlichen Verständnis beinhaltet Diskriminierung deshalb nicht nur die bloße Unterscheidung zwischen Personengruppen anhand gruppenbezogener Merkmale, sondern darüber hinaus eine daran gekoppelte Benachteiligung.

Ganz allgemein gesprochen liegt Diskriminierung also dann vor, wenn Institutionen oder das Verhalten von Individuen bzw. sozialen Gruppen zu einer Benachteiligung einer anderen Gruppe oder einzelner Mitglieder dieser Gruppe führt. Dasselbe gilt auch, wenn ein Verhalten, welches die eigene Gruppe bevorzugt, gleichzeitig eine relative Benachteiligung anderer Gruppen bedeutet (vgl. Allport 1954; Dovidio et al. 2010).

Die sozialpsychologische und sozialwissenschaftliche Konzeptualisierung von Diskriminierung ist deutlich weiter gefasst als Diskriminierung im **rechtswissenschaftlichen Sinne** in Deutschland. Der juristische Tatbestand der Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn „(1) die Benachteiligung von Menschen (2) aufgrund eines schützenswerten Merkmals (3) ohne sachliche Rechtfertigung“ erfolgt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 32), wobei die rechtlich als schützenswert festgelegten Merkmale dabei wesentliche, relativ stabile Eigenschaften repräsentieren. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind sechs Merkmale oder Kategorien als schützenswert festgelegt: „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Der Anwendungsbereich des AGG beschränkt sich jedoch auf das Arbeitsrecht und im Zivilrecht außer in Bezug auf Rassismus lediglich auf sogenannte Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungsverträge. Diese juristische Perspektive entspricht insofern nicht zwingend auch der sozialwissenschaftlichen bzw. sozialpsychologischen, als viele Formen der Benachteiligung im sozialwissenschaftlichen Sinne nicht entlang der gesetzlich geschützten Merkmale bzw. Kategorien (wie z. B. der sozioökonomischen Lage) verlaufen. Zudem sind viele Formen von Benachteiligung nicht oder nur schwer im Sinne eines juristischen Tatbestands fassbar oder nachweisbar. Ursächlich dafür ist vor allem das begrenzte Wissen, ob eine bestimmte Behandlung tatsächlich auf ein geschütztes Merkmal zurückzuführen ist oder nicht. Die juristische Definition von Diskriminierung ist aber aus zweierlei Gründen besonders relevant. Zum einen eröffnet sie Personen, die anhand rechtlich geschützter Merkmale Diskriminierung erfahren haben, rechtliche Handlungsmöglichkeiten – die wiederum anderen Personen(-gruppen) verschlossen bleiben, selbst wenn diese im sozialwissenschaftlichen Sinne diskriminiert wurden. Zum anderen wird durch die Festlegung juristisch sanktionierbarer Formen

von Diskriminierung diesen auch im symbolischen Sinne die Legitimität entzogen (Baer 2001: 504). Dies kann die gesellschaftliche Akzeptanz der Benachteiligung von Personen auf Basis bestimmter Kategorien (wie beispielsweise der Hautfarbe) verringern.

Neben einem allgemeinen Verständnis von Diskriminierung werden in der Forschung verschiedene **Formen der Diskriminierung** differenziert, wobei sich einzelne Wissenschaftsdisziplinen auf unterschiedliche Diskriminierungsformen fokussieren.

Einerseits kann **Diskriminierung direkt (oder unmittelbar)** geschehen, wenn Personen oder ganze Gruppen offensichtlich wegen ihrer Gruppenzugehörigkeit bzw. sozialen Kategorisierung benachteiligt oder schlechter behandelt werden. Direkte Diskriminierung wird in Deutschland sozial und rechtlich sanktioniert, weil sie dem demokratischen Grundprinzip der formalen Chancengleichheit und dem Leistungsprinzip im Zugang zu Ressourcen widerspricht (Becker und Hadjar 2009). Diskriminierung kann aber auch **indirekt (oder mittelbar)** geschehen, wenn versteckte Mechanismen zur Benachteiligung von Personen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit führen (Bourdieu 2012 [1979]) – beispielsweise wenn die Anwendung der gleichen, scheinbar neutralen Regeln bestimmte Gruppen aufgrund unterschiedlicher Ausgangslagen benachteiligt (Gomolla und Radtke 2007). Eine mittelbare Diskriminierung anhand des Geschlechts besteht zum Beispiel dann, wenn Teilzeitbeschäftigte in einem Unternehmen deutlich schlechter bezahlt werden als Vollzeitbeschäftigte und diese Teilzeitstellen überwiegend von Frauen besetzt sind. Auch im AGG wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden.

Des Weiteren können **individuelle und institutionelle Formen** der Diskriminierung voneinander unterschieden werden. In beiden Formen werden diskriminierende Handlungen im Regelfall durch Individuen ausgeführt, der Unterschied liegt jedoch in der analytischen Verortung des Ausgangspunkts der Diskriminierung. Im Falle individueller Diskriminierung sind die diskriminierenden Handlungen auf einzelne Personen zurückzuführen, d. h. deren persönliche Eigenschaften und Verhaltensweisen (Diehl und Fick 2016). Bei **institutioneller Diskriminierung** werden die diskriminierend agierenden Personen im Kontext einer von den institutionellen Rahmenbedingungen vorgegebenen Rolle betrachtet. Der Ausgangspunkt der Diskriminierung liegt also nicht in persönlichen Eigenschaften des handelnden Individuums, sondern in der durch den institutionellen Kontext zum Beispiel durch interne Regelungen, Richtlinien oder Routinen für die Person vorgegebenen Rolle (Gomolla und Radtke 2007).

Die vorliegende Untersuchung basiert auf subjektiven **Diskriminierungserfahrungen**. Bei der Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen ist zu berücksichtigen, dass es hierbei auf die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung ankommt, die oft keinen eindeutigen Aufschluss darüber geben kann, ob es sich tatsächlich um Diskriminierung im sozialwissenschaftlichen bzw. – psychologischen oder juristischen Sinne handelt. Nicht jede subjektive Diskriminierungserfahrung ist definitorisch mit einer Diskriminierung gleichzusetzen, aber umgekehrt wird auch nicht jede tatsächliche Diskriminierung von den Betroffenen als solche wahrgenommen (Beigang et al. 2017; Rottleuthner und Mahlmann 2011; Salentin 2007; Zick et al. 2011). Dennoch ist die Untersuchung subjektiver Diskriminierungserfahrungen wichtig, um Erkenntnisse darüber zu erlangen, unter welchen Umständen Menschen Diskriminierung erleben und wie sie damit umgehen.

Eine Diskriminierung knüpft zunächst an ein (zugeschriebenes) Diskriminierungsmerkmal an. Eine Person kann jedoch auch anhand mehrerer Diskriminierungsmerkmale benachteiligt werden. Zum einen kann eine Person anhand unterschiedlicher Merkmale in unterschiedlichen Situationen diskriminiert werden. Sind zum anderen mehrere Merkmale innerhalb derselben Situation relevant, sprechen wir von **mehrdimensionaler Diskriminierung**. Eine Form mehrdimensionaler Diskriminierung ist die **intersektionale Diskriminierung**. Diskriminierung verläuft intersektional, wenn sich verschiedene Kategorisierungen innerhalb einer Diskriminierungserfahrung überschneiden und eine im Vergleich zu Diskriminierungs-

erfahrungen anhand einzelner Merkmale qualitativ neue Diskriminierungserfahrung hervorbringen (Fredman 2016: 7). Indem das gleichzeitige Zusammenwirken verschiedener sozialer Ungleichheiten in den Blick genommen wird, soll eine rein additive Perspektive überwunden werden (Walgenbach 2012b: 81) und „das *Spezifische* einer Unterdrückungskonstellation“ herausgestellt werden (Walgenbach 2012a: 11, Herv. i. Orig.). Denn die verschiedenen Merkmale können ein Diskriminierungsrisiko nicht nur verstärken, sondern dieses auch abschwächen oder qualitativ verändern (Degele und Winker 2009: 10).

Der aus dem Englischen stammende Begriff (Intersection = Schnittmenge) wurde von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw (1989) geprägt, die in ihrer Analyse von Gerichtsfällen auf die Verbundenheit von rassistischer und sexistischer Diskriminierung Schwarzer⁴ Frauen stieß (Cetin 2014: 85). Solche und andere Fälle zeigen, dass sich die einzelnen ungleichheitsgenerierenden Merkmale nicht nur überschneiden, sondern miteinander in Wechselwirkung treten (Cetin 2014: 86) und damit eine eigene neue Diskriminierungsdimension verursachen. Nur mit der Reflexion dieses Ineinandergreifens lässt sich aufzeigen, auf welche Art sich Machtverhältnisse gegenseitig bedingen und somit zu unterschiedlichen Merkmalskonstellationen führen.

4 Bei der Bezeichnung Schwarze Menschen handelt es sich um eine politische Selbstbezeichnung. Die Großschreibung verdeutlicht hierbei, dass es sich nicht um ein Adjektiv in Form einer realen biologischen Eigenschaft handelt.

3. Datengrundlage und Methode

Das **Ziel** der vorliegenden Studie ist es, einen Einblick in die Erfahrungswelt der in Deutschland von Diskriminierung anhand der sexuellen Identität betroffenen Personen zu erlangen, indem individuelle und subjektive Diskriminierungserfahrungen untersucht werden. Die Grundlage dieser Auswertung bildet ein im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhobener Datensatz (vgl. Tabelle 1): Vom 01.09.2015 bis zum 06.12.2015 hat das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) eine umfangreiche, nicht repräsentative Betroffenenbefragung im Mixed-Mode-Design zu eigenen und beobachteten Diskriminierungserfahrungen durchgeführt, mit der 18.162 Personen erreicht werden konnten⁵.

Tabelle 1: Übersicht über die Datengrundlage

	Betroffenenbefragung
Inhalt	Eine (bzw. zwei) spezifische Diskriminierungserfahrungen in den letzten 24 Monaten
Erhebungsform	CAWI und PAPI (Mixed-Mode)
Fragebogenform	Standardisierter Fragebogen
Zielstichprobe	Personen, die Diskriminierung erlebt haben
Stichprobenziehung	Passive Stichprobenziehung, Selbstrekutierung der Teilnehmenden
Erhebungszeitraum	01.09.2015 bis 06.12.2015
Realisierte Interviews (Netto-Stichprobe)	CAWI: 16.798 PAPI: 1.364 Gesamt: 18.162
Umfragesprachen	Deutsch, Deutsch Leichte Sprache, Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Spanisch, Türkisch

Die Verbreitung der Umfrage erfolgte sowohl über Kontakte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als auch über Verbände und Initiativen, die sich für Antidiskriminierung starkmachen. Um möglichst vielen Menschen den Zugang zu der Betroffenenbefragung zu ermöglichen und zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung befragen zu können, wurde viel Wert darauf gelegt, die Befragung möglichst barrierearm zu gestalten. So war der Fragebogen sowohl online als auch auf Papier erhältlich. Die Onlineversion war neben Deutsch auch auf Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Spanisch und Türkisch sowie auf Deutsch Leichte Sprache verfügbar und mit einer Vorlesefunktion ausgestattet. Zudem konnten Teilnehmende per Videonachricht das Gebärdenwerk kontaktieren, um in Gebärdensprache Fragen zum Ausfüllen der Umfrage zu stellen. Darüber hinaus kamen Multiplikator_innen zum Einsatz, um bestimmte Bevölkerungsgruppen wie Geflüchtete, Sinti und Roma oder pflegebedürftige Personen noch einmal gesondert zu kontaktieren und nötigenfalls Hilfestellung beim Ausfüllen der Umfrage zu leisten.

⁵ Die Befragung richtete sich an Personen ab 14 Jahren, da bei jüngeren Personen nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden kann, dass sie die Konsequenzen der Verwendung ihrer Daten überblicken (ADM Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. et al. 2006).

Um die Erfahrungen der Betroffenen angemessen abbilden zu können, wurde ein umfangreicher Fragebogen mit vielen offenen Angaben entwickelt, mit dem die Details der Diskriminierungserfahrungen sehr genau erfragt werden konnten (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Übersicht über die Datengrundlage

-
- Vignetten
 - Spezifische Diskriminierungssituation
 - Eigene Diskriminierungserfahrung, beobachtete Diskriminierungserfahrung, Alltäglichkeit von Diskriminierungserfahrungen
 - Lebensbereich (Bildung/Arbeit, Geschäfte/Dienstleistungen/Öffentlichkeit/Freizeit, Ämter/Behörden, Medien/Internet, Anderes)
 - Diskriminierungsform (z. B. Leistungen verwehrt, Nichtberücksichtigung der Lebenssituation)
 - Anwesende und ihr Verhalten
 - Diskriminierungsmerkmal (AGG-Merkmale, sozioökonomische Lage, andere Merkmale)
 - Direkte Reaktion, spätere Reaktion, Gründe für Nichtreaktion, Konsequenzen der Reaktion
 - Auswirkungen der Diskriminierungssituation
 - Häufigkeit der Diskriminierungssituation
 - Häufigkeit weiterer Diskriminierungserfahrungen pro Lebensbereich
 - Fragen zur Person (u. a. Lebenszufriedenheit, Kontrollüberzeugung, Wahrnehmung gesellschaftlicher Gleichberechtigung)
 - Wahrnehmung des Diskriminierungsschutzes, Kenntnisse des AGG und von Beratungsmöglichkeiten
 - Soziodemografie (u. a. Alter, Migrationshintergrund, Geschlecht, Bildung, sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit)
-

Zum Einstieg wurden die Befragten gebeten, einige Situationsbeschreibungen danach zu bewerten, ob es sich bei den beschriebenen Situationen um Diskriminierung handelt, um das Verständnis der Befragten von Diskriminierung untersuchen zu können. Anschließend folgte vor den Fragen zu selbst erlebter Diskriminierung eine Diskriminierungsdefinition⁶, die einen Anknüpfungspunkt bieten und den Befragten

6 Diese lautete: „Diskriminierung bedeutet, dass eine Person schlechter behandelt wird als andere Menschen aufgrund unterschiedlicher (zugeschriebener) Eigenschaften. Bei dieser Umfrage interessieren uns insbesondere Benachteiligungen aufgrund folgender Eigenschaften:

- weil jemand für zu jung oder zu alt gehalten wird
- Geschlecht/Geschlechtsidentität
- sexuelle Identität/Orientierung
- ethnische Zugehörigkeit/Zuordnung
- aus rassistischen Gründen
- Migrationsgeschichte
- vorhandene bzw. nicht vorhandene Religionszugehörigkeit oder Religiosität
- chronische Krankheiten, Behinderungen oder Beeinträchtigungen
- soziale Herkunft oder sozialer Status

Dabei ist es nicht notwendig, dass die benachteiligte Person tatsächlich über die entsprechende Eigenschaft verfügt. Es reicht, wenn die diskriminierende Person glaubt, dass die andere Person die Eigenschaft hat, und sie deshalb benachteiligt.

eine Bandbreite unterschiedlicher Arten von Diskriminierung aufzeigen sollte. Anschließend wurden die Teilnehmenden gebeten, bis zu zwei persönliche Diskriminierungserfahrungen aus den letzten 24 Monaten zu schildern, die dieser Definition entsprechen und die sie als besonders bedeutend empfinden.

Die Erfassung der (eigenen oder beobachteten) Diskriminierungserfahrung selbst erfolgte entlang mehrerer Frageblöcke: Nachdem die Teilnehmenden angegeben hatten, von welchen Diskriminierungserfahrungen sie berichten wollten, wurden sie nach dem Lebensbereich gefragt, in dem die Diskriminierung stattgefunden hatte; nach der Form der Diskriminierung; nach den anwesenden Personen und ihrem Verhalten in der Situation; nach dem Merkmal, anhand dessen die Diskriminierung stattgefunden hatte; nach den Reaktionen der Befragten in und nach der Diskriminierungssituation; nach den Auswirkungen, die diese Diskriminierungserfahrung auf sie hatte; sowie nach der Häufigkeit genau solcher Diskriminierungssituationen. Anschließend bestand die Möglichkeit, in der gleichen Form von einem zweiten Erlebnis zu berichten. Die vorliegende Studie konzentriert sich überwiegend auf diese Schilderungen konkreter Situationen, in denen die Befragten Diskriminierungen selbst erlebt haben.

Für weitere Diskriminierungserfahrungen wurde nur die Häufigkeit nach verschiedenen Lebensbereichen erfragt. Es folgte die Erhebung von psychologischen Konstrukten, die insbesondere für die Untersuchung von möglichen Folgen von Diskriminierungserfahrungen interessant sind. Des Weiteren wurden die Teilnehmenden nach ihren Kenntnissen darüber, wie sie sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen können, gefragt. Abschließend folgten soziodemografische Angaben wie beispielsweise das Geschlecht oder das Alter der befragten Person.

Mit der Betroffenenbefragung wurden Diskriminierungserfahrungen in den Blick genommen, die die Befragten innerhalb der letzten 24 Monate in Deutschland gemacht haben. Hierbei wurde insofern ein breiter und offener Ansatz verfolgt, als Diskriminierungserfahrungen sowohl in Bezug auf alle im AGG geschützten Merkmale erhoben wurden als auch Diskriminierungserfahrungen anhand nicht geschützter Merkmale bzw. Kategorien angegeben werden konnten. Darüber hinaus wurden Diskriminierungserfahrungen in allen Lebensbereichen (Arbeit, Ämter und Behörden, Bildung, Geschäfte und Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Internet und Medien, Öffentlichkeit und Freizeit) in den Blick genommen.

Die Betroffenenbefragung bietet einen wichtigen Vorteil: Viele häufig von Diskriminierung betroffene Gruppen stellen nur einen geringen Anteil an der Bevölkerung dar und sind damit in repräsentativen Umfragen in zu geringen Zahlen vertreten, um sie und ihre Erfahrungen sinnvoll zu untersuchen. Hinzu kommt, dass bestimmte häufig von Diskriminierung betroffene Personengruppen auch Hürden bei der Teilnahme an Bevölkerungsumfragen gegenüberstehen – sei es, dass die Befragung ausschließlich auf Deutsch durchgeführt wird oder dass gehörlose, schwerhörige und stumme Personen keine Möglichkeit haben, an einem Telefoninterview⁷ teilzunehmen (Beigang et al. 2014: 13–14). Daher sind gerade Personen, die auch in anderen Bereichen häufig von Diskriminierung betroffen sind, in „repräsentativen“ Umfragen oftmals unterrepräsentiert. Aufgrund der passiven Stichprobenziehung der Betroffenenbefragung konnten jedoch gerade aus diesen Gruppen viele Personen erreicht werden, die von ihren Diskriminierungserfahrungen berichtet haben.

Eine von der ADS zusätzlich in Auftrag gegebene **Repräsentativbefragung** der deutschsprachigen Bevölkerung ab 14 Jahren mit 1007 Befragten (Puhe und Knirsch 2016) zeigt, dass **2,4 Prozent Diskriminie-**

7 Selbstverständlich werden nicht alle repräsentativen Umfragen telefonisch durchgeführt. Auch bei anderen Befragungsmodi ergeben sich Ausschlusseffekte. Diese zumindest teilweise auszugleichen ist jedoch ein sehr kostenintensives Unterfangen und die Zahl der Personen, die damit zusätzlich erreicht werden können, ist vergleichsweise gering: In der vorliegenden nicht repräsentativen Betroffenenbefragung haben allein 95 Prozent der Teilnehmenden die Befragung in deutscher Sprache beantwortet; 2,7 Prozent haben sie darüber hinaus in deutscher einfacher Sprache ausgefüllt. Damit vereinen die anderen Sprachversionen nur rund 2 Prozent der Teilnehmenden auf sich.

rungserfahrungen anhand der sexuellen Identität erlebt haben. Mit einer so geringen, durch die Repräsentativität der Umfrage bedingten Fallzahl können deren Erfahrungen nicht angemessen untersucht werden. Daher ist die Nichtrepräsentativität der Stichprobe der Betroffenenbefragung hier ein Vorteil für die genauere Untersuchung kleinerer von Diskriminierung betroffener Personengruppen. Das gilt auch für die in diesem Bericht zitierten Studienergebnisse anderer Forschungsgruppen, die meist nicht auf repräsentativen Daten beruhen.⁸ Wenn eine quantitative Studie nicht repräsentativ ist, bedeutet das jedoch auch, dass ihre Ergebnisse nicht auf die Gesamtbevölkerung verallgemeinert werden können. Dennoch erfüllen die in der Betroffenenbefragung und anderen Studien geschilderten Diskriminierungserfahrungen eine wichtige Aufgabe, da sie die Lebensrealität lesbischer, schwuler, bi-, pan- und asexueller Menschen sichtbar machen, auf gesellschaftliche Probleme hinweisen und Ansatzpunkte für fruchtbringende weitere Forschung aufzeigen.

Zusätzlich zur Auswertung der Betroffenenbefragung werden in der vorliegenden Studie die **Beschwerdedaten der ADS zu Diskriminierungserfahrungen** anhand der sexuellen Identität aufgeführt, wenn ähnliche Fallkonstellationen betrachtet werden konnten. Diese sollen dem Vergleich und der Illustration konkreter Diskriminierungssituationen dienen. Hierbei handelt es sich um Fälle, in denen sich von Diskriminierung betroffene Personen an die ADS gewandt haben. Diese werden nach verschiedenen Dimensionen, etwa Diskriminierungsmerkmal, Lebensbereich u. Ä., erfasst. Der ADS wurden im Zeitraum von **2006 bis 2016 insgesamt 876 solcher Erfahrungen berichtet**. Da viele Personen jedoch nur wenige Angaben gemacht haben, die vorgegebenen Kategorien nicht den hier untersuchten Fallbildern entsprechen und nicht bekannt ist, welche Personen sich dafür entscheiden, ihre Erfahrungen der ADS zu berichten und welche nicht, sind die Beschwerdedaten für diese Studie nur eingeschränkt nutzbar.

Die Ergebnisse der Analyse wurden zur tiefer gehenden Untersuchung mithilfe **qualitativer Methoden** ergänzt. 30 Personen wurden in Gruppen- oder Einzelinterviews dazu befragt, welche Benachteiligungen sie anhand ihrer sexuellen Identität erlebt haben, wie sie damit umgegangen sind und welche Unterstützungsangebote sie sich wünschen. Dazu fanden drei Einzelinterviews sowie fünf Fokusgruppengespräche in Berlin, Hamburg und Köln statt. Diese waren thematisch nach unterschiedlichen möglichen Intersektionalitäten mit der sexuellen Identität ausgerichtet: Zwei Fokusgruppen konzentrierten sich auf Intersektionalität bzw. Mehrdimensionalität mit Geschlecht, jeweils eine auf junges (Jugendliche/junge Erwachsene) bzw. hohes Alter (Senior_innen) sowie eine sowohl auf Geschlecht als auch auf Migrationshintergrund. Darüber wurden in zwei Einzelinterviews die mögliche Intersektionalität und/oder Mehrdimensionalität von sexueller Identität mit Geschlecht und Alter fokussiert. Im dritten Einzelinterview waren dies Geschlecht und Migrationshintergrund. Trotz dieser Schwerpunktsetzung kam mitunter auch andere nicht primär fokussierte Mehrdimensionalität zur Sprache, wie zum Beispiel mit sozioökonomischer Lage und Aussehen. Die Interviews wurden anschließend mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) ausgewertet.

Zusätzlich wurden die Ergebnisse der Studie mit Expert_innen aus der Wissenschaft und der Antidiskriminierungsarbeit besprochen, um weitere Informationen über die Bedürfnisse lesbischer, schwuler, bi-, pan- und asexueller Personen zu gewinnen und fundierte Handlungsempfehlungen formulieren zu können.

8 Im Bericht sind zitierte repräsentative Studien als solche gekennzeichnet. Wenn kein derartiger Hinweis hinzugefügt ist, handelt es sich um nicht repräsentative Studien.

4. Auswertung der Betroffenenbefragung

4.1 Überblick über Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität

Im Folgenden werden **fünf Fallbilder** beschrieben, die anhand der Häufigkeit der Nennungen und der Anknüpfungspunkte zu bestehender Forschung ausgewählt wurden. Ausgangspunkt dieser Fallbilder sind unterschiedliche von den Befragten geschilderte Diskriminierungsformen. Dabei handelt es sich um direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung⁹, körperliche Angriffe und Bedrohungen, sexualisierte Belästigung, nicht zugestandene Rechte und nicht berücksichtigte Lebensweise sowie Belästigung. Die Auswahl dieser fünf Fallbilder beschreibt nicht erschöpfend alle berichteten Diskriminierungserfahrungen, jedoch deckt sie insgesamt die am häufigsten genannten Diskriminierungsformen ab.

Die in diesem Bericht beschriebenen Fallbilder werden zur Kontextualisierung der Ergebnisse an vielen Stellen mit dem Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität verglichen. Daher soll zunächst ein Überblick über die Gesamtzahl der geschilderten Diskriminierungserfahrungen gegeben werden.

In der **Betroffenenbefragung wurde von insgesamt 2.777 Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität** berichtet. Dazu wurden die Teilnehmenden gefragt, anhand welcher tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaft diese konkrete Diskriminierung ihrer Meinung nach stattgefunden hat. Angegeben werden konnten die sexuelle Identität und/oder weitere Merkmale wie zum Beispiel Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit. Es wurde jedoch nicht gefragt, anhand welcher sexuellen Identität die Diskriminierung stattfand, also welche sexuelle Identität die diskriminierende Person der betroffenen Person in der Situation zugeschrieben hat. Auch wenn diese häufig mit der tatsächlichen sexuellen Identität einer Person übereinstimmt, können sich beide auch unterscheiden. So kann zum Beispiel eine heterosexuelle Frau anhand einer lesbischen Identität diskriminiert werden, wenn sie für lesbisch gehalten wird, etwa weil sie mit einer Freundin Händchen haltend durch die Stadt läuft. Weil die Betroffenen aber nicht gefragt wurden, welche sexuelle Identität ihnen bei ihrer Diskriminierungserfahrung zugeschrieben wurde, wird im Folgenden von der sexuellen Identität ausgegangen, die die Befragten im soziodemografischen Teil der Befragung angegeben haben.

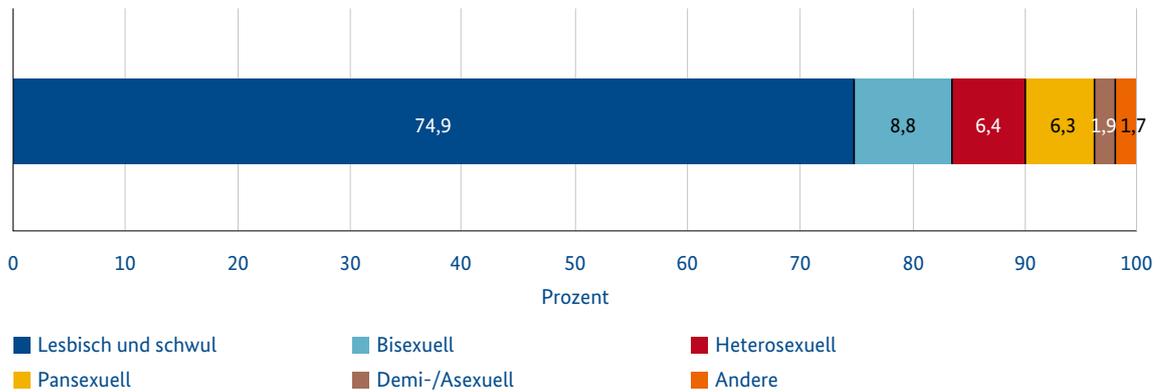
Mit 74,9 Prozent wurde die Mehrheit der Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität von lesbischen oder schwulen Personen berichtet¹⁰ (Abbildung 2). Die Erfahrungen bisexueller Personen

⁹ Die Bezeichnung wurde aus Frohn (2007) übernommen.

¹⁰ Die 74,9 Prozent lesbischer und schwuler Personen teilen sich wie folgt auf: Während es sich bei 56,9 Prozent um Männer handelt, machen Frauen hier nur einen Anteil von 35,0 Prozent aus. Innerhalb der anderen sexuellen Identitäten identifizieren sich stets mehr Personen als Frauen anstatt als Männer. Diskriminierungserfahrungen, die von Personen, die sich nicht in zweigeschlechtliche Normierungen einordnen können oder wollen, berichtet wurden, machen deutlich größere Anteile an denjenigen aus, die sich als demi- oder asexuell oder pansexuell identifizieren oder die noch eine andere Selbstidentifikation bevorzugen, als an den lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen.

machen einen Anteil von 8,8 Prozent aus. Darüber hinaus wurden 6,4 Prozent der Erfahrungen von heterosexuellen, 6,3 Prozent von pansexuellen und 1,9 Prozent von demi- oder asexuellen Personen geschildert. Zusätzliche offene Nennungen (wie queer (siehe Glossar) oder unbestimmt) machen 1,7 Prozent aus.

Abbildung 2: Sexuelle Identität der Betroffenen (n = 2.708)



Im Folgenden wird der **Fokus auf die Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, pansexuellen und demi- bzw. asexuellen Personen** gelegt (n = 2.500). Damit zielt das Forschungsvorhaben auf die Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen von Personen ab, die in Bezug auf ihre sexuelle Identität von der dominierenden Heteronormativität (Wagenknecht 2007) abweichen und deshalb als strukturell benachteiligt gelten. Zudem ist davon auszugehen, dass sich die Diskriminierungserfahrungen, die heterosexuelle Personen geschildert haben, von den Erfahrungen unterscheiden, die Personen mit einer lesbischen, schwulen, bi-, pan- oder asexuellen Identität berichtet haben. Einerseits kann es sich bei einer Fehlwahrnehmung der sexuellen Identität durch den/die Verursacher_in um Einzelfälle handeln, die von den Betroffenen auch in diesem Bewusstsein erlebt und eingeordnet werden. Andererseits unterscheidet sich die gesamtgesellschaftliche Einordnung, wenn es sich tatsächlich um eine Benachteiligung anhand der heterosexuellen Identität handelt. Eine solche Diskriminierung beruht dann nicht auf einem die Gesellschaft strukturierenden Prinzip, wie es umgekehrt mit dem Prinzip der Heteronormativität (siehe Glossar) der Fall ist, welches sich historisch beispielsweise in der Verfolgung schwuler Männer im Nationalsozialismus und dem § 175 Strafgesetzbuch (StGB) ausdrückt, der sexuelle Handlungen zwischen Männern verbot.¹¹ Heteronormativität ist noch immer ein gesellschaftsstrukturierendes Prinzip. Daher tritt Diskriminierung anhand der heterosexuellen Identität deutlich seltener auf, wie anhand des Diskriminierungsrisikos gezeigt werden kann (Beigang et al. 2017).¹² Würde man heterosexuelle Erfahrungen hier also mit untersuchen, könnten deutliche Unterschiede zwischen heterosexuellen auf der einen und lesbischen, schwulen, bi-, pan- und asexuellen Erfahrungen die Analyseergebnisse verzerren und Diskriminierungsmuster verschleiern.

11 Für eine juristische Bewertung von Diskriminierung spielt das Prinzip der Heteronormativität allerdings keine Rolle, d. h., auch bei einer Ungleichbehandlung aufgrund einer heterosexuellen Identität kann es sich um eine Diskriminierung im juristischen Sinne handeln.

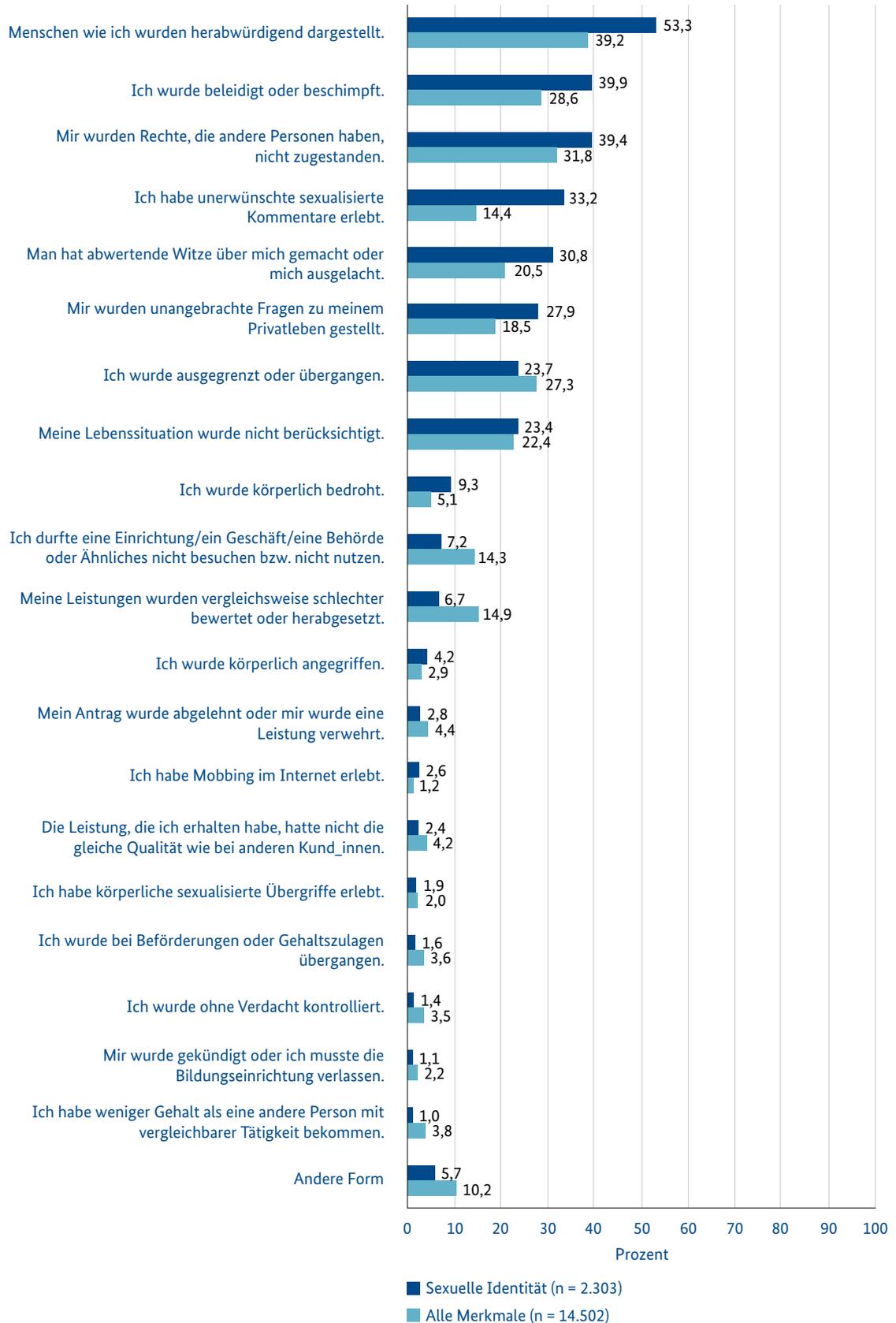
12 Während dort in einer Repräsentativbefragung 27,7 Prozent der lesbischen, schwulen, bi-, pan- und asexuellen Personen angegeben haben, anhand ihrer sexuellen Identität Diskriminierung erlebt zu haben, haben dies nur 0,9 Prozent der heterosexuellen Personen. Das Risiko, anhand der sexuellen Identität Diskriminierung zu erfahren, ist daher für heterosexuelle Personen deutlich geringer als für lesbische, schwule, bi-, pan- und asexuelle Personen.

Als Nächstes wird betrachtet, in welcher **Form die Diskriminierung** stattfand (Abbildung 3), also ob es sich etwa um Beleidigung, sexualisierte Belästigung oder eine diskriminierende Kündigung handelt. Für jede Diskriminierungserfahrung konnten mehrere Diskriminierungsformen geschildert werden; im Schnitt wurden anhand der sexuellen Identität 3,2 Formen genannt. Am häufigsten wird Diskriminierung mit 53,3 Prozent in Form von herabwürdigenden Darstellungen berichtet. Dies können beleidigende Karikaturen oder Beschreibungen sein, aber die Befragten können darunter auch Erfahrungen gefasst haben, bei denen eine Person andere Menschen in irgendeiner Form herabwürdigend dargestellt hat. Darauf folgen mit 39,9 bzw. 39,4 Prozent Beleidigungen bzw. Situationen, in denen Personen Rechte nicht zugestanden wurden. Mit 33,2 Prozent werden sexualisierte Kommentare am vierthäufigsten genannt. In 30,8 Prozent der Erfahrungen wurden abwertende Witze gemacht, in 27,9 Prozent wurden unangebrachte Fragen zum Privatleben der betroffenen Person gestellt, in 23,7 Prozent wurde die Person ausgegrenzt und in 23,4 Prozent der Diskriminierungserfahrungen wurde ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt. Damit handelt es sich bei diesen am häufigsten genannten Diskriminierungsformen vor allem um solche, die der Belästigung zuzuordnen sind.

Vergleicht man die Häufigkeit der unterschiedlichen Diskriminierungsformen bei Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität mit ihrer Häufigkeit bei Diskriminierungserfahrungen anhand aller Merkmale (Geschlecht, Herkunft, Lebensalter, Religion und Weltanschauung, Behinderung/Beeinträchtigung, sexuelle Identität oder nicht im AGG geschützte Merkmale), zeigt sich zunächst, dass insbesondere **Formen der Belästigung** häufiger anhand der sexuellen Identität geschildert werden. Dies gilt auch für sexualisierte Kommentare, aber nicht für sexualisierte Übergriffe. Dass ihnen die Nutzung einer Einrichtung, Behörde oder eines Geschäfts verwehrt wurde oder dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet wurden, berichten Personen deutlich seltener anhand der sexuellen Identität als insgesamt.

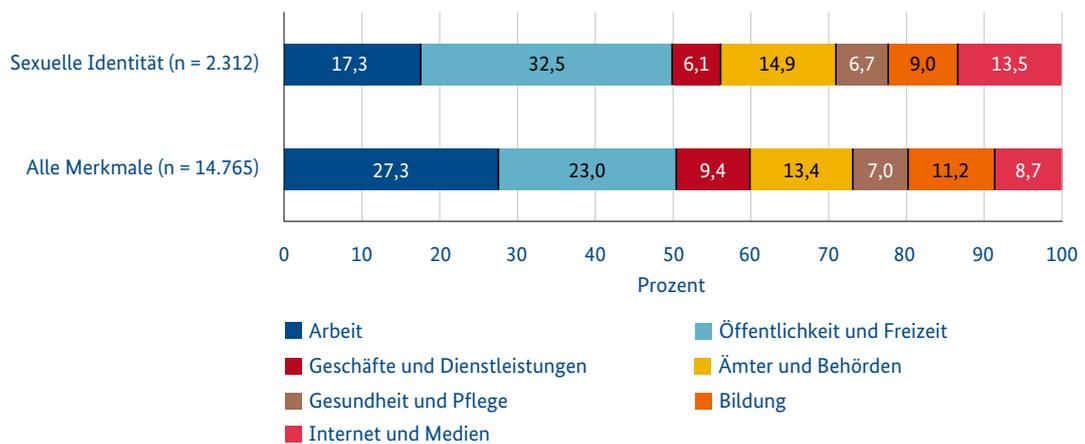
Von Diskriminierungsformen, bei denen unmittelbar ein materieller Schaden entsteht, wie körperliche Übergriffe, körperliche sexualisierte Übergriffe, Kündigungen und Benachteiligungen bei der Einstellung oder Beförderung, wird weniger oft berichtet. So entfallen 4,2 Prozent auf körperliche Angriffe und 1,9 Prozent auf sexualisierte Übergriffe. Davon, dass sie bei Beförderungen übergangen wurden oder weniger Gehalt erhalten haben, berichten 1,6 bzw. 1,0 Prozent.

Abbildung 3: Anteile unterschiedlicher Diskriminierungsformen an allen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität im Vergleich zu allen Merkmalen (Mehrfachnennungen möglich)



Werden die **Lebensbereiche**¹³ betrachtet, in denen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität stattfanden, ereignete sich der größte Anteil mit 32,5 Prozent in der Öffentlichkeit und Freizeit. Am zweithäufigsten wurde der Arbeitsbereich genannt mit 17,3 Prozent, gefolgt von Ämtern und Behörden mit 14,9 Prozent sowie Internet und Medien mit 13,5 Prozent (Abbildung 4). Bildung, Geschäfte und Dienstleistungen sowie Gesundheit und Pflege sind mit jeweils unter 10 Prozent vertreten. Die Verteilung von Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität auf die Lebensbereiche ähnelt der aller Diskriminierungserfahrungen unabhängig des Merkmals. Die Bereiche Öffentlichkeit und Freizeit sowie Internet und Medien wurden mit 32,5 bzw. 13,5 Prozent häufiger genannt als insgesamt mit 23,0 bzw. 8,7 Prozent, der Arbeitsbereich mit 17,3 gegenüber 27,3 Prozent seltener. Dies stimmt mit der obigen Beobachtung überein, dass Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität häufig der Belästigung zuzuordnen sind, die vielfach in Öffentlichkeit und Freizeit geschehen.

Abbildung 4: Lebensbereiche von Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität im Vergleich zu allen Merkmalen



Generell ist bei der Interpretation dieser Verteilungen ein größerer Anteil eines Lebensbereichs jedoch nicht mit einem höheren Diskriminierungsrisiko in diesem Bereich gleichzusetzen. Das liegt daran, dass die Häufigkeit eines Lebensbereichs zum Teil auch davon abhängt, wie häufig Menschen mit den einzelnen Bereichen in Kontakt kommen – so verbringen berufstätige Personen im Monat viele Stunden auf der Arbeit, aber meist deutlich weniger beim Arzt oder bei Behörden. Gleichzeitig können aber auch durch Gesetze ausgelöste Diskriminierungserfahrungen, wie zum Beispiel die Ungleichbehandlung von Ehe und Lebenspartnerschaft, dauerhaft als Diskriminierung erlebt werden, ohne dass die Person immer wieder Ämter und Behörden aufsucht.

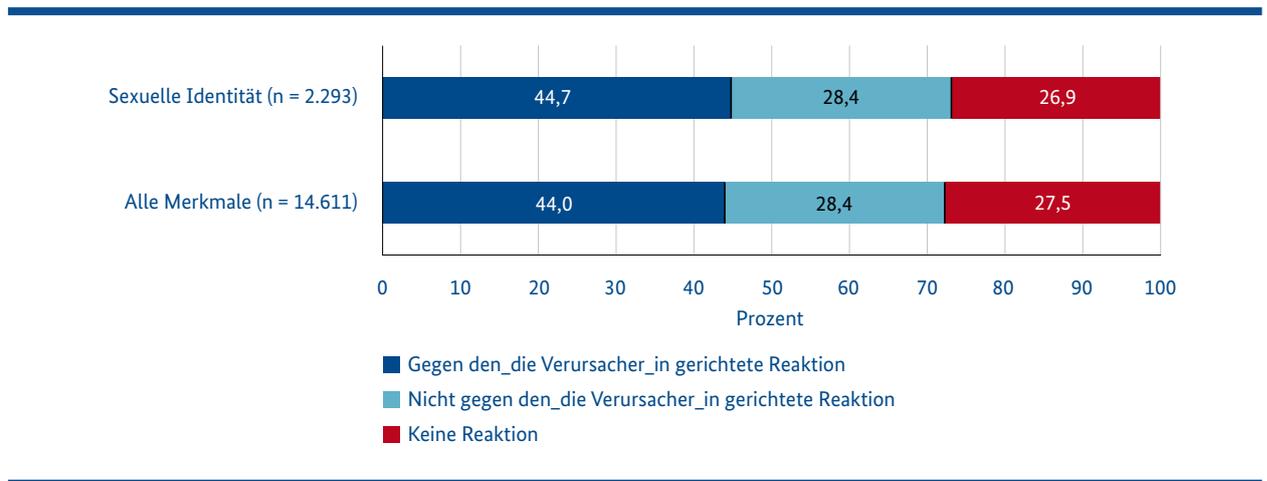
Mit 44,7 Prozent haben sich die Betroffenen auf ihre Diskriminierungserfahrung hin größtenteils **gegenüber der Person zur Wehr** gesetzt, die sich ihnen gegenüber diskriminierend verhalten hatte (Abbildung 5), beispielsweise indem sie die Person direkt in der Situation auf die Diskriminierung angesprochen haben, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht, Klage eingereicht¹⁴ oder sich bei einer of-

13 In der Erhebung wurden zusätzlich die Lebensbereiche Wohnungsmarkt und Privatleben abgefragt. Diese wurden für die vorliegende Auswertung den Lebensbereichen Geschäfte und Dienstleistungen (Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt) bzw. Öffentlichkeit und Freizeit (Diskriminierungserfahrungen im Privatleben) zugeordnet.

14 Es kann nicht abschließend geklärt werden, was die Befragten darunter verstehen, eine Klage einzureichen. Denkbar ist beispielsweise, dass sie die Antwortkategorie weiter gefasst und hierzu auch andere rechtliche Schritte gezählt haben.

fiziellen Stelle über die Diskriminierung beschwert haben. Diese offizielle Stelle kann je nach Kontext, in dem die Diskriminierung stattfand, die_der Vorgesetzte, die Schulleitung etc. sein. 28,4 Prozent haben sich nicht gegen die diskriminierende Person zur Wehr gesetzt, aber anders auf die Diskriminierungserfahrung reagiert. Darunter fallen sehr unterschiedliche Reaktionen: Betroffene haben begonnen, sich in der Antidiskriminierungsarbeit zu engagieren, oder haben sich beraten lassen, andere haben aber auch eine Therapie begonnen oder sind der verursachenden Person ausgewichen. Gar nicht auf die Diskriminierungserfahrung reagiert haben 26,9 Prozent. Betrachtet man im Vergleich die Reaktionen auf alle Diskriminierungserfahrungen ungeachtet des Merkmals, ergibt sich nahezu dasselbe Bild.

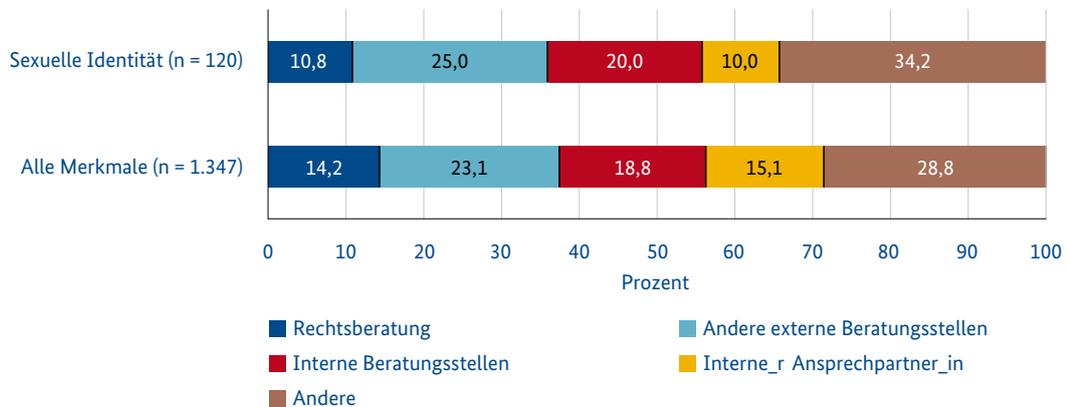
Abbildung 5: Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität im Vergleich zu allen Merkmalen



Die Personen, die sich infolge einer Diskriminierungserfahrung haben beraten lassen, haben in 10,8 Prozent der Vorfälle Rechtsberatung in Anspruch genommen (Abbildung 6). In 25,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen wurde eine externe Beratungsstelle zu Antidiskriminierung, wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder spezialisierte Organisationen wie der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) oder rubicon, die LSBTIQ* Personen zu unterschiedlichen Themen beraten, aufgesucht. 20,0 Prozent entfallen auf interne Beratungsstellen des Ortes, wo die Diskriminierung stattfand, wie zum Beispiel Frauenbeauftragte oder Mitarbeitervertretungen. In 10,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen wurde ein_e andere_r interne_r Ansprechpartner_in aufgesucht, der_die nicht einer Beratungsstelle angehört, etwa Kolleg_innen oder Professor_innen.

Diese Verteilung verschiebt sich etwas, wenn man alle Diskriminierungserfahrungen unabhängig des Merkmals betrachtet. Dabei wurden interne Ansprechpartner_innen, die nicht einer Beratungsstelle angehören, etwas häufiger in Anspruch genommen. Bei anderen Personen, etwa Personen aus dem privaten Umfeld, wurde seltener Beratung eingeholt.

Abbildung 6: Aufgesuchte Beratungsstellen infolge einer Diskriminierungserfahrung anhand der sexuellen Identität im Vergleich zu allen Merkmalen

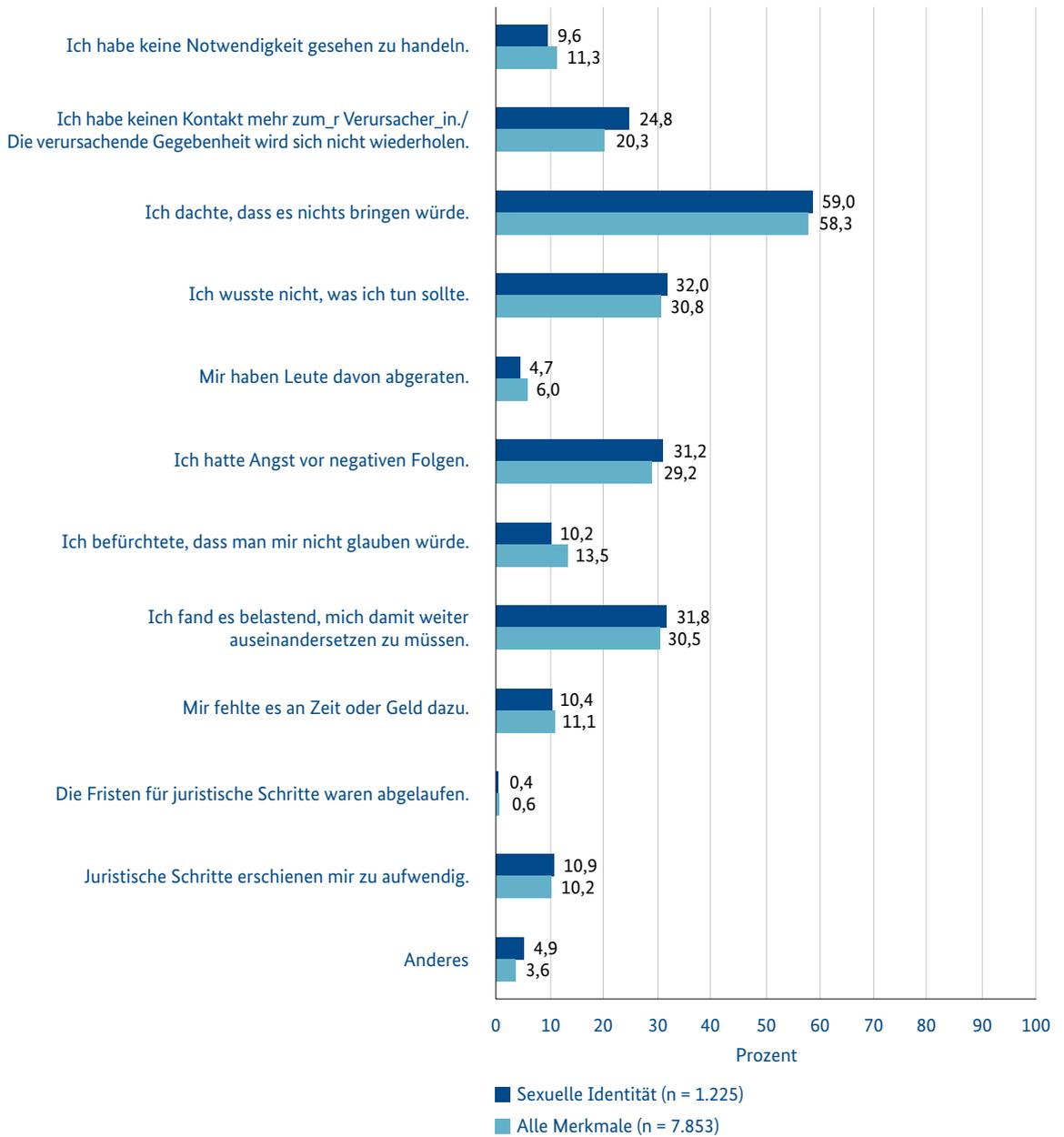


Während **Reaktionen** gegen die verursachende Person oder Gegebenheit mit 44,7 Prozent überwiegen, bedeutet dies dennoch, dass sich die Befragten in über der Hälfte der Diskriminierungserfahrungen nicht gegen die verursachende Person zur Wehr gesetzt haben. Auch in einer Onlinebefragung (Rottleuthner und Mahlmann 2011: 174) haben viele teilnehmende Personen berichtet, sich häufig nicht gegen Diskriminierung zur Wehr gesetzt zu haben: 42,8 Prozent der befragten Personen haben dort angegeben, in der Folge ihrer Diskriminierungserfahrung nichts unternommen zu haben.

Welche **Gründe dafür verantwortlich sein können, dass Personen sich nicht gegen Diskriminierung wehren**, zeigt die Betroffenenbefragung (Abbildung 7). Dort haben 59,0 Prozent angegeben, es würde ohnehin nichts bringen, sich zu wehren. Jeweils etwas über 30 Prozent wussten nicht, was sie tun sollten, hatten Angst vor negativen Folgen oder fanden es belastend, sich weiter mit der Diskriminierungserfahrung auseinanderzusetzen. 24,8 Prozent haben nichts unternommen, weil sie keinen Kontakt mehr zu der verursachenden Person haben würden oder sich die Gegebenheit nicht wiederholen würde. In 9,6 Prozent bestand aus Sicht der Betroffenen aus anderen Gründen keine Notwendigkeit, sich zu wehren. 10,9 Prozent waren juristische Schritte zu aufwendig; 10,4 Prozent fehlte es an Zeit oder Geld. Furcht, dass man ihnen nicht glauben würde, hat 10,2 Prozent davon abgehalten, etwas gegen die verursachende Person zu unternehmen.

Die Verteilung ändert sich wiederum nur geringfügig, wenn man alle Diskriminierungserfahrungen ungeachtet des Merkmals betrachtet. Der größte Unterschied findet sich mit knapp fünf Prozentpunkten bei der Aussage, dass kein Kontakt mehr zur verursachenden Person besteht bzw. sich die Gegebenheit nicht wiederholen wird: Diese Aussage wurde bei Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität etwas häufiger genannt als insgesamt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität überdurchschnittlich häufig in der Öffentlichkeit und von unbekanntem Personen verübt werden.

Abbildung 7: Gründe, warum nicht auf die Diskriminierungserfahrung reagiert wurde, anhand der sexuellen Identität im Vergleich zu allen Merkmalen (Mehrfachnennungen möglich)



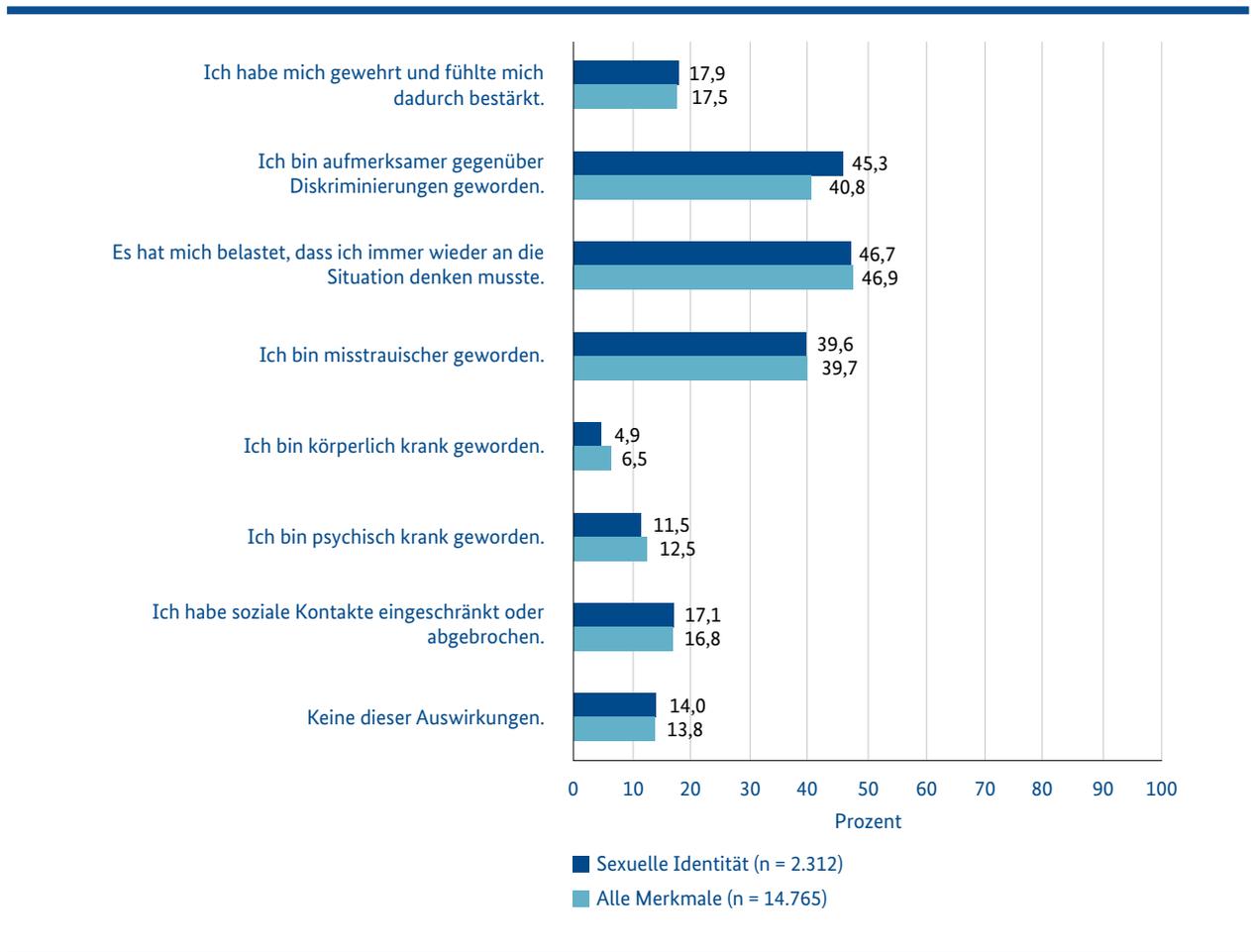
Einige ähnliche Gründe wurden auch in einer EU-weiten Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA (2014: 23) unter LGBT Personen abgefragt: Dort gaben 59 Prozent der Befragten an, dass sie ihre Diskriminierungserfahrung nicht gemeldet haben, weil es nichts bewirken würde. 30 Prozent der Befragten wussten nicht, wie oder wo sie den Vorfall hätten melden sollen. Diese Zahlen sind den Anteilen derjenigen, die in der Betroffenenbefragung gesagt haben, dass es nichts bringen würde bzw. sie nicht wussten, was sie tun sollten, sehr ähnlich. Weiter haben 24 Prozent der Befragten ihre Diskriminierungserfahrung nicht gemeldet, weil es zu viel Mühe oder Zeit gekostet hätte. Auch diese Zahl kommt den Ergebnissen der Betroffenenbefragung nahe, wenn man diejenigen Personen zusammennimmt, die entweder keine Zeit oder kein Geld hatten oder für die juristische Schritte zu aufwendig gewesen wären (27,2 Prozent). Weitere dort abgefragte Gründe haben keine direkte Entsprechung in der Betroffenenbefragung. Als nächsthäufigste

Gründe gaben 44 Prozent der Befragten jedoch an, eine Meldung lohnt sich nicht, weil sie solche Diskriminierungen ständig erleben. 37 Prozent der Befragten wollten ihre sexuelle Identität oder Geschlechtsidentität nicht offenlegen und ein ebenso großer Anteil hatte Angst, dass der Vorfall nicht ernst genommen würde.

Eine Onlinebefragung von LSBTIQ* Personen (siehe Glossar) in Baden-Württemberg zeigt zusätzlich auf, dass ein bestehendes Abhängigkeitsverhältnis zur verursachenden Person, beispielsweise wenn diese ein_e Vorgesetzte_r oder ein_e Professor_in ist, ebenfalls verhindern kann, dass die betroffene Person etwas unternimmt (FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg 2014: 49).

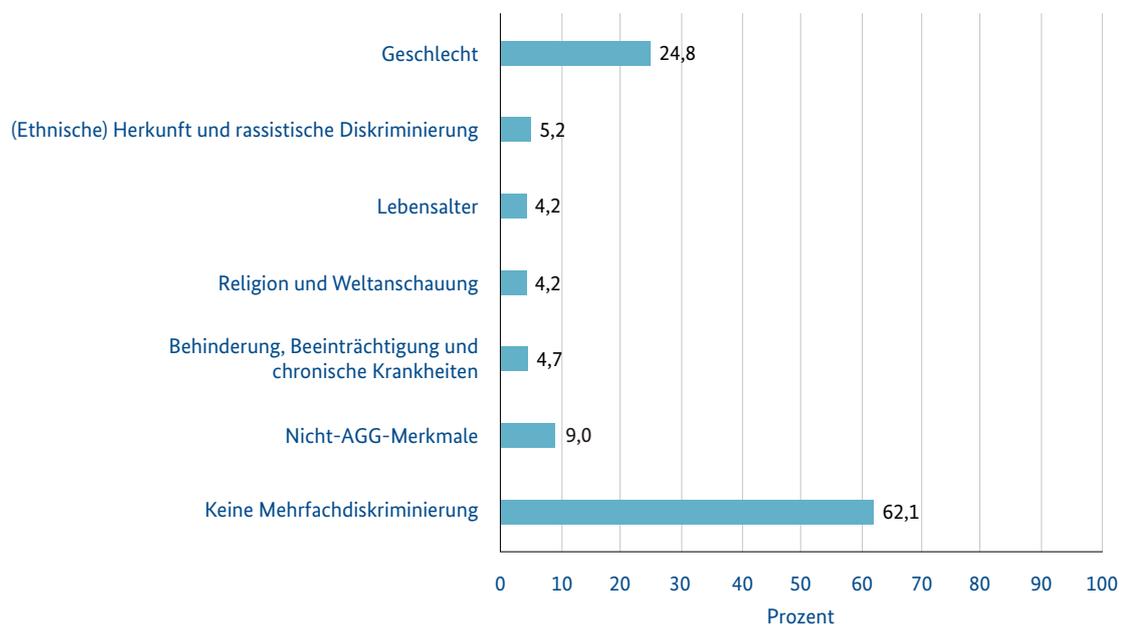
In der Folge von **Diskriminierungserfahrungen** berichten die Betroffenen häufig von negativen **Auswirkungen** (Abbildung 8). So fanden es 46,7 Prozent belastend, immer wieder an die Diskriminierungserfahrung denken zu müssen. 45,3 Prozent sind aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden und 39,6 Prozent geben an, misstrauischer geworden zu sein. Nur 17,9 Prozent berichten, sich gewehrt und sich infolgedessen gestärkt gefühlt zu haben. Mit 17,1 Prozent hat eine ähnlich große Zahl soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen. 11,5 bzw. 4,9 Prozent sind infolge der Diskriminierungserfahrung psychisch bzw. körperlich krank geworden. Nur 14,0 Prozent berichten, keine dieser Auswirkungen erlebt zu haben. Betrachtet man im Vergleich dazu die Auswirkungen aller Diskriminierungserfahrungen ungeachtet des Merkmals, zeigen sich nur geringfügige Unterschiede.

Abbildung 8: Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität im Vergleich zu allen Merkmalen (Mehrfachnennungen möglich)



Diskriminierungserfahrungen können gleichzeitig anhand der sexuellen Identität sowie anhand **anderer Merkmale** stattfinden (siehe Kapitel 2). Am häufigsten spielt mit 24,8 Prozent zusätzlich das Geschlecht eine Rolle (Abbildung 9). Auch die Kombination mit anderen, nicht vom AGG geschützten Merkmalen wird in 9,0 Prozent der Erfahrungen berichtet. Bei solchen Merkmalen handelt es sich vor allem um die sozioökonomische Lage, Persönlichkeit und Lebensweise sowie das Aussehen. Mehrdimensionale Diskriminierung mit den anderen im AGG geschützten Merkmalen wird in je rund fünf Prozent der Diskriminierungserfahrungen berichtet. 62,1 Prozent der Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität finden ausschließlich anhand dieses einen Merkmals statt.

Abbildung 9: Mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität mit anderen Merkmalen (Mehrfachnennungen möglich; n = 2.312)



4.2 Fallbild: direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

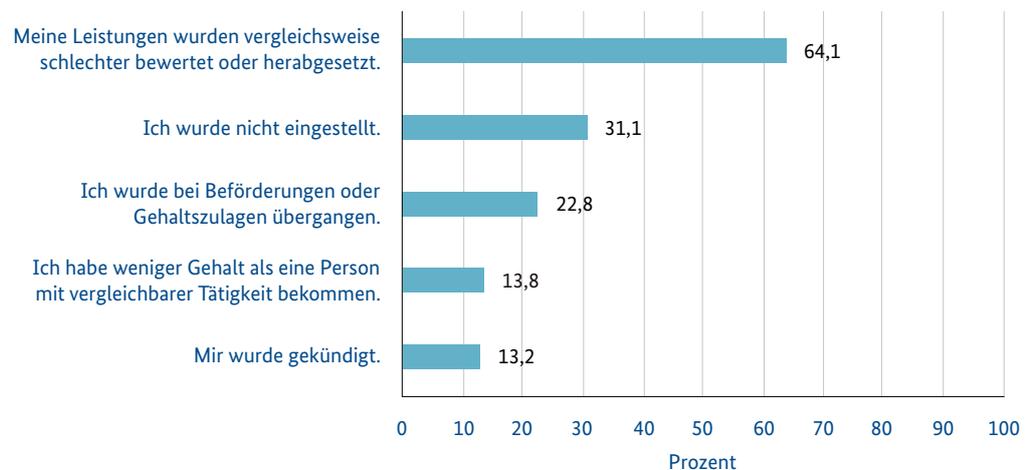
Das Erwerbsleben ist in Zusammenhang mit vielen Identitätsmerkmalen häufig ein Ort, an dem ein großer Anteil von Diskriminierungserfahrungen erlebt wird (Beigang et al. 2017). Auch in der öffentlichen Diskussion stellen Gehaltsnachteile von Frauen, Nichteinstellungen wegen des Tragens eines muslimischen Kopftuchs oder die Benachteiligung von Frauen mit familiären Verpflichtungen bekannte Beispiele für Diskriminierung dar. Der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung anhand der sexuellen Identität im Berufsleben wird dagegen weniger Aufmerksamkeit gewidmet. Untersuchungen und Daten gibt es hierzu kaum (Rottleuthner und Mahlmann 2011: 71); eine Ausnahme ist Frohn (2007, 2013, 2014a).

Das erste Fallbild zielt darauf ab, nähere Erkenntnisse über **direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung anhand der sexuellen Identität** zu erzielen. Das Fallbild umfasst **fünf Diskriminierungsformen**, die bei der Leistungsbewertung, Einstellung, Beförderung, Kündigung und bei dem Gehalt auftreten (Abbildung 10). Diese fünf Formen sind dadurch gekennzeichnet, dass es sich bei ihnen an sich um normale Vorgän-

ge im Arbeitsleben handelt, die ihren diskriminierenden Charakter erst dadurch erlangen, dass sie sich nicht wie vorgesehen an Leistungen oder Qualifikationen der betreffenden Person orientieren, sondern zum Beispiel an der sexuellen Identität der Person. So ist ein Gehaltsunterschied zwischen zwei Personen gerechtfertigt, wenn diese unterschiedlich anspruchsvolle Tätigkeiten ausführen; ist dies jedoch nicht der Fall und eine Person wird schlechter bezahlt, weil sie zum Beispiel pansexuell ist, ist der Gehaltsunterschied diskriminierend.

Für jede Diskriminierungserfahrung konnten mehrere Diskriminierungsformen angegeben werden, wenn diese innerhalb einer Situation gemeinsam auftraten. Somit ergeben die Anteile insgesamt mehr als 100 Prozent. In 64,1 Prozent der Diskriminierungserfahrungen dieses Fallbildes wurden Leistungen von Personen vergleichsweise schlechter bewertet, in 31,1 Prozent wurden Personen nicht eingestellt, 22,8 Prozent wurden bei Beförderungen übergegangen, 13,8 Prozent haben weniger Gehalt bekommen als andere Personen in einer vergleichbaren Situation und 13,2 Prozent wurde gekündigt. Hierbei handelt es sich auch um Diskriminierungsformen, die potenziell die Existenzsicherung der Betroffenen gefährden. Insgesamt betrifft dies in der Betroffenenbefragung 167 Erfahrungen, die 7,2 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität ausmachen.

Abbildung 10: Anteile unterschiedlicher Diskriminierungsformen an direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich; n = 167)



Von den Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität, die der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Beschwerde berichtet wurden und für die ein Lebensbereich angegeben wurde, fanden 29,7 Prozent im Arbeitsbereich statt. Diese Zahl umfasst jedoch auch Diskriminierungserfahrungen, die zwar im Arbeitskontext stattgefunden haben, aber nicht in das Fallbild direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung fallen, wie zum Beispiel sexualisierte Belästigung oder Mobbing. Weitere Anhaltspunkte für die Häufigkeit direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung gibt eine Studie von Frohn (2007: 33) zu den Erfahrungen von lesbischen und schwulen Beschäftigten im Arbeitsleben. Dort gaben 7,8 Prozent der Befragten an, wegen ihrer sexuellen Identität einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben, 2,0 Prozent der Befragten berichteten von Versetzung und 3,9 Prozent der Befragten von Kündigung.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen beschränken sich meist nicht auf die oben genannten Diskriminierungsformen, sondern wirken mit anderen Formen zusammen (Abbildung 11): So berichten 45,5 Prozent zusätzlich zu direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierungsformen von Ausgren-

zungen, 42,5 Prozent von herabwürdigenden Darstellungen und 35,3 Prozent von unangebrachten Fragen zu ihrem Privatleben. Darüber hinaus schildern Betroffene, dass ihnen Rechte nicht zugestanden wurden oder ihnen gegenüber sexualisierte Kommentare geäußert wurden¹⁵. Diese mit der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung einhergehenden Diskriminierungsformen stellen für die Betroffenen oft einen so wichtigen Bestandteil der Diskriminierungserfahrung dar, dass diese in der Beschreibung ihrer Erfahrung eine zentrale Rolle einnehmen:

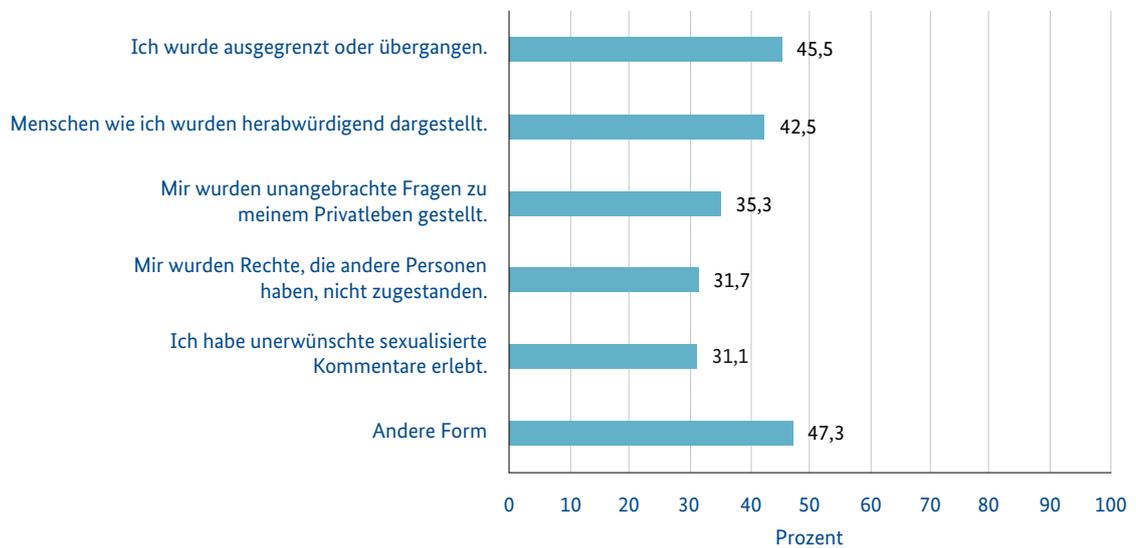
Bei einem Vorstellungsgespräch wurde ich nach meiner Aussage: Ich wohne mit meinem Freund zusammen, abweisend behandelt. Mein Gegenüber verschleierte die Augen und blockte mich schlagartig ab. (Betroffenenbefragung)

Chef gegenüber Kollegen, ich hätte ein geschäftsschädigendes Verhalten aufgrund meiner eingetragenen Lebenspartnerschaft. (Betroffenenbefragung)

Arbeitgeber möchte mich in ein Land versetzen, in dem die eingetragene Lebenspartnerschaft mit meinem Partner nicht anerkannt wird und Schwule und Lesben noch stärkeren Diskriminierungen ausgesetzt sind als in Deutschland. Er sieht unsere Probleme als private Angelegenheit [...] (Betroffenenbefragung)

Im Job wird so oft und heftig über Schwule hergezogen, dass ich mich nicht traue, über mein Privatleben und meinen Partner zu erzählen. (Betroffenenbefragung)

Abbildung 11: Anteile weiterer Diskriminierungsformen an direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich; n = 167)

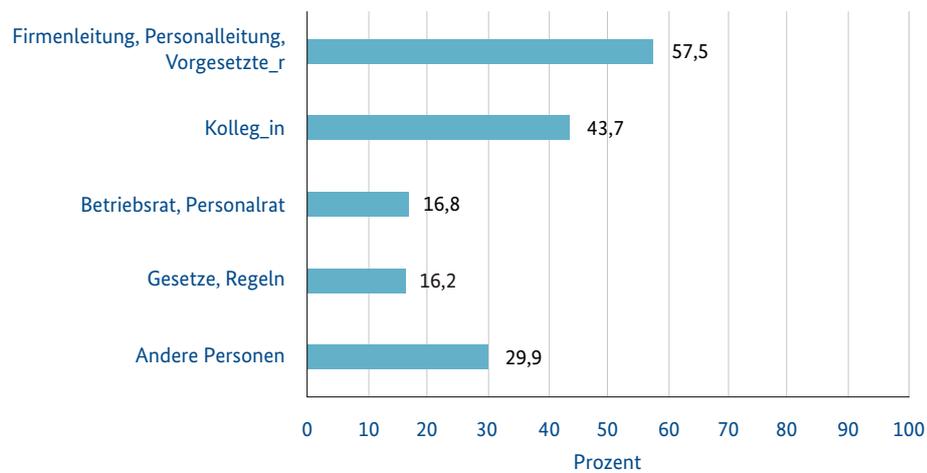


Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung ging mit 57,5 Prozent **überwiegend von Vorgesetzten** aus (Abbildung 12). In 43,7 Prozent der berichteten Diskriminierungserfahrungen wurden Kolleg_innen als (Mit-)Verantwortliche genannt, hauptsächlich bei der schlechteren Bewertung von Leistungen. Dass

15 Diese Diskriminierungsformen werden in den folgenden Fallbildern zu sexualisierter Belästigung, nicht zugestandenen Rechten und Nichtberücksichtigung der Lebenssituation sowie Belästigung näher betrachtet.

Kolleg_innen auch als Verursacher_innen bei Diskriminierungsformen aufgeführt wurden, die in der Zuständigkeit der Vorgesetzten liegen, erklärt sich vermutlich dadurch, dass diese Erfahrungen mehrere Diskriminierungsformen und Verursacher_innen umfassen. So kann zum Beispiel das Übergehen bei Beförderungen durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten mit abfälligen Kommentaren der Kolleg_innen einhergehen. Auch Betriebs- oder Personalräte und Gesetze bzw. Regeln wurden als Verursacher_innen der Diskriminierung genannt.

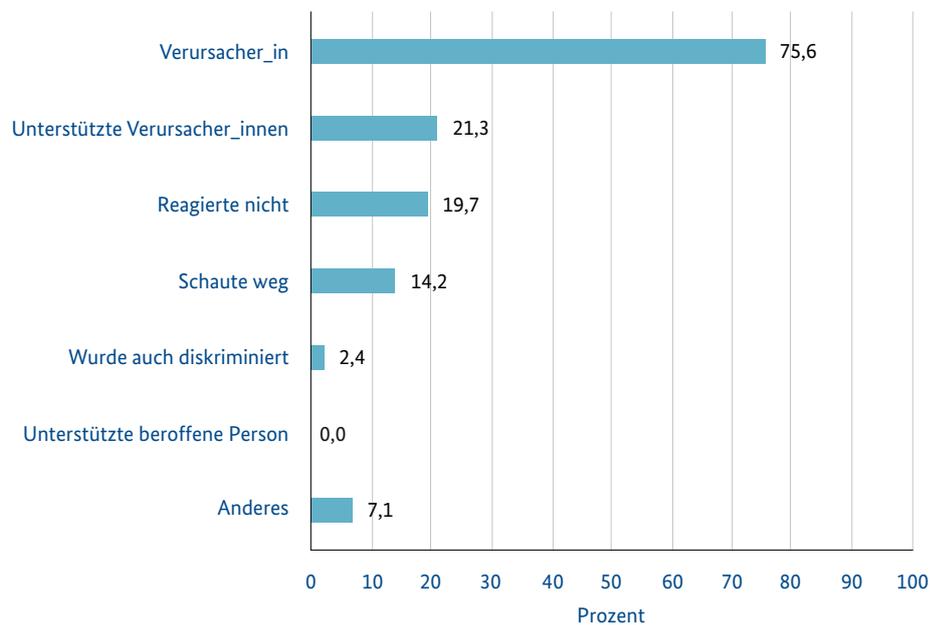
Abbildung 12: Verursacher_innen der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich; n = 167)



Dass Führungskräfte am häufigsten als Verursacher_innen der Diskriminierung genannt werden, ist nicht überraschend, da Kündigungen, Beförderungen und vor allem Leistungsbeurteilungen usw. in der Regel von Vorgesetzten ausgesprochen werden. Hierbei kann es sich möglicherweise auch um institutionelle Diskriminierung handeln (vgl. Kapitel 2). Vorgesetzte können bei direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierungserfahrungen aber auch insofern eine wichtige Rolle einnehmen, als sie aufgrund ihrer Machtposition am ehesten in der Lage wären, bei Diskriminierung durch andere Akteur_innen, wie Kolleg_innen oder Kund_innen, einzuschreiten und die betroffene Person zu unterstützen. Daher ist insbesondere das Verhalten von Vorgesetzten bei Diskriminierungserfahrungen im Beruf relevant. Hier liegt ein unterschätztes Potenzial für die Antidiskriminierungsarbeit.

Inwiefern das Verhalten der Vorgesetzten direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung verursacht oder begünstigt, zeigt die folgende Auflistung (Abbildung 13), in der die 127 Fälle (76,0 Prozent) dargestellt sind, bei denen **Vorgesetzte anwesend** waren. Hierbei wird deutlich, dass in 75,6 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, bei denen eine Führungskraft anwesend war, diese als Verursacher_in benannt wurde. In anderen Fällen unterstützten Vorgesetzte den die Verursacher_in (21,3 Prozent), reagierten gar nicht auf den Vorfall (19,7 Prozent) oder schauten weg (14,2 Prozent). In keinem einzigen Fall wird berichtet, dass Führungskräfte zugunsten der Betroffenen einschritten.

Abbildung 13: Verhalten der Vorgesetzten bei direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung (Mehrfachnennungen möglich; n = 127)



Dieser Befund ist nicht nur den konkreten Formen der Diskriminierung zuzuschreiben. Betrachtet man alle Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität, die aus dem Arbeitsleben berichtet wurden – also nicht nur Kündigungen, Beförderungen, Leistungsbeurteilungen usw., die hauptsächlich in der Zuständigkeit der Vorgesetzten liegen –, ist der Anteil der Situationen, in denen die betroffene Person durch ihre Führungskraft Unterstützung erfahren hat, mit 2,6 Prozent weiterhin sehr gering. Damit werden Vorgesetzte in der überwiegenden Mehrheit der geschilderten Erfahrungen aus dem Arbeitsbereich, unabhängig von der Form der Diskriminierung, als Verursacher_innen betrachtet und nutzen nur auffallend selten ihre Möglichkeiten, die betroffenen Personen zu unterstützen.

Insbesondere Mitarbeiter_innen mit Personalverantwortung müssen für Diskriminierung sensibilisiert werden. Ihnen sollten in Fortbildungen Handlungsmöglichkeiten in konkreten Situationen aufgezeigt werden, um selbst diskriminierendes Verhalten vermeiden zu können und Diskriminierung durch Mitarbeiter_innen oder Kund_innen bestimmt entgegenzutreten zu können. Gleichzeitig sollten Führungskräfte darin geschult werden, eine offene und sensible Kultur in ihrem Unternehmen zu schaffen, die von vornherein Diskriminierung entgegenwirkt.

Eine besondere Form der Diskriminierung wird wiederholt aus dem Bereich der Kirche und der sozialen Arbeit berichtet. Dabei schildern Menschen, wegen ihrer sexuellen Identität keinen Arbeitsplatz bei **einem kirchlichen Arbeitgeber** bekommen zu haben oder gekündigt worden zu sein. Oftmals führt bereits die Angst vor Diskriminierung zu einem indirekten Ausschluss. So schildern Personen, deren sexuelle Identität von der Norm der Heterosexualität abweicht, ihre sexuelle Identität im Beruf zu verheimlichen oder keine eingetragene Lebenspartnerschaft einzugehen, um ihren Job nicht zu gefährden. Die eigene Identität beständig verleugnen und darauf bedacht sein zu müssen, sich nicht zu verraten, beansprucht Ressourcen, die den Beschäftigten damit nicht mehr für sich selbst oder ihre Arbeit zur Verfügung stehen (Frohn 2007: 38).

Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie betreiben einen Großteil der sozialen Einrichtungen in Deutschland (Deutsches Institut für Wirtschaft 2004: 26) mit 60 Prozent aller Arbeitsplätze im sozialen Sektor (Stefaniak 2011). 2012 beschäftigten die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände 1,3 Millionen Arbeitnehmer_innen, von denen unter 5 Prozent geweihtes Personal sind (Bauer und Platzek 2015). Aufgrund dieser Vormachtstellung im sozialen Sektor haben Betroffene in einigen Regionen Deutschlands häufig auch nicht die Möglichkeit, auf andere Arbeitgeber_innen auszuweichen.

Nachdem mir eine Stelle bereits zugesichert worden war, sagte man sie mir wieder ab: Man habe zwar keinen Zweifel an meiner fachlichen Eignung, aber eine eingetragene Lebenspartnerschaft widerspreche den Werten des (kirchlichen) Arbeitgebers. (Betroffenenbefragung)

Bei der Stellensuche in der sozialen Arbeit mit kirchlichen Trägern gibt es keinen Diskriminierungsschutz bezogen auf meine sexuelle Orientierung. (Betroffenenbefragung)

Ich bin lesbisch und arbeite bei der katholischen Kirche. Ich kann meine sexuelle Identität nicht offen leben. Ich kann mit meiner Partnerin keine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen. (Betroffenenbefragung)

Als Lesbe, die bei einem katholischen Arbeitgeber beschäftigt war, musste ich Frau und Kind verschweigen. (Betroffenenbefragung)

Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die katholische Kirche als Trägerin der Einrichtung, in der ich arbeite, versuchte, mich wegen meiner sexuellen Orientierung durch Drohungen und Vorlage mehrerer Auflösungsverträge aus meinem Arbeitsverhältnis zu drängen. Nach einer mehrmonatigen Auseinandersetzung über Anwälte wurden die Versuche eingestellt. (Betroffenenbefragung)

Diskriminierungen anhand der sexuellen Identität durch die Kirchen werden auch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes immer wieder berichtet. Neben bereits vorgefallenen Diskriminierungserfahrungen setzen sich lesbische und schwule Personen auch mit der Antidiskriminierungsstelle in Verbindung, die für befürchtete Diskriminierungen Rat suchen. Diese Personen würden zwar gern eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, haben jedoch die Sorge, deswegen ihren Arbeitsplatz bei einem kirchlichen Arbeitgeber zu verlieren, da der Arbeitgeber von einer Lebenspartnerschaft zum Beispiel durch die Änderung der Steuerklasse erfahren kann.

Er sollte an der katholischen Fachhochschule [...] tätig werden; nachdem seine eingetragene Lebenspartnerschaft bekannt worden war, wurde die Zusammenarbeit verweigert. (Beratungsanfrage der ADS)

Sorge vor Kündigung bei Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft/Outing vor katholischem Arbeitgeber in verkündungsfernem Tätigkeitsfeld. (Beratungsanfrage der ADS)

Verstorbene Lebensgefährtin war in leitender Funktion bei der kath. Kirche, Verpartnerung nicht möglich wegen drohender Entlassung. Erst als klar war, dass sie sterben musste [...] haben sie sich verpartnert. (Beratungsanfrage der ADS)

Gesetzlich ist diese Diskriminierung nicht ausgeschlossen. In § 9 Abs. 2 AGG heißt es:

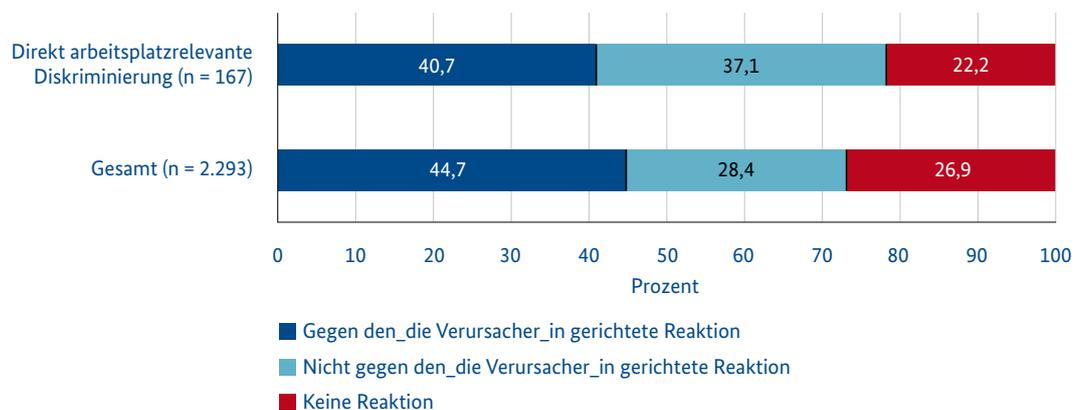
Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

Zu diesem loyalen und aufrichtigen Verhalten der Beschäftigten kann gehören, ihr Leben nach den Verhaltensvorschriften kirchlicher Einrichtungen zu verbringen, die teilweise eine gelebte Homosexualität ablehnen. Dabei sind jedoch die Vorgaben in den verschiedenen Kirchen unterschiedlich. Zudem ist auch die Auslegung des § 9 Abs. 2 AGG unklar und die Vorschrift wird derzeit vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) überprüft (Rechtssache C-68/17).

Die Praxis der Kirchen, Bewerber_innen und Mitarbeiter_innen anhand ihrer sexuellen Identität nicht einzustellen oder ihnen zu kündigen, sollte auf verkündungsnahe Tätigkeiten begrenzt werden, also Tätigkeiten, für deren Ausübung es wichtig ist, dass der_die Arbeitnehmer_in die Werte der Kirche vertritt. Dies ist offensichtlich bei zum Beispiel Priestern der Fall, nicht aber bei Gärtner_innen. Es ist dann zu untersuchen, ob die europäische Rechtsprechung für eine solche Unterscheidung der Tätigkeiten Raum lassen wird.

Die **Reaktionen der Befragten** auf direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben unterscheiden sich leicht von dem Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 14). Mit 40,7 Prozent ist der Anteil derjenigen, die gegen den_die Verursacher_in in einer direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung vorgehen, etwas geringer als der durchschnittliche Anteil für alle Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Auch der Anteil derjenigen, die gar nicht auf die Diskriminierungserfahrung reagieren, liegt mit 22,2 Prozent etwas unter dem Durchschnitt. Demgegenüber werden mit 37,1 Prozent im Vergleich zu 28,4 Prozent andere Reaktionen, die nicht gegen den_die Verursacher_in gerichtet sind, häufiger geschildert.

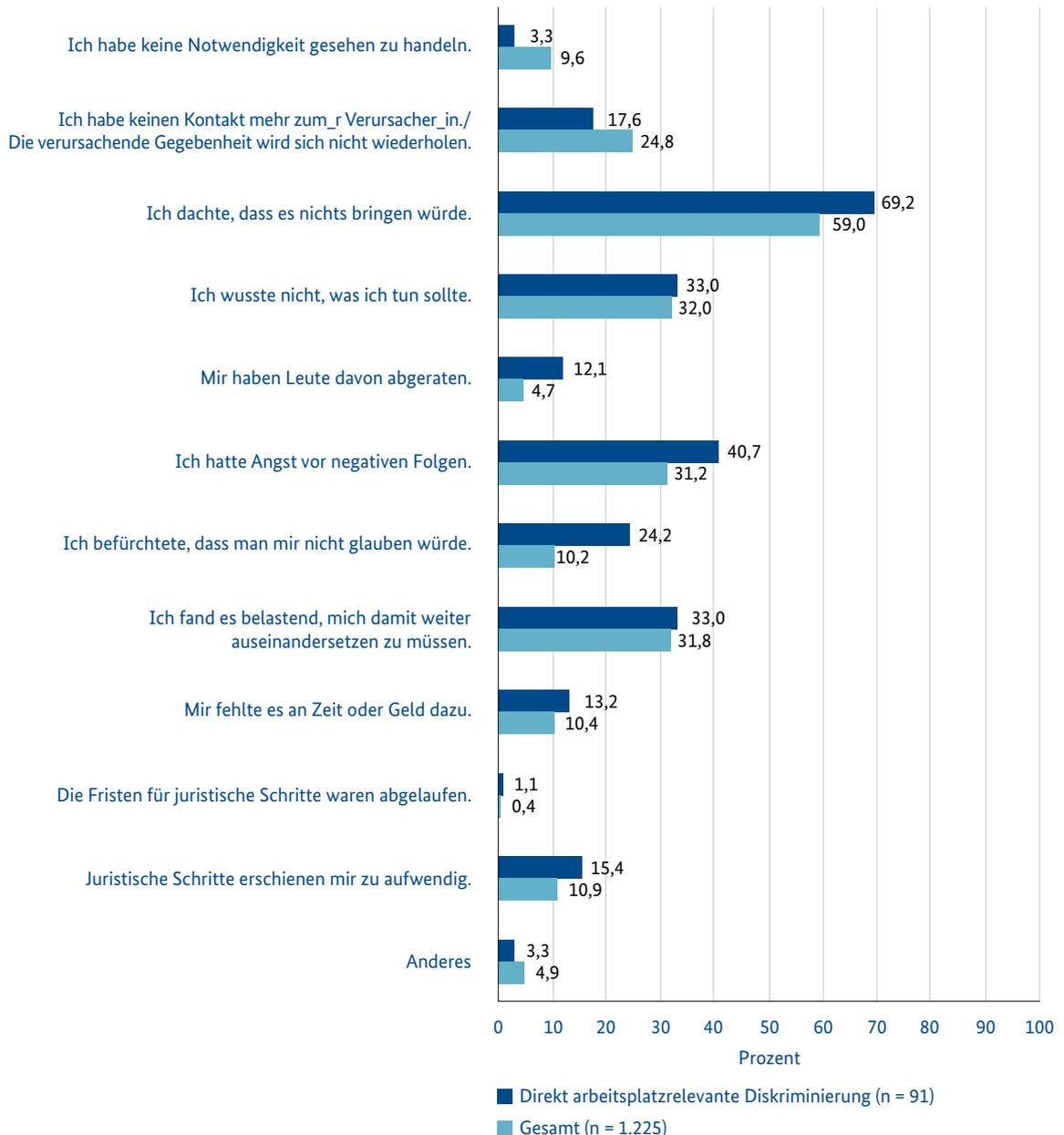
Abbildung 14: Reaktionen auf direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (n = 167)



Diejenigen Personen, die nichts gegen die verursachende Person oder Gegebenheit unternommen haben, wurden anschließend nach den Gründen für diese Entscheidung gefragt (Abbildung 15). Im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität wurde die **ausbleibende Reaktion** seltener damit begründet, dass es keinen Kontakt mehr zur verursachenden Person geben würde bzw. sich die Gegebenheit nicht wiederholen würde oder aus anderen Gründen keine Notwendigkeit dafür bestünde. Dies könnte daran liegen, dass man im Arbeitsleben häufig weiterhin Kontakt zu den verursachenden Personen hat und diesen auch nicht ausweichen kann. Alle anderen Gründe wurden, mit Ausnahme sonstiger Gründe, häufiger als im Durchschnitt genannt. Besonders groß ist die Differenz mit über zehn Prozentpunkten bei der Aussage, dass etwas zu unternehmen nichts bringen würde (69,2 Prozent), bzw. bei der Befürchtung negativer Folgen (40,7 Prozent). Dies könnte damit zusammenhängen, dass im Beruf ein starkes Abhängigkeitsverhältnis und wiederholter Kontakt besteht. Dies macht es risikoreich,

sich gegen eine Diskriminierungserfahrung zur Wehr zu setzen, gerade wenn diese von der Führungskraft ausgegangen ist. Auch fällt es schwer, gegen den/die Arbeitgeber_in vorzugehen, wenn der Wunsch oder die Notwendigkeit besteht, dort weiter beschäftigt zu bleiben.

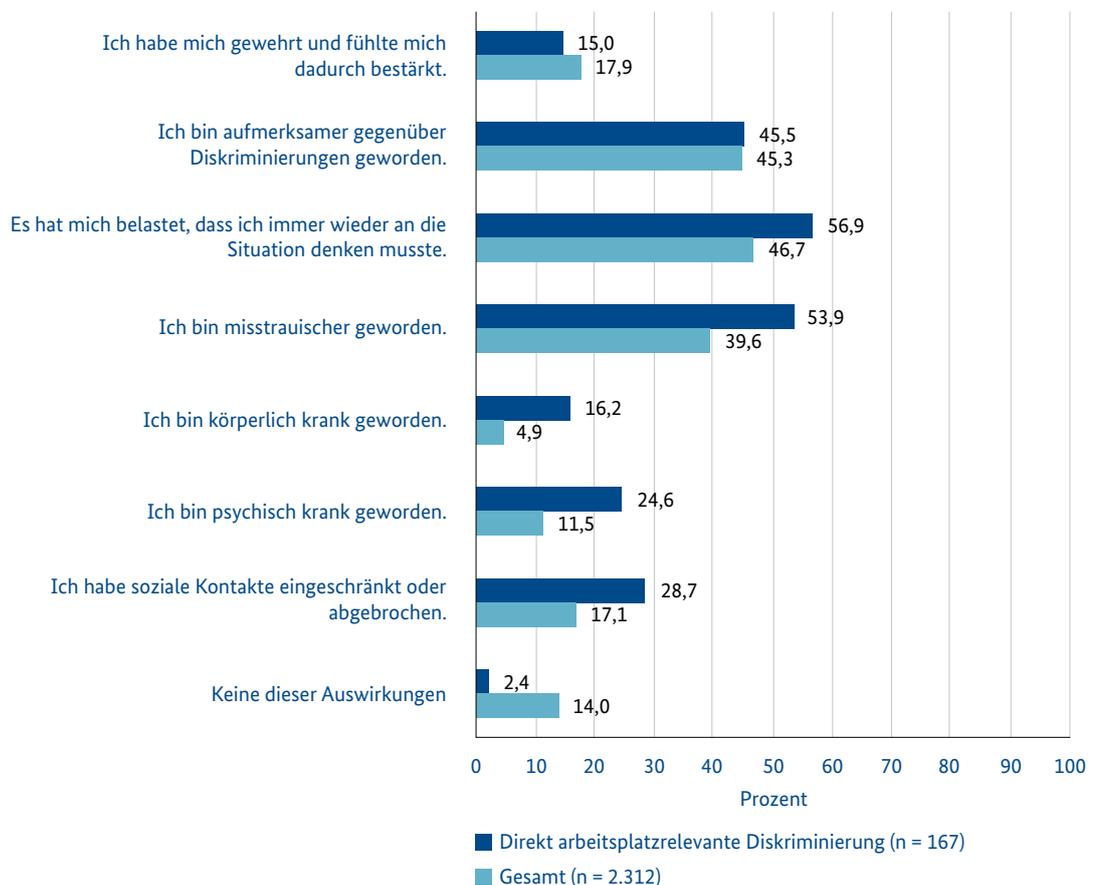
Abbildung 15: Gründe, warum nichts gegen die direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung unternommen wurde, im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Auch bei den **Auswirkungen**, von denen die Betroffenen berichten, zeigen sich Unterschiede zwischen dem Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität und dem Fallbild direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung (Abbildung 16). Insbesondere fällt die Diskrepanz zwischen den Anteilen derjenigen auf, die keine der genannten Auswirkungen erlebt haben: Bei direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierungserfahrungen beträgt der Anteil lediglich 2,4 Prozent, während er im Durchschnitt bei

14,0 Prozent liegt. Abgesehen hiervon und von den Angaben, sich gewehrt und dadurch bestärkt gefühlt zu haben sowie aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden zu sein, wurden alle Auswirkungen von Personen, die von direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung berichten, deutlich häufiger angegeben als im Durchschnitt. Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen haben aus Sicht der Betroffenen also häufiger negative Auswirkungen als Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität insgesamt. Dies gilt für recht unterschiedliche Auswirkungen, wie durch die Diskriminierungserfahrung misstrauischer geworden zu sein, infolge der Diskriminierungserfahrung psychisch oder körperlich krank geworden zu sein sowie durch die Erinnerung an die Situation einer Belastung ausgesetzt zu sein.

Abbildung 16: Auswirkungen direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierungserfahrungen im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)

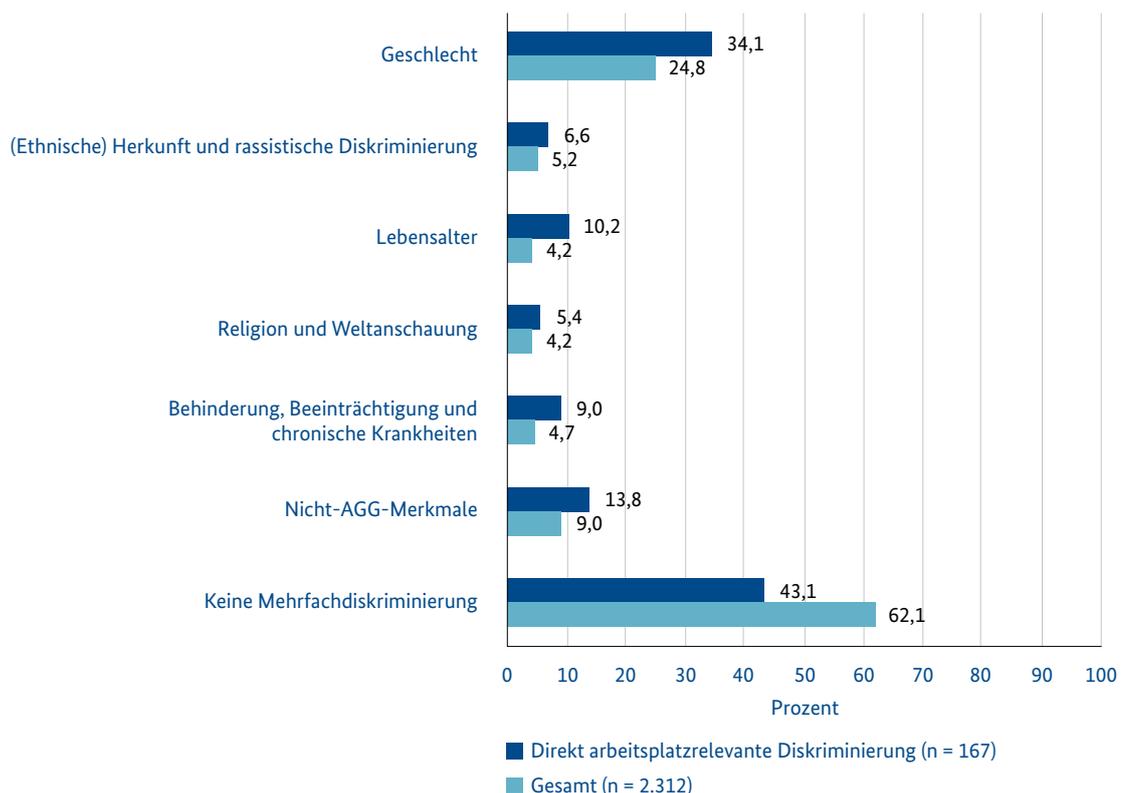


Eine weitere negative Folge stellt möglicherweise der Umgang mit der eigenen sexuellen Identität dar: Eine Onlinebefragung von 2.230 lesbischen und schwulen Beschäftigten in Deutschland von Frohn (2007: 36) zeigt einen Zusammenhang zwischen der Offenheit bzw. Verschlussenheit mit der eigenen sexuellen Identität und Diskriminierungserfahrungen. Frohn (2007) stellt fest, dass die Befragten, die keine Diskriminierungserfahrung gemacht haben, offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen als die Befragten, die viel Diskriminierung erlebt haben. Einen ähnlichen Befund zeigt auch eine Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA) (2014: 10). Es bleibt jedoch unklar, wie dieser Befund kausal zu interpretieren ist. Ein verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz erfordert jedoch Aufwand und zieht negative Konsequenzen sowohl

für den_die Arbeitnehmer_in als auch den_die Arbeitgeber_in nach sich, wie zum Beispiel psychosomatische Beschwerden, eine geringere Verbundenheit mit dem Unternehmen und eine geringere Arbeitszufriedenheit (Frohn 2007: 39, 2014b: 491). Hier liegt es auch im Interesse des_der Arbeitgeber_in, auf ein diversitätsfreundliches Klima hinzuwirken, um eine angenehme und produktive Arbeitsatmosphäre für alle Mitarbeitenden zu schaffen.

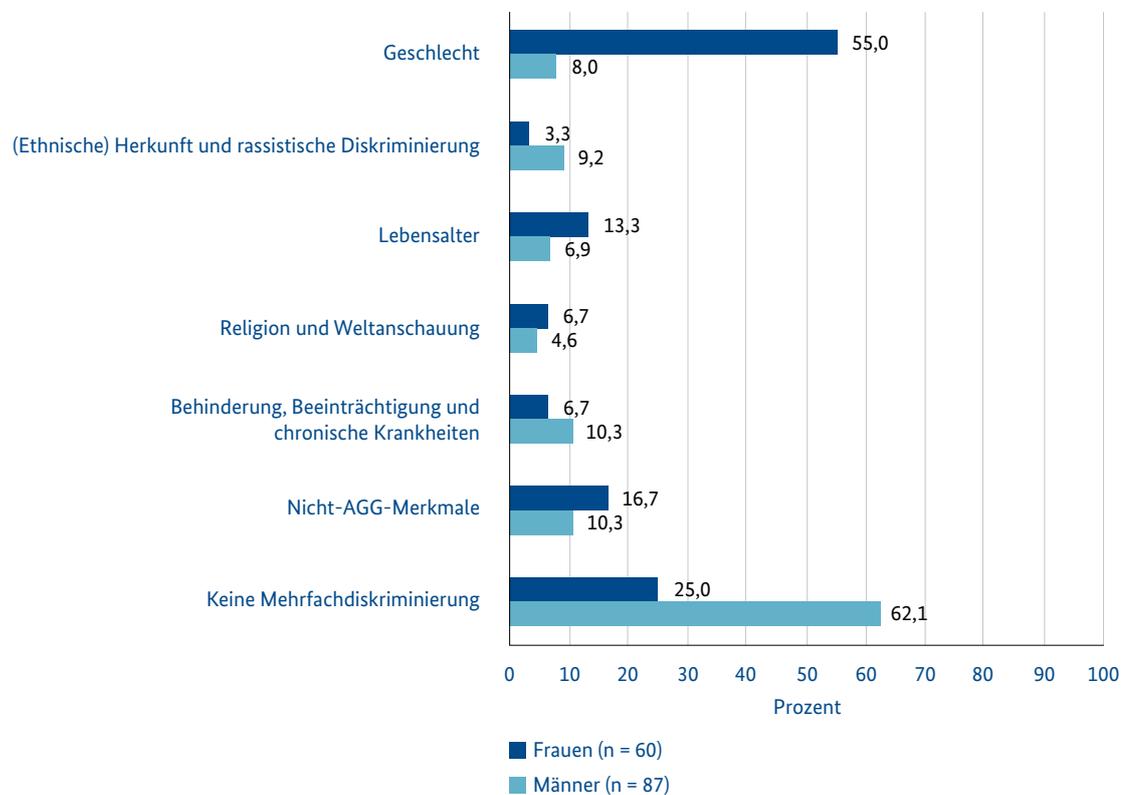
Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung im Arbeitsleben wird häufig nicht nur anhand der sexuellen Identität erlebt, sondern in über der Hälfte der Fälle anhand **mehrerer Merkmale** zugleich (Abbildung 17). In 43,1 Prozent der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierungserfahrungen haben Betroffene angegeben, ausschließlich anhand der sexuellen Identität diskriminiert worden zu sein. Dieser Anteil liegt bei allen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität bei 62,1 Prozent. In 34,1 Prozent der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierungserfahrungen gaben die Befragten an, auch anhand des **Geschlechts** diskriminiert worden zu sein, das sowohl in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität insgesamt als auch in Bezug auf direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung im Arbeitsbereich mit Abstand die größte Überschneidung mit der sexuellen Identität darstellt. Als Nächstes folgt mit 13,8 Prozent die Gruppe der Merkmale, die **nicht im AGG geschützt** sind. Hier spielen vor allem Kategorisierungen in Zusammenhang mit der sozioökonomischen Lage eine Rolle. Auch die Überschneidungen mit den Merkmalen **Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Krankheit** sowie mit dem **Lebensalter** liegen innerhalb des Fallbilds mit 9,0 und 10,2 Prozent geringfügig höher als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen verlaufen also häufiger mehrdimensional als der Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität.

Abbildung 17: Anteil mehrdimensionaler Diskriminierung mit anderen Kategorisierungen an direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Auffallend ist, dass direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen im Berufsleben, für die sowohl die **sexuelle Identität als auch das Geschlecht** eine Rolle spielen, besonders häufig von **Frauen** berichtet werden. Vergleicht man Diskriminierungserfahrungen mit direkt arbeitsplatzrelevanter Benachteiligung im Arbeitsleben anhand der sexuellen Identität zwischen Männern und Frauen (Abbildung 18), zeigt sich, dass bei 55,0 Prozent der Erfahrungen von Frauen auch das Geschlecht relevant ist. Dabei kann es sich zum Beispiel darum handeln, dass einer bisexuellen Frau sowohl wegen ihrer sexuellen Identität als auch wegen ihres Geschlechts weniger Gehalt gezahlt wird. Bei Männern liegt dieser Anteil nur bei 8,0 Prozent. Männer berichten stattdessen mit 62,1 Prozent deutlich häufiger von Diskriminierungserfahrungen, in denen ausschließlich die sexuelle Identität ausschlaggebend war. Demgegenüber geben dies nur 25,0 Prozent der Frauen an.

Abbildung 18: Anteil mehrdimensionaler Diskriminierung mit anderen Kategorisierungen an direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung von Frauen und Männern im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich)



Dieses Ergebnis lässt sich mit dem deutlich geringeren Diskriminierungsrisiko anhand des Geschlechts von Männern gegenüber Frauen erklären (Beigang et al. 2017). Auch die FRA bestätigt, dass mehr lesbische bzw. bi- oder pansexuelle Frauen als schwule bzw. bi- oder pansexuelle Männer von Geschlechtsdiskriminierung berichten (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA 2014: 10).

Bei der Betrachtung der von den Betroffenen in der Umfrage verfassten Beschreibungen ihrer Diskriminierungserfahrungen¹⁶ lässt sich jedoch nur selten „das *Spezifische* einer Unterdrückungskonstellation“ (Walgenbach 2012a: 11, Herv. i. Orig.) erkennen, welches Kennzeichen von intersektionaler Diskriminierung ist (vgl. Kapitel 2). Dies mag zum einen an der Kürze der Beschreibungen liegen, da die Befragten aufgefordert waren, sich dabei kurz zu fassen, oder dass dieser Aspekt den Befragten nicht zentral erschien. Zum anderen mag es sich um Diskriminierungserfahrungen handeln, bei denen möglicherweise durchaus mehrere Merkmale eine Rolle gespielt haben, diese jedoch nicht in einer spezifischen Art und Weise der Diskriminierung resultierten. Daher kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht abschließend geklärt werden, ob es sich bei den von den Befragten geschilderten mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen auch um intersektionale Diskriminierung handelt.

Eine wichtige Rolle in den Beschreibungen von Diskriminierungserfahrungen anhand sexueller Identität und Geschlecht spielt **Schwangerschaft bzw. Mutterschaft**. Dabei kann eine Diskriminierungserfahrung einerseits erfolgen, wenn ein lesbisches Paar ein Kind bekommt, andererseits aber auch wenn eine lesbische Frau kein Kind bekommt und damit nicht dem Ideal der heterosexuellen Familie entspricht:

Ich wurde vom Arbeitgeber gemobbt, als ich schwanger geworden bin. Als besonderes Problem empfand der (kirchennahe, aber bundesfinanzierte) Arbeitgeber, dass ich als Frau mit einer Frau dieses Kind erwartete. (Betroffenenbefragung)

Wir sind ein lesbisches Paar mit einem Kind. Es dauerte 18 Monate und viele teils erniedrigende Termine später, bis ich als nicht biologische Mutter endlich meine Tochter adoptieren konnte. Dann gestattete mir mein Arbeitgeber nach Ende meiner 12-monatigen Elternzeit nicht, in meine Tätigkeit als Führungskraft in reduzierter Stundenzahl zurückzukehren. (Betroffenenbefragung)

[...] Meine Frau und ich erwarten ein Kind. Meine Frau hat gestern ihrer Chefin gesagt, dass sie gerne 2 Monate Elternzeit nehmen möchte. Daraufhin wurde ihr gesagt, dass sie dann ihre Missio [...] verliere und ihre Aufstiegschancen vergessen könne. (Betroffenenbefragung)

Als Frau an einem männerdominierten Arbeitsplatz kommt es leider immer noch vor, dass man nicht gleichberechtigt bzw. gleichwertig behandelt wird, insbesondere wenn man nicht dem gängigen Klischee (verheiratet, Kinder) entspricht. (Betroffenenbefragung)

Neben dem Geschlecht werden direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität auch in Kombination mit dem **Merkmal Lebensalter sowie nicht im AGG geschützten Merkmalen** berichtet. Der Geschlechtsunterschied in den Anteilen ist hier jedoch weniger drastisch ausgeprägt. So berichten 13,3 Prozent der Frauen von Überschneidungen mit dem Lebensalter bzw. 16,7 Prozent mit nicht im AGG geschützten Merkmalen. Bei Männern betragen die entsprechenden Anteile 6,9 Prozent und 10,3 Prozent.

Von einer Überschneidung mit Religion oder Weltanschauung wird sowohl von Männern als auch von Frauen recht selten berichtet. Aus den offenen Beschreibungen der Diskriminierungssituation geht hervor, dass es sich dabei häufig wie bereits beschrieben um Konflikte mit kirchlichen Arbeitgebern handelt. Betroffene schildern dabei, bei der Bewerbung sowohl wegen ihrer sexuellen Identität als auch ihrer Konfessions- oder Religionszugehörigkeit diskriminiert worden zu sein:

¹⁶ Diese wurde nur in der Onlinebefragung und mit der folgenden Formulierung erfragt: „Wenn Sie nun an eine Diskriminierungserfahrung in den letzten 24 Monaten denken, die Sie als besonders bedeutend empfinden: Bitte fassen Sie die Diskriminierungserfahrung zunächst in einem Satz zusammen.“

Diskriminierung bei Bewerbung um Arbeit aufgrund von Konfessionszugehörigkeit sowie gleichgeschlechtlicher Lebenssituation. (Betroffenenbefragung)

Bei der Vorstellung zum Job wurde ich wegen meiner Sexualität und meiner Religion diskriminiert. (Betroffenenbefragung)

Auch in den Beschwerdedaten der ADS finden sich Fälle, in denen Diskriminierung anhand der sexuellen Identität und anhand der Religion zusammenwirkt:

Sein Partner wurde wegen seiner Homosexualität und Konfessionslosigkeit bei einer Stellenbesetzung als Pfleger in einem katholischen Krankenhaus [...] nicht berücksichtigt. Er hatte bereits eine Zusage. Dann hat er den Personalbogen ausgefüllt und wahrheitsgemäß beantwortet, dass er konfessionslos und verpartnert ist. (Beratungsanfrage der ADS)

Nach § 9 Abs. 1 AGG ist es Religionsgemeinschaften und den ihnen zugeordneten Einrichtungen erlaubt, ein Beschäftigungsverhältnis von der Religionszugehörigkeit des_der Arbeitnehmer_in abhängig zu machen.

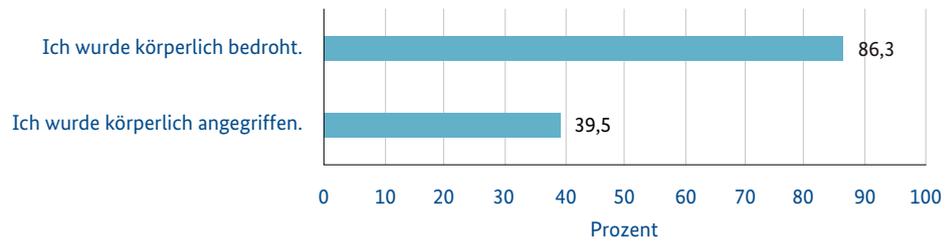
In den Beschreibungen findet sich jedoch zu keinem Merkmal ein Fall einer besonderen, intersektionalen Form der Diskriminierung. Es gibt jedoch einige Konstellationen, die sich als mehrdimensional beschreiben lassen, bei denen Diskriminierung in einer Situation anhand der sexuellen Identität sowie anhand von einem weiteren Merkmal stattfindet.

4.3 Fallbild: körperliche Übergriffe

Eine besondere Form der Diskriminierung stellen körperliche Übergriffe dar. Im Gegensatz zu vielen anderen Diskriminierungsformen ist hier die maßgebliche gesetzliche Grundlage für ein juristisches Vorgehen nicht mehr das Antidiskriminierungsrecht, sondern das Strafrecht. Dennoch ist es sinnvoll, diese Erfahrungen auch als Diskriminierungserfahrungen zu begreifen, wenn sie anhand eines diskriminierungsrelevanten Merkmals verübt werden. Vielfach liegen hinter körperlichen Übergriffen ähnliche gesellschaftliche Strukturmechanismen wie bei anderen Diskriminierungsformen auch, nämlich die Abwertung und Benachteiligung von Menschen anhand einer (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit.

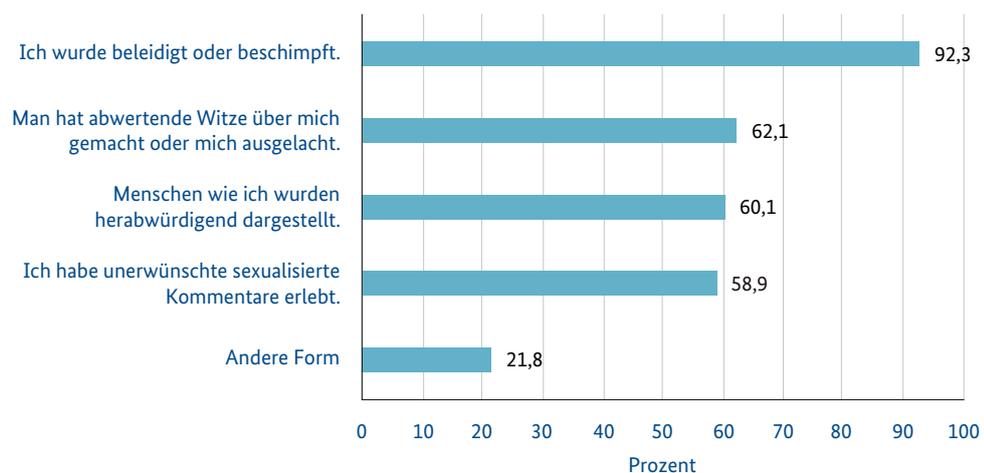
Von Diskriminierungserfahrungen in Form von körperlichen Angriffen oder Bedrohungen berichten insgesamt 248 Personen; ihre Erfahrungen machen einen Anteil von 10,7 Prozent an allen berichteten Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität aus. Innerhalb des Fallbilds geben 86,3 Prozent an, **körperlich bedroht** worden zu sein (Abbildung 19). 39,5 Prozent wurden (auch) **körperlich angegriffen**.

Abbildung 19: Anteile unterschiedlicher Diskriminierungsformen an körperlichen Angriffen und Bedrohungen (Mehrfachnennungen möglich; n = 248)



Körperliche Angriffe und Bedrohungen gehen, genauso wie direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen, nahezu immer mit Belästigung einher (Abbildung 20). Am häufigsten treten mit 92,3 Prozent zusätzlich Beleidigungen auf. Herabwürdigende Darstellungen und abwertende Witze finden in jeweils rund 60,0 Prozent statt, ebenso wie sexualisierte Kommentare. Dieses Ergebnis ist insoweit auch nicht verwunderlich, als die Ursache für die Übergriffe in vielen Fällen in der Abwertung von sexuellen Identitäten zu finden ist, die von dem_der Täter_in auch der betroffenen Person gegenüber zum Ausdruck gebracht wird. Auch sexualisierte Übergriffe gehen mit körperlichen Angriffen und Bedrohungen einher; diese Fälle sind sowohl in dem Fallbild körperlicher Übergriffe als auch in dem Fallbild sexualisierter Belästigung enthalten. Bei dem Fallbild körperlicher Übergriffe und dem Fallbild sexualisierter Belästigung besteht also eine Schnittmenge von Diskriminierungserfahrungen, weil von den Befragten beide Formen bei ihrer Diskriminierungserfahrung angegeben wurden. Die Überschneidungen werden deshalb in beiden Kapiteln behandelt.

Abbildung 20: Anteile weiterer Diskriminierungsformen an körperlichen Angriffen und Bedrohungen (Mehrfachnennungen möglich; n = 248)



Körperliche Angriffe und Bedrohungen finden in 68,5 Prozent der Fälle in **Öffentlichkeit und Freizeit** statt (Abbildung 21). Betrachtet man alle Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität, beträgt der Anteil von Diskriminierungserfahrungen in Öffentlichkeit und Freizeit nur 32,5 Prozent. Körperliche Angriffe und Bedrohungen wurden im **Bildungsbereich** zu 12,9 Prozent berichtet, wohingegen dieser An-

teil im Durchschnitt nur 9,0 Prozent beträgt. Die übrigen Lebensbereiche wurden bei körperlichen Angriffen und Bedrohungen ähnlich häufig wie im Durchschnitt oder deutlich seltener genannt.¹⁷

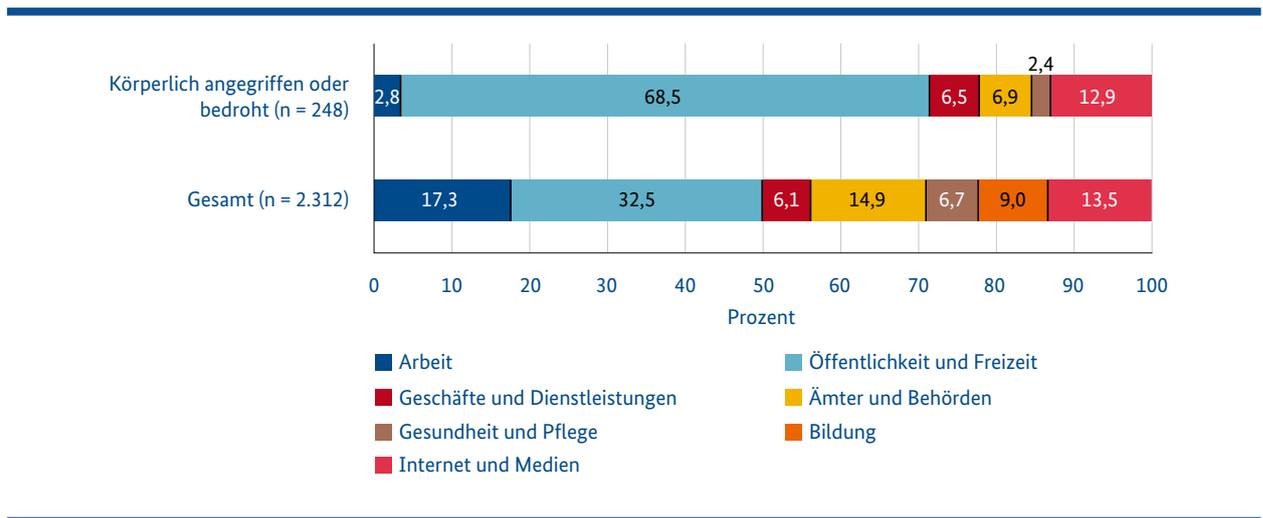
Ein fremder betrunkenen Mann hat mich beschimpft und mir Gewalt angedroht. (Betroffenenbefragung)

Homophobe Beleidigungen und körperlicher Angriff beim Joggen im Park. (Betroffenenbefragung)

Bedrohung durch eine Person, die meinen Partner und mich bei einem Spaziergang zu zweit mit Pflastersteinen beworfen hat. (Betroffenenbefragung)

Das Ergebnis, dass körperliche Angriffe und Bedrohungen mehr als doppelt so häufig in Öffentlichkeit und Freizeit geschehen wie der Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität, könnte damit zusammenhängen, dass **Täter_innen** bei Angriffen in der Öffentlichkeit die Möglichkeit haben, unbekannte Opfer auszuwählen und selbst unerkannt zu entkommen. Diese These wird von den Ergebnissen der europaweiten LGBT-Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA (2014: 25) gestützt: Die letzte Gewalttat, die die Befragten im vorangegangenen Jahr erlebt hatten, „weil das Opfer als LGBT-Personen [sic] wahrgenommen wurde, fand häufig an einem öffentlichen Platz statt und wurde von mehreren Personen begangen, die in der Regel männlich und dem Opfer unbekannt waren“. Dass die befragten Personen von Gewalt anhand der sexuellen Identität besonders häufig aus dem Freizeitbereich und durch unbekannte Täter_innen berichten, zeigen auch andere Studien zu Diskriminierungserfahrungen von schwulen und bisexuellen Männern (Bachmann 2013; Lippl 2009).

Abbildung 21: Lebensbereiche von körperlichen Angriffen und Bedrohungen im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



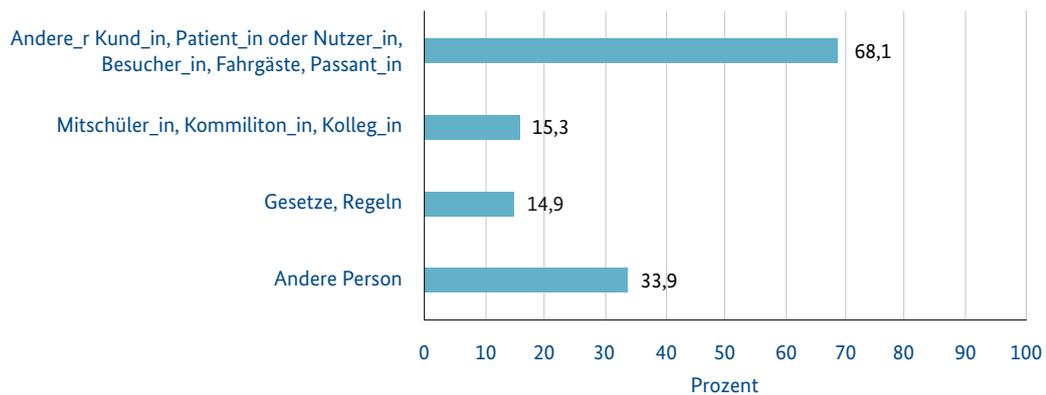
Auch in der vorliegenden Befragung waren die Täter_innen in einem Großteil der berichteten Angriffe unbekannt: In 68,1 Prozent der berichteten Erfahrungen werden andere **Kund_innen, Fahrgäste, Passant_innen** usw. als Verursacher_innen angeführt, also Personen, die den Geschädigten nicht bekannt waren (Abbildung 22). Dies passt zu der Vermutung, dass solche Angriffe überwiegend in Öffentlichkeit und Freizeit stattfinden, weil die Opfer die Täter_innen nicht kennen und von diesen nur anhand ihrer vermuteten

¹⁷ Aus dem Bereich Internet und Medien konnten aufgrund der Filterführung im Fragebogen keine körperlichen Angriffe und Bedrohungen geschildert werden.

sexuellen Identität als Angriffsziel ausgewählt werden. Daneben findet sich bei der Betrachtung der Verursacher_innen auch der vergleichsweise hohe Anteil von Vorfällen im Bildungsbereich wieder: 15,3 Prozent der Erfahrungen wurden von **Mitschüler_innen, Kommiliton_innen oder Kolleg_innen** verursacht.

Ich wurde bei der Verteilung von Flyern für eine Hochschulgruppe, die sich gegen Diskriminierung einsetzt, bespuckt und als schwule Dreckssau beschimpft. (Betroffenenbefragung)

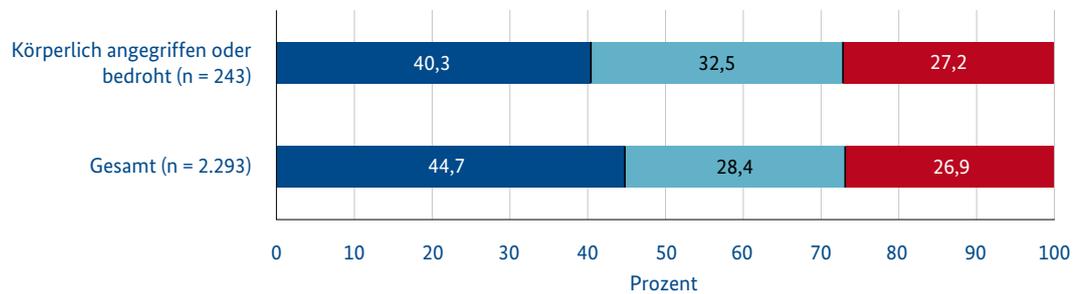
Abbildung 22: Verursacher_innen der körperlichen Angriffe und Bedrohungen (Mehrfachnennungen möglich; n = 248)



Dass **Gesetze und Regeln** als Ursache für körperliche Angriffe und Bedrohungen genannt werden, ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass Personen Gesetze oder Regeln für das diskriminierende Verhalten von Personen verantwortlich machen bzw. dass mit den betreffenden Diskriminierungserfahrungen noch weitere Diskriminierungsformen einhergegangen sind, für die Gesetze oder Regeln ursächlich sind. Dabei könnte es sich zum Beispiel um eine Situation handeln, in der eine Person die Meinung äußert, dass schwule Menschen nicht heiraten können sollten, und eine andere Person auf ihren Widerspruch hin körperlich bedroht. Dementsprechend müsste stets auch eine zusätzliche verursachende Person angegeben worden sein, die den körperlichen Übergriff verübt hat. Ein genauer Blick in die Daten zeigt, dass Gesetze und Regeln tatsächlich nur in einem einzigen Fall nicht in Kombination mit anderen Ursachen oder Verursacher_innen angegeben wurden. Somit lässt sich die Angabe von Gesetzen und Regeln als Ursache für körperliche Angriffe und Bedrohungen damit erklären, dass es sich bei den jeweils geschilderten Fällen um komplexe Situationen handelt, in denen verschiedene Verursacher_innen und Diskriminierungsformen zusammenwirken. Es ist deshalb davon auszugehen, dass Gesetze und Regeln nicht die (alleinige) Ursache für körperliche Angriffe und Bedrohungen sind, sondern eher von den Befragten als weiterer Faktor für ihre Diskriminierungserfahrung mit herangezogen werden.

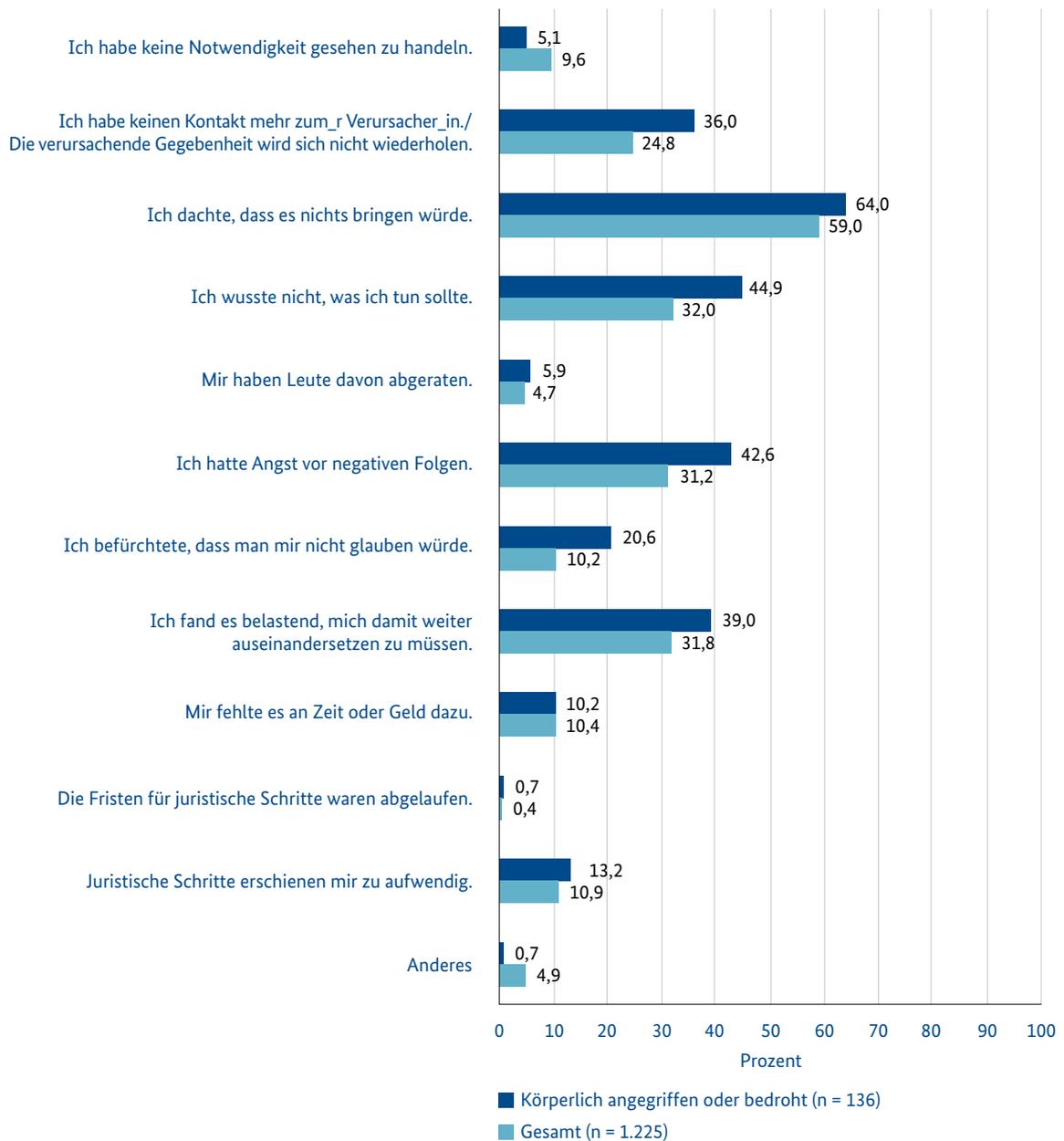
Die **Reaktionen** auf körperliche Angriffe und Bedrohungen weichen nur geringfügig vom Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität ab (Abbildung 23).

Abbildung 23: Reaktionen auf körperliche Angriffe und Bedrohungen im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



Bei den Gründen dafür, dass Betroffene im Anschluss an einen körperlichen Angriff oder eine Bedrohung **nichts unternommen** haben, ist zu erkennen, dass nahezu alle aufgeführten Gründe häufiger genannt wurden als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 24). Besonders deutlich zeigt sich das bei der Begründung, dass die betroffene Person keinen Kontakt mehr zum_zur Verursacher_in hat: Der entsprechende Anteil beträgt im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität 24,8 Prozent, bei körperlichen Angriffen oder Bedrohungen jedoch 36,0 Prozent. In Hinblick darauf, dass sich Geschädigte und Täter_innen bei körperlichen Angriffen oder Bedrohungen häufig nicht kennen und die Täter_innen somit nicht leicht zur Rechenschaft zu ziehen sind, erscheint es auch nachvollziehbar, dass Betroffene überdurchschnittlich häufig befürchten, etwas zu unternehmen würde nichts bringen. Möglicherweise erklärt dies auch, wieso 20,6 Prozent, also etwa doppelt so viele wie im Durchschnitt aller berichteten Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität, die Furcht äußern, dass man ihnen nicht glauben würde.

Abbildung 24: Gründe, warum nichts gegen den körperlichen Angriff oder die Bedrohung unternommen wurde, im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)

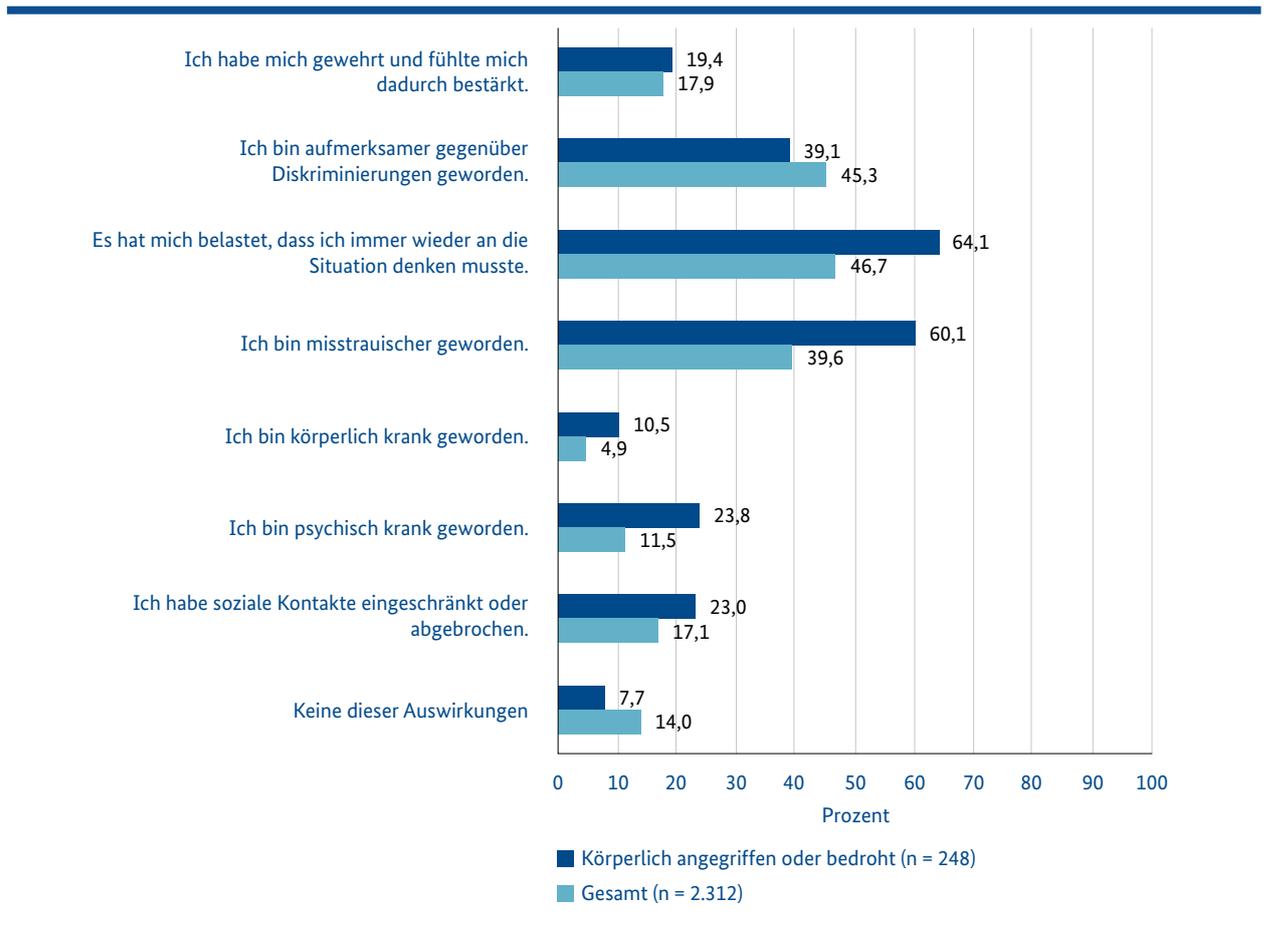


Darüber hinaus geben 44,9 Prozent an, nichts unternommen zu haben, weil sie nicht wussten, was sie tun sollten, und 42,6 Prozent hatten Angst vor negativen Folgen. Beide Anteile sind um mehr als 10 Prozentpunkte größer als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Worauf sich die Angst vor negativen Folgen konkret bezieht, also etwa auf weitere Übergriffe der Verursacher_innen oder auf die erwarteten Reaktionen des Umfelds auf die Aussage hin, wegen der sexuellen Identität angegriffen worden zu sein, wurde jedoch nicht erfragt.

Ähnlich wie bei den Gründen für eine ausbleibende Reaktion auf die Diskriminierungserfahrung hin wurden auch bei den **Auswirkungen** körperlicher Angriffe und Bedrohungen fast alle aufgeführten Auswirkungen häufiger genannt als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen

Identität (Abbildung 25). Besonders häufig berichtet wurde, dass Betroffene es als belastend empfanden, immer wieder an den Vorfall denken zu müssen (64,1 Prozent), und dass sie misstrauischer geworden sind (60,1 Prozent). Auch psychische Krankheiten infolge des Vorfalls wurden mit 23,8 Prozent überdurchschnittlich oft angegeben.

Abbildung 25: Auswirkungen körperlicher Angriffe und Bedrohungen im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)

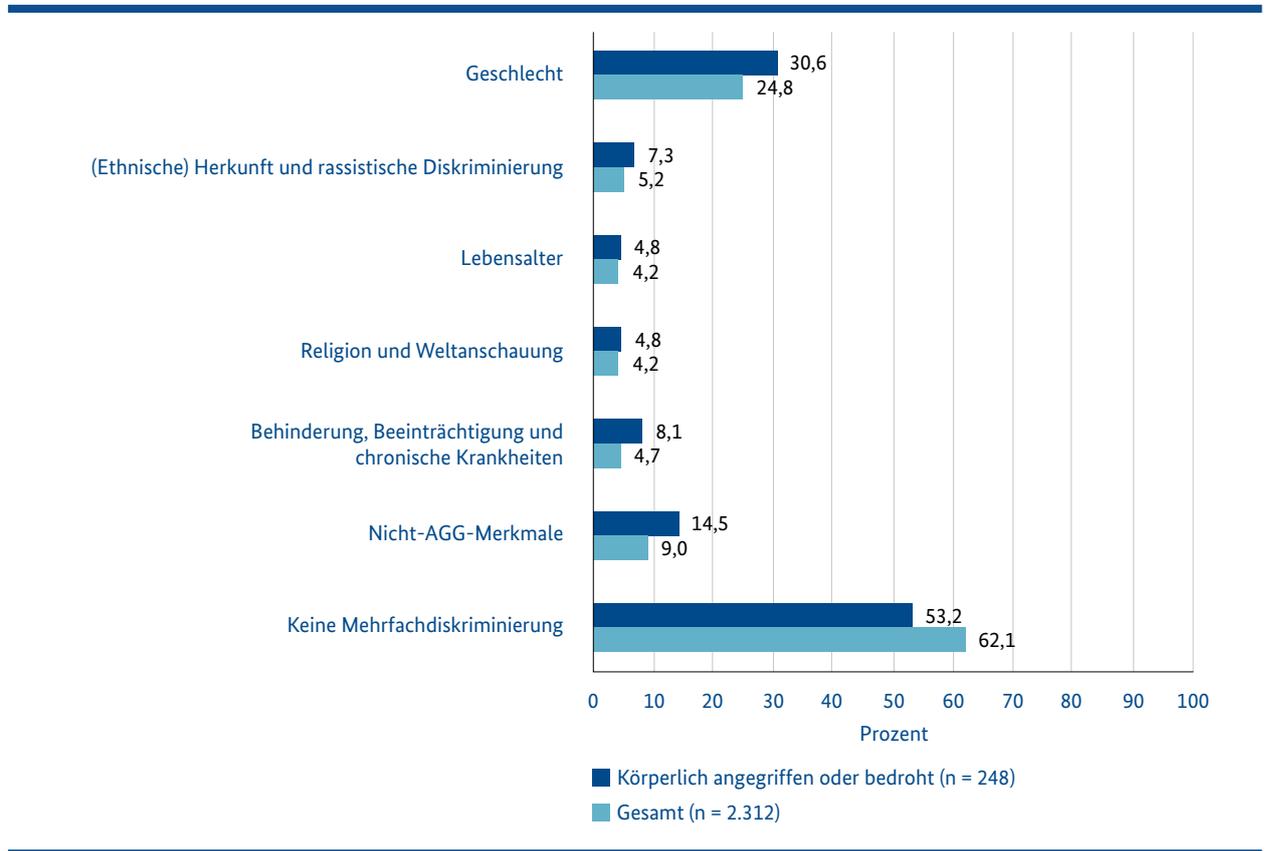


In den Diskriminierungsfällen, die der ADS berichtet wurden, sind körperliche Übergriffe nicht gesondert aufgeführt. Diese fallen auch nicht unter das AGG, sondern sind strafrechtlich zu ahnden. Doch auch ohne sich dieser Differenzierungen bewusst zu sein, wenden sich Geschädigte bei solchen Vorfällen wohl eher an die Polizei als die ADS – auch wenn oft Befürchtungen bestehen, nicht ernst genommen zu werden, oder Personen ein Coming-out (siehe Glossar) vermeiden möchten, sodass von einer substanziellen Dunkelziffer auszugehen ist (Finke und Konradi 2016: 55).

Von den in der Betroffenenbefragung berichteten körperlichen Angriffen oder Bedrohungen fanden mit 53,2 Prozent rund die Hälfte ausschließlich anhand der sexuellen Identität statt (Abbildung 26). Damit handelt es sich bei körperlichen Angriffen oder Bedrohungen anhand der sexuellen Identität der Person häufiger um eine **mehrdimensionale Diskriminierung** als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Die größte Überschneidung besteht mit **Geschlecht**: Von den körperlichen Angriffen oder Bedrohungen anhand der sexuellen Identität finden 30,6 Prozent gleichzeitig auch anhand des Geschlechts statt. Bei immerhin 14,5 Prozent der Erfahrungen spielt neben der sexuellen

Identität ein **nicht vom AGG geschütztes Merkmal** eine Rolle. Eine **Behinderung, Beeinträchtigung oder chronische Krankheit** war in 8,1 Prozent der Diskriminierungserfahrungen relevant.

Abbildung 26: Anteil mehrdimensionaler Diskriminierung mit anderen Kategorisierungen an körperlichen Angriffen und Bedrohungen im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Personen sind je nach Geschlecht¹⁸ unterschiedlich häufig von körperlichen Angriffen und Bedrohungen betroffen (Abbildung 27). Betrachtet man beispielhaft den Anteil körperlicher Angriffe an allen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität nach Geschlecht, fällt auf, dass Personen, die sich nicht als Männer oder Frauen identifizieren, am stärksten betroffen sind. So beträgt der Anteil körperlicher Angriffe bei **Trans*- bzw. Inter*-Personen** 10,5 bzw. 15,4 Prozent (wobei jedoch nur 13 Inter*-Personen befragt wurden). Personen, die sich einem anderen oder keinem bestimmten Geschlecht zuordnen, berichten mit 8,7 bzw. 6,4 Prozent zu einem größeren Anteil von körperlichen Angriffen als Männer und Frauen.

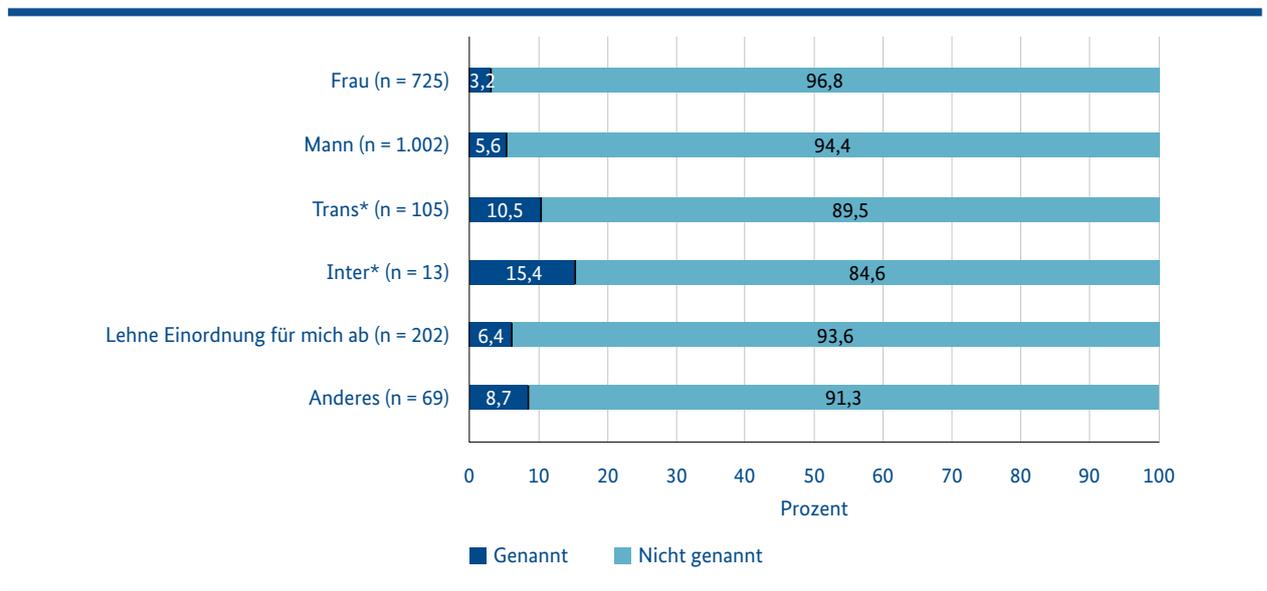
Lauthals geäußerte Androhung sexualisierter Gewalt, körperlicher Übergriff und Bildaufnahmen, beim Wählen des Notrufs nicht ernst genommen und abgewiegelt worden. (Betroffenenbefragung)

Ich wurde auf der Straße beschimpft und angegriffen von einer Gruppe Männer, da meine Freundin und ich geschlechtlich nicht eindeutig aussehen. (Betroffenenbefragung)

¹⁸ Die Personen, die hier als Trans*-Personen dargestellt sind, haben sich im Fragebogen als Transfrau, Transmann oder trans* (z. B. transgender, transident, transgeschlechtlich, transsexuell) identifiziert. Die Personen, die hier als Inter*-Personen dargestellt sind, haben sich im Fragebogen als Inter* (z. B. intergeschlechtlich, intersex, zwischengeschlechtlich) identifiziert.

Diese Ergebnisse werden von bestehender Forschung bestätigt: Eine Umfrage in Rheinland-Pfalz kommt zu dem Ergebnis, dass unter den Befragten Trans*- und Inter*-Personen häufiger als Cis-Personen (siehe Glossar) Opfer von Gewalt werden (erfragt wurden Gewalterfahrungen, die entweder anhand der sexuellen Identität oder der Geschlechtsidentität stattgefunden hatten) (Vortmann et al. 2015: 61). Eine Studie der FRA fasst zusammen, dass unter den Befragten Trans*-Personen mit 15 Prozent deutlich häufiger von körperlichen und sexuellen Übergriffen betroffen sind als Cis-Personen (2014: 56). Es ist zu vermuten, dass diese deutlich höheren Zahlen auch auf die Sichtbarkeit von Trans*-Personen zurückzuführen sind: Die FRA zeigt auf, dass solche Angriffe häufiger von befragten Personen berichtet werden, deren Gender Expression¹⁹ nicht mit den cisnormativen Erwartungen der Umwelt an das Geschlecht übereinstimmt, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde (2014: 58). Auch Turner et al. (2009: 8) sehen Trans*-Personen daher besonders gefährdet, in der Öffentlichkeit Opfer von Übergriffen zu werden.

Abbildung 27: Anteil körperlicher Angriffe und Bedrohungen an allen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität nach Geschlecht (Mehrfachnennungen bei Geschlecht möglich)



Körperliche Angriffe werden seltener von cisgeschlechtlichen Personen berichtet. Sie machen einen Anteil von 3,2 Prozent der von Frauen berichteten Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität aus; bei Männern beträgt dieser Anteil 5,6 Prozent. Steffens und Wagner (2008: 246–247) finden in einer repräsentativen²⁰ Befragung einen deutlicheren Geschlechtsunterschied: Während 2,0 Prozent der lesbischen Frauen von Angriffen berichten, tun dies ganze 15,5 Prozent der schwulen Männer. Für bisexuelle Frauen und Männer bleibt ein Geschlechtsunterschied bestehen, die entsprechenden Anteile liegen jedoch unter denen für lesbische und schwule Personen. Eine US-amerikanische, ebenfalls repräsentative²¹ Studie bestätigt, dass schwule Männer häufiger Gewalterfahrungen machen als lesbische Frauen (Herek 2009).

19 Gender Expression beschreibt alle Formen, in denen Personen ihre Geschlechtsidentität zum Ausdruck bringen können, wie z. B. Kleidung, Frisuren oder Verhalten.

20 Die Studie beruht auf einer ungewichteten Zufallsstichprobe.

21 Die Studie basiert auf einem Online Access Panel, welches per Telefon über eine Zufallsauswahl rekrutiert wurde, und beansprucht Repräsentativität für US-amerikanische Haushalte mit Telefonanschluss. Waren pro Haushalt mehrere Personen Mitglieder des Panels, wurde eine davon zufällig ausgewählt. Es erfolgte eine Designgewichtung.

Körperliche Angriffe oder Bedrohungen, die aus der Sicht der Betroffenen sowohl anhand der **sexuellen Identität als auch des Geschlechts** verübt werden, basieren häufig auf **sexualisierter Belästigung**. Hier haben einige Befragte angegeben, sowohl körperliche Angriffe oder Bedrohungen als auch sexualisierte Belästigung erlebt zu haben. Dabei berichten vor allem lesbische Frauen davon, von Männern zu sexuellen Handlungen aufgefordert und bedrängt oder angegriffen worden zu sein. Der Bezug solcher Übergriffe auf die sexuelle Identität wird in den Beschreibungen dadurch deutlich, dass die Betroffenen zum einen zum Zeitpunkt des Übergriffs als lesbisch erkennbar waren, da sie schildern, als Paar unterwegs gewesen zu sein und Händchen gehalten oder Zärtlichkeiten ausgetauscht zu haben. Zum anderen berichten sie von Beleidigungen, die sich auf ihre sexuelle Identität beziehen:

Ich habe meine Freundin auf offener Straße geküsst, woraufhin wir von einer Gruppe Männer bedrängt wurden, die sich im Recht sahen, mitzumachen. (Betroffenenbefragung)

Als ich mit meiner Freundin auf der Straße lief, wurde ich von einem Mann bedrängt, ich würde es doch wollen, als Lesbe beschimpft, und als ich mich wehren wollte, hat er mir ins Gesicht geschlagen. (Betroffenenbefragung)

Verbale Beschimpfung mit obszönen Begriffen, teilweise wurden wir als Paar sogar von Männern geschubst, weil so hübsche lesbische Frauen nicht lesbisch sind, sondern mal richtig gef... werden müssen. Absolut erschreckend. Leider Realität. (Betroffenenbefragung)

Im Gegensatz zu heterosexuellen Frauen auf der einen und schwulen Männern auf der anderen Seite berichten lesbische Frauen davon, dass ihr Austausch von Zärtlichkeiten in der Öffentlichkeit dazu führt, dass unbekannte Männer sie als heteronormative sexualisierte Fantasie wahrnehmen und sich im Recht sehen mitzumachen bzw. dass diese Männer der Meinung sind, sie könnten und müssten das Paar durch erzwungene sexuelle Handlungen zur Heterosexualität „bekehren“. Diese Form der Sexualisierung markiert eine intersektionale Diskriminierungserfahrung, bei der sexuelle Identität und Geschlecht zusammenwirken.

4.4 Fallbild: sexualisierte Belästigung

Sexualisierte Belästigung knüpft meistens an das Diskriminierungsmerkmal **Geschlecht** an (Beigang et al. 2017, Kapitel 6.8), kann jedoch auch (zusätzlich) anhand anderer Diskriminierungsmerkmale verübt werden. In der Betroffenenbefragung wurde sexualisierte Belästigung mit den Diskriminierungsformen **sexualisierte Übergriffe** sowie **sexualisierte Kommentare** erfasst. Damit wird ein großer Teil jener Diskriminierungsformen abgedeckt, die auch § 3 Abs. 4 AGG unter sexuelle Belästigung fasst:

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

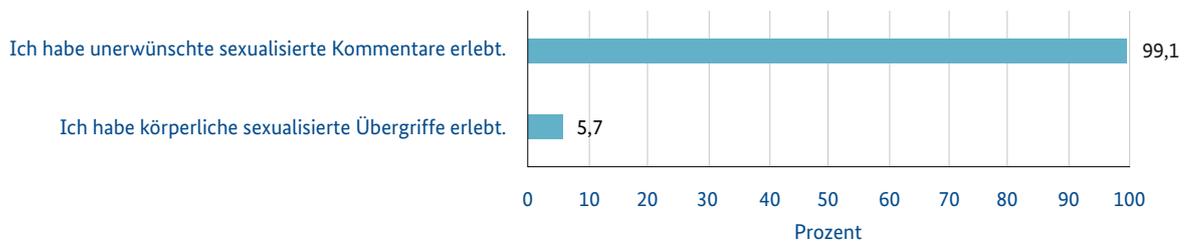
Das Fallbild sexualisierter Belästigung überschneidet sich zudem mit dem Fallbild körperlicher Übergriffe, da körperliche sexualisierte Übergriffe Teil beider Fallbilder sind und hier aus beiden Perspektiven betrachtet werden.

Sexualisierte Belästigung anhand der sexuellen Identität wird der ADS vergleichsweise selten berichtet: Lediglich 1,8 Prozent der Fälle, für die die Form der Diskriminierung geschildert wurde, sind sexualisierte Belästigungen. Dieser Anteil ist deutlich geringer als in der Betroffenenbefragung. Diese Diskrepanz könnte darauf zurückzuführen sein, dass ein Bericht des Vorfalls gegenüber der ADS nicht hilfreich erscheint, vor allem wenn der/die Täter_in unbekannt ist. Ähnlich wie bei körperlichen Übergriffen wird hier möglicherweise eher die Polizei als Ansprechpartnerin angesehen. Darüber hinaus könnte ein solcher Vorfall auch eindimensional mit dem Geschlecht in Verbindung gebracht werden, sodass er nicht als Diskriminierung anhand der sexuellen Identität aufgenommen wird.

Darüber, wie weit verbreitet sexualisierte Belästigungen anhand der sexuellen Identität sind, gibt auch eine Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA (2014: 24) Auskunft. Der Studie zufolge haben 6 Prozent der Befragten EU-weit innerhalb der letzten zwölf Monate einen körperlichen oder sexuell motivierten Angriff oder die Androhung von Gewalt erlebt, den sie auf ihre sexuelle Identität zurückführen. Die Frageformulierung („Angriffe“) lässt vermuten, dass Berührungen und Bemerkungen, die auch unter sexualisierte Belästigung fallen können (§ 3 Abs. 4 AGG), nicht mit erfasst sind. Auch sind körperliche, nicht sexuell motivierte Angriffe mit erfragt, jedoch über den Zeitraum eines Jahres anstatt von zwei Jahren wie in der vorliegenden Betroffenenbefragung. Aufgrund dieser Unterschiede ist ein Vergleich der Ergebnisse nicht ohne Weiteres möglich.

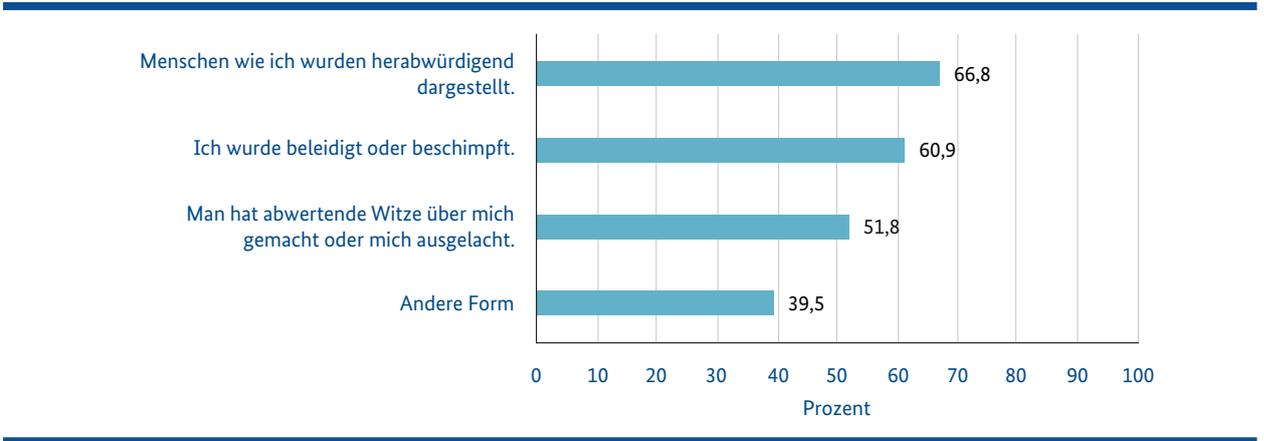
In insgesamt 33,5 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität in der Betroffenenbefragung wurde von sexualisierter Belästigung berichtet. Während sexualisierte Kommentare mit 99,1 Prozent in nahezu jeder der sexualisierten Belästigungen vorkamen, wurden sexualisierte Übergriffe mit 5,7 Prozent deutlich seltener genannt (Abbildung 28).

Abbildung 28: Anteile unterschiedlicher Diskriminierungsformen an sexualisierter Belästigung (Mehrfachnennungen möglich; n = 774)



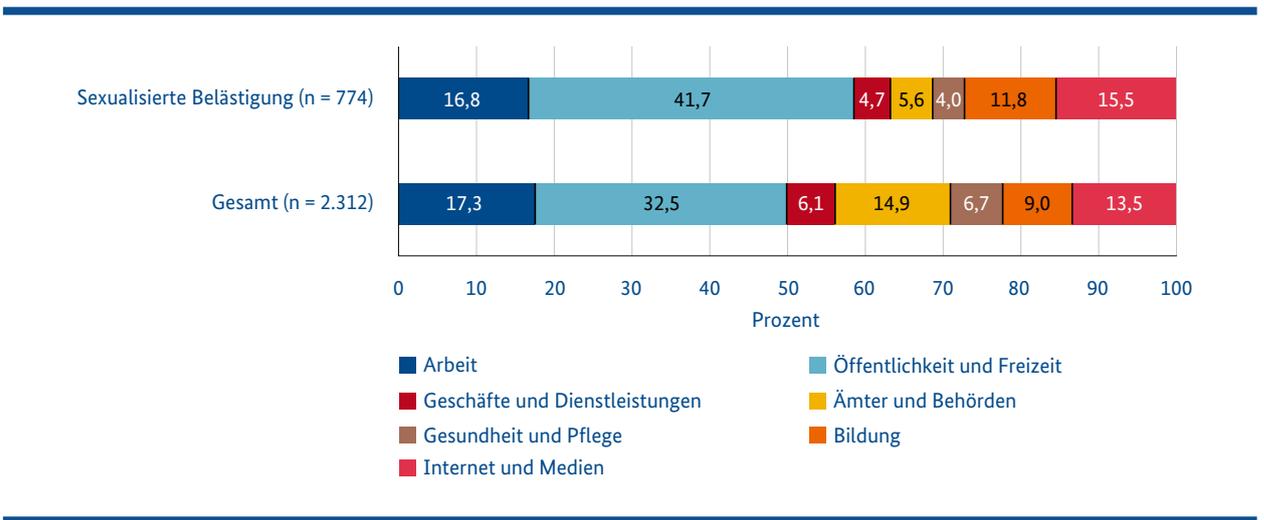
In einem Großteil der berichteten sexualisierten Belästigungen trat diese nicht isoliert auf, sondern in **Begleitung weiterer Diskriminierungsformen**. In 66,8 Prozent ging eine solche Diskriminierungserfahrung mit herabwürdigenden Darstellungen einher, in 60,9 Prozent mit Beleidigungen und in 51,8 Prozent mit abwertenden Witzen (Abbildung 29). Somit spielt auch für dieses Fallbild soziale Herabwürdigung eine herausragende Rolle.

Abbildung 29: Anteile weiterer Diskriminierungsformen an sexualisierter Belästigung (Mehrfachnennungen möglich; n = 774)



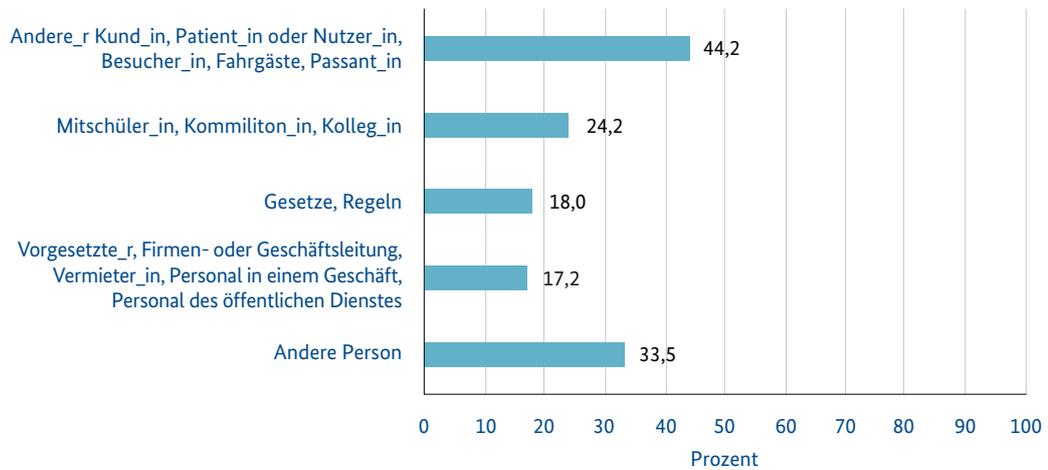
Sexualisierte Belästigung findet im Vergleich mit dem Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität besonders häufig in **Öffentlichkeit oder Freizeit** statt: 41,7 Prozent der sexualisierten Belästigungen wurden aus diesem Lebensbereich berichtet, wohingegen es im Durchschnitt nur 32,5 Prozent sind (Abbildung 30). Seltener findet sexualisierte Belästigung dafür mit 5,6 Prozent gegenüber durchschnittlich 14,9 Prozent bei Ämtern und Behörden statt. Die übrigen Lebensbereiche weisen nur geringe Abweichungen sexualisierter Belästigung vom Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität auf.

Abbildung 30: Lebensbereiche von sexualisierter Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



Mit 44,2 Prozent werden sexualisierte Belästigungen in annähernd der Hälfte der berichteten Diskriminierungserfahrungen von beispielsweise anderen **Fahrgästen oder Passant_innen und damit unbekanntem Personen** verübt (Abbildung 31). Dieses Muster liegt erneut vermutlich darin begründet, dass Täter_innen und Opfer bei Übergriffen in der Öffentlichkeit einander unbekannt sind und die Täter_innen anschließend schwerer zur Verantwortung gezogen werden können. Übereinstimmend mit den vorliegenden Daten findet Bachmann (2013) in einer Befragung schwuler und bisexueller Männer, dass die Befragten häufig berichten, dass sexualisierte Belästigung anhand der sexuellen Identität häufig in der Freizeit stattfindet und die Täter_innen Fremde sind.

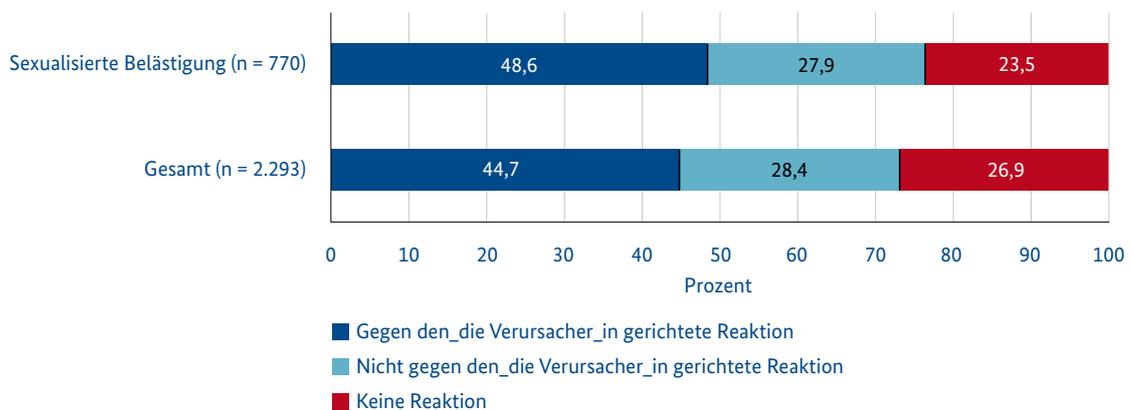
Abbildung 31: Verursacher_innen der sexualisierten Belästigung (Mehrfachnennungen möglich; n = 774)



Sexualisierte Belästigungen werden darüber hinaus in 24,2 Prozent der Diskriminierungserfahrungen von **Mitschüler_innen, Kommiliton_innen oder Kolleg_innen** verübt. In 18,0 Prozent wurden Gesetze oder Regeln angegeben. Warum diese in Bezug auf sexualisierte Belästigung genannt werden, geht aus den Beschreibungen der Diskriminierungserfahrungen nicht hervor, es kann jedoch sein, dass weitere Diskriminierungsformen mit sexualisierter Belästigung zugleich stattfanden und dass Gesetze und Regeln in Bezug auf diese zusätzlichen Diskriminierungsformen genannt wurden.

Die **Reaktionen** auf sexualisierte Belästigung unterscheiden sich nicht bedeutend vom Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 32).

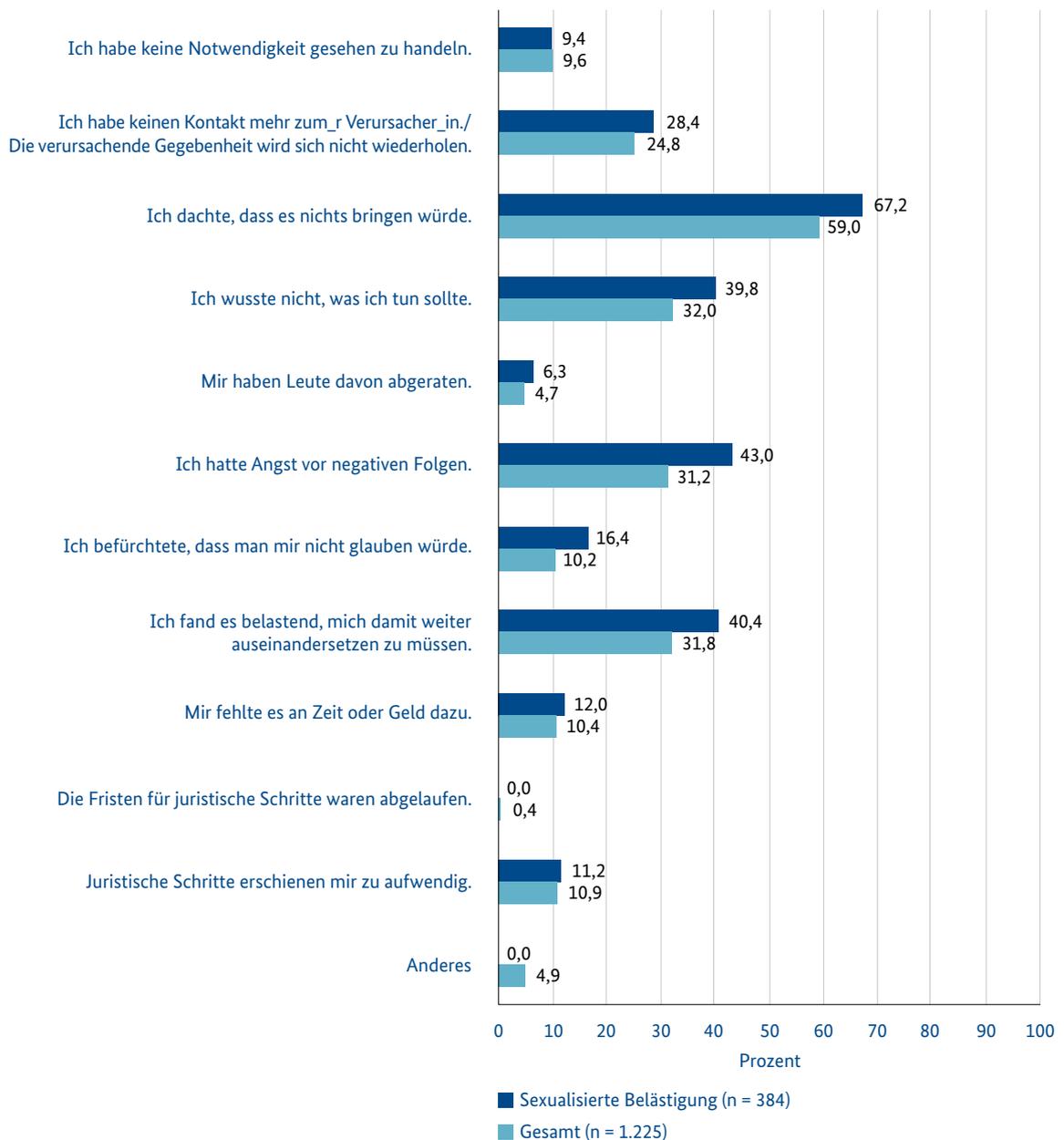
Abbildung 32: Reaktionen auf sexualisierte Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



Bei den **Gründen, warum infolge der sexualisierten Belästigung nichts unternommen wurde**, lassen sich jedoch Unterschiede erkennen (Abbildung 33): Fast alle aufgeführten Gründe wurden häufiger genannt als im Durchschnitt. Besonders häufig haben Betroffene angegeben, etwas zu unternehmen würde nichts bringen (67,2 Prozent), sie wussten nicht, was sie tun sollten (39,8 Prozent), hatten Angst vor ne-

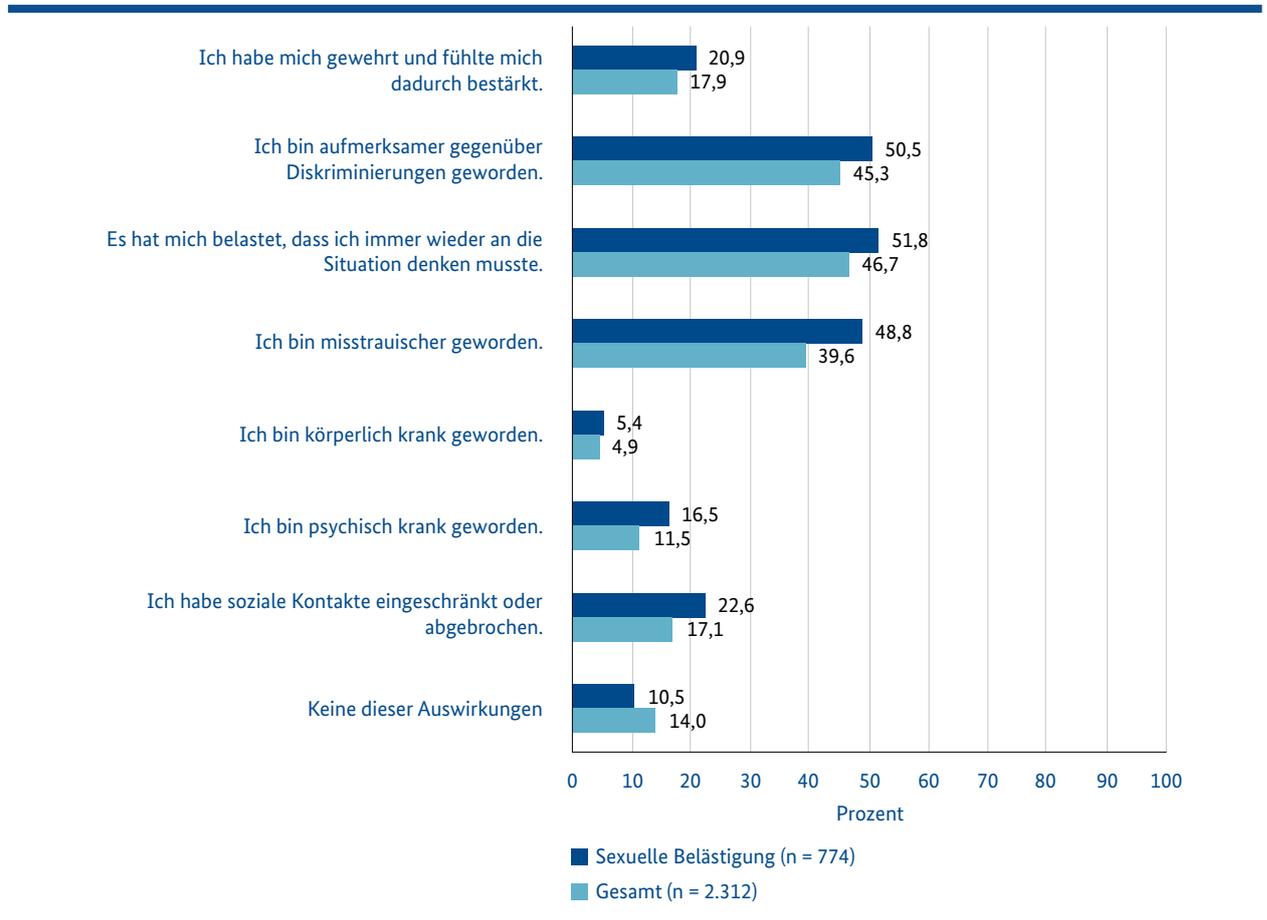
gativen Folgen (43,0 Prozent) oder fanden es belastend, sich weiter damit auseinandersetzen zu müssen (40,4 Prozent). Die Verteilung ähnelt stark den Angaben dazu, warum nichts gegen einen körperlichen Angriff oder eine Bedrohung unternommen wurde (vgl. Abbildung 24). Jedoch fällt auf, dass die Begründung, nichts unternommen zu haben, da kein Kontakt mehr zum_zur Verursacher_in besteht, bei sexualisierter Belästigung deutlich seltener genannt wird als bei körperlichen Angriffen oder Bedrohungen. Dies passt zu dem Befund, dass körperliche Angriffe etwas häufiger als sexualisierte Belästigung von Personen verübt werden, die den Betroffenen unbekannt sind (vgl. Abbildung 22 und Abbildung 31).

Abbildung 33: Gründe, warum nichts gegen die sexualisierte Belästigung unternommen wurde, im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



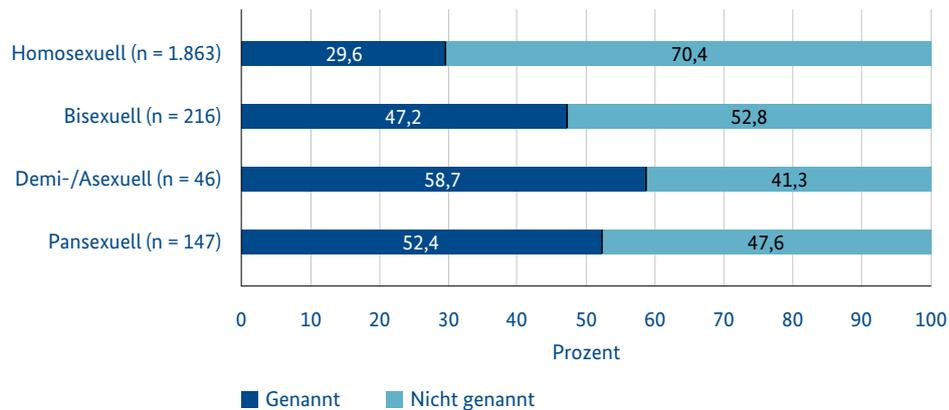
Die **Auswirkungen** sexualisierter Belästigung wurden recht gleichmäßig etwas häufiger genannt als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 34). Der größte Unterschied ist mit 48,8 Prozent bei der Angabe zu finden, misstrauischer geworden zu sein.

Abbildung 34: Auswirkungen sexualisierter Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Je nach ihrer sexuellen Identität schildern Personen unterschiedlich häufig Diskriminierungserfahrungen mit sexualisierter Belästigung. Bei 29,6 Prozent der von lesbischen und schwulen Personen berichteten Diskriminierungserfahrungen handelt es sich (auch) um sexualisierte Belästigungen (Abbildung 35). Unter den von bisexuellen Personen berichteten Diskriminierungserfahrungen ist dieser Anteil mit 47,2 Prozent sogar noch höher. **Demi- und asexuelle bzw. pansexuelle Personen** berichten gar in 58,7 bzw. 52,4 Prozent der Fälle von sexualisierter Belästigung.

Abbildung 35: Anteil sexualisierter Belästigung an allen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität nach sexueller Identität

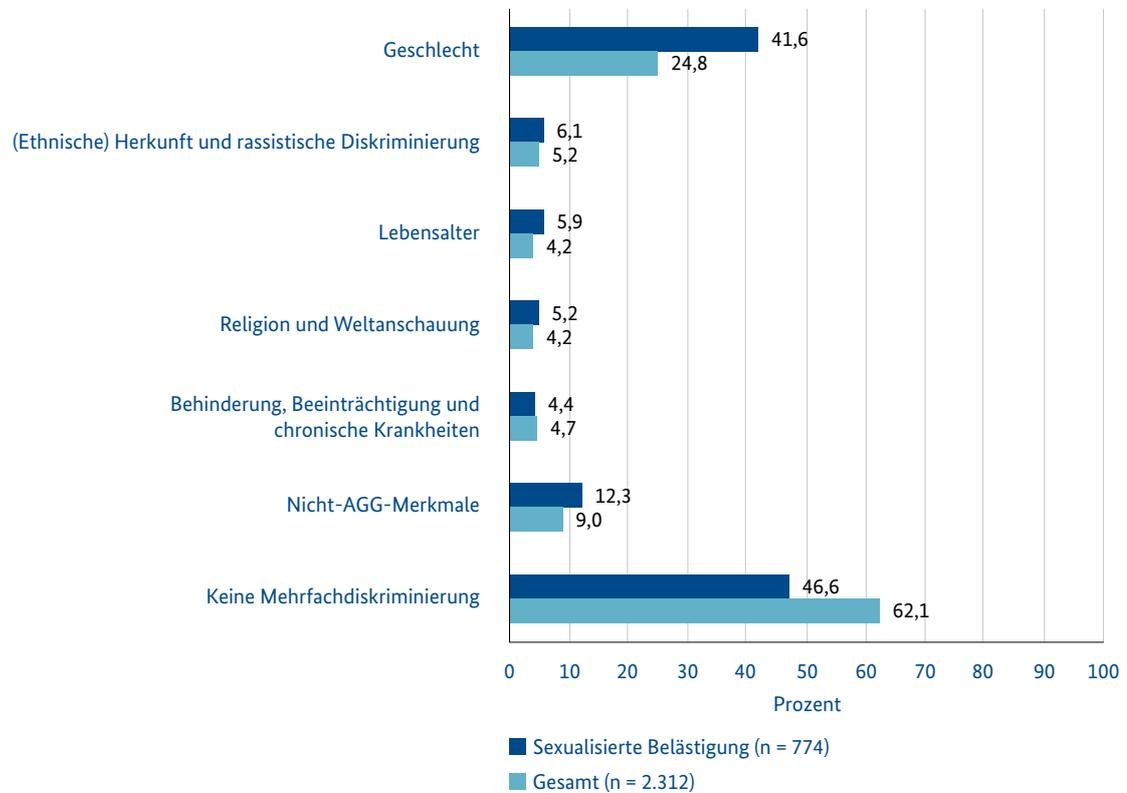


In den Diskriminierungserfahrungen, die demi- und asexuelle sowie pansexuelle Personen anhand ihrer sexuellen Identität berichten, handelt es sich in über der Hälfte der Fälle um sexualisierte Belästigungen. Dies zeigt, dass diese Form der Diskriminierung für diese Personengruppe zentral ist. Sexualisierte Belästigung ist jedoch auch bei lesbischen und schwulen Personen mit fast einem Drittel der Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität noch sehr häufig. Aus diesem Grund sollten Antidiskriminierungsberatungsstellen, die bei sexualisierter Belästigung Unterstützung anbieten, dafür sensibilisiert sein, dass sexualisierte Belästigung nicht nur anhand des Geschlechts, sondern – wie die Befragung zeigt – auch anhand der sexuellen Identität stattfindet.

Um gesamtgesellschaftlich ein stärkeres Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sexualisierte Kommentare als belästigend und grenzüberschreitend wahrgenommen werden können und diese Form der Belästigung intensive Auswirkungen auf Betroffene hat, muss das Thema stärker im Bildungsbereich und Arbeitsleben aufgegriffen werden. Durch eine bessere Sensibilisierung kann auch die Hemmschwelle für sexualisierte Belästigung im öffentlichen Raum erhöht werden. Deshalb sollte Aufklärung über sexualisierte Belästigung fest in den Lehrplänen verankert sein. Arbeitgeber sind nach § 12 AGG dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Beschäftigten vor sexualisierter Belästigung zu schützen. Neben Hinweisen im Rahmen beruflicher Aus- und Fortbildung sollte den Beschäftigten zusätzlich bereits bei Antritt ihrer Arbeitsstelle vermittelt werden, welche Verhaltensweisen als sexualisierte Belästigung zu verstehen sind und dass ein derartiges Verhalten Sanktionen nach sich zieht.

Sexualisierte Belästigung findet in der Wahrnehmung der Betroffenen in 46,6 Prozent der Fälle ausschließlich anhand der sexuellen Identität statt (Abbildung 36). Dieser Anteil liegt mit 62,1 Prozent im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität deutlich höher. Sexualisierte Belästigung ist damit überdurchschnittlich häufig **mehrdimensional**. Mit 41,6 Prozent besteht eine große Überschneidung mit **Geschlecht**; dies sind 16,8 Prozentpunkte mehr als der durchschnittliche Anteil aller Diskriminierungserfahrungen, die anhand der sexuellen Identität und des Geschlechts stattgefunden haben. Die zweitgrößte Überschneidung bei sexualisierter Belästigung besteht mit 12,3 Prozent mit nicht im AGG geschützten Merkmalen. Dieser Wert weicht nur leicht von dem Durchschnittswert ab.

Abbildung 36: Anteil mehrdimensionaler Diskriminierung mit anderen Kategorisierungen an sexualisierter Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Betrachtet man den Anteil sexualisierter Belästigung an allen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität **getrennt nach dem Geschlecht der Betroffenen**, zeigt sich zunächst, dass Frauen mit 34,1 Prozent häufiger von sexualisierter Belästigung berichten als Männer mit 28,8 Prozent (Abbildung 37). Betrachtet man Geschlecht und sexuelle Identität gemeinsam, zeigt sich, dass der Anteil der Personen, die von sexualisierter Belästigung berichten, bei lesbischen und schwulen Personen sehr ähnlich ist, jedoch berichten bi-, pan- und asexuelle Frauen deutlich häufiger von sexueller Belästigung als bi-, pan- und asexuelle Männer. Auch die Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA (2014: 106) kommt zu dem Schluss, dass die befragten Frauen häufiger als die befragten Männer angeben, dass der letzte Angriff auf sie, den sie auf ihre sexuelle Identität zurückführen, ein sexualisierter Übergriff war.

Personen, die sich als **Trans*- oder Inter*-Person identifizieren bzw. sich nicht einordnen möchten oder ein anderes Geschlecht** angegeben haben, berichten in rund der Hälfte aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität von sexualisierter Belästigung. Damit tritt bei ihnen das Fallbild noch weitaus häufiger auf.

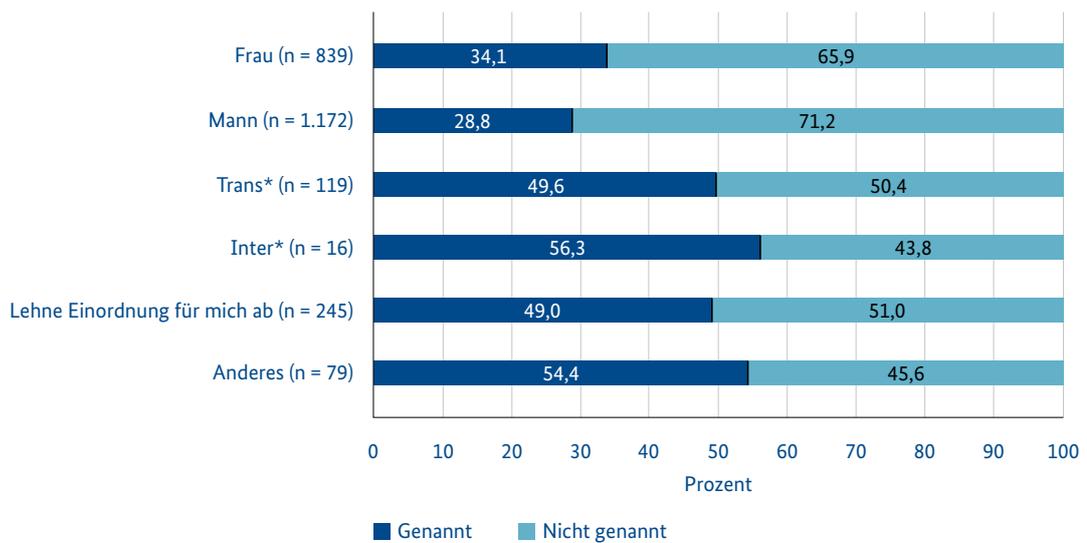
Zwei junge Männer, die erst über mein Aussehen verwundert waren und mich in Bezug auf meine Geschlechtsidentität nicht einordnen konnten (und das auch zeigten) und anschließend anzügliches Verhalten gezeigt hatten, als ich an ihnen vorbeiging, beispielsweise sprang eine der Personen auf mich zu, um mich vermeintlich zu küssen, und beide lachten bei meinem Zurückweichen. (Betroffenenbefragung)

Ich bin Transmann, mir wird allerdings immer wieder offensichtlich auf die Brust gestarrt und dabei Kommentare wie die sind doch viel zu schade zum Abschneiden. Außerdem wurde mir schon vorgeworfen, dass Transsexualität und dergleichen nicht existiert und es nur Mann und Frau gibt. (Betroffenenbefragung)

Wenn ich mit meiner Freundin die Straße entlang gelaufen bin, wurde ich bespuckt, außerdem wurden sexualisierte Kommentare gemacht. (Betroffenenbefragung)

Hierzu gibt es kaum andere Studien, die zum Vergleich herangezogen werden könnten: zum einen wegen des generellen Mangels an Studien zu Personen, die zweigeschlechtlichen Normierungen nicht entsprechen bzw. diese nicht auf sich anwenden können oder wollen; zum anderen weil vorhandene Studien, die sexualisierte Belästigung von Trans*-Personen untersuchen, sich methodisch in Fragen der Stichprobenziehung, der Definition von sexualisierten Übergriffen und des abgefragten Zeitraums solcher Diskriminierungserfahrungen unterscheiden. Stotzer (2009) vergleicht mehrere Studien aus den USA und kommt zu dem Schluss, dass ungefähr 50 Prozent der befragten Trans*-Personen von unerwünschten sexualisierten Handlungen („unwanted sexual activity“) berichten.

Abbildung 37: Anteil sexualisierter Belästigung an allen Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)



Die **Überschneidung sexualisierter Belästigung anhand der sexuellen Identität mit Geschlecht** kommt in den von den Befragten verfassten Beschreibungen ihrer Diskriminierungserfahrungen vor allem bei Frauen zum Ausdruck. Während schwule Männer eher körperlicher Gewalt ausgesetzt sind, erleben lesbische Frauen häufiger sexualisierte Kommentare und Übergriffe. Diese verlaufen wie in Kapitel 4.3 beschrieben häufig intersektional anhand der sexuellen Identität sowie des Geschlechts, wie die folgenden Beispiele illustrieren:

Meine Partnerin und ich (weiblich) wurden mehrfach zu sexuellen Handlungen mit Männern eingeladen, die damit klar zum Ausdruck brachten, dass unsere lesbische Beziehung nicht ausreichend bzw. legitim sei. (Betroffenenbefragung)

Mann sah mich mit meiner Freundin in einem Park – und wollte mitmachen. (Betroffenenbefragung)

Dass meine Bisexualität als ständige Einladung aufgefasst wird für Gruppensexanfragen u. Ä. und dass ich mich gefälligst outen sollte Lesben gegenüber, damit sie wissen, dass ich potentiell ja auch mit einem Mann Sex haben könnte (Betroffenenbefragung)

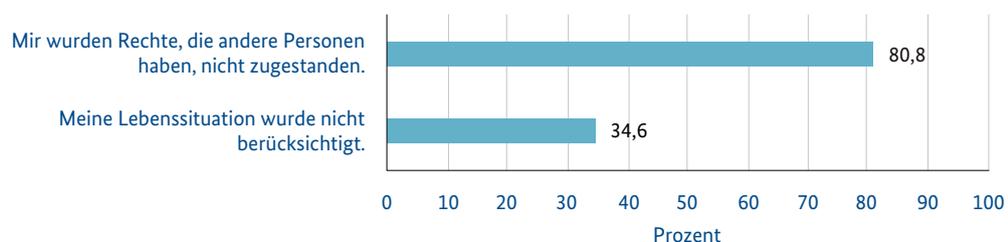
Diskriminierung aufgrund meiner sexuellen Orientierung (pansexuell), als ich eine andere Frau küsste, geilten sich einige Männer in unserer Umgebung lautstark daran auf. (Betroffenenbefragung)

In den Beschreibungen der Diskriminierungserfahrungen mit den übrigen Merkmalen, also Alter, Herkunft, Behinderung, Religion und nicht vom AGG geschützten Merkmalen, zeigt sich wiederum keine Intersektionalität, jedoch deuten die vorliegenden Daten darauf hin, dass in diesem Bereich relevante mehrdimensionale Diskriminierungen vorliegen.

4.5 Fallbild: nicht zugestandene Rechte und nicht berücksichtigte Lebenssituation

Ein wesentlicher Kristallisationspunkt der Debatte um die Diskriminierung anhand der sexuellen Identität stellt die Gleichberechtigung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften mit heterosexuellen dar. Dies betrifft insbesondere die **Frage der Eheschließung**, aber auch weitere auf die Familie bezogene Themen wie **Adoption und Kinderwunsch**. Viele Befragte haben berichtet, auch im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsformen, dass ihnen Rechte nicht zugestanden wurden oder ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde. Dadurch wurden diese beiden Diskriminierungsformen jedoch so häufig genannt, dass sie bei einem Großteil aller geschilderten Diskriminierungserfahrungen genannt wurden. Um dennoch spezifische Umstände dieser Diskriminierungsformen herausarbeiten zu können, werden für das vorliegende Fallbild nur solche Diskriminierungserfahrungen betrachtet, bei denen neben den oben genannten beiden Diskriminierungsformen keine anderen Formen von Diskriminierung aufgetreten sind. Insgesamt fallen 10,1 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität in dieses Fallbild. Innerhalb dessen wurden in 80,8 Prozent der Erfahrungen Rechte nicht zugestanden sowie in 34,6 Prozent die Lebenssituation der betroffenen Person nicht berücksichtigt (Abbildung 38).

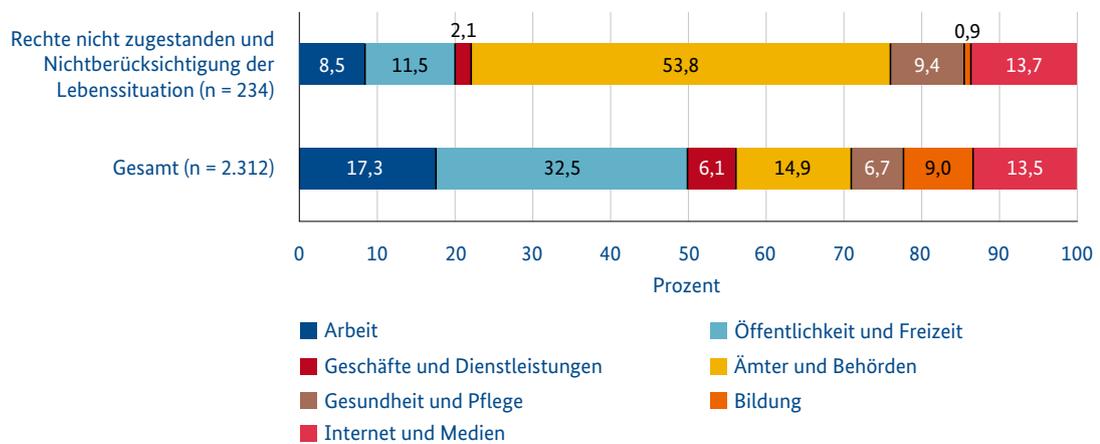
Abbildung 38: Anteile unterschiedlicher Diskriminierungsformen an nicht zugestandenem Rechten und Nichtberücksichtigung der Lebenssituation (Mehrfachnennungen möglich; n = 234)



Dass ihnen Rechte nicht zugestanden wurden oder ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde, schildern die Befragten vor allem aus dem Bereich **Ämter und Behörden**: 53,8 Prozent der Erfahrungen dieses Fallbilds fanden hier statt (Abbildung 39). Dies ist auch damit zu erklären, dass die Befragten bei Diskriminierung durch Gesetze oder Regeln als Lebensbereich den Ort angeben sollten, wo diese zur Anwen-

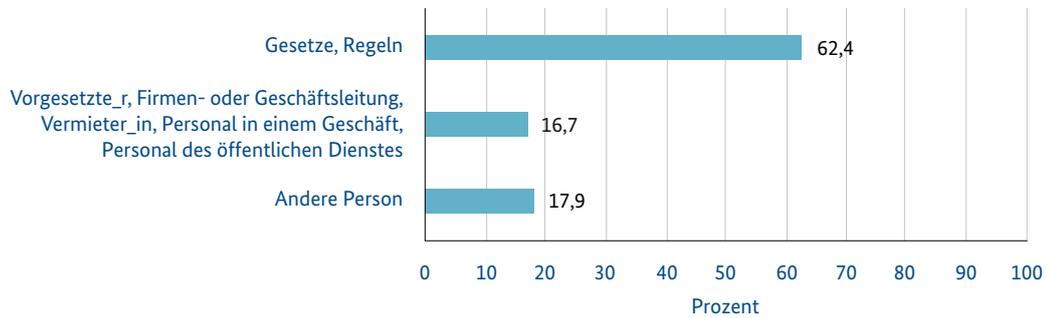
derung kommen. Die Bereiche Arbeit sowie Öffentlichkeit und Freizeit sind mit 8,5 Prozent und 11,5 Prozent im Vergleich zu 17,3 und 32,5 Prozent durchschnittlich deutlich unterrepräsentiert. Auch Geschäfte und Dienstleistungen fallen mit 2,1 Prozent etwas geringer aus als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Der **Gesundheits- und Pflegebereich** ist mit 9,4 Prozent überrepräsentiert. Aus dem Bereich Bildung wird mit 0,9 Prozent kaum berichtet, dass jemandem Rechte nicht zugestanden bzw. die Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde. Internet und Medien entsprechen mit 13,7 Prozent dem Durchschnitt.

Abbildung 39: Lebensbereiche nicht zugestander Rechte und von Nichtberücksichtigung der Lebenssituation im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



Wenn die Betroffenen schildern, dass ihnen bestimmte Rechte nicht zugestanden werden, so handelt es sich hierbei vielfach nicht um bestehende, in Gesetzen verankerte und juristisch durchsetzbare Rechte. Im Gegenteil kommt die Diskriminierungserfahrung häufig gerade dadurch zustande, dass den Betroffenen anhand ihrer sexuellen Identität **bestimmte Rechte verwehrt bleiben, die heterosexuelle Menschen aber nutzen können**. Ein Beispiel dafür war bis zur Öffnung der Ehe für alle im Sommer 2017, dass gleichgeschlechtlichen Paaren die Ehe sowie die damit verbundenen Rechte verwehrt blieben. Diese Benachteiligungen können, müssen aber nicht kodifiziert sein. An dieser Stelle zeigt sich eine Sensibilität für institutionelle Diskriminierung: In 62,4 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, bei denen Personen Rechte nicht zugestanden oder ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde, werden **Gesetze oder Regeln** als Ursache der Diskriminierung benannt (Abbildung 40). Personen, zu denen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, wie beispielsweise Vorgesetzte oder Vermieter_innen, sowie andere Personen werden nur in 16,7 bzw. 17,9 Prozent der Diskriminierungserfahrungen genannt.

Abbildung 40: Verursacher_innen nicht zugestander Rechte und Nichtberücksichtigung der Lebenssituation (Mehrfachnennungen möglich; n = 234)



Weiterhin geht es aber auch um Respekt, der heterosexuellen Personen in bestimmten Situationen selbstverständlich zugestanden wird und der Personen mit einer anderen sexuellen Identität in ähnlichen Situationen verwehrt wird. So berichten Betroffene davon, dass andere ihnen ihre sexuelle Identität oder ihre Beurteilungskraft derselben absprechen.

Meine Bisexualität wurde mir abgesprochen, da die Person diese sexuelle Orientierung für eine Phase hält, die momentan in ist. (Betroffenenbefragung)

Mir wurden von der Vorgesetzten auf einer Dienstreise psychische Probleme unterstellt, da ich schwul bin. (Betroffenenbefragung)

Ich werde wiederholt darauf angesprochen, ob mein Lesbischsein etwas mit meinen Eltern oder meiner Erziehung zu tun hat. Auch wenn ich sage, dass ich nicht psychisch krank oder manipuliert worden bin, reißen dieserlei Gespräche nicht ab. Etwas mehr Bildung in diese Richtung könnte wohl nützlich sein. (Betroffenenbefragung)

Dieses Problem tritt insbesondere in den Berichten von asexuellen Personen vergleichsweise häufig auf:

*Ich wäre aufgrund meiner Trans*Identität und meiner Asexualität psychisch gestört bzw. unterentwickelt. (Betroffenenbefragung)*

Meine sexuelle Identität (asexuell) wird entweder gar nicht gesehen/berücksichtigt oder als krank bezeichnet. (Betroffenenbefragung)

Eine Ärztin hat mich wiederholt befragt, unter Druck gesetzt sowie eine mögliche Fehldiagnose gestellt, da sie der Meinung war, meine ungewöhnliche Haarfarbe muss ein Schrei nach Aufmerksamkeit sein und kann nicht eine rein ästhetische Entscheidung sein, während sie gleichzeitig meine Asexualität nicht anerkannte. (Betroffenenbefragung)

*Schwierigkeiten meiner Kommiliton*innen meine Asexualität und mein Selbstverständnis als Agender-Person in ihr bestehendes Weltbild zu integrieren (Betroffenenbefragung)*

An diesen Zitaten zeigt sich bereits, dass mangelndes Wissen anderer Personen über ihre sexuelle Identität eine Belastung für lesbische, schwule, bi-, pan- und asexuelle Personen darstellen und zu Diskriminierung führen kann. Solche Erfahrungen wurden auch in der qualitativen Befragung geschildert, verbunden mit dem Wunsch nach mehr Aufklärung insbesondere im Bildungsbereich (Kapitel 5.4.3).

Ein weiterer oft angesprochener Bereich, in dem Personen anhand ihrer sexuellen Identität Rechte nicht zugestanden werden, ist die **Blutspende**. Schwule Männer werden nach den Richtlinien der Bundesärztekammer von der Blutspende ausgeschlossen (Bundesärztekammer 2012), da sie als Risikogruppe für HIV-Infektionen gelten. Der Ausschluss von der Blutspende wird von schwulen Männern oftmals als ungerechtfertigt empfunden und als diskriminierend beanstandet (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) e.V. o. J.), da er pauschal und ungeachtet des tatsächlichen Sexualverhaltens stattfindet. Daran geknüpft ist die Unterstellung eines bestimmten Lebensstils, die im Einzelfall nicht zutreffen muss und als beleidigend empfunden werden kann.

Aufgrund meiner Homosexualität darf ich kein Blut oder Blutplasma spenden und werde daran gehindert, gemeinnützig anderen Menschen zu helfen. (Betroffenenbefragung)

Verbot der Blutspende für Homosexuelle und deren Darstellung als Risikogruppe für sexuell übertragbare Krankheiten. (Betroffenenbefragung)

Ich und mein Freund durften nicht blutspenden gehen, obwohl wir HIV-negativ getestet wurden. (Betroffenenbefragung)

Mir wurde es verwehrt, Blut zu spenden, da ich wegen meiner sexuellen Präferenz als promiskuitiv gelte. (Betroffenenbefragung)

Als monogam lebender homosexueller Mann werde ich aufgrund meiner Homosexualität von der Blut- und Plasmaspende ausgeschlossen. (Betroffenenbefragung)

Solche Fälle wurden auch der ADS als Beschwerden berichtet:

Wegen seiner Homosexualität wird er nicht zur Blutspende zugelassen. (Beratungsanfrage der ADS)

Fühlt sich durch das DRK diskriminiert, da sein Blut bei der Blutspende aufgrund seiner sexuellen Identität nicht verwendet werden soll. (Beratungsanfrage der ADS)

Der vollständige Ausschluss von Männern, die mit Männern Sex haben (MSM), von der Blutspende entfaltet für schwule und bisexuelle Männer eine diskriminierende Wirkung. Die Festlegung dieses Ausschlusskriteriums basiert dabei auf korrelativen, statistischen Erwägungen, d. h., der statistische Zusammenhang zwischen Homosexualität und HIV-Risiko stellt keinen tatsächlich ursächlichen Zusammenhang dar. Denn ein erhöhtes Risiko von HIV-Infektionen ergibt sich vor allem aus der Art des sexuellen Kontaktes, also ob dieser geschützt erfolgt oder nicht. So schließt Italien seit 2001 Männer, die mit Männern Sex hatten, nicht mehr pauschal von der Blutspende aus, sondern regelt den Ausschluss über eine Risikoeinschätzung anhand des tatsächlichen Sexualverhaltens. Dies hatte keine signifikante Erhöhung des Anteils HIV-positiver Spender_innen zur Folge (Suligo et al. 2013). Hier ist zu prüfen, ob eine solche Regelung nicht auch in Deutschland umsetzbar ist, da diese den faktischen pauschalen Ausschluss schwuler und bisexueller Männer von der Blutspende beenden könnte. Handlungsbedarf in dieser Hinsicht legt auch das Urteil des EuGH in der Rs. C-528/13 (Léger) nahe. Gegenstand des Verfahrens war die Vereinbarkeit einer französischen Verordnung, die MSM von der Blutspende ausschloss. Der EuGH hatte entschieden, dass es sich dabei um eine Diskriminierung handelt, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Blutspendeempfänger_innen zwar gerechtfertigt sein kann. Ein pauschaler Ausschluss verstöße aber gegen das Gebot der Verhältnismäßigkeit, wenn der Gesundheitsschutz auch durch Tests oder andere Maßnahmen (z. B. Wartezeiten zwischen sexuellem Kontakt und Spende) gewährleistet werden kann.

Ein weiteres zentrales Thema in den Diskriminierungserfahrungen der befragten Personen sind **Partnerschaft** und die im Vergleich zu heterosexuellen Personen geringere Anerkennung ihrer Partnerschaft. Ein außerordentlich wichtiger Punkt ist dabei nach wie vor, dass gleichgeschlechtliche Paare in Deutschland bislang nicht heiraten durften und die damit einhergehenden Benachteiligungen, beispielsweise in Bezug auf Familiengründung. Damit wurden gleichgeschlechtlichen Paaren in Deutschland nicht die gleichen Rechte gewährt wie heterosexuellen Paaren, was gleichzeitig auch von vielen Personen als Zeichen mangelnden Respekts und versagter Anerkennung empfunden wird.

Das BVerfG entschied 2002 in dem von den Ländern Bayern, Sachsen und Thüringen angestrebten abstrakten Normenkontrollverfahren infolge der Verabschiedung des Lebenspartnerschaftsgesetzes, dass der besondere Schutz der Ehe nach Art. 6 Abs. 1 GG nicht mit einer Benachteiligungspflicht gegenüber anderen Lebensgemeinschaften gleichzusetzen ist und die Einrichtung einer Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare daher verfassungskonform ist. In einer Reihe weiterer Entscheidungen hat das BVerfG Ungleichheiten zwischen Lebenspartnerschaft und Ehe, beispielsweise in Bezug auf das Ehegattensplitting oder die Adoption, unter Verweis auf den Gleichheitssatz des Grundgesetzes für unzulässig erklärt. Schließlich wurde im Sommer 2017 die Ehe auch für gleichgeschlechtliche Paare geöffnet.

Auch abgesehen von den mit der Ehe verbundenen Rechten, auf die Personen in einer Lebenspartnerschaft verzichten mussten, wurde die Verweigerung der Ehe als Herabsetzung und mangelnde Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung gleichgeschlechtlicher Paare empfunden (Lembke 2017).

Persönlich finde ich, dass Diskriminierung nicht immer persönlich zwischen zwei Menschen sein muss. Ich bin eine Frau und bisexuell. In den letzten Monaten gab es immer wieder Diskussionen darüber, ob nicht heterosexuelle Menschen heiraten und Kinder kriegen/adoptieren dürfen. Ich hab mir das angeguckt. Ich weiß, dass weder CSU-Politiker noch Birgit Kelle mich persönlich ansprechen, und doch reden sie über mich und meine Fähigkeit zu lieben, Verantwortung zu übernehmen und mein Leben zu teilen, ganz konkret. Es macht mich traurig und verletzt mich, jedes Mal. (Betroffenenbefragung)

Die Adoptionsregelungen für homosexuelle Paare sind diskriminierend bzw. die sogenannte Homo-Ehe generell ist eine Ehe zweiter Klasse, sodass man sich auch als Mensch zweiter Klasse fühlt und so von staatlicher Seite sogar noch ein Beispiel für Diskriminierung gegeben wird, die sich dadurch legitimiert im privaten Bereich fortsetzt. (Betroffenenbefragung)

Die **Unterschiede zwischen Ehe und Lebenspartnerschaft** sind auch in den an die ADS gerichteten Berichten von Diskriminierung ein relevantes Thema. Hier wird häufig von Problemen berichtet, die bei einer Heirat im Ausland bei der Rückkehr oder einem Umzug nach Deutschland entstehen:

Lebt in Schweden und heiratete dort ihre Lebensgefährtin; nun hat sie das Problem, dass sie in Deutschland ihren Nachnamen, den sie von ihrer Frau angenommen hat, nicht ändern kann [...] (Beratungsanfrage der ADS)

Hat in den Niederlanden geheiratet und wollte hier nun seinen Reisepass beantragen. Weil er im Antragsformular keine Lebenspartnerschaft beantragen wollte, wird sein Reisepassantrag nicht bearbeitet. (Beratungsanfrage der ADS)

Seine Heirat in Dänemark wurde in Deutschland nicht anerkannt. Er kann nur eine Lebenspartnerschaft eingehen. (Beratungsanfrage der ADS)

Im Zusammenhang mit dem rechtlichen Unterschied zwischen Ehe und Lebenspartnerschaft stehen auch **Fragen zu Kinderwunsch, Familie und Adoption**. Bei dem Versuch, einen Kinderwunsch zu verwirkli-

chen, stehen gleichgeschlechtlichen Paaren auch Gesetze und Regeln entgegen. Während lesbische Paare grundsätzlich in der Lage wären, mit einer Spendersamenbehandlung ein eigenes Kind zu bekommen, wird diese Option in der Richtlinie der Bundesärztekammer ausgeschlossen: Um dem „Kind eine stabile Beziehung zu beiden Elternteilen zu sichern [...] ist eine heterologe Insemination zurzeit bei Frauen ausgeschlossen, die in keiner Partnerschaft oder in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben“²² (2006: A 1400). Dass eine stabile Beziehung des Kindes zu beiden Elternteilen auch in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft gegeben sein kann – und dass die Forschung bisher keinerlei Entwicklungsunterschiede zwischen Kindern in heterosexuellen und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften nachweisen konnte (Anderssen et al. 2002; Patterson 2006) –, wird nicht berücksichtigt. In Ländern wie den USA, England, Australien, Neuseeland und Kanada darf der Zugang zu reproduktionstechnischer Medizin nicht anhand der sexuellen Identität verweigert werden (Thorn 2010).

Unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zu Reproduktionsmedizin werden auch in der Betroffenenbefragung beschrieben:

Die Krankenkasse zahlt lesbischen Paaren keine Kinderwunschbehandlung. (Betroffenenbefragung)

Ich lebe in einer lesbischen Beziehung und wir erkundigten uns bei unserer Frauenärztin zum Thema Kinderwunsch – neben ihrer persönlichen Bewertung über abweisende Gesprächsführung und Mimik erkannten wir die Grenzen der deutschen Gesetzgebung. (Betroffenenbefragung)

Die **rechtliche Elternschaft** für ein in einer lesbischen Partnerschaft durch heterologe Insemination gezeugtes Kind kommt zunächst nur der Partnerin zu, die das Kind ausgetragen hat. Anders als es bei heterosexuellen Paaren nach § 1592 BGB der Fall ist, wird die zweite Mutter bisher nämlich nicht automatisch mit der Geburt des Kindes bzw. unabhängig von einer bestehenden Lebenspartnerschaft mit Zustimmung der ersten Mutter rechtlich als Mutter des Kindes anerkannt. Möchte die zweite Mutter rechtlich als Elternteil anerkannt werden, muss sie ihr Kind adoptieren. Inwiefern sich durch die Öffnung der Ehe für alle Auswirkungen darauf ergeben, ist noch nicht absehbar. Diese Situation wird von den Befragten häufig als erlebte Diskriminierung geschildert:

Es ist nicht möglich, dass meine Freundin rechtlich anerkannte Mutter unseres Kindes wird, ohne dass wir uns verpartnern und einen langwierigen Prozess der Stiefkindadoption durchlaufen. (Betroffenenbefragung)

Meine Kinder werden rechtlich nicht als meine Kinder angesehen. (Betroffenenbefragung)

Ich musste mit meinem Kind den Prozess der Stiefkindadoption durchlaufen, obwohl es von Beginn an ein gemeinsames Wunschkind ist. (Betroffenenbefragung)

Unser Wunschkind musste umständlichst und demütigend stiefkindadoptiert werden, weil die Bundesregierung gleichgeschlechtliche Partnerschaften nicht gleichstellt. (Betroffenenbefragung)

Bevor die zweite Mutter das Kind adoptiert hat, besteht hierbei das Risiko, dass die juristische Vaterschaftspflicht auf den Samenspender übergehen kann (Thorn et al. 2009; Thorn und Wischmann 2008). Darüber hinaus sind Rechte und Verbleib des Kindes unsicher, falls der leiblichen Mutter bis zur erfolgreichen Adoption etwas zustoßen sollte.

22 Eine heterologe Insemination ist durch die Befruchtung durch das Sperma eines Dritten definiert, während bei einer homologen Insemination bei einem heterosexuellen Paar das Sperma des Partners verwendet würde.

Gleichgeschlechtliche Paare sollten den gleichen Zugang zu reproduktionstechnischer Medizin haben wie heterosexuelle Paare. Die durch heterologe Insemination entstehende Zeitspanne rechtlicher Unsicherheit bis zur Stiefkindadoption sowohl für den Spender als auch für die zweite Mutter sollte abgeschafft werden. Dies ließe sich durch die Ausdehnung der Regelungen für heterosexuelle Paare auf gleichgeschlechtliche Paare erreichen. So könnte die zweite Mutter bei Bestehen einer Ehe automatisch mit der Geburt des Kindes die rechtliche Elternschaft erhalten bzw. die Elternschaft unabhängig von einer bestehenden Ehe mit Zustimmung der ersten Mutter anerkannt werden, so wie es bei heterosexuellen Paaren nach § 1592 BGB der Fall ist (siehe auch ausführlicher Dethloff und Timmermann 2016: 28–35; BMJV 2017: 67–70).

Auch bei der **Adoption eines fremden Kindes** gab es bisher für gleichgeschlechtliche Paare Hindernisse. Die Möglichkeit einer gemeinsamen Adoption besteht in Deutschland nach § 1741 Abs. 2 Satz 2 BGB nur für verheiratete Paare. Es ist aber möglich, dass ein Kind von einer Einzelperson adoptiert wird. Auf diese Weise adoptierte Kinder eines_einer Lebenspartner_in können nach § 9 Abs. 7 LPartG von dem_der anderen Partner_in adoptiert werden. Seitdem das Bundesverfassungsgericht 2013 auf eine Klage zweier gleichgeschlechtlicher Paare hin den Ausschluss der Sukzessivadoption für gleichgeschlechtliche Paare für verfassungswidrig befand (BVerfG 1 BvL 1/11; 1 BvR 3247/09), gilt dies auch für nicht leibliche Kinder. Eine gemeinsame Adoption für gleichgeschlechtliche Paare ist u.a. in den Niederlanden, Schweden, Spanien und Belgien möglich (Kleinert et al. 2012) und mit der Öffnung der Ehe nun auch in Deutschland.

Eine 2017 durchgeführte repräsentative Bevölkerungsumfrage im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat gezeigt, dass die Mehrheit der Bevölkerung sich dafür ausspricht, gleichgeschlechtliche Paare in verschiedenen Aspekten heterosexuellen Paaren gleichzustellen (Küpper et al. 2017): 82,6 Prozent finden, dass gleichgeschlechtliche Paare Ehen schließen dürfen sollten, 75,8 Prozent sind der Meinung, gleichgeschlechtliche Paare sollten genauso wie heterosexuelle Paare Kinder adoptieren dürfen, und 67,4 Prozent denken, dass gleichgeschlechtliche Paare genauso viel Unterstützung bei künstlichen Befruchtungen erhalten sollten wie heterosexuelle Paare.

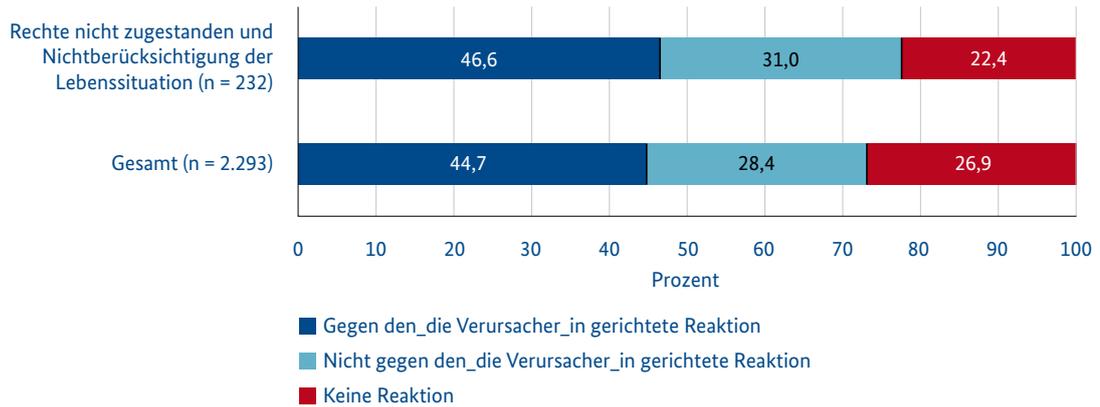
Trotz dieser augenscheinlich großen Akzeptanz berichten viele Personen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften nicht nur von den als diskriminierend empfundenen rechtlichen Hürden bei der Familiengründung, sondern auch von der damit einhergehenden fehlenden Anerkennung als Familie in der Gesellschaft:

Wir, eine Regenbogenfamilie, wurden im Urlaub zweimal danach gefragt, ob wir nachweisen könnten, dass wir tatsächlich eine Familie sind. Einmal, als wir in einer Jugendherberge einchecken wollten und ein Familienzimmer gebucht hatten, ein anderes Mal, als wir eine Familienkarte in ein Museum kaufen wollten. Es wurde uns ins Gesicht gesagt, dass wir ja nicht zusammengehörten, jedenfalls nicht so richtig, dass wir keine Familie seien. Außerdem wird da ja so viel Missbrauch getrieben... – es wurde uns also unterstellt, betrügen zu wollen. Wir mussten in beiden Fällen unsere Personalausweise vorzeigen, damit wir nachweisen konnten, denselben Wohnort zu haben. Wie weisen Heteroeltern nach, dass sie, wenn sie getrennt wohnen, eine Familie sind??? (Betroffenenbefragung)

Ich und meine Lebensgefährtin konnten unseren Sohn in den Hort nicht anmelden, da das Personal unbedingt den Namen des Vaters wissen wollte, weil ja das Formular das so verlangt. Ich als nicht leibliche Mutter habe hier keinerlei Bedeutung. (Betroffenenbefragung)

Die **Reaktionen** der Personen, denen Rechte nicht zugestanden wurden oder deren Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde, unterscheiden sich nur geringfügig vom Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 41).

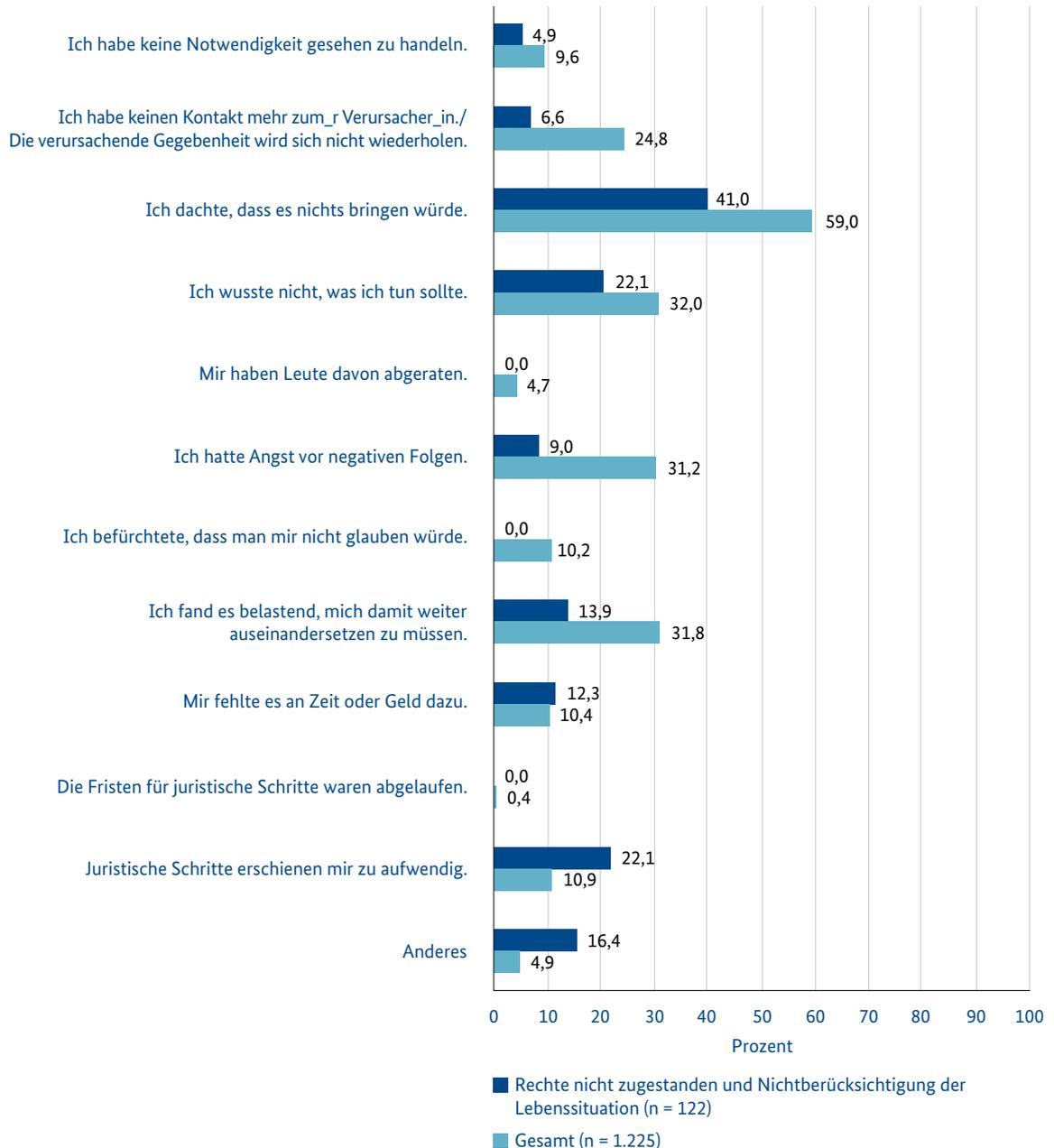
Abbildung 41: Reaktionen auf nicht zugestandene Rechte und Nichtberücksichtigung der Lebenssituation im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



Anders sieht es bei den **Gründen aus, warum nichts gegen die Diskriminierungserfahrung unternommen wurde** (Abbildung 42): Die meisten aufgeführten Gründe wurden deutlich seltener genannt als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. So beträgt der Anteil derjenigen, die auf eine gegen den_ die Verursacher_in gerichtete Reaktion verzichten, weil sie glauben, es würde nichts bringen, im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität 59,0 Prozent, bei nicht zugestandenen Rechten jedoch nur 41,0 Prozent. Damit handelt es sich zwar noch immer um die am häufigsten genannte Begründung, der Unterschied zwischen den Anteilen ist jedoch bemerkenswert.

Lediglich die Begründung, dass juristische Schritte zu aufwendig gewesen wären, wurde mit 22,1 Prozent bedeutend häufiger genannt als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Bei der Interpretation dieser Zahl muss jedoch berücksichtigt werden, dass es bei auf Gesetzen basierender Diskriminierung keine_n unmittelbare_n Verursacher_in gibt, mit dem_ der man darüber sprechen oder über den_ die man sich irgendwo beschweren könnte. Dementsprechend könnte ein größerer Anteil der Betroffenen im Vergleich zu anderen Fallbildern aus Mangel an weiteren Handlungsoptionen über juristische Schritte nachgedacht und sie verworfen haben.

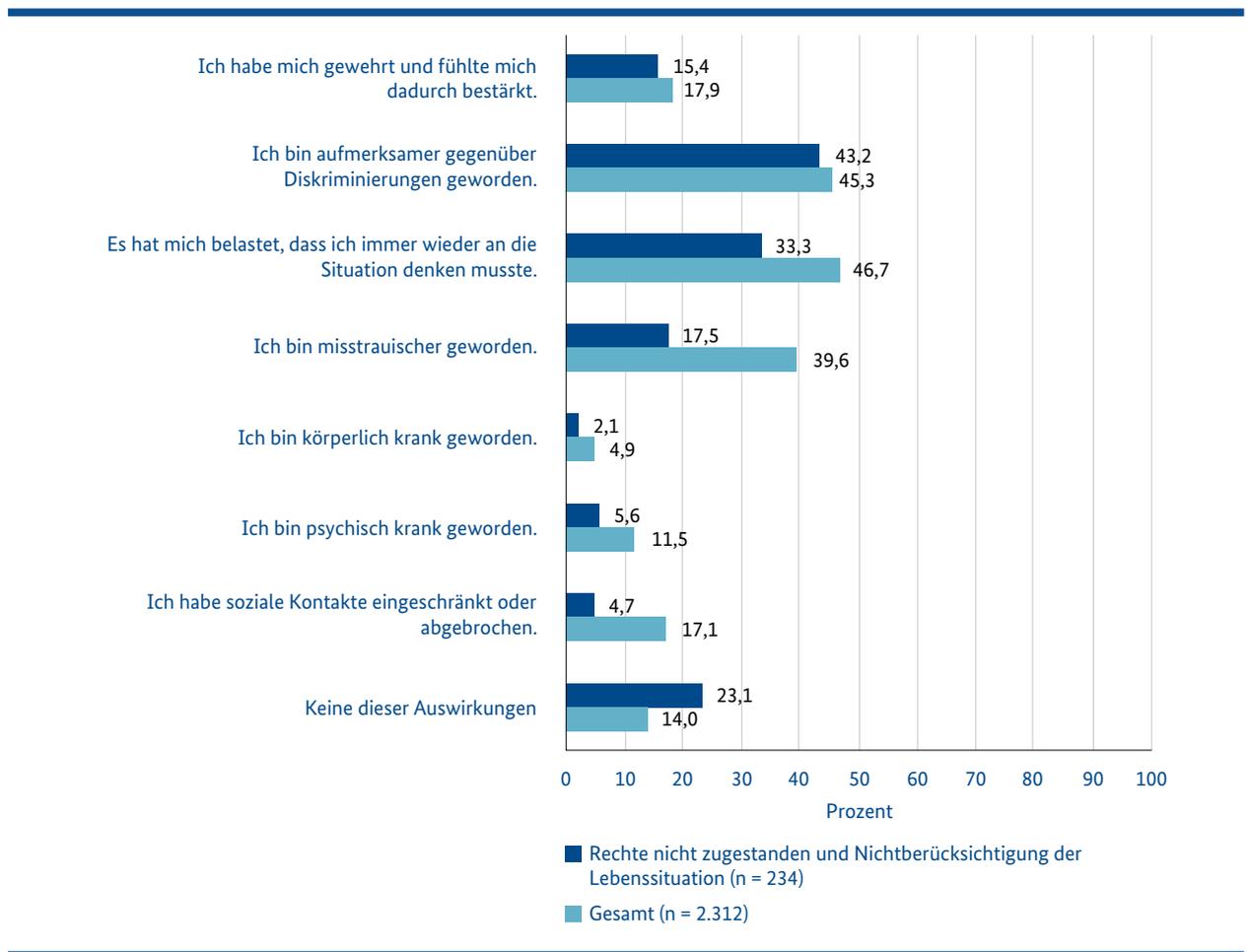
Abbildung 42: Gründe, warum nichts gegen die nicht zugestandenen Rechte und Nichtberücksichtigung der Lebenssituation unternommen wurde, im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Bei den **Auswirkungen** zeigen sich ebenfalls Unterschiede zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 43): Alle aufgeführten Auswirkungen wurden seltener angegeben als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität; keine der Auswirkungen erlebten 23,1 Prozent statt durchschnittlich 14,0 Prozent. Dies hängt womöglich wieder mit der starken Fokussierung auf Regeln und Gesetze in diesem Fallbild zusammen. Da die Diskriminierung hier nicht von einer konkreten Person ausgeht und sich nicht nur auf eine bestimmte, sondern auf eine ganze Personengruppe bezieht, sowie nicht zuletzt da in den vorliegenden Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Bestimmung des Fallbilds auch keine anderen Diskriminierungsformen vorkommen konnten, entfällt ein wichtiger Aspekt, der das subjektive Erleben der Diskriminierungen,

etwa durch gegen die eigene Person gerichtete Anfeindungen oder Übergriffe, verschlimmert und zu intensiven negativen Folgen beitragen kann. Da jedoch nur bestimmte Auswirkungen erfragt wurden, kann daraus nicht geschlossen werden, dass diese Diskriminierungsformen generell weniger schwerwiegende Auswirkungen haben als andere Diskriminierungsformen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass nicht zugestandene Rechte bzw. eine nicht berücksichtigte Lebenssituation andersartige Auswirkungen haben, die sich langfristiger manifestieren.

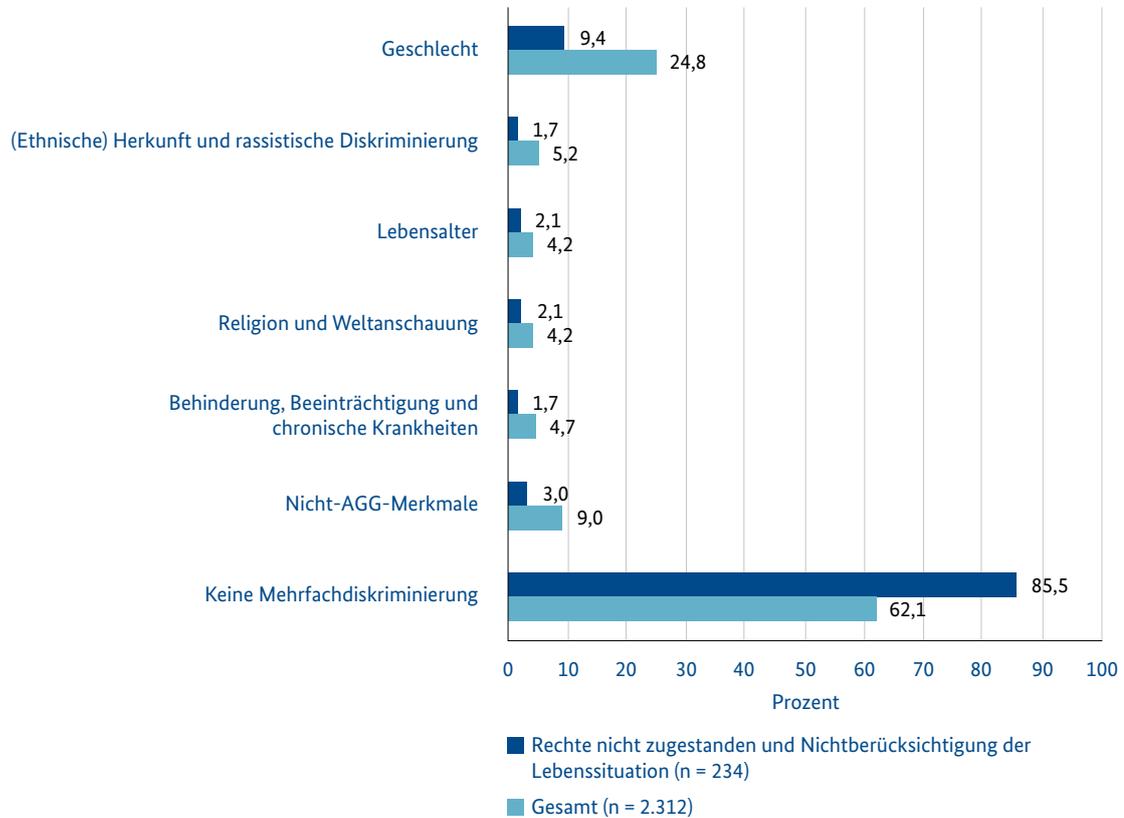
Abbildung 43: Auswirkungen von nicht zugestandenem Rechten und Nichtberücksichtigung der Lebenssituation im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



In der überwiegenden Mehrheit der Diskriminierungserfahrungen, bei denen einer Person anhand ihrer sexuellen Identität Rechte nicht zugestanden wurden oder ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde, spielte kein weiteres Merkmal eine Rolle (Abbildung 44): Dies entspricht 85,5 Prozent der Diskriminierungserfahrungen dieses Fallbilds. Das Geschlecht wird mit 9,4 Prozent noch am häufigsten, die anderen Merkmale werden in je weniger als 5,0 Prozent der Diskriminierungserfahrungen genannt.

Aus den Beschreibungen zu **mehrdimensionaler Diskriminierung** lässt sich erneut keine Diskriminierungserfahrung ablesen, die spezifisch für die konkrete Merkmalskombination wäre.

Abbildung 44: Anteil mehrdimensionaler Diskriminierung mit anderen Kategorisierungen an nicht zugestandenen Rechten und Nichtberücksichtigung der Lebenssituation im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



4.6 Fallbild: Belästigung

Im sozialen Miteinander können immer wieder diskriminierende Situationen auftreten. Hierbei kann es sich beispielsweise um einen abwertenden Witz, um Beleidigungen oder unangemessene Fragen zum Privatleben handeln. Dies kann eine Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG sein:

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Diese Diskriminierungsformen können von dem_der Verursacher_in intentional eingesetzt werden, müssen es aber nicht. Ein abwertender Witz über eine Trans*-Person kann in seiner Wirkung diskriminierend sein, auch wenn die verursachende Person nicht weiß, dass ihr Gegenüber transgeschlechtlich ist.

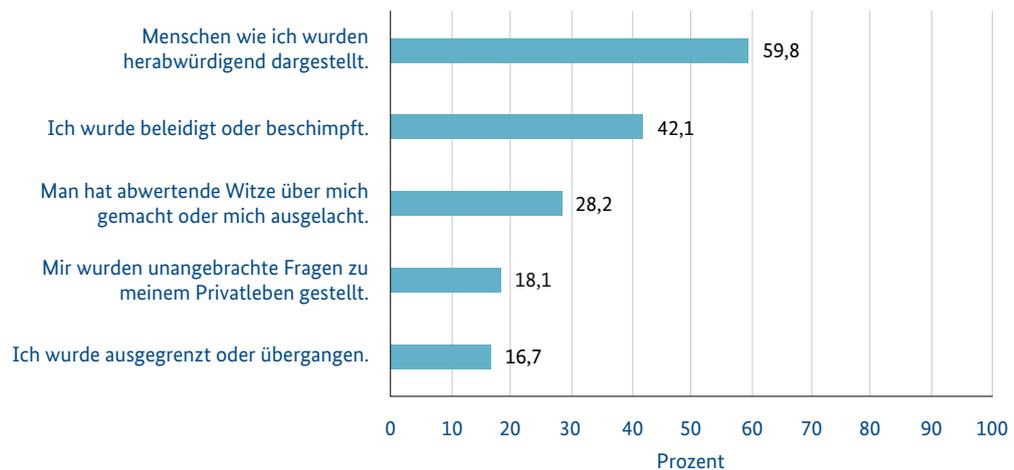
Auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten ist es nicht möglich zu überprüfen, ob die geschilderten Diskriminierungserfahrungen zu einem durch Herabsetzungen gekennzeichneten Umfeld geführt haben oder ob sie lediglich einen Ausnahmefall darstellen. Zudem gehen Belästigungen, wie in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt, mit einem Großteil der berichteten Diskriminierungserfahrungen einher. Um

spezifisch das Auftreten und die Folgen von Belästigungen untersuchen zu können, werden im Folgenden nur diejenigen Diskriminierungserfahrungen betrachtet, bei denen ausschließlich Diskriminierungsformen aufgetreten sind, die das Fallbild kennzeichnen. Dabei handelt es sich um herabwürdigende Darstellungen, Beleidigungen und Beschimpfungen, abwertende Witze, Ausgrenzungen sowie unangebrachte Fragen zum Privatleben der betroffenen Person.

In den Beschwerdedaten der ADS treten Belästigungen vergleichsweise häufig auf: Bei 11,3 Prozent der Diskriminierungserfahrungen, zu denen eine Form angegeben wurde, handelt es sich um Belästigungen. Diese werden überwiegend aus dem Arbeitsbereich sowie aus Öffentlichkeit und Freizeit berichtet.

In der Betroffenenbefragung machen Belästigungen insgesamt 21,0 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität aus. Die häufigste Belästigung sind mit 59,8 Prozent herabwürdigende Darstellungen, darauf folgen mit 42,1 Prozent Beleidigungen und mit 28,2 Prozent abwertende Witze (Abbildung 45). Unangebrachte Fragen zum Privatleben der betroffenen Person wurden in 18,1 Prozent der Diskriminierungserfahrungen genannt. Ausgrenzungen kamen in 16,7 Prozent vor.

Abbildung 45: Anteile unterschiedlicher Diskriminierungsformen an Belästigung (Mehrfachnennungen möglich; n = 485)



Belästigungen treten ebenso wie sexualisierte Belästigungen überdurchschnittlich häufig in **Öffentlichkeit und Freizeit** auf: 45,6 Prozent der berichteten Belästigungen fanden in diesem Lebensbereich statt (Abbildung 46). Dafür kommen Belästigungen mit 3,9 Prozent vergleichsweise selten bei Ämtern und Behörden vor: Durchschnittlich finden hier 14,9 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität statt. Die Anteile der anderen Lebensbereiche an den berichteten Belästigungen weichen weniger als zwei Prozentpunkte von den durchschnittlichen Anteilen ab. Absolut betrachtet ist der **Arbeitsbereich** mit 16,1 Prozent am zweithäufigsten von Belästigung betroffen, die dort unterschiedliche Formen annehmen kann:

Einige Kollegen haben ihren Umgang nach meinem Outing (Verpartnerung mit meinem Lebensgefährten) geändert und meiden mich nun bzw. reden über mich. (Betroffenenbefragung)

An meinem Arbeitsplatz wird in meiner Gegenwart erzählt, wie peinlich es für Eltern ist, seinem Kind den Begriff schwul oder lesbisch zu erklären. (Betroffenenbefragung)

Ich wurde gebeten mich auf der Arbeit weiblicher zu kleiden. (Betroffenenbefragung)

Mit 12,4 Prozent wird von Belästigung am dritthäufigsten aus dem **Bereich Internet und Medien** berichtet:

Diskriminierung durch Medien. zum Beispiel sexistische und transphobe Werbung oder Diskussionsformate im Fernsehen, die sexistischen und homophoben Privatmenschen und Politiker_innen Gehör schenken. (Betroffenenbefragung)

Im Internet, Morddrohungen als Homosexueller usw. (Betroffenenbefragung)

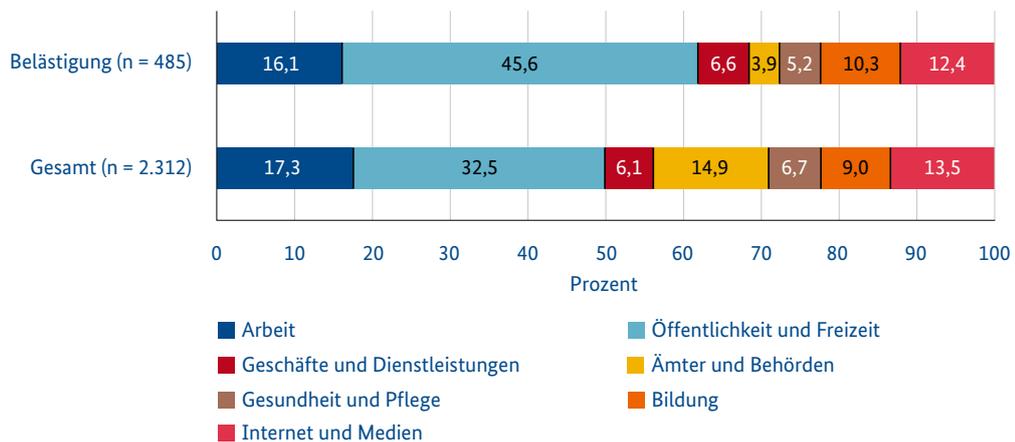
Der **Bildungsbereich** ist mit 10,3 Prozent ähnlich häufig vertreten. Dabei geht die Belästigung sowohl vom Lehrpersonal als auch von Mitschüler_innen oder Kommiliton_innen aus:

Behandeln von homophoben Thematiken im Religionsunterricht, wo auch (teils sehr offen und direkt) von Seiten des Lehrers gegen Homosexuelle gehetzt wurde. (Betroffenenbefragung)

Ich wurde wegen meiner romantischen und sexuellen Orientierung verlacht. (Betroffenenbefragung)

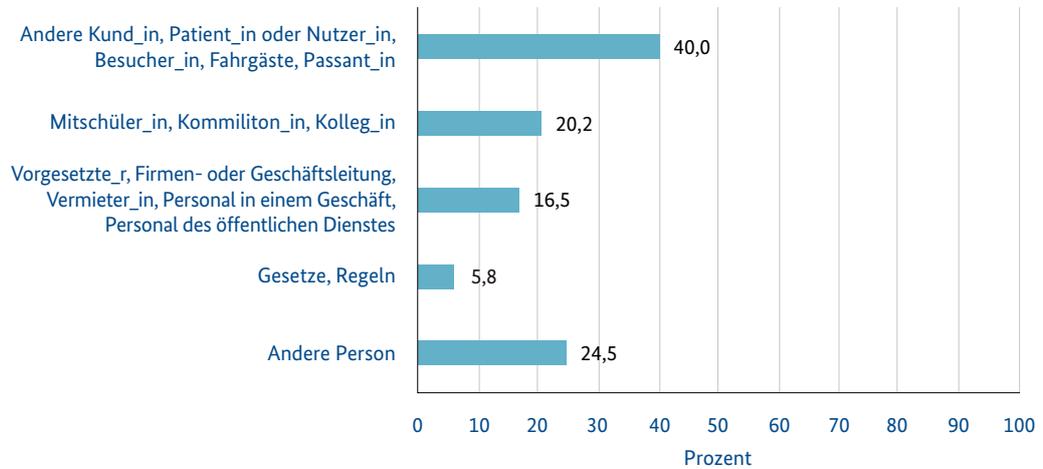
Es gab eine Diskussion über verschiedene Sexualitäten inkl. Transgender-Problemen; einige der Diskutierenden waren in verschiedenen Aussagen sehr transphob (was es mir als nicht binäre Person nicht einfacher macht mich zu outen und mich unwohl fühlen lässt). Ähnliches gilt für Witze über Homosexuelle (und das Ignorieren der Tatsachen, dass es auch z. B. Bisexuelle gibt). (Betroffenenbefragung)

Abbildung 46: Lebensbereiche von Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



Verursacht werden Belästigungen mit 40,0 Prozent am häufigsten von beispielsweise anderen **Kund_innen und Passant_innen** (Abbildung 47). Mitschüler_innen, Kommiliton_innen und Kolleg_innen werden in 20,2 Prozent der Diskriminierungserfahrungen genannt, Vorgesetzte in 16,5 Prozent und Gesetze oder Regeln in 5,8 Prozent. Bei diesen Diskriminierungserfahrungen, in denen Gesetze oder Regeln als ursächlich für die Diskriminierung angegeben wurden, handelt es sich überwiegend um Fälle, in denen Personen sich von Gesetzen oder Regeln herabwürdigend dargestellt fühlen. So wird beispielsweise schwulen Männern mit dem Verbot, Blut zu spenden, pauschal ein promiskuitives Sexualleben unterstellt.

Abbildung 47: Verursacher_innen der Belästigung (Mehrfachnennungen möglich; n = 544)



Der Schwerpunkt von Belästigungserfahrungen auf den Bereich **Öffentlichkeit und Freizeit** und damit einhergehend häufig **unbekannten Verursacher_innen** zeigt sich auch in den Kurzbeschreibungen der Diskriminierungserfahrungen:

Ein Unbekannter/Nachbar oder im Umfeld Wohnender hat mir jeden Tag Beleidigungen [...] auf meinen Briefkasten geschrieben. (Betroffenenbefragung)

Auf dem Bahnsteig wurden wir, zwei Frauen, während wir uns küssten, von einer älteren Frau angeschrien. (Betroffenenbefragung)

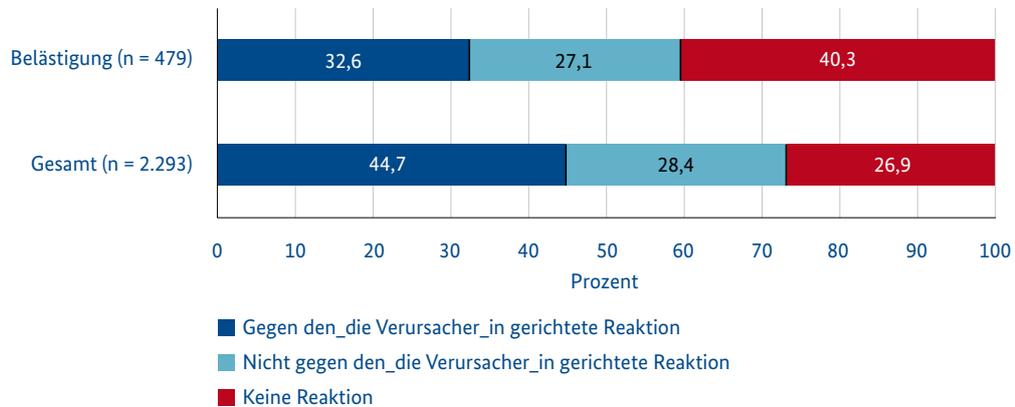
Wurde beim Spaziergang mit meinem Partner angespuckt. (Betroffenenbefragung)

Ein Mann kam ziemlich dicht an mein Gesicht und zischte Scheißlesbe, als ich händchenhaltend mit meiner Freundin [...] lief. (Betroffenenbefragung)

Ein emotional aufgeladener Jugendlicher sagte: Euch Schwuchteln sollte man alle aufhängen! als ich mit einem Freund aus einem Café [...] kam. (Betroffenenbefragung)

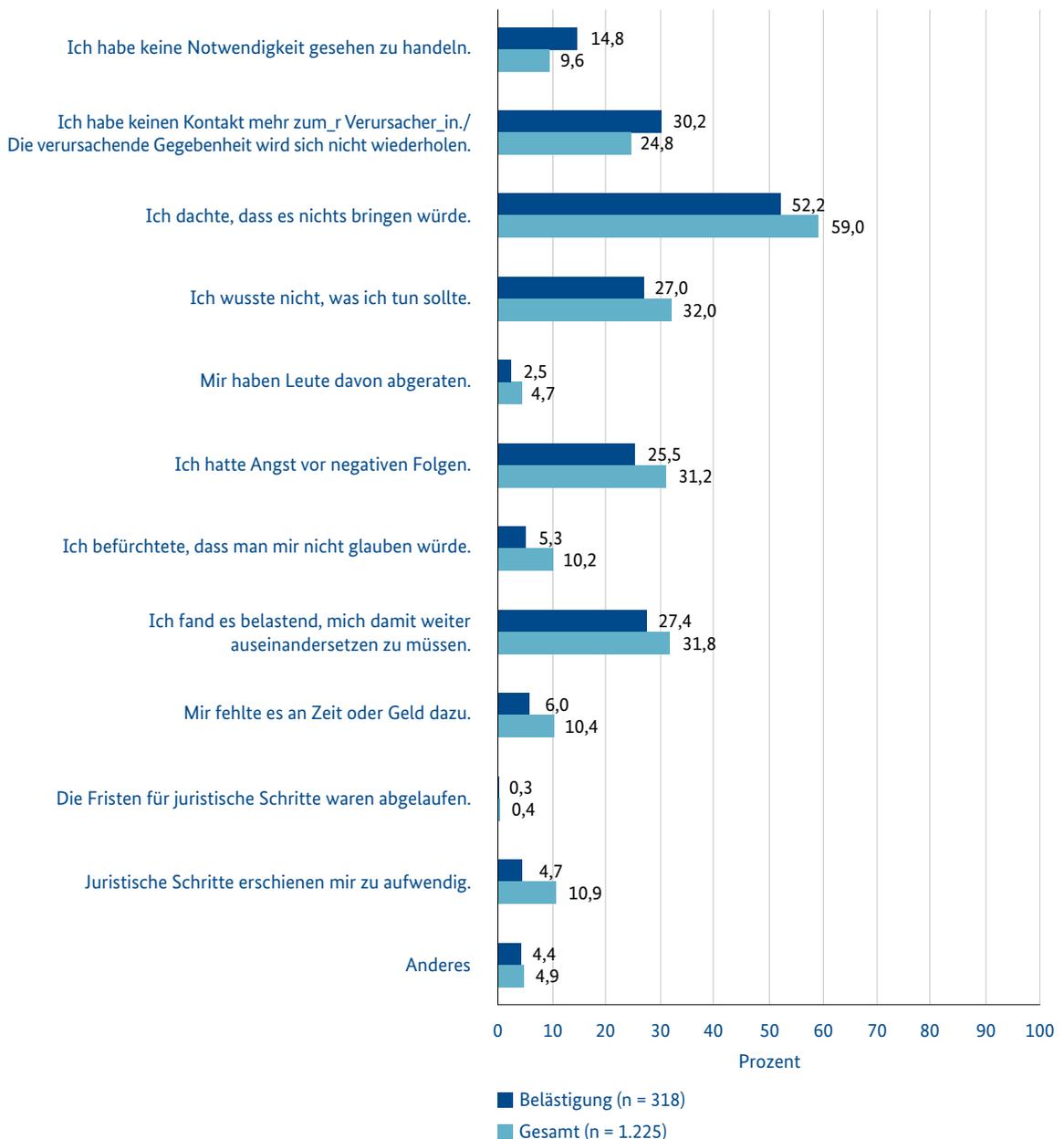
Sich in solchen Fällen gegen Diskriminierung zu wehren, ist schwierig – zum einen sind die Verursacher_innen unbekannt, zum anderen kann die Diskriminierung häufig nicht gerichtsfest nachgewiesen werden. Dementsprechend fallen auch die **Reaktionen** auf Belästigung schwächer aus als im Durchschnitt (Abbildung 48): Auf eine Belästigung reagieren 32,6 Prozent, indem sie gegen den_die Verursacher_in vorgehen; durchschnittlich sind dies 44,7 Prozent. Andere, nicht gegen den_die Verursacher_innen gerichtete Reaktionen fallen mit 27,1 Prozent nur leicht geringer aus als im Durchschnitt. Ganze 40,3 Prozent reagieren gar nicht auf die Belästigung. Im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität beträgt dieser Anteil nur 26,9 Prozent.

Abbildung 48: Reaktionen auf Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität



Die möglichen Angaben zu **Gründen, warum nichts gegen den/die Verursacher_in unternommen wurde**, haben die Befragten meist etwas seltener gewählt als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 49). Die einzigen beiden Gründe, die bei Belästigung häufiger als im Durchschnitt angegeben wurden, sind, dass keine Notwendigkeit bestand, sich gegen die Belästigung zur Wehr zu setzen (14,8 Prozent) und dass kein Kontakt mehr zum/zur Verursacher_in besteht bzw. sich der Vorfall nicht wiederholen wird (30,2 Prozent). Dies weist noch einmal auf die Schwierigkeiten hin, sich gegen eine von Unbekannten verübte Diskriminierung zu wehren. Auch hier sind die Abweichungen jedoch nicht auffällig, sondern bewegen sich um 5 Prozentpunkte.

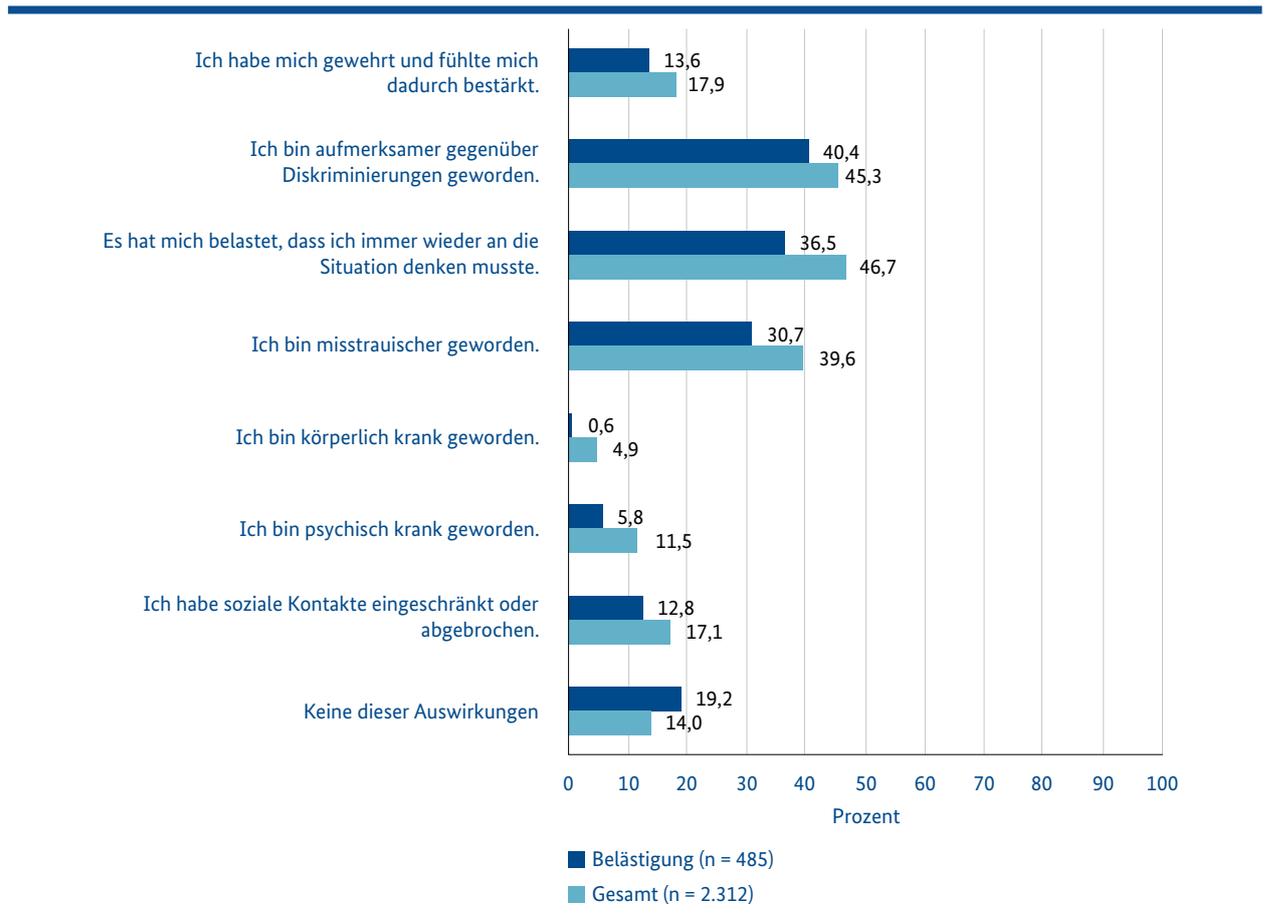
Abbildung 49: Gründe, warum nichts gegen die Belästigung unternommen wurde, im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Die **Auswirkungen**, von denen von Belästigung betroffene Personen berichten, fallen insgesamt geringer aus als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Abbildung 50). Alle abgefragten Auswirkungen liegen bei Belästigung einige Prozentpunkte niedriger als im Durchschnitt. So berichten beispielsweise durchschnittlich 46,7 Prozent davon, dass es sie belastet hat, immer wieder an die Diskriminierungssituation denken zu müssen. Bei Belästigungen beträgt dieser Anteil jedoch nur 36,5 Prozent. Dass die Diskriminierungserfahrung keine der genannten Auswirkungen auf sie hatte, berichten im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität 14,0 Prozent, bei Belästigung berichten dies 19,2 Prozent. Dass die Auswirkungen bei Belästigung geringer ausfallen, kann damit zusammenhängen, dass diese Diskriminierungsform ihre Wirkung erst mit Wiederholung und schrittweise über die Zeit entfaltet und einer einzelnen Belästigung daher selten drastische

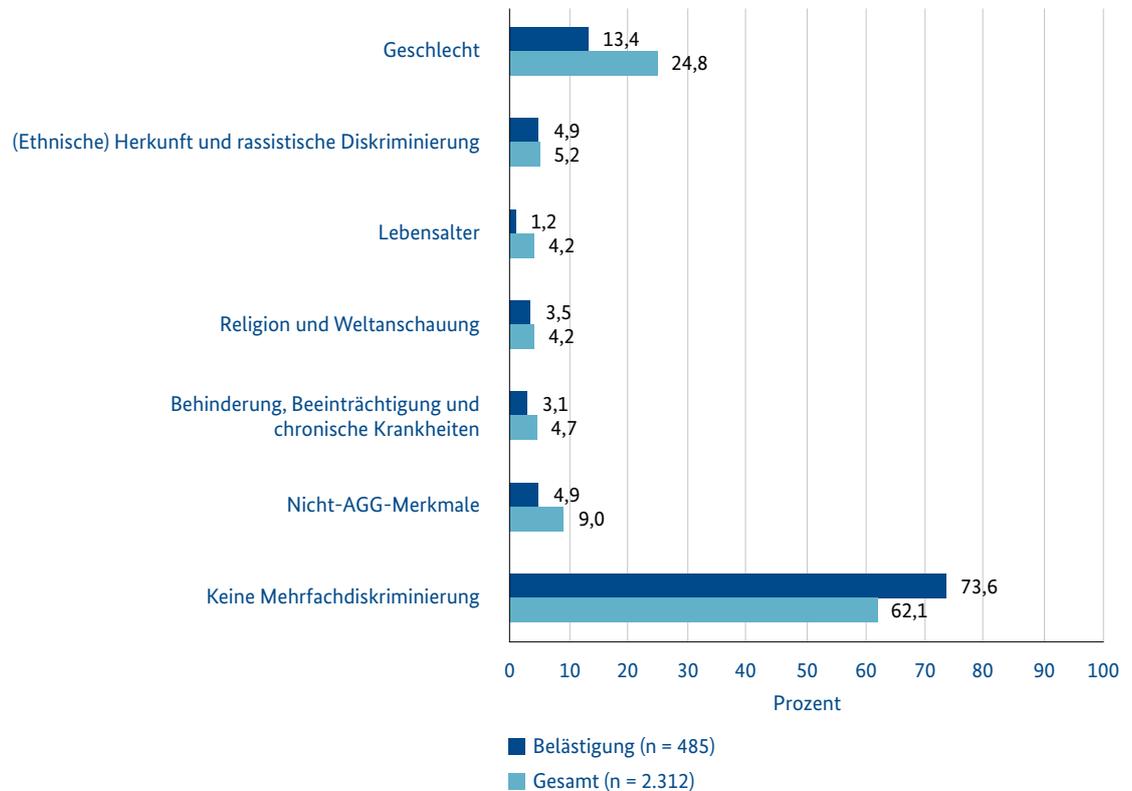
Auswirkungen zuzuschreiben sind. Doch gerade die wiederholte Belästigung – auch oder gerade wenn solche Vorfälle unabhängig voneinander durch unterschiedliche Personen erfolgen – kann schlussendlich zu einem Erleben eines generalisiert feindlichen Umfeldes führen und starke negative Folgen nach sich ziehen. Daher ist es wichtig, den Betroffenen bereits bei einzelnen Belästigungen Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um die Häufung solcher Erlebnisse zu vermeiden und den langfristigen Auswirkungen von Belästigung präventiv zu begegnen.

Abbildung 50: Auswirkungen von Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Von **mehrdimensionaler Diskriminierung** wird bei Belästigungen deutlich weniger berichtet als im Durchschnitt (Abbildung 51). 73,6 Prozent gaben an, dass ihre Diskriminierungserfahrung ausschließlich anhand der sexuellen Identität stattfand. Das am häufigsten genannte Merkmal, das in der Situation gleichzeitig relevant war, ist erneut das **Geschlecht** mit 13,4 Prozent. Dieser Anteil beträgt im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität allerdings 24,8 Prozent. Alle anderen Merkmale werden nur mit niedrigen einstelligen prozentualen Anteilen genannt. Bei keinem Merkmal ist ein spezifisches Element der Intersektionalität in den offenen Angaben zu erkennen.

Abbildung 51: Anteil mehrdimensionaler Diskriminierung mit anderen Kategorisierungen an Belästigung im Vergleich zum Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität (Mehrfachnennungen möglich)



Steffens und Wagner (2008: 247) kommen in einer repräsentativen Befragung zu dem Ergebnis, dass schwule Männer mit 54,8 Prozent häufiger von Beleidigungen im Alltag berichten als lesbische Frauen mit 25,5 Prozent. Ein solcher Geschlechtsunterschied lässt sich innerhalb des Fallbildes, also bezogen auf Beleidigungen, die nicht mit anderen Diskriminierungsformen einhergehen, nicht feststellen. Dies ändert sich jedoch, wenn man alle Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität betrachtet, bei denen Beleidigungen eine Rolle gespielt haben. 58,8 Prozent der schwulen Männer berichten von einer solchen Erfahrung, aber nur 32,6 Prozent der lesbischen Frauen. Das bedeutet, dass schwule Männer häufiger andere Formen von Diskriminierung erleben, die mit Beleidigung einhergehen. Dabei kann es sich zum Beispiel um körperliche Übergriffe handeln, bei denen die betroffene Person auch beleidigt wird (vgl. Kapitel 4.3).

4.7 Zwischenfazit zur Auswertung der Betroffenenbefragung

Mithilfe der Daten der Betroffenenbefragung konnten Diskriminierungserfahrungen untersucht werden, die lesbische, schwule, bi-, pan-, demi- und asexuelle Personen anhand der sexuellen Identität machen. Als häufigste Diskriminierungsformen wurden herabwürdigende Darstellungen, Beleidigung, nicht zugestandene Rechte, sexualisierte Kommentare, abwertende Witze, unangebrachte Fragen zum Privatleben, Ausgrenzung und das Nichtberücksichtigen der Lebenssituation genannt. Diskriminierung wurde insbesondere aus den Bereichen Öffentlichkeit und Freizeit, Arbeit, Ämter und Behörden sowie Internet und Medien berichtet. Rund ein Drittel der berichteten Diskriminierungserfahrungen verlief mehrdimensional.

nal, wobei insbesondere Diskriminierung anhand des Geschlechts mit Diskriminierung anhand der sexuellen Identität zusammenwirkte.

Resultierend aus den geschilderten Diskriminierungsformen wurden fünf Fallbilder erstellt: direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung im Arbeitsleben, körperliche Übergriffe, sexualisierte Belästigung, nicht zugestandene Rechte und Belästigung. Anschließend wurde analysiert, wie Diskriminierungserfahrungen entlang dieser Fallbilder stattfinden und wie Betroffene damit umgehen.

Das Fallbild direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung beinhaltet, dass Personen nicht eingestellt, schlechter bewertet, bei Beförderungen übergangen oder schlechter bezahlt wurden als andere Personen in einer vergleichbaren Situation sowie dass ihnen ungerechtfertigt gekündigt wurde. Solche Diskriminierungserfahrungen gehen häufig mit anderen Diskriminierungsformen wie Ausgrenzung, herabwürdigenden Darstellungen oder unangebrachten Fragen zum Privatleben einher. Verursacher_innen dieser Diskriminierungserfahrungen sind sehr häufig Vorgesetzte: In 81,1 Prozent solcher Diskriminierungserfahrungen war ein_e Vorgesetzte_r anwesend, von diesen wird der_die Vorgesetzte in 75,6 Prozent zusätzlich als Verursacher_in der Diskriminierung benannt. Eine spezielle Form der Diskriminierung im Arbeitsleben wird aus dem karitativen Bereich berichtet, in welchem Personen anhand der sexuellen Identität die Einstellung oder Weiterbeschäftigung bei kirchlichen Arbeitgebern verweigert wird. Dies wird von den Beschäftigten als Diskriminierung erlebt, auch wenn eine solche Ungleichbehandlung nach § 9 AGG zulässig sein kann. Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung im Arbeitsleben verläuft überdurchschnittlich häufig mehrdimensional, größtenteils mit Geschlecht, nicht im AGG geschützten Merkmalen und Lebensalter. Bei der Überschneidung mit Geschlecht geht es vor allem um Schwangerschaft oder Mutterschaft.

Auch körperliche Angriffe und Bedrohungen gehen fast immer mit weiteren Diskriminierungsformen wie Beleidigungen, abwertenden Witzen und sexualisierten Kommentaren einher. Sie werden in rund zwei Dritteln der berichteten Fälle in Öffentlichkeit und Freizeit verübt, meist von unbekanntem Täter_innen. Körperliche Angriffe und Bedrohungen ziehen häufiger negative Auswirkungen nach sich als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität, beispielsweise erleben Betroffene es als belastend, immer wieder an den Vorfall denken zu müssen, oder werden infolge des Übergriffs psychisch krank. Solche Diskriminierungserfahrungen verlaufen auch mehrdimensional anhand mehrerer Merkmale; am häufigsten spielt zusätzlich zur sexuellen Identität das Geschlecht eine Rolle. So sind schwule Männer öfter von körperlich-gewalttätigen Übergriffen betroffen als lesbische Frauen. Trans*- und Inter*-Personen sowie Personen, die sich einem anderen oder gar keinem Geschlecht zuordnen, werden noch einmal deutlich häufiger angegriffen oder bedroht.

Das Fallbild der sexualisierten Belästigung weist einige Ähnlichkeiten zu körperlichen Angriffen und Bedrohungen auf. So gehen sexualisierte Kommentare und Übergriffe ebenfalls sehr häufig mit Diskriminierungsformen wie Beleidigungen oder abwertenden Witzen einher und werden besonders oft in Öffentlichkeit und Freizeit und von Unbekanntem verübt. Auch aus sexualisierter Belästigung ergeben sich häufiger negative Auswirkungen auf die Betroffenen als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Solche Diskriminierungserfahrungen finden häufig sowohl anhand der sexuellen Identität als auch anhand des Geschlechts statt. So berichten pan-, bi-, demi- und asexuelle Personen häufiger von sexualisierter Belästigung als lesbische und schwule Personen. Auch berichten Personen, deren Identität von der zweigeschlechtlichen Normierung abweicht, häufiger von sexualisierter Belästigung als Frauen und Männer; Frauen wiederum berichten häufiger von sexualisierter Belästigung als Männer.

Dass Personen anhand ihrer sexuellen Identität Rechte nicht zugestanden werden oder ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wird, schildern die Befragten überwiegend aus dem Bereich Ämter und Behörden, seltener aus dem Gesundheits- und Pflegebereich. Bei einem Großteil der hier beschriebenen Diskriminie-

rungserfahrungen handelt es sich um institutionelle Diskriminierung, die dadurch zustande kommt, dass den Befragten anhand ihrer sexuellen Identität bestimmte Rechte verwehrt bleiben, die heterosexuelle Menschen aber nutzen können. Dabei geht es bei Themen wie dem Ausschluss gleichgeschlechtlicher Paare von der Ehe, dem Zugang zu reproduktionstechnischer Medizin und Einschränkungen bei der Adoption insbesondere um den Komplex Partnerschaft, Familie und Kinder. Neben institutioneller Diskriminierung spielen hier auch Respekt gegenüber Personen mit lesbischer, schwuler, bi-, pan- oder asexueller Identität und die gesellschaftliche Anerkennung von Regenbogenfamilien eine wichtige Rolle. Darüber hinaus wird auch der Ausschluss schwuler und bisexueller Männer von der Blutspende als diskriminierend empfunden. Die Diskriminierungserfahrungen dieses Fallbildes werden überwiegend nicht als mehrdimensional wahrgenommen.

Belästigung wurde in der Betroffenenbefragung mit den Diskriminierungsformen herabwürdigende Darstellungen, Beleidigungen und Beschimpfungen, abwertende Witze, Ausgrenzungen sowie unangebrachte Fragen zum Privatleben der betroffenen Person erfasst. Solche Diskriminierungserfahrungen werden besonders häufig aus dem Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit berichtet und finden unterdurchschnittlich selten bei Ämtern und Behörden statt. Auch bei diesem Fallbild geht die Diskriminierung häufig von Unbekannten aus. Die Betroffenen gehen deutlich seltener als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität gegen den/die Verursacher_in vor und reagieren deutlich häufiger nicht auf die Belästigung. Zugleich zieht Belästigung seltener negative Auswirkungen nach sich als im Durchschnitt aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität. Die berichteten Belästigungen verlaufen in knapp drei Viertel der Fälle nicht mehrdimensional; wenn ein weiteres Merkmal auch eine Rolle für die Diskriminierungserfahrung spielt, handelt es sich meistens um das Geschlecht.

Obwohl die Befragten bei rund 40 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität mehrere Merkmale angegeben haben, anhand derer die Diskriminierung stattfand, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten in den meisten Fällen jedoch nicht festgestellt werden, ob diese Diskriminierungserfahrungen intersektional verlaufen sind. Die offenen Angaben, in denen die Umstände der Diskriminierungserfahrungen genauer beschrieben werden konnten, gehen nur selten auf die Intersektionalität einer Diskriminierungserfahrung ein. Zum einen kann dies an der Kürze der Beschreibungen liegen, da die Befragten aufgefordert waren, sich kurz zu fassen, oder daran, dass den Befragten bei der Beschreibung andere Aspekte ihrer Erfahrung wichtiger waren. Zum anderen könnte es sich auch um Diskriminierungserfahrungen handeln, bei denen zwar mehrere Merkmale eine Rolle gespielt haben, diese jedoch nicht in einer spezifischen Art der Diskriminierung resultierten. Schlussendlich könnte auch ein geringes Bewusstsein für mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierung dafür verantwortlich sein, da es sich bei Intersektionalität vornehmlich um ein wissenschaftliches Konzept handelt.

5. Auswertung der qualitativen Gruppen- und Einzelinterviews

Die Auswertung der qualitativen Gruppen- und Einzelinterviews erfolgte nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2000), in der es vordergründig um eine systematische Reduktion des gesamten Materials ging. Basierend auf den Fragestellungen für den qualitativen Untersuchungsteil der Studie sowie theoretisch begründeten Kriterien wurden deshalb relevante Aspekte im Interviewmaterial ausgewählt. Dabei handelte es sich um **konkrete Diskriminierungserfahrungen, den Umgang der Befragten mit diesen Erfahrungen sowie die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen und politischen wie gesellschaftlichen Änderungsbedarf aus ihrer Sicht**. Im Laufe der Auswertung der einzelnen Interviews entstanden für jeden der genannten Themenschwerpunkte eigene Unterpunkte, beispielsweise unter „Diskriminierungserfahrung“ die Kategorien „Herabwürdigung“, „Beleidigung“, „körperliche Gewalt“ und unter „Umgang und Ressourcen“ die Kategorien „Beratung“, „Flucht“ und „Anzeige“. Mit jedem weiteren Interview wurde diese Strukturierung überarbeitet, bestehende Unterthemen wurden zusammengefasst oder weiter ausdifferenziert. Ausgewählte Materialausschnitte wurden ergänzend dazu in einer Gruppe von zwei oder drei Personen hinsichtlich möglicher Interpretationen diskutiert, um verschiedene Lesarten zu berücksichtigen und damit subjektive Bedeutungskonstruktionen auszugleichen. Auf diese Art entstand auf der Grundlage des gesamten Interviewmaterials ein fundierter Kategorienbaum, an dem sich auch die folgende Ergebnisdarstellung der Erfahrungen, der Strategien und Ressourcen sowie der Bedarfe orientiert. Ergänzend dazu werden an einigen Stellen der Auswertung auch Erkenntnisse, die sich aus der Konsultation von Expert_innen aus Wissenschaft und Antidiskriminierungsarbeit ergeben haben, herangezogen.

5.1 Diskriminierungserfahrungen

In den folgenden Kapiteln wird dargestellt, welche Diskriminierungserfahrungen die Befragten anhand ihrer sexuellen Identität machen. Dabei wird auch berücksichtigt, inwiefern solche **Erfahrungen mit weiteren Merkmalen zusammenhängen**. In den Fokusgruppen- und Einzelinterviews wurde hierbei insbesondere auf Mehrdimensionalität mit dem Geschlecht, dem Alter und der ethnischen Herkunft bzw. einem Migrationshintergrund geachtet. Darüber hinaus zeigte sich aber auch, dass Religionszugehörigkeit, Lebensstil bzw. Aussehen, Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen, die sozioökonomische Lage sowie der Wohnort mit der sexuellen Identität verschränkt sein können, wodurch es zu einer Verstärkung, Abschwächung oder qualitativ neuen Form einer Diskriminierungserfahrung kommen kann. Bei Letzterer wird in der Studie von Intersektionalität (vgl. Kapitel 2) gesprochen. Vorwiegend zeigten sich in den qualitativen Interviews jedoch mehrdimensionale Erlebnisse.

Wie bereits in Kapitel 2 erläutert, handelt es sich um subjektive Diskriminierungserfahrungen. Dabei kann nicht abschließend beurteilt werden, ob es sich um eine Diskriminierung im rechtlichen oder sozialwissenschaftlichen Sinne handelt. Im Folgenden werden neben konkreten Diskriminierungserfahrungen auch allgemeine Herausforderungen erläutert, denen Personen im Zusammenhang mit ihrer lesbischen, schwulen, bi- oder pansexuellen Identität begegnen. Diese werden deshalb auch mit aufgeführt, weil sie Probleme in der Lebensrealität dieser Menschen verdeutlichen und häufig den Nährboden für Diskriminierungserfahrungen bilden.

Zentrale Leitfragen für die Interviews sowie die Auswertung der Diskriminierungserfahrungen waren folgende: Gehen die Erfahrungen oder der Alltag der Betroffenen mit besonderen Herausforderungen einher? Wie sehen diese aus? Welche Diskriminierungen anhand der sexuellen Identität erleben die Betroffenen als Angehörige der entsprechenden demografischen Gruppe? Gibt es spezifische Diskriminierungserfahrungen, die andere Gruppen in dieser Form nicht betreffen? Welche Mehrdimensionalitäten sind relevant? Auf diese Fragen wird in den Unterkapiteln Nonkonformität, Ausgrenzung, Grenzüberschreitung und Körperliche Gewalt eingegangen.

5.1.1 Nonkonformität

Die Befragten erleben in vielfältiger Form, dass ihre sexuelle Identität als von der gesellschaftlichen Norm der Heterosexualität abweichend und als rechtfertigungsbedürftig gesehen wird. Das Gefühl bzw. die Erfahrung, nicht dazuzugehören, zeigt sich für die Befragten in Hinblick auf das Geschlecht möglicher Partner_innen. Mitunter kommt zusätzlich ein als nonkonform wahrgenommenes Aussehen oder Verhalten hinzu, weshalb sie verstärkte Aufmerksamkeit erleben können, die sich in Form von Blicken und Fragen äußert. Dies betrifft insbesondere männlich wahrgenommene Personen, die Make-up und Kleider tragen. Daneben erleben die Befragten, dass ihr Interesse für spezifische Themen als unangebracht oder anstößig aufgefasst wird. Gleichzeitig berichten mehrere Befragte aber auch von der Erfahrung, dass ihr Gegenüber davon ausgeht, sie als „nicht heterosexuelle Person“ müssten sich für die gesamte Bandbreite von möglichen Themen interessieren, die sich mit sexueller Identität beschäftigen.²³ Daneben sehen sich schwule, lesbische, bi- und pansexuelle Personen nach eigener Wahrnehmung im Vergleich mit heterosexuellen Personen mit anderen Sorgen und Nöten konfrontiert. Anhand einiger Auszüge der geführten Interviews wird im Folgenden verdeutlicht, wie die Nonkonformität in verschiedenen Lebensbereichen für die Befragten spürbar wird.

Deutlich spürbar und belastend empfinden Befragte den Aspekt der Nonkonformität beispielsweise im **Arbeitsbereich**, wenn sie beim lockeren Gespräch mit den Kolleg_innen über das Wochenende keinen Raum haben, um von ihren Freizeitvorhaben zu erzählen.

„Ich hab in der Firma angefangen und dann war das so: ‚Hey und was machst du jetzt am Wochenende?‘ – ‚Ja, ich moderier eine Podiumsdiskussion zu irgendwie ‚Safer Sex für schwule Trans-Männer‘. Und du so?‘ Also, das habe ich dann auch gesagt und das war irgendwie auch in Ordnung. Es war ein halbes Coming-out, weiß ich nicht, wie die Person das aufgenommen hat. [...] da werd ich unter Garantie nicht irgendwie beim Mittagessen in der nächsten Woche von erzählen. Also, weil das ist einfach so weit weg von der Lebensrealität.“ (Interview 1: 126).*

Anhand der Erzählung wird deutlich, dass – entgegen der weit verbreiteten Annahme, die sexuelle Identität spiele am Arbeitsplatz keine Rolle – bereits vermeintlich belanglose Gespräche ein Coming-out nötig machen können. Auf diesen Aspekt wurde bereits in anderen Studien verwiesen. So sprechen verschiedene Autor_innen von einer „Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz“ (Frohn 2014b: 478–479), denn im beruflichen Alltag werden in Gesprächen, Erzählungen von Freizeitaktivitäten oder Liebesbeziehungen stets Aspekte des Privatlebens und damit auch der sexuellen Identität relevant (Frohn 2007; Maas 1996, 1999; Rosenstiel et al. 2005; Wrenn 1988).

²³ Als Beispiele wurde von den Befragten genannt, dass ihnen Filme oder Artikel empfohlen werden, die „mit Nicht-Heterosexualität zu tun haben“ (Interview 2: 117), oder bei schwulen Männern davon ausgegangen wird, dass diese automatisch ein Interesse am Thema Transsexualität hätten.

Anders als die zuvor zitierte Person scheuen viele Befragte aber die Offenheit, um zu vermeiden, dass ihre sexuelle Identität zum zentralen Gesprächsthema bei der Arbeit wird. Beispielhaft verdeutlichen dies die folgenden Erzählungen von einer lesbischen und einer bisexuellen Frau zu der Frage, weshalb mitunter ein Verschweigen der sexuellen Identität einfacher ist:

„Das Phänomen [...], wenn ich von meiner Frau erzähle, dass dann plötzlich sozusagen die Tatsache, dass es eine Frau ist, plötzlich Thema wird und nicht das, wovon ich eigentlich erzählt habe. Wenn ich sag: ‚Sie ist krank oder im Krankenhaus‘ oder sowas, dann fragt man nicht: ‚Oh Gott, was ist passiert?‘, sondern eher: ‚Ach, du bist mit einer Frau zusammen‘ [...] dass dieses Thema plötzlich weg ist und ich dann nicht mehr steuern kann, worüber ich eigentlich spreche, sondern, dass es in eine andere Richtung gleitet, aber ich wollte ja was ganz anderes [...] sagen.“ (Interview 6: 41)

„Ich habe den Eindruck, man wird ganz schnell so wahrgenommen, dass man sich interessant machen möchte [...] man hört zum Beispiel ganz oft [...], ‚du kannst ja irgendwie lesbisch oder schwul sein, aber du musst es ja nicht gleich allen erzählen‘, wo ich so denke, hallo, wir leben in einer heteronormativen Welt, hetero ist das Unmarkierte.“ (Interview 2: 106)

Die erste Erzählung verdeutlicht, ähnlich dem vorangegangenen Zitat, wie die sexuelle Identität automatisch in den Mittelpunkt zu rücken scheint und damit alle anderen Themen verdrängt. Die Betroffenen nehmen hierbei wahr, wie ihre **sexuelle Identität eine erklärungsbedürftige Abweichung von der Norm** markiert. So zieht ein Coming-out mitunter ein gesteigertes Interesse an der sexuellen Identität nach sich, dem sich heterosexuelle Personen in dieser Form nicht gegenübergestellt sehen: „Erstens fragen die, wie das gekommen ist, ob ich das schon immer gewusst hätte oder immer so leben wollte“ (Interview 8: 27). Erschwerend kommt hinzu, dass die Befragten so oftmals in die Rolle eines_r Exot_in gedrängt werden und ihr berufliches Umfeld in Hinblick auf Vorurteile gegenüber lesbischen, schwulen, bi- und pansexuellen Personen aufklären müssen.

In der zweiten Erzählung wird der Eindruck der Nonkonformität durch den subtilen Vorwurf gesteigert, dass es sich beim **Coming-out um ein Verhalten handelt, mit dem sich die Befragten gewollt in das Zentrum der Aufmerksamkeit** stellen würden. So sehen sich viele der Befragten Vorurteilen gegenüber und spüren den Druck, beweisen zu müssen, dass sich aus der sexuellen Identität nicht automatisch ein klicheehaftes Verhalten, wie etwa eine exzentrische Attitüde, ergibt.

Ähnlich wie im Arbeitsbereich gilt auch für andere Lebensbereiche, dass lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen immer wieder vor die Entscheidung eines Coming-outs oder des Verschweigens der sexuellen Identität gestellt sind. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn sie im Krankenhaus vom Arzt bzw. von der Ärztin mit der selbstverständlichen Aussage konfrontiert sind: „dann können Sie ja Ihrem Mann sagen, dass er Sie morgen abholen kann“ (Interview 6: 85). Auch wenn die Befragte selbst ergänzt, dass sie dem_r behandelnden Arzt_Ärztin keine bewusste Ausgrenzung unterstellt, so ist dies eine von vielen Situationen, die als belastend erlebt werden, weil sie immer wieder notwendig machen, dass Betroffene für ihre Sichtbarkeit eintreten müssen, indem in zahlreichen alltäglichen Situationen ein Coming-out nötig wird. Ein weiteres Beispiel für die Unsichtbarkeit in vielen alltäglichen Situationen ist folgende von einer Befragten geschilderte Situation, in der sie und ihre Partnerin nicht als Paar wahrgenommen werden:

„Wenn man in einem Theater ist, Sitzordnungen hat, dass die ganz schnell versuchen [...]: ‚Ach können Sie noch einen Sitz weiterrücken‘ und das machen sie nicht, wenn sie einen Mann und eine Frau sehen, die genauso trennbar wären im Zweifelsfall. Also, dass man auch nicht als zusammengehörig wahrgenommen wird [...] jemand gar nicht auf die Idee kommt, dass man zusammengehört.“ (Interview 6:41)

Durch eine Vielzahl solcher und ähnlicher Situationen bekommen lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen in der alltäglichen Kommunikation immer wieder gespiegelt, dass ihre sexuelle Identität nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht. Dies zeigt sich an vielen Stellen auch durch die bereits erwähnte mangelnde Repräsentation. Hierzu zählt, dass in der Werbung oder bei Angeboten selten Personen abgebildet sind, die nicht dem gängigen heterosexuellen Bild entsprechen. So zeigt auch eine bevölkerungsrepräsentative Studie, dass etwa die Hälfte der Deutschen, die angeben, schwul, lesbisch oder bisexuell zu sein, ihren Lebensstil nicht ausreichend in der Werbung wiederfindet (YouGov 2017). Selbst wenn Kampagnen bewusst auch andere Personengruppen einbeziehen wollen, ist die Sichtbarkeit von lesbischen Paaren äußerst selten gegeben. Ein Beispiel hierfür ist die Werbung der BVG mit zwei schwulen Männern in Lederkleidung, wodurch zwar ein Beitrag für mehr Sichtbarkeit homosexueller Menschen geleistet wird, zugleich aber Klischees reproduziert werden und die Falle der Einseitigkeit nicht überwunden wird. Die Befragten betonen außerdem, dass auch in Kinder- und Schulbüchern lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen gar nicht oder aber nur unzureichend „als Sonderthema, also nicht ganz selbstverständlich“ vorkommen, „was impliziert, dass du besonders bist oder anders“ (Interview 7: 94).²⁴ Ähnlich erleben die Befragten oft, dass ihre Partnerschaft nicht als Option vorgesehen ist. Dies zeigt sich beispielsweise, wenn auf Formularen keine Möglichkeit besteht, eine eingetragene Lebenspartnerschaft anzugeben, und die Betroffenen dann vor der Wahl stehen, anzugeben „ich bin verheiratet, was ich ja nicht bin oder – was man in Deutschland ja nie machen darf – ein Formular verhunzen muss und ein extra Kästchen malen müsste“ (Interview 6: 45).

Abgesehen von solchen institutionellen Rahmenbedingungen wird den Befragten auch von ihrem sozialen Umfeld, der Familie und nahestehenden Menschen, häufig vermittelt, dass ihre sexuelle Identität als „unnormale“ aufgefasst wird. Darunter fallen Erzählungen wie die überraschte Reaktion eines Vaters, der mit dem Coming-out seines Kindes überfordert ist, und der Bruder oder die Schwester, die das andere Geschwisterkind vor weiteren Personen outet, um sich selbst Erleichterung zu verschaffen. Hierbei zeigt sich für die Befragten deutlich, dass ihre sexuelle Identität für die Familienmitglieder ein schwieriges Thema ist. Zudem fragen sich viele Eltern, was sie falsch gemacht haben, sodass ihr Kind nicht heterosexuell „geworden“ ist, wodurch wiederum die vermeintliche Abweichung von einer Normalität offenkundig wird. Dazu passt auch folgende Erzählung: „meine Schwester, die ihren anderthalb Jahre, soweit wir bis jetzt wissen, Cis-Sohn [...], eine leicht rosa Mütze aufzieht und die dann halt ernsthaft den Spruch kriegt: ‚Hast du nicht ein bisschen Angst, dass der schwul wird, so wie du den anziehst?‘“ (Interview 7: 179). Hierin zeigt sich das Vorurteil, durch die nicht genderkonforme Erziehung der Mutter werde eine homosexuelle Identität begünstigt.

Selbst bei prinzipiellem Verständnis für die sexuelle Identität besteht weiterhin ein **Normierungsdruck durch genderbinäres Denken** (siehe Glossar). So erzählt ein Befragter von der Frage seiner Mutter: „Kannst du nicht normal schwul sein, musst du dich als Frau verkleiden?“ (Interview 2: 100). Insbesondere Cross-Dresser müssen sich häufig mit Äußerungen auseinandersetzen wie: „Kannst du nicht wie eine normale Frau aussehen? Wenn du Drag bist, musst du einen Bart tragen? Das passt doch gar nicht“, und merken dadurch: „Als Drag, da musst du dann auch wirklich aussehen wie eine Frau, sonst geht es auch nicht.“ (Interview 2: 102). Der gleichen Logik folgend, sind Trans*-Personen mit erfolgreichem Passing²⁵ für ihr soziales Umfeld mitunter weniger irritierend als homosexuelle Cis-Personen. Eine befragte Person beschreibt die wahrgenommene Normierung wie folgt: „Es ist halt noch halbwegs okay, schwul zu sein, solange man halt wenigstens normal ist“ (Interview 2: 103). Hierbei wird die **Mehrdimensionalität, die bei sexueller Identität in Hinblick auf Geschlecht, Aussehen und Verhalten** wirksam ist, deutlich. Von

24 Mit einer Analyse ausgewählter Schulbücher zeigt Bittner (2011) auf, dass Heteronormativität dort größtenteils unkritisch reproduziert wird, indem lesbische, schwule und bisexuelle Personen kaum bzw. gar nicht dargestellt werden.

25 Passing (engl. „durchgehen“, „sich ausgeben“) meint in diesem Zusammenhang, dass einer Trans*-Person das Geschlecht zugeschrieben wird, dem sie sich zugehörig fühlt.

einem schwulen Mann wird erwartet, dass er sich zumindest geschlechtskonform kleidet. Wenn er aber mit dem Tragen von Make-up und Nagellack neben seiner von der gesellschaftlichen Norm abweichenden sexuellen Identität auch noch die binäre Geschlechterordnung infrage stellt, wirkt dies wie eine doppelte Nonkonformität, die vom Umfeld als unnötig oder übertrieben bewertet wird. Ähnlich zeigt sich die Verstärkung von verschiedenen Merkmalen auch in folgendem Beispiel:

„Gerade beim Thema Familiengründung merke ich das auch ganz stark, also dass meine Eltern viel irritierter reagiert haben, als ich gesagt hab, ich möchte da mit einer eine Familie gründen. Wir kriegen beide ein Kind und wir sind aber nicht in einer Beziehung zusammen und das Ganze dann noch gekoppelt mit Polyamorie und dass sie nicht so genau wissen, mit wem ich zusammen bin und mit wem nicht. Ich glaub, meine Eltern sind jetzt gerade echt so ein bisschen froh, dass ich einfach eine ganz normale Regenbogenfamilie gründen will und nicht diese ganzen Experimente mit Mehr-Elternschaften und was nicht alles. [...] Ich glaub, meine Eltern sind richtig am Durchatmen: ‚Es wird doch was halbwegs Normales!‘“ (Interview 2: 161)

Hierbei verschränken sich sexuelle Identität und Beziehungsform, indem der Eindruck entsteht, eine einzelne „Abweichung“ sei für die Eltern verkraftbar, weitere hingegen eine blanke Überforderung. Diese und ähnliche Erzählungen verdeutlichen die verschiedenen Dimensionen, die in Hinblick auf Homo-, Bi- und Pansexualität relevant werden können.

Entscheidend für die Wahrnehmung einer vermeintlichen Nonkonformität bei schwulen, lesbischen, bi- und pansexuellen Personen ist ihre Sozialisation. So berichtet eine Befragte davon, dass sie aus einer Regenbogenfamilie kommt und erst lernen musste, dass ihre Familie als ein Kuriosum gilt, weshalb sie in der Schule und allgemein gegenüber dem weiteren sozialen Umfeld nicht offen darüber sprechen sollte (Interview 6: 27, 29). Auch folgender Ausschnitt verdeutlicht diesen Sachverhalt:

„A: Man lernt es halt früh genug, dass man anders ist, dass man besonders ist.“

B: Man lernt das. Ja und dass dieses Besondere nicht so erwünscht ist, denke ich, dass man das auch oft mitbekommt, auch wenn es nicht ausgesprochen wird. Oder vor allem, wenn es ausgesprochen wird. Wenn man noch beschimpft wird, dann erst recht.“ (Interview 7: 140–141)

Dies gilt auf verschiedene Arten für die jeweiligen Altersgruppen. Im Vorschulalter, wenn angenommen wird, dass Kinder die Zuschreibung nicht mitbekommen würden, wird ihnen mitunter eine „von der Norm abweichende“ sexuelle Identität zugeschrieben. Eine befragte Person spricht hierbei von der Sexualisierung kindlichen Verhaltens, mit der sie in ihrem beruflichen Kontext konfrontiert ist:

„Ein Junge [...] ist kuschelig, weint viel, wird gleich Schwulsein unterstellt. Er kuschelt mit einem anderen Kumpel, wird auch Schwulsein unterstellt, also dass Kinder erstens sexualisiert werden so [...] und dann letztendlich Aussagen, wie ‚Zu Hause dürfen sie ja nicht, weil halt muslimisch, türkisch und Junge‘ und, also da ist die Verbindung ganz stark zu spüren‘ (Interview 7: 102)

Dieses Zitat verdeutlicht zusätzlich zur zugeschriebenen sexuellen Identität die **Verschränkung von (zugeschriebener) Religionszugehörigkeit und sexueller Identität**. Dabei wird das Vorurteil deutlich, ein muslimischer Glaube gehe mit mangelnder Akzeptanz sexueller Vielfalt und starren Konzepten von Geschlechterrollen einher.

Bei Älteren hingegen ist der § 175 StGB noch von großer Bedeutung, der sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe stellte.²⁶ Auch wenn dieser heute nicht mehr gilt, so haben ältere Generationen einen Großteil ihres Lebens unter dem äußerst diskriminierenden Gesetz gelebt. Dies wurde in den Interviews auch darin deutlich, dass die älteren Befragten ihre sexuelle Identität als eine abweichende, problematisch konnotierte Eigenschaft wahrnehmen. Aber auch die Jüngeren antizipieren noch eine negative Reaktion ihrer Mitmenschen anhand ihrer sexuellen Identität. Dies zeigt sich zum Beispiel in öffentlichen Verkehrsmitteln, wenn auffallende Blicke der anderen Fahrgäste antizipiert werden:

„Ich erwarte irgendwie schon, dass die Leute sich schlecht verhalten [...], ich höre jemanden lachen, dann, ich schaue hin und beziehe es direkt auf mich, auch wenn es vielleicht gar nicht so gemeint ist [...] öffentliche Transportmittel sind je nach Tag [...] einfach anstrengend und stressig und irgendwie fühlen sie sich sehr unsicher an für mich, [...] wahrscheinlich gucken die Leute auch manchmal ein bisschen, [...] also es geht weniger eigentlich auf eine direkte Diskriminierungserfahrung, die ich dann da irgendwie oft kriege, [...] sondern einfach so, ich antizipiere es schon, dass ich schlecht behandelt werde, und fühle mich deswegen dann schon direkt unwohl“ (Interview 7: 51).

Erlebnisse dieser Art wurden häufig für den Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel genannt – sei es aus Angst vor Sprüchen, die Erfahrung, „auffällig angegafft [zu] werden“ (Interview 7: 124) oder das Getuschel anderer Leute – insgesamt entsteht dadurch das Gefühl: Es „macht so einen Raum sehr unsicher“ (Interview 7: 90).

Alle genannten Beispiele führen bei den Befragten zum **Wunsch nach Normalität**. Ihre sexuelle Identität soll nicht immer Gegenstand von Kontroversen sein oder als besonders, unnormal oder diskussionsbedürftig dargestellt werden. Dieser Aspekt wird auch in Kapitel 5.4.2 noch mal aufgegriffen. An dieser Stelle lässt sich aber bereits festhalten, dass Nonkonformität zwar nicht automatisch immer eine Diskriminierungserfahrung mit sich bringt, jedoch den Boden für weitere Diskriminierungserfahrungen in Form von Ausgrenzung bilden kann, auf die im Folgenden eingegangen wird.

5.1.2 Ausgrenzung

Ausgrenzung erleben die Befragten allgemein durch mangelnde Akzeptanz, anhand fehlender Zugänge oder veränderter Chancen, durch mangelnde Unterstützung bzw. Ignoranz, Abwertung bzw. herabwürdigende Darstellungen und Mobbing.

5.1.2.1 Mangelnde Akzeptanz

Die mangelnde Akzeptanz der sexuellen Identität, von der die Befragten berichten, hängt mit einem Widerspruch zwischen Schein und Sein zusammen. So wird häufig die Erfahrung gemacht, dass sich hinter einer anscheinend toleranten Außendarstellung mitunter weniger offensichtliche Vorurteile verbergen. Dies ist ein weiterer Grund dafür, dass die Lebenswelt von lesbischen, schwulen, bi- und pansexuellen Personen davon geprägt ist, dass **sie in vielen Situationen misstrauisch sind und Diskriminierung antizipieren**.

²⁶ Der § 175 StGB stammt aus dem Reichsstrafgesetzbuch von 1871. In diesem wurden sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe gestellt. In der Zeit des Nationalsozialismus kam es zu einer Verschärfung des Gesetzes. Der § 175 StGB wurde in der verschärften nationalsozialistischen Form in das Gesetz der BRD übernommen. In der BRD und der DDR gab es verschiedene Reformen des Gesetzes. So wurde die Strafbarkeit homosexueller Handlungen unter Erwachsenen in der DDR 1968 beseitigt. Zuletzt standen in der BRD homosexuelle Handlungen mit männlichen Personen unter 18 Jahren und homosexuelle und heterosexuelle Handlungen mit weiblichen Personen unter 16 Jahren unter Strafe. Ersatzlos gestrichen wurde der Paragraph erst 1994 (Dworek 2012).

Beispielsweise nimmt ein Befragter an, dass bei seiner Kündigung eine fadenscheinige Begründung die wahren Gründe verdeckt, weil diese aufgrund der rechtlichen Lage nicht gelten dürften: „Ich vermute eher, [...] dass die Begründung vielleicht auch damit zusammenhängt, dass ich schwul bin oder dass ich auch noch andere Sachen nebenbei mache, so körperpraktische Workshops und so weiter, die sich mit Körperwahrnehmung und solchen Sachen einfach auseinandersetzen“ (Interview 1: 47). In diesem Fall spürt der Betroffene, dass die scheinbar glatte Fassade der Liberalität gegenüber seiner sexuellen Identität darunterliegende Vorurteile überdeckt. Anhand eines Vergleichs erläutert er, wie vermeintliche und reale Toleranz seiner Ansicht nach auseinandergehen:

„Aber dann allein dadurch, dass dann eben [...] die geschnittenen Äpfel auf dem Schreibtisch stehen, statt irgendwie die Schokoladendose, dass dadurch im Grunde Unruhe reingebracht wird [...] Es ist wichtig darüber zu reden, sich gesund zu ernähren, Sport zu machen, ausgeglichen zu sein blabla, aber [...] die Regel ist quasi gebrochen, wenn es wirklich umgesetzt wird.“ (Interview 1: 47)

Der Widerspruch zwischen einem gesunden Lebensstil, der theoretisch befürwortet wird, jedoch unruhestiftend wirken kann, wenn er offensiver ausgelebt wird, offenbart für die befragte Person eine Parallele zur Akzeptanz seiner sexuellen Identität. Auch diese wird theoretisch toleriert, in der Realität jedoch mitunter auch als anstößig aufgefasst. Dieser Aspekt kann mit dem Phänomen des „pinkwashing“ in Verbindung gebracht werden. Darunter wird allgemein verstanden, dass Unternehmen oder Personen nach außen eine vermeintliche Offenheit und Toleranz gegenüber homosexuellen Personen betonen, dies in Wirklichkeit aber eher als Heuchelei geschieht, um daraus selbst einen Nutzen, wie ein verbessertes Image oder einen größeren Absatz durch Ansprache weiterer Zielgruppen, ziehen zu können.

Nicht nur, aber auch aufgrund dieser Scheinheiligkeit gehen viele lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen davon aus, dass andere Leute sie mit Voreingenommenheit betrachten und ihnen ungewollt klischeehafte Eigenschaften zuschreiben. Die Strategie einiger Menschen besteht deshalb darin, eine heterosexuelle Identität vorzugeben oder Teile der eigenen Identität zu verleugnen – mit der Konsequenz, dass sie nicht frei und offen leben können. Ein wiederholt genanntes Beispiel hierfür ist der Entschluss, eine heterosexuelle Beziehung einzugehen und parallel eine (heimliche) Beziehung zu einem_r gleichgeschlechtlichen Partner_in zu führen. Auf diese Art spielen die Personen – in Anlehnung an den kanadischen Soziologen Goffman (2013) – selbst eine Rolle im „Theater heterosexueller Normalität“.

Neben eher verdeckten Formen erleben lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Menschen auch deutliche Diskriminierung in Form von mangelnder Akzeptanz. Diese beruht zumeist auf **mangelndem Wissen, Vorurteilen sowie tradierten Norm- und Wertemustern**, wie folgende ausgewählte Beispiele verdeutlichen. So berichtet eine befragte Person von dem Gefühl, dass ihr „Anderssein“ in der heteronormativ geprägten Gesellschaft, die auch im Arbeitsleben präsent ist, nicht vorgesehen ist.

„Ich denke halt auch gerade an meinen Arbeitsplatz und was da anstrengend ist und zwar [...] dass ich komplett unsichtbar bin im Vergleich zu Leuten, die sich dort täglich hetero outen, sehr selbstbewusst und ich da noch so oft mich outen kann als, [...] ich bin bi, ich kann sagen was ich will, es wird aber komplett ignoriert und beim nächsten Mal heißt es wieder: Ja, bringt ihr denn dann auch alle euren Freund mit am Wochenende? [...] es wird einfach 100 Prozent die ganze Zeit angenommen, dass alle Frauen dort Heteras sind, von meinen Kolleginnen, Kollegen aus. Ich habe eine Kollegin, die outet sich [...] acht Stunden am Tag als lesbisch und es wird einfach null darauf reagiert und das ist sehr anstrengend, weil man immer gegen irgendwas anrennt auf eine Art, [...] es einfach nie zurückkommt, nie anerkannt wird.“ (Interview 7: 69)

In der Erzählung wird die Ohnmacht deutlich, die die Befragte empfindet, da ihre sexuelle Identität trotz offener Thematisierung ignoriert wird und weiterhin heterosexuelle Normen reproduziert werden. Dadurch entsteht für die Befragte der Verdacht, durch die eigene Abweichung nicht akzeptiert zu sein.

Im Falle eines schwulen Trans*-Mannes verstärkt sich die ablehnende Haltung des Gegenübers durch die **Verschränkung von sexueller Identität und Geschlecht**: „Ich glaube schon, dass auch gerade der eine Kollege, [...] der auch diesen homophoben Spruch gebracht hat bei der Weihnachtsfeier, dass es für den eigentlich so der Super-GAU gewesen war“ (Interview 1: 57). Die Verschränkung von sexueller Identität und Geschlecht erleben Trans*-Personen auch außerhalb des Arbeitslebens, vor allem dann, wenn es um die Frage geht, ob potenzielle Sexualpartner*innen vorgewarnt werden müssten. Insbesondere Trans*-Frauen sehen sich einer scheinbaren Verpflichtung gegenüber, sich einem Cis-Mann zu offenbaren:

„Dann kommt immer so dann der Vorwurf, du wärst ja dazu verpflichtet, mir das zu erzählen als Mann, dass du vorher auch mal ein Mann warst. So und das sind dann immer so ganz interessante Gespräche, weil dann fängt nämlich immer diese homophobe Nummer bei den Leuten im Kopf an.“ (Fokusgruppe Interview 1: 244)

Neben der Arbeit erfahren lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen mangelnde Akzeptanz auch im **familiären Umfeld**, beispielsweise wenn mit der Frage „Muss ich mir das [den Namen der Partnerin] wirklich merken?“ (Interview 3: 13) deutlich wird, dass die Beziehung zum_r gleichgeschlechtlichen Partner_in nicht ernst genommen wird. Heterosexuelle Liebe und Partnerschaft gilt nach wie vor als einzige „Normalität“, weshalb gleichgeschlechtliche Liebe und Partnerschaft zumindest als erklärungsbedürftige Abweichung, wenn nicht gar als unnatürlich angesehen werden. Ähnlich dazu kommentiert die Mutter einer anderen Befragten das Outing²⁷ ihrer Tochter: „Ach, die will immer was Besonderes [...] erst will sie etwas Exotisches [bezogen auf ihre vorherige Beziehung mit einem Mann, der einen indischen Migrationshintergrund hat und der Sikh-Religion angehört] und jetzt probiert sie es mal mit einer Frau“ (Interview 2: 20). Damit zeigt sich, dass die sexuelle Identität, die mit der Wahl einer gleichgeschlechtlichen Partnerin für das Umfeld sichtbar wird, als eine Laune abgetan und nicht als Bestandteil der Identität einer Person anerkannt wird.

Im familiären Bereich werden mitunter auch noch direkter als in anderen Lebensbereichen **Vorurteile** geäußert. So erzählt ein Befragter davon, dass sein Bruder ihm gegenüber äußert, „im Großen und Ganzen [komme er] jetzt damit klar [...], aber [...] wenn ich jetzt sozusagen einen neuen Freund anbringen würde, hätte die Person es auf jeden Fall noch etwas schwieriger, als wenn es jetzt eine Frau wäre, also dass er [...] erstmal skeptisch der Person gegenüber ist“ (Interview 2: 30).

Ein Vorurteil, mit dem sich viele der Befragten konfrontiert sehen, ist, dass Schwulsein automatisch AIDS und Kinderlosigkeit bedeute. Dem zweiten Vorurteil sehen sich lesbische Personen ebenso gegenüber. Hieraus resultieren weitere ablehnende Äußerungen, wie etwa die folgende:

„Für meinen Vater war das dann irgendwie doch schwierig und er meinte dann auch so zu mir: ‚Ja und bei deinem Cousin, [der ebenfalls schwul ist,] ich habe ja damals seinen Vater schon sehr bedauert und war dann froh, dass es halt bei meinen Söhnen nicht so ist‘ und jetzt hat ihn das dann doch sichtlich irgendwie nochmal geschockt und ich glaube, er hat sich auch selbst als Erziehungsperson irgendwie noch ein bisschen in Frage gestellt, so nach dem Motto, was habe ich falsch gemacht.“ (Interview 2: 26)

Die Frage nach „elterlichem Versagen“ als Ursache für die Homo-, Bi- oder Pansexualität der Kinder verdeutlicht nicht nur, wie oben erläutert, dass die sexuelle Identität als nonkonform wahrgenommen wird. Vielmehr zeigt sich in Zusammenhang mit Äußerungen wie „Tunten“ (siehe Glossar) seien „befremdlich“ (Interview 2: 31) oder die Befürchtung: „Du wirst doch mein Kind nicht schwul machen“ (Interview 2: 76) die mangelnde Akzeptanz gegenüber einer sexuellen Identität, die aus Sicht des Umfeldes nicht der Norm entspricht.

27 Outing meint im Gegensatz zum Coming-out einen passiven Prozess. Die sexuelle Identität einer Person wird hierbei durch andere Personen offenbart.

In diesem Zusammenhang wird häufig auch eine **Mehrdimensionalität mit dem Merkmal Geschlecht** angesprochen. So zeigt sich an der geschilderten Wahrnehmung, Trans*-Sein werde eher akzeptiert als Schwulsein (u. a. Interview 1: 39, 42–44), dass mit der sexuellen Identität auch geschlechtsbezogene Normen infrage gestellt werden. Eine Geschlechtsangleichung, die mit einem erfolgreichen Passing einhergeht, stellt demnach die binäre Geschlechterordnung womöglich weniger infrage und kann aus diesem Grund mitunter für das Umfeld einfacher zu akzeptieren sein.

Wenn ältere Personen die Gegenwart mit ihren früheren Erfahrungen vergleichen, wird deutlich, dass es insgesamt einen Wandel in der Akzeptanz gegeben hat: „Von früher her kennt man das: Man ging in die Bars, hat an der Bar geklingelt, die Tür wurde aufgemacht, man verschwand schnell, indem man rechts oder links mal geguckt hat, sieht dich einer und das ist heute eben nicht mehr der Fall und deshalb wird man langsam lockerer“ (Interview 5: 4). Insofern haben die Befragten den Eindruck, dass verschiedene Kategorisierungen des Merkmals sexuelle Identität mittlerweile eine stärkere Sichtbarkeit und damit verbundene Akzeptanz erfahren.

Allerdings lassen sich hierbei auch Unterschiede zwischen **Stadt und Land** ausmachen. So ziehen lesbische, schwule, bi- oder pansexuelle Personen, wenn sie mit einer gleichgeschlechtlichen Person als Paar wahrgenommen werden, auf dem Land meist stärker die Aufmerksamkeit auf sich als in Großstädten. Viele der Befragten berichten davon, dass ihr Umzug, beispielsweise nach Berlin oder Köln, ein offeneres lesbisches, schwules, bi- oder pansexuelles Leben ermöglicht hat. Eine Person verdeutlicht dies mit einem Vergleich zur Heimatstadt, die sie als deutlich weniger aufgeschlossen wahrnimmt:

„Wenn ich nach Hause gehe [...] ich komme auch aus einer sehr kleinen, also einer sehr, sehr, sehr kleinen Kleinstadt, und [...] ich würde auf gar keinen Fall irgendwie mit Make-up oder im Kleid oder so da irgendwie rumlaufen, das ist mir viel zu unsicher, [...] also Geschlecht oder sexuelle Orientierung oder sexuelle Identität ist gar kein Thema, [...] ich habe das Gefühl, es wurde nicht wirklich überhaupt drüber nachgedacht, [...] gar nicht mal hinterfragt irgendwie so diese heterosexuelle cis-Matrix und da [...] merke ich es besonders stark.“ (Interview 7: 88)

Eine Studie zur Lebensqualität schwuler und bisexueller Männer belegt ebenfalls ein Stadt-Land-Gefälle in Hinblick auf die Akzeptanz von Homosexualität (Bachmann und Simon 2014). Es ist zu vermuten, dass die regionalen Unterschiede sich auch auf den Einfluss der Kirchen zurückführen lassen. So beschreibt eine andere Person, dass sie in katholischen Regionen in Deutschland als lesbisches Paar auffallend angeguckt werden und deshalb nicht Hand in Hand gehen, um dann wiederum in Berlin zu „lernen“, dass „man das hier machen kann, einfach so, ohne dass das interessant ist“ (Interview 6: 25). In diesem Zusammenhang bemerkt sie eine für sie auffällige Korrelation: „Für mich ist es [...] auffällig, dass beides an einem Ort auftritt, diese extreme A-Religiosität und diese Offenheit [...], dass beides hier ist. Es kann einen Zusammenhang haben, zumindest ist beides am gleichen Ort extrem auffällig“ (Interview 6: 115). Diese Vermutung wird durch eine repräsentative Studie zur Einstellung gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland bestätigt. Hierin zeigt sich, dass Menschen tendenziell weniger offen für Homosexualität sind, je religiöser sie sind (Küpper et al. 2017).

Dass auch die formale Vorgabe der Gleichberechtigung nicht automatisch zu einer gesellschaftlichen Akzeptanz führt, wird zum Beispiel auch dann deutlich, wenn es um die Umsetzung von Aufklärungsprojekten geht und engagierte Lehrer_innen nach wie vor Probleme haben, diese umzusetzen, weil Schulleitung und Eltern derartige Inhalte im Schulunterricht nicht akzeptieren (Interview 5: 193). Ähnlich verhält es sich mit dem Widerspruch, dass eine Person es prinzipiell unproblematisch findet, wenn jemand schwul, lesbisch, bi- oder pansexuell ist, dies aber nicht akzeptieren kann, wenn sie persönlich betroffen ist, indem es sich zum Beispiel um das eigene Kind handelt. Auch dieser Aspekt wird durch die oben genannte Studie gestützt: Etwa jede_r zehnte Befragte hätte ein Problem mit einer lesbischen Kollegin bzw. einem schwu-

len Kollegen, wenn aber das eigene Kind homosexuell wäre, fänden dies gut vier von zehn Befragten eher oder sehr unangenehm (Küpper et al. 2017: 11).

In Hinblick auf mangelnde Akzeptanz ist auch Mehrdimensionalität mit weiteren Merkmalen wie beispielsweise der **ethnischen Herkunft** von Bedeutung. So erzählt ein Befragter:

„Da saß ich bei meinem Exfreund [...] an einem Familientisch so am Sonntag zum Essen, Oma wurde gerade eingeweiht, dass der Enkel homosexuell ist und das war eigentlich relativ ruhig und irgendwann ging es so ‚Ja, das ist ja schön und gut, aber einen Türken.‘“ (Interview 7: 52).

Hierbei verschränken sich zwei Merkmale. So herrscht eigentlich eine Unsicherheit, ob das Coming-out bezüglich der sexuellen Identität von der Familie akzeptiert werden würde, stattdessen wird der Fokus aber auf die ethnische Herkunft des Partners gelenkt. Eine andere Befragte ergänzt dies mit der Erklärung:

„Dass die Verbindung von Identitätsmerkmalen noch schlimmer ist, weil du nicht weißt, womit du zu kämpfen hast, also wogegen du kämpfst gerade. Gegen Rassismus, gegen Homophobie oder gegen alles auf einmal und also, da war für die Oma noch schlimmer, dass er ein Türke ist, als dass der eigene Enkel schwul ist.“ (Interview 7: 94)

Es drängt sich in diesem Fall die Frage auf, ob der ethnische Hintergrund einer Freundin des Enkels für die Oma weniger problematisch gewesen wäre. Möglicherweise stellt die Addition der Merkmale sexuelle Identität und ethnischer Hintergrund eine Überforderung dar. Unklar bleibt, ob hierbei ein Merkmal tatsächlich gegenüber einem anderen priorisiert wird. Dies spiegelt die Unsicherheit wider, mit der betroffene Personen in Situationen konfrontiert sind, wenn für sie unklar ist, anhand welchen Merkmals sie nicht akzeptiert werden.

5.1.2.2 Verwehrter Zugang

Die mangelnde Akzeptanz, mit der lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen aufgrund ihrer als non konform wahrgenommenen sexuellen Identität konfrontiert sind, sorgt dafür, dass ihnen bestimmte Zugänge verwehrt bleiben bzw. Chancen nicht ermöglicht werden. Um welche es sich dabei u. a. handelt, wird im Folgenden näher ausgeführt.

Während in der BRD homosexuelle Personen verfolgt und eingesperrt wurden, galt die DDR als vergleichsweise liberaler. Doch auch wenn in der DDR Homosexualität unter Erwachsenen seit 1957 kaum noch bestraft wurde, kann keineswegs von einer Gleichberechtigung homosexueller Personen gesprochen werden (Kücük et al. o.J.). In „Aufklärungs“-Büchern wurde hierbei beispielsweise von angeborener „anormaler Triebrichtung“ (Starke et al. 1994: 16) gesprochen. In einer Publikation des Landesverbandes Sachsen-Anhalt des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland und der Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt, wird aufgezeigt, wie schwule Männer und lesbische Frauen vom Ministerium für Staatssicherheit überwacht und damit kriminalisiert und schikaniert wurden (Heinrich Böll Stiftung Sachsen-Anhalt e.V. und LSVD Sachsen-Anhalt 2008). Hierzu passt auch die Erinnerung einer Befragten, dass in der DDR schwule Männer wegen des Pauschalverdachts der Pädophilie aus Berufen, in denen sie mit Kindern zu tun hatten, entlassen wurden. Sie erinnert sich außerdem daran: „Ich habe es selbst erlebt, dass [...] in den 60er Jahren so etwa, ein junger Wissenschaftler an der TU Dresden, es kam raus, er war schwul, obwohl er es bis dahin versteckt hatte, wurde er entlassen aus dem Wissenschaftlichen Institut.“ (Interview 5: 34). Eine derartige Stigmatisierung machte auch die Vernetzung sowohl für schwule Männer als auch lesbische Frauen schwierig. So gab es zu dieser Zeit keine Annoncen in Zeitungen, wie etwa „sie sucht sie“ bzw. „er sucht ihn“ (Interview 5: 92–94). Deshalb führt eine Befragte ihr spätes Coming-out auf die Sozialisation im

Osten zurück, da eine lesbische Szene kaum bemerkbar war und es zudem so gut wie keine Literatur zu diesem Thema gab (Interview 5: 10, 36).

Im Vergleich dazu fühlen sich die **Befragten höheren Alters** heutzutage freier in ihrem Alltag und betonen: „Und die Jugend von heute braucht sich nicht mehr zu verstecken, die leben es offen. Die gehen Händchen haltend durch die Straße und wir könnten es theoretisch auch.“ (Interview 5: 31). Dass sie es aber mitunter dennoch nicht tun, liege an ihrer jahrelangen Prägung: „Die Vergangenheit lässt einen nicht los, das Versteckspiel“ (Interview 5: 31). Dies verdeutlicht einmal mehr, wie tief verankert homonegative Einstellungen in der Gesellschaft verwurzelt sind und sich auf individuelle Verhaltensmuster – etwa als internalisierte Homonegativität – auswirken.

Schwule, lesbische, bi- und pansexuelle Personen erfahren aber auch weiterhin Hindernisse, unter anderem im **beruflichen Bereich**, beispielsweise beim Aufstieg innerhalb einer Firma. Von mehreren Befragten wurde geschildert, dass eine sexuelle Identität, die von der heterosexuellen Norm abweicht und damit als unangepasst wahrgenommen wird, ein Hindernis in der Karriere darstellt. So erzählt eine befragte Person von der Angst der Eltern, ihr Kind könnte wegen der sexuellen Identität „keinen richtigen Job“ bekommen (Interview 2: 26). Die Vermutung liegt nahe, dies gelte vor allem für Berufszweige, in denen konformes Verhalten von besonderer Bedeutung ist, doch auch im künstlerischen Bereich wird mitunter die Erfahrung gemacht, wegen der sexuellen Identität abgelehnt zu werden, wie ein Befragter ein ihm gegenüber geäußertes Urteil schildert: „Als Schauspieler bist du einfach zu schwul“ (Interview 2: 25).

Ebenso gilt nach wie vor, dass schwule Männer in erzieherischen Berufen Schwierigkeiten haben. Dies wird beispielsweise durch eine bevölkerungsrepräsentative Studie belegt, in der herausgestellt wird, dass 21 Prozent sich einen anderen Kita-Betreuer wünschen würden, sollte das eigene Kind von einem schwulen Mann betreut werden. Im Gegensatz dazu würden sich dies bei einer lesbischen Betreuerin nur 15 Prozent wünschen (Change Centre 2015: 3). Hierin zeigt sich eine **Intersektionalität mit dem Merkmal Geschlecht**. In Verbindung mit dem männlichen Geschlecht erhält die homosexuelle Identität ihr besonderes „Bedrohungspotenzial“. So erzählt eine befragte Person, dass ein Mann es möglicherweise in sozialen Berufen ohnehin nicht so leicht hätte, wenn dieser aber zusätzlich schwul sei, werde direkt „Pädophilie unterstellt“ (Interview 7: 102). Dies knüpft an frühere pathologisierende Sichtweisen auf Homosexualität als konträre Sexualempfindung an (Kücük et al. o. J.).

Ein weiteres Beispiel ist der bis zum aktuellen Gesetzesbeschluss des Bundestags rechtmäßige **Ausschluss gleichgeschlechtlicher Paare von der Ehe**. Gegenüber dem gesellschaftlichen Leitbild der Familienkonstellation aus Vater, Mutter, Kind(ern) stellen gleichgeschlechtliche Partnerschaften und Regenbogenfamilien keine gleichberechtigte Familienform dar. Dass die Ehe für schwule und lesbische Paare bislang nicht zugänglich war, zog insbesondere Ungleichheiten im gemeinschaftlichen Adoptionsrecht nach sich. Diese sind mit dem jüngsten Beschluss des Bundestages zumindest in rechtlicher Hinsicht passé. Dass es sich dabei um einen wichtigen Schritt handelt, zeigt sich auch darin, dass in den Befragungen das Thema Ehe für alle von großer Relevanz war.

Die Bedeutung der Möglichkeit der Ehe für alle verdeutlicht eine Befragte aus der Fokusgruppe mit Menschen höheren Alters: „Ich persönlich würde auch die Lebenspartnerschaft wählen, aber meine Frau ist da konsequent. Die sagt: ‚Erst wenn ich genauso behandelt werde wie die anderen, dann heiraten wir auch.‘“ (Interview 5: 373). In Hinblick auf Hinterbliebenenrente und steuerliche Vorteile waren Lebenspartner_innen und Eheleute im Allgemeinen bereits gleichgestellt. Umso mehr zeigt aber das Zitat, dass es bei der Forderung der Ehe für alle um die *prinzipielle* Gleichbehandlung geht. Um ihren Protest gegen die mangelnde Gleichstellung homosexueller gegenüber heterosexueller Paare zum Ausdruck zu bringen, verzichtet die zitierte Partnerin der Interviewteilnehmerin deshalb auf finanzielle Vorteile (beispielsweise in steuerlicher Hinsicht).

Sind Paare allerdings aufgrund einer finanziell angespannten Situation verstärkt auf Leistungen vonseiten des Staates angewiesen, kommt es zu einer doppelten Belastung, wenn der Zugang zu notwendigen Absicherungsmechanismen durch diskriminierende Erfahrungen anhand der sexuellen Identität erschwert wird. Wenn Menschen in einer Notsituation bei einem Amt, das sie eigentlich unterstützen sollte, mit diskriminierenden Sachbearbeiter_innen konfrontiert sind, stellt dies eine zusätzliche Belastung dar. So schildert ein Befragter den Kommentar der zuständigen Sachbearbeiterin: „Wären Sie nicht schwul gewesen, könnten wir Ihnen helfen [...] und wenn Sie nicht zusammenleben würden“ (Interview 5: 62). Möglicherweise könnte es sich bei dieser Situation primär darum gehandelt haben, dass der Befragte und sein Partner eine Bedarfsgemeinschaft darstellten und in der Folge eine geringere finanzielle Leistung durch das zuständige Amt gewährt wurde. Dies würde zwar keine Diskriminierung anhand der sexuellen Identität darstellen. Die Äußerung der Sachbearbeiterin bezieht sich jedoch klar auf die sexuelle Identität des Befragten und wird von diesem entsprechend als Diskriminierung wahrgenommen. Somit kann auch eine Verschränkung von **sexueller Identität und sozioökonomischer Lage** zu Ausgrenzungserfahrungen führen, denen sich Personen, die finanziell stärker abgesichert sind, leichter entziehen können.

Ein relevantes Thema ist in diesem Zusammenhang auch die **drohende Altersarmut**, von der lesbische Frauen besonders betroffen sind. Hierbei besteht prinzipiell ein Missverhältnis zwischen Männern und Frauen. Der Alterssicherungsbericht der Bundesregierung zeigt, dass Frauen aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit durchschnittlich 786 Euro deutlich weniger als Männer mit 1116 Euro erhielten. Auch der Gender Pension Gap des Familienministeriums zeigt eine deutliche geschlechtsbezogene Kluft bei der Rente von 59,6 Prozent (Flory 2011). Während in heterosexuellen Partnerschaften nach traditionellem heteronormativen Rollenverständnis der Mann als Gutverdiener theoretisch die finanzielle Absicherung im Alter gewährleistet, so verschärft sich die Situation insbesondere für lesbische Frauen, wenn diese in den noch immer vorwiegend von Frauen besetzten schlecht bezahlten Berufen tätig sind. An dieser Stelle könnte argumentiert werden, dass es sich um eine mehrdimensionale Form der Diskriminierung handelt, bei der die sexuelle Identität und das weibliche Geschlecht zusammenwirken. Im Prinzip handelt es sich aber bei dieser Konstellation in erster Linie um eine Geschlechtsdiskriminierung, die Frauen unabhängig von ihrer sexuellen Identität betrifft. Auch wenn es für ein lesbisches Paar zu einer doppelten finanziellen Unsicherheit führen kann, so besteht die prinzipiell schlechtere Bezahlung sowohl für eine Frau in lesbischer Partnerschaft als auch für eine Frau in einer heterosexuellen Beziehung. Aus diesem Grund beruht die Diskriminierung allein auf dem Geschlecht, auch wenn sie, wie anhand lesbischer Partnerschaften erläutert, in Verbindung mit der sexuellen Identität noch stärker zum Vorschein kommt.

In Hinblick auf das Alter ist für lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen auch die sozioökonomische Lage von Relevanz, wenn es um das Thema „**Wohnen im Alter**“ geht. Den Wunsch, in eines der rar gesäten Heime zu ziehen, die sich durch besonders offene und tolerante Strukturen auszeichnen²⁸, können sich die Senior_innen nur bei ausreichenden finanziellen Kapazitäten erfüllen. Dies ist insbesondere deshalb relevant, weil lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen in einer Einrichtung verstärkt mit Personen konfrontiert sind, die häufig noch zu einer Zeit sozialisiert wurden, als Homosexualität in Deutschland kriminalisiert und verfolgt wurde, und/oder möglicherweise vom pflegenden Personal diskriminiert werden, zu dem sie in einem starken Abhängigkeitsverhältnis stehen.

28 Zwei Alten- und Pflegeheime des Frankfurter Verbandes wurden mit dem „Regenbogenschlüssel“ zertifiziert, der ihnen bescheinigt, dass diese älteren lesbischen, schwulen und bisexuellen sowie Trans*Personen eine gute Pflege bieten (Tinnappel 2014). Auch die Münchenstift GmbH will ihre Pflegeheime für schwule und lesbische Senior_innen attraktiver machen (Wenger 2014). In Berlin wurde 2008 die erste Pflegeeinrichtung eröffnet, die sich dezidiert an lesbische und schwule Senior_innen richtet und in der diese sich nicht um Unverständnis oder Ausgrenzung sorgen müssen, sondern die Möglichkeit haben, offen über ihre sexuelle Identität sprechen zu können (Knyphause 2008).

Doch auch für Befragte mittleren Alters, die eine eigene Wohnung mieten wollen, ist das Zusammenwirken von **sexueller Identität und finanzieller Lage** relevant. Beispielsweise scheint eine Befragte ihr gesichertes Einkommen als Schutz vor Diskriminierung wahrzunehmen. So unterhalten sich die Befragten darüber, dass sie selbst und andere Personen wegen ihrer sexuellen Identität von einem_r potenziellen Vermieter_in nicht berücksichtigt wurden, worauf diese Person ihre Erfahrung einwirft: „Der Vermieter hat eigentlich nur aufgrund dass wir beide Beamte sind geguckt und die Zahlung ist sicher, und das bis zum Lebensende, das war das Wichtigere als die sexuelle Orientierung für den Vermieter“ (Interview 5: 25).

Ausgeschlossen werden Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung leben, zudem aus der katholischen Glaubensgemeinschaft, indem ihnen Sakramente verwehrt werden, weil das Ausleben ihrer sexuellen Identität nicht der heterosexuellen Norm der Kirche entspricht und als Sünde gewertet wird. Ein Gespräch zwischen Teilnehmenden eines Fokusgruppeninterviews verdeutlicht aber auch, dass die Handhabung in der Praxis vom jeweiligen Pfarrer abhängt (Interview 5: 217–229). Zudem interpretieren sie Äußerungen des derzeitigen Papstes dahin gehend, dass die katholische Kirche zunehmend toleranter werde (Interview 5: 232–236).

Ein weiteres Beispiel in Hinblick auf die Verweigerung von gleichen Zugängen findet sich im Gesundheitsbereich, denn der Zugang zu gesundheitlicher Versorgung ist für Menschen mit einer **HIV-Erkrankung** deutlich erschwert. HIV wurde sowohl von Befragten als auch Expert_innen als relevantes Thema in Zusammenhang mit der sexuellen Identität eingebracht. HIV-positive Menschen haben etwa Probleme bei der Terminvereinbarung in Arztpraxen. Aber auch innerhalb der Community erleben sie Ausschluss, wenn andere den Umgang mit ihnen ablehnen. So beschreibt ein Befragter folgende Situation:

„Da hat er mir das Glas Bier hingestellt, was ich ausgegeben habe. Ich hatte es nicht einmal in der Hand gehabt, er lässt das Glas stehen und trinkt das Bier nicht aus. Wenn man offen ist gegenüber schwulen Männern und sagt, man ist krank, dann muss man aufpassen, wem man das sagt heutzutage.“ (Interview 5: 110).

Es ist jedoch davon auszugehen, dass auch außerhalb der Community ähnliche Erfahrungen gemacht werden. Eine befragte Person äußert sogar die Annahme, dass die Aufklärung bei heterosexuellen Menschen besonders schlecht sei und deshalb Ausschlussverhalten gegenüber HIV-positiven Personen hier noch häufiger vorkommt. Ähnlich dazu wurde auch von Expert_innen die Einschätzung geäußert, es sei nach wie vor unzureichend bekannt, dass eine HIV-Infektion keine Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit einer Person hat.

Lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen erleben auch anhand weiterer Merkmale Ausschlussmechanismen, wenn Angebote nicht auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Das betrifft etwa Barrieren für taube Personen, weil keine Dolmetschenden anwesend sind. Eine befragte Person meint hierzu:

„Tauben Freund_innen von mir, [...] die halt in der Queer-Community einfach diese wahnsinnige Sprachbarriere haben und in der Tauben-Community ist viel auch nicht besondere aware oder besonders queer-akzeptierend [...] haben halt einfach communitymäßig keine Anlaufstellen und [...] selbst wenn da Beratungsstellen irgendwie möglich machen, Beratungen oder Sitzungen wie auch immer, Workshops mit Dolmetschenden anzubieten, [...] selbst dann ist es eine hörende Veranstaltung oder ein hörendes Beratungskonzept [...] das doppelt oder multipliziert sich in einer Art und Weise, [...] Barrieren, die wirklich nur aus der Kombi von diesen Sachen noch mal obendrauf entstehen“ (Interview 7: 95, 104).

Im Kontext von erschwertem Zugängen ist mitunter auch die **ethnische Herkunft** eine relevante Dimension. So berichtet eine männlich gelesene Person von Erlebnissen beim Einlass zu einer Lesbenparty:

„Mich haben sie halt ohne irgendwas zu sagen reingelassen, aber halt B., den anderen Typen, der wurde halt fünfmal vom Türsteher gefragt: ‚Weißt du, was das für eine Party ist und bist du dir sicher, dass du in eine Lesbenparty reinwillst?‘ Also wir sehen, du hast hier deine lesbischen Freundinnen, aber willst du wirklich mit reingehen?“ und das war halt total seltsam. [...] Der einzige Unterschied, der mir aufgefallen wäre zwischen uns, wäre, dass B. schwarz ist. Das erinnert mich an eine ähnliche Situation, [...] wo halt auch eine Person, die nicht weiß ist und nicht kartoffelig-biodeutsch aussieht, halt auch aufgehalten wurde von den Türstehern und irgendwie zehnmal gefragt wurde, ob der versteht, was das für eine Party ist.“ (Interview 2: 58–60)

Dies erinnert an die bereits in Kapitel 5.1.1 angeführte Verbindung von (zugeschriebener) Religionszugehörigkeit und sexueller Identität durch das Vorurteil, ein muslimischer Glaube gehe mit mangelnder Akzeptanz sexueller Vielfalt und starren Konzepten von Geschlechterrollen einher. Ähnlich dazu scheint im Zitat der durch den Türsteher zugeschriebene Migrationshintergrund Anlass für den Zweifel zu sein, die Person könne sich bewusst für diese Veranstaltung entschieden haben. Da an dieser Stelle nicht eindeutig beurteilt werden kann, auf Basis welcher Zuschreibungen der Eintritt verwehrt wurde, kann hier nur vermutet werden, dass es sich um eine mehrdimensionale oder gar intersektionale Form der Diskriminierung handelt. Die ethnische Herkunft scheint aus Sicht des Türstehers eine sexuelle Identität jenseits der heterosexuellen Norm auszuschließen. Dadurch kommt es zu einer Doppelung des Exotenstatus und einem verstärkten Gefühl von Ausgrenzung. Community-spezifische Veranstaltungen sind, wie in Kapitel 5.3.1 erläutert werden wird, eine wichtige Ressource, um Ausschluss in anderen Bereichen zu kompensieren. Wenn den Betroffenen aber auch dort der Zugang verwehrt bleibt, handelt es sich um eine wiederholte Form der Ausgrenzung.

In ähnlicher Form gilt dies auch für Personen, die sich die Angebote für gemeinsame Unternehmungen mit anderen Personen einer Community nicht leisten können:

„B: Ich kenne sehr viele Vereine, die es gerne machen möchten, Leute mitzunehmen, aber wenn sie in die Kasse reingucken, in die Kasse sehen, ist nichts drin, also geht es nicht. Da werden die wieder ausgegrenzt, die es sich nicht leisten können. Es gibt genug Lesben und Schwule, die ich kenne, die gerne was mitmachen möchten, aber sie können es nicht.“

A: Oder die Gruppe Hartz-IV-Empfänger, dann sagen die immer: ‚Wo fahrt ihr hin, was unternimmt ihr? Nein, ich bleibe lieber zu Hause‘ und zu Hause sitzen sie aber fast alle alleine.“ (Interview 5: 298–299)

In dieser Hinsicht ist die **sozioökonomische Lage** ein weiteres Merkmal, das in Hinblick auf Barrierefreiheit von Angeboten relevant ist. Barrierefreiheit schließt deshalb neben räumlichen auch weitere Aspekte wie sprachliche oder finanzielle Barrierefreiheit mit ein.

Innerhalb von Communities bestehen mitunter auch mangelnde Zugänge anhand der sexuellen Identität. Dies trifft insbesondere bisexuelle Personen, die sich in lesbischen und schwulen Szenen nicht willkommen fühlen:

„Also, da habe ich von beiden Seiten, von Männern und von Frauen, gespiegelt gekriegt, dass Bisexuelle sich schlicht und ergreifend nicht entscheiden können, dass das so Wackelfiguren sind, die also irgendwo nicht wissen, wo sie hingehören“ (Interview 3: 49).

„Obwohl die Gruppe halt mit jungen lesbischen Bi-Frauen wie auch immer betitelt war, aber offenbar hatte man da als Bi-Frau nicht so das gleiche Recht, da zu sein und wenn, dann habe ich das so verstanden, dass man sich schon sehr reduzieren muss auf eine Identität, die da besser reinpasst, also reduzieren im Sinne“

von ‚ein Teil von dir könnte hier reinpassen und der Rest bleibt bitte draußen‘. Das war sehr, sehr seltsam, so aufgespaltet zu werden.“ (Interview 7: 113)

Die beiden Zitate verdeutlichen, dass Angebote innerhalb von Communities mitunter auch eine ausgrenzende Wirkung haben können, wenn sie sehr spezialisiert sind und somit der Zugang für manche Personen erschwert oder sogar verwehrt wird.

5.1.2.3 Mangelnde Unterstützung bzw. Ignoranz

Neben fehlender Akzeptanz sowie verwehrt Zugängen und Chancen erleben die Befragten in verschiedenen Lebensbereichen mangelnde Unterstützung oder Ignoranz. Indem auf ihre Probleme oder Wünsche nicht eingegangen wird, haben sie das Gefühl, hilflos zu sein, nicht ernst genommen zu werden und unsichtbar zu sein. Hierbei handelt es sich nicht immer um eine bewusste Ausgrenzung der diskriminierenden Akteur_innen. Häufig liegt vielmehr deren Unwissenheit zugrunde, die aber gleichermaßen von den Betroffenen als Belastung empfunden wird.

Derartige Erfahrungen werden beispielsweise im **Arbeitsbereich** gemacht. So bemerken die Befragten zum Beispiel, dass andere Angestellte sie nicht grüßen, und führen dies darauf zurück, dass diese ihre sexuelle Identität ablehnen. Als enttäuschend nehmen sie außerdem immer wieder wahr, dass ihre Kolleg_innen und Vorgesetzten sie nicht verteidigen oder in schwierigen Situationen nicht Stellung für sie beziehen. Erschwerend kommt hinzu, wenn Betroffene zudem vom binären Geschlechtersystem abweichen und deshalb in zusätzlicher Hinsicht ignoriert werden. Dabei erfahren sie beispielsweise von ihren Kolleg_innen keine Unterstützung, wenn sie offen Probleme ansprechen, beispielsweise wenn trotz mehrfacher Hinweise der Vorgesetzte nicht das vom Trans*-Mann gewünschte Pronomen verwendet. Anstelle einer offenen Kommunikation miteinander werden Konflikte oftmals ignoriert und die Betroffenen alleingelassen. Besonders schwer wiegen solche Erfahrungen, wenn die betroffene Person anschließend auch vom **Arbeitsamt** kaum Unterstützung erfährt, weil dort die homo- und transphobe Situation bei der vorherigen Arbeitsstelle als Begründung für die Kündigung nicht anerkannt wird (Interview 1: 31), sondern hier im Gegenteil oftmals diverse Klischees und Stereotype vorherrschen. So erfahren sie nicht die notwendige Unterstützung, sondern sind weiteren unangenehmen Situationen ausgesetzt:

„Ich hab all diese Situationen jetzt erfahren, das lastet schon mal auf mir und dann bin ich auch noch in der Situation, dass jemand, wo ich quasi Hilfe suche oder bekommen soll, sich mir so gegenüber verhält und ich dann quasi erst noch mal in Informationsvorleistung gehe, gehen müsste“ (Interview 1: 88).

Das **mangelnde Wissen** ebenso wie ein als unflexibel wahrgenommenes System, das auf besondere Umstände von Trans*-Personen nicht eingehen kann, sorgten bei einer Befragten sogar dafür, dass diese sich aufgrund des Drucks entschied, sich vorübergehend als Mann zu bewerben und zu arbeiten – trotz bereits begonnener Transition.

Einen weiteren Fall von fehlender Unterstützung berichtet ein Befragter in Bezug auf die **Polizei**. Hierbei handelt es sich um ein Beispiel, bei dem die Reaktion eines Betroffenen, sich gegen die Diskriminierung zur Wehr zu setzen, eine erneute Diskriminierung durch eine_n andere_n Akteur_in zur Folge hat:

„[Ich] habe auch sogar die Polizei schon ein paar Mal gerufen deswegen, hat aber nichts gebracht, Polizei hat gemeint: ‚Sind Sie doch selbst schuld dran, wenn Sie schwul sind. Sie hätten ja nicht schwul sein müssen.‘ Das ist von der Polizei ausgesagt worden“ (Interview 5: 15).

Derartige Erfahrungen sind eine mögliche Erklärung dafür, dass Menschen, die anhand ihrer sexuellen Identität diskriminiert werden, diese Fälle nur selten bei der Polizei zur Anzeige bringen. Wie in Kapitel 4.3 bereits erläutert, ist davon auszugehen, dass die Befürchtung, nicht ernst genommen zu werden, dazu führt, dass die Dunkelziffer für beispielsweise körperliche Übergriffe deutlich höher liegt als die tatsächlich gemeldeten Fälle (Finke und Konradi 2016: 121–123).

Ähnlich gilt dies auch für das **soziale Umfeld**, wenn die Offenheit nicht honoriert, sondern stattdessen das Thema tabuisiert wird. Befragte berichten beispielsweise davon, dass ihnen Familienmitglieder aus dem Weg gehen und darauf angesprochen erklären, dass ihre sexuelle Identität unnatürlich sei. Lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Menschen erleben Ignoranz auch dadurch, dass ihre Belange in der **Öffentlichkeit** unzureichend wahrgenommen und Probleme tabuisiert werden:

„Vor allem auch dann, wenn es ganz offensichtlich ist und auch in den Medien ist, was alles passiert an Gewalt, an Bedrohung, [...] also auch zum Beispiel diese Bildungsplangegner [...] das ist eine riesige Lobby gegen queer, Kinder und Menschen. Das ist doch gruselig und trotzdem sagt man: ‚Ja, hör auf, über deine Identität zu sprechen, weil das Thema ist durch, das brauchen wir nicht mehr zu debattieren.‘ Also dass es gleichzeitig existieren kann, diese Feindseligkeit und Gewalt und gleichzeitig zu sagen: ‚Ja, hier sind wir aber nicht so in Deutschland. Hier sind wir freundlich gegenüber allen Identitäten, weil, wir sind so gebildet.‘“ (Interview 7: 148)

Mangelnde Unterstützung und Ignoranz werden somit in verschiedenen Bereichen erfahren. Sie sind häufig auf unzureichendes Wissen der diskriminierenden Akteur_innen zurückzuführen und erzeugen bei den Betroffenen in der Konsequenz ein Gefühl der Abwertung.

5.1.2.4 Abwertung bzw. herabwürdigende Darstellungen

Darüber hinaus erleben lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Menschen Ausgrenzung auch in Form von *unmittelbarer* Abwertung. Dabei kann es sich um **nonverbale Mechanismen** wie abwertende Blicke in der Öffentlichkeit oder pauschal herabwürdigende Darstellungen von bestimmten Gruppen im Internet handeln. Aber auch im Rahmen **unmittelbarer Kommunikation** erleben die Befragten verbale Gewalt durch homonegative Äußerungen – beispielsweise von Arbeitskolleg_innen:

„Es gab eine Situation, dass bei der Weihnachtsfeier wir da nett am Tisch saßen und der eine Kollege wie gesagt dann anfing, Schwule mit Pädophilen zu vergleichen und darüber sich herzumachen.“ (Interview 1: 31)

„Schwule Männer sind generell Kinderschänder bei den meisten ist das so.“ (Interview 5: 35)

Mitunter gehen Abwertungen oder herabwürdigende Darstellungen mit Beleidigungen oder Beschimpfungen einher. Insbesondere jüngere Befragte bekommen Äußerungen zu hören, wie „Das ist super eklig“ oder „ist das abartig“ (Interview 4: 105). Teilweise geschehen derartige Äußerungen direkt, teilweise hinter dem Rücken der betroffenen Person. Weitere Beispiele hierfür sind Worte wie „schwul“, „Homo“, Schwuchtel“ oder Ähnliches, die als Schimpfwörter nicht nur auf dem Schulhof, sondern auch in der Familie erfahren werden. So berichtet ein schwuler Befragter vom ablehnenden Kommentar seiner Schwester während eines Spiels mit seinem Neffen:

„Mein Neffe wollte Katze spielen und der ist dann auf den Knien so rum, [...] dann habe ich ihn gefragt, ob er Milch trinken will, weil Katzen irgendwie gerne Milch trinken und dann meinte er so, ja er will Milch trinken [...] er will die nicht aus der Tasse trinken, weil Katzen trinken ja auch nicht mit der Hand, sondern er will das aus der Schüssel trinken. Dann habe ich das halt in eine Schüssel gemacht. Die Milch habe ich

auf den Boden gestellt und er hat es dann halt aus der Schüssel geschlürft und meine Schwester so: ‚Was ist das denn für ein schwules Spiel?‘“ (Interview 2: 75)

„Schwul“ wird in diesem Fall als negatives Adjektiv genutzt, um die Ablehnung gegenüber dem Spiel zum Ausdruck zu bringen. Dies wird nicht zuletzt auch an der Intonation bei der Erzählung im Interview deutlich. Da der Befragte zudem selbst schwul ist und seine Schwester dies weiß, handelt es sich auch um eine Abwertung seiner sexuellen Identität. Neben der Familie erleben die Befragten herabwürdigende Situationen auch innerhalb von LSBTIQ* Communities. Dies trifft insbesondere schwule Männer, die nicht einem maskulinen Ideal entsprechen:

„Ich glaube, das sind schon so verschiedene Hierarchiestufen von Männlichkeiten sozusagen. Es gibt halt dieses klassische Stereotyp Männlichkeit. Und alles, was davon abweicht, wird halt umso mehr irgendwie abgelehnt und [...] innerhalb von nicht-heterosexuellen Kreisen wird das halt auch einfach übernommen. Man muss da nur auf schwule Dating-Apps gehen, wo halt so Musc for Musc – so masculine for masculine – und das ist halt so, wenn du da Tunte bist, ist zwecklos.“ (Interview 2: 38)

Hier zeigt sich die Wahrnehmung, dass gesamtgesellschaftliche Strukturen und Mechanismen von Abwertung und Hierarchie auch innerhalb von Communities reproduziert werden. So offenbart beispielsweise auch das folgende Zitat ein deutliches Abgrenzungsverhalten zu mit Oberflächlichkeit assoziierten Tuntunten:

„Die reine schwule Welt, die wollen das gar nicht, diese Tuntigkeit an den Tag legen und einer, der das ernstnimmt und sein Leben ernst nimmt, der läuft dann nicht wie eine Tunte rum. [...] wenn ich heute sehe, und es kommen die Jüngeren von der schwulen Community und die dann noch nichts an Erfahrung gemacht haben, die meinen dann aber oft, sie wären nur schön. Ja, und sie sind die Besten und sie sehen ganz toll aus. Gut, es gibt auch eine Menge Leute, die verdammt gut aussehen, aber deswegen kann ich mich doch normal verhalten.“ (Interview 8: 31)

Ähnlich gilt dies auch für die Lesbenszene, wenn eher feminine lesbische Frauen sich gegen die Abwertung durch eher männliche lesbische Frauen wehren, wie eine befragte Person ergänzt:

„Wie in der Lesbenbewegung, wo die Femmes auf die Bühne gehen und sagen: ‚Wir sind die femininen Lesben und ihr begehrt uns [...] doch, warum macht ihr uns so nieder?‘ Also das ist doch irgendwie ein bisschen schizophran und das erlebe ich da eigentlich auch.“ (Interview 2: 35, 37)

Ein weiteres Beispiel für eine sehr herabwürdigend empfundene Situation, bei der die Bedeutung der sexuellen Identität jedoch nicht eindeutig ist, berichtet ein HIV-positiver Befragter aus dem Gesundheitsbereich:

„B: Ja, ich habe auch schon erlebt gehabt, als ich hier in der [...] Klinik war, im Bettenhaus ein Zimmer gekriegt habe alleine, ganz in der Ecke gelegt worden bin und alle, die da reinkamen, haben Maske getragen und Kittel getragen und Handschuhe. Das habe ich vor vier Jahren erlebt, als ich Magenprobleme hatte.

Mod.: Könnte das nicht wegen der Magenerkrankung gewesen sein?

B: Nein, ich hatte nichts gehabt, ich habe nur Magengeschwüre gehabt, die mussten behandelt werden.

A: Und beim Nachbarzimmer haben die die Maske abgenommen?

B: Ja, [mein Partner] ist rausgegangen und er hat es gesehen. Da ist mir der Kragen geplatzt.“ (Interview 5: 134–138)

Ebenfalls aus dem Gesundheitsbereich berichtet ein Befragter davon, dass ein Patient sich nicht von ihm als einem schwulen Therapeuten behandeln lassen wollte. In einer Situation, in der eigentlich in erster Linie das fachliche Können zählt, muss der Befragte die Erfahrung machen, dass seine Fähigkeiten durch seine sexuelle Identität abgewertet werden.

5.1.2.5 Mobbing

Sowohl aus dem **Arbeits- als auch dem Bildungsbereich** wurden von den Befragten Mobbing-Erfahrungen berichtet. So schildert eine befragte Person, wie ihr Coming-out gegenüber der besten Freundin dazu geführt hat, dass diese es weitererzählt hat und anschließend andere Schüler_innen über sie gelästert und sich teilweise auch offen über sie lustig gemacht haben. Wenn Schüler_innen zueinander sagen: „Freunde dich bloß nicht mit der an, weil die vergewaltigt dich auf dem Klo“ (Interview 4: 43), wird deutlich, wie ausgrenzend derartige Lästereien sein können.

Jüngere Personen berichten außerdem von „Leute[n], die einen [...] anflirten, nur um sich über einen lustig zu machen“ (Interview 4: 101), weshalb sie in der Konsequenz häufig zurückhaltender reagieren, wenn sie Komplimente bekommen. Da derartige Erfahrungen nur von jüngeren Befragten berichtet wurden, ist zu vermuten, dass es sich hierbei um eine intersektionale Form der Diskriminierung handelt, indem sich **sexuelle Identität und Alter** in einer Situation überschneiden und eine im Vergleich zu Diskriminierungserfahrungen anhand einzelner Merkmale qualitativ neue Diskriminierungserfahrung bildet.

Wie sehr eine von der heterosexuellen Norm abweichende sexuelle Identität mit einem Außenseiter-Status zusammenhängt, wird auch deutlich, wenn sich Mobbing auf das vermeintliche Schwul- oder Lesbischsein bezieht, die Person selbst sich aber bislang nicht geoutet hat:

„Ich weiß nicht, wann das genau angefangen hat, ich denke, mit 12 oder so ungefähr, sechste, siebte Klasse, und das war auch in der Zeit, dass ich mir das, ich sage mal, schwer eingestanden, in Führungszeichen, habe und auch am Anfang von außen so eine Fremdzuschreibung bekommen habe. Ich weiß nicht, woran Leute das festgemacht haben, vielleicht wie ich mich entfaltet habe oder benommen habe oder wie ich mit meinem besten Freund damals herumgehungen habe. Aber da kam es dann auf den Gängen irgendwie dazu, dass mir was hinterhergerufen wurde.“ (Interview 2: 13)

Mobbing erleben Betroffene auch anhand einer Verschränkung verschiedener Merkmale:

„Auf der Förderschule [bin ich] dafür gemobbt worden [...], dass ich mich als lesbisch geoutet habe und auf der Regelschule wurde ich für was Anderes gemobbt. Ich wurde auch dafür gemobbt, aber das habe ich nicht mitbekommen. Das war hinter meinem Rücken [...] später, als ich auf die andere Schule gewechselt bin, wurde ich für alle möglichen Sachen gemobbt. Also hauptsächlich wegen meiner Behinderung.“ (Interview 4: 43)

Mitunter bleibt für die betroffenen Personen unklar, auf welches Merkmal sich die Ausgrenzung bezieht. Es kann sich dabei wie im Beispiel um eine Verschränkung von der **sexuellen Identität mit einer körperlichen Beeinträchtigung**, aber genauso auch um eine Intersektionalität der ethnischen Herkunft, der Religionszugehörigkeit und/oder des Geschlechts sowie weiterer Merkmale handeln.

Mobbing wird nicht nur im schulischen Kontext, sondern zudem auch im beruflichen Umfeld erlebt und zeigt sich darin, dass Betroffene nicht ernst genommen werden: „Der schwule Vorarbeiter wieder, was sollen wir uns von dem sagen lassen“ (Interview 5: 45). Hierin zeigt sich, dass offensichtlich homonegative

Einstellungen zu einer Ausgrenzung führen und der betroffenen Person anhand der sexuellen Identität berufliche Kompetenzen abgesprochen werden.

5.1.3 Grenzüberschreitung

Ein Großteil der Befragten macht die Erfahrung, dass das eigene Coming-out bzw. das Outing durch andere Personen zu sehr direkten Fragen führt, die **intime Privatangelegenheiten betreffen und Grenzen der Privatsphäre überschreiten**:

„Hattet ihr schon Sex und wie habt ihr Sex?“ (Interview 4: 74)

„Wer ist von euch der Mann und wer ist die Frau?“ (Interview 6: 57)

„Warum bist du schwul oder seit wann bist du schwul? Wo ich mir denke, ja seit wann bin ich schwul, keine Ahnung. Es ist halt so. Aber die Frage kommt dann immer und immer wieder. Ich finde, sie ist einfach deplatziert.“ (Interview 4: 70)

In solchen Situationen fühlen sich Betroffene als lebendes Exemplar, das die Neugierde der Mitmenschen befriedigen soll: „Hast du das Thema angeschnitten und dann bist du sofort Projektionsfläche: ‚Oh, jetzt hab ich mein lebendes Exemplar, jetzt kann ich endlich mal alles fragen, was ich schon immer wissen wollte“ (Interview 1: 148). Dabei werden einige Fragen als zu weitgehend verstanden:

„Was für mich persönlich halt ich nicht so gerne beantwortet ist: ‚Auf was stehst du jetzt? Und wie ist das bei dir?‘ Ich finde halt so persönliche Fragen, das hat die nichts anzugehen wirklich. Aber wenn man so Verständnisfragen hat über das Allgemeine, bin ich eigentlich dann eher froh, dass Leute nachfragen.“ (Interview 4: 68)

Mitunter ist den Befragten aber auch ein erhöhtes Interesse lieber als Ignoranz. Entscheidend ist dabei, wie sensibel die Fragen gestellt werden. Besteht ein respektvolles Interesse und werden die Fragen nicht als Angriff auf die Persönlichkeit verstanden, herrscht aufseiten der Befragten meist Verständnis für die Unwissenheit ihres Gegenübers. Zudem macht es einen Unterschied, in welcher Beziehung die fragende Person zur befragten steht. Gegenüber der Familie, dem Freundeskreis und anderen nahestehenden Personen ist es dabei leichter, offen zu sprechen. „Aber wenn jetzt jemand zu mir kommt im Schulgang, den ich noch nie gesehen habe und mich fragt ‚Bist du ein Mädchen oder ein Junge?‘ [...], dann bin ich nicht willens offen zu sein oder jetzt ein detailliertes Gespräch zu geben“ (Interview 4: 71).

Außerdem müssen lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen häufig **Anspielungen über sich ergehen lassen**. Häufig kommt hinzu, dass sie ein verstärktes sexuelles Interesse ihres Umfeldes auf sich ziehen. So berichtet eine bisexuelle Frau: „Männer, Freunde von mir, die hat das angemacht, schlicht und ergreifend. Die haben plötzlich ihre Liebe zu mir entdeckt“ (Interview 3: 43). Die mitunter erfahrene **Sexualisierung** wird auch als deutlich übergriffig empfunden, wie folgende Erzählung zeigt:

„Ich hab auch erlebt, dass eine alte Frau, die hat mir vom Flughafen aus ein Mitbringsel mitgebracht, einen kleinen Teufel, so einen Anhänger, und wenn man auf den Bauch drückte, kam so ein ganz schriller Schrei raus und auf dem beiliegenden Zettelchen stand [...] ‚Ich bin so geil!‘ Also das fand ich schon sehr massiv. [...] Das hat mich richtig tief unmittelbar getroffen. [...] dazu muss man vielleicht sagen, dass ich mich sehr lange mit sexueller Gewalt und Übergriffen beschäftigt hab. Ich war Juristin und Anwältin und hab viele Frauen vertreten. Also ich bin sehr sensibilisiert, was Übergriffe angeht, und ich hatte überhaupt keinen Zweifel, dass das ein sexueller Übergriff ist.“ (Interview 3: 13, 15, 21)

Die Herausforderung liegt für die Betroffenen darin, gelassen mit solchen Situationen umzugehen. Dieser fühlen sich aber nicht alle gewachsen. Besonders schwerwiegend wird eine Sexualisierung der sexuellen Identität, wenn sie in einem Schutzraum passiert. Eine befragte Person berichtet von einer Situation, die sie als gruselig, gefährlich und respektlos erlebt hat:

„Und zwar bin ich zu einer Beratungsstelle gegangen in der Stadt, wo ich studiert habe, und ich hatte irgendwie das große Bedürfnis, mich zu outen und mich irgendwie mit meiner Orientierung zu beschäftigen, und dann hatten die so eine Art Sprechstunde und da war halt ein Mensch, der mir gesagt hat: ‚Ja, gut, aber du, wenn du es noch nicht ausprobiert hast, dann weißt du das auch nicht so richtig, aber ich habe da so eine Freundin, ich kann dir mal ihre Nummer geben.‘“ (Interview 7: 110)

5.1.4 Körperliche Gewalt

Neben den angeführten Ausgrenzungserfahrungen, die sich vor allem in Form von mangelnder Akzeptanz, verwehrt Zugängen und Chancen, fehlender Unterstützung und Ignoranz, Abwertung, Mobbing sowie Grenzüberschreitungen zeigen, berichten die Befragten auch von körperlicher Gewalt. Diese erfahren sie beispielsweise als Reaktion darauf, dass sie sich selbst verbal gewehrt haben. Daneben spielt aber auch die Angst vor körperlicher Gewalt durch Androhung eines überlegen oder aggressiv wirkenden Gegenübers eine wichtige Rolle. Auch das Wissen um homonegative Gewalt in bestimmten Bezirken prägt das Erfahrungsfeld lesbischer, schwuler, bi- und pansexueller Menschen.

Sie berichten außerdem davon, dass arabisch wahrgenommene Personen ein höheres Risiko haben, von homo- und transphober Gewalt betroffen zu sein. Hierbei handelt es sich um eine Verstärkung der Merkmale **sexuelle Identität bzw. Geschlecht und ethnische Herkunft**. Gleichzeitig zeigt sich die Verschränkung dieser Merkmale auch darin, dass mitunter Menschen mit einem (scheinbar) türkischen Migrationshintergrund als besonders gewaltbereit gegenüber schwulen Personen empfunden werden (Interview 8: 39). Demgegenüber betont eine andere Befragte allerdings, dass nicht Menschen mit Migrationshintergrund die hauptsächlichen Verursacher_innen sind, sondern vielmehr gelte: „Wir haben ein [...] Transphobieproblem, wir haben ein Homophobieproblem und das haben wir alle zusammen und das hat nicht eine bestimmte Community. Also wir haben die alle zusammen, diese Probleme“ (Interview 7: 188).

In Bezug auf das Risiko, körperliche Gewalt zu erfahren, wurde eine weitere bedeutsame Mehrdimensionalität von **sexueller Identität und Aussehen** berichtet. So fällt es eher schwächtigen männlichen Personen schwerer, sich gegen eine Diskriminierung in der Öffentlichkeit zu wehren, weil diese eher befürchten, als Reaktion darauf körperliche Gewalt zu erfahren (näher hierzu vgl. Kapitel 5.2.1).

5.2 Strategien der Befragten im Umgang mit Diskriminierung

Die Untersuchung mithilfe der Fokusgruppen- und Einzelinterviews hat gezeigt, dass Betroffene im Umgang mit erlebter Diskriminierung auf unterschiedliche Strategien und Ressourcen zurückgreifen. Wenn im Folgenden Strategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen erläutert werden, handelt es sich um Methoden, die entweder direkt in der erfahrenen Situation als Intervention oder zur Vermeidung im Vorfeld, also als Prävention, angewendet werden. Hierzu zählt, verbal auf die Diskriminierung zu reagieren, die diskriminierende Situation zu verlassen, die Normalität der eigenen sexuellen Identität zu betonen, einen humorvollen Umgang zu wählen, die diskriminierende Situation zu ignorieren oder die eigene sexuelle Identität zu verheimlichen.

5.2.1 Verbale Reaktion

Mit verbalen Reaktionen sind unmittelbare Erwidierungen gemeint, mit denen sich die Befragten in Diskriminierungssituationen zur Wehr setzen. Dazu zählt, sich auf Diskussionen einzulassen, für die eigene Meinung zu streiten oder allgemein verbal zu kämpfen, um dem Gegenüber deutlich zu machen, wie die Situation sich für Betroffene anfühlt. Neben dem direkten Ansprechen werden zwar auch das Schreiben eines Briefes oder das Wissen um körperliche Fähigkeiten als Ressourcen genannt, verbale Reaktionen überwiegen jedoch, weshalb auf diese im Folgenden näher eingegangen wird.

Die Entscheidung für eine derartige Konfrontation ist zunächst kontextabhängig. So beschreiben die Befragten, dass sie oftmals auf ihr Bauchgefühl vertrauen. Dies zeigt sich auch darin, dass sie versuchen abzuschätzen, wie ihr Gegenüber auf sie reagieren könnte:

„Also man legt sich ja vielleicht nicht unbedingt erst mal mit denen an, die wirklich massiv zurückbeißen können und einem wirklich schaden können, sondern man – also ich jedenfalls suche dann den Weg, dass ich so ein bisschen zwar eine Gelegenheit habe oder brauche, um meine Wut loszuwerden, aber ich versuche das so vorsichtig wie möglich zu machen oder so, dass ich nicht allzu viel Schaden anrichte.“ (Interview 3: 59)

Hier zeigt sich bereits, dass auch die eigene Verfassung der betroffenen Person eine wesentliche Rolle spielt. Je nach Tagesform und wahrgenommener innerer Stärke hätten Befragte mitunter zwar gern reagiert, waren aber nicht in der Lage und nehmen sich im Nachhinein vor, zukünftig anders zu reagieren, indem sie erfahrene Ungerechtigkeit nicht mehr schweigend hinnehmen. Darüber hinaus ist auch die **persönliche Betroffenheit** von Bedeutung. So kann eine erhöhte Distanz eine direkte Reaktion begünstigen, weil es mitunter leichter ist, für andere einzutreten, als wenn es gezielt gegen die eigene Person geht: „Also ich glaube, je öffentlicher es wird oder abstrakter, verallgemeinernder, desto mehr kann ich auch sehr klar und direkt meine Meinung sagen.“ (Interview 3: 61)

In Hinblick auf das Geschlecht herrscht die Meinung, dass eine verbale Verteidigung für Frauen leichter sei als für Männer, weil bei Letzteren eine gewalttätige Gegenreaktion des Verursachers wahrscheinlicher sei. Dies gelte insbesondere für Männer, die sich nicht durch eine besonders kräftige Statur auszeichnen. Die Verschränkung von **sexueller Identität, Geschlecht und Aussehen** zeigt sich auch im folgenden Interviewausschnitt, in dem erklärt wird, weshalb sich ein eher schwächlicher Mann mit verbalen Reaktionen vorzugsweise zurückhält:

„Wie Leute auf dich reagieren, auch wenn du intervenierst, für deutsche Verhältnisse bin ich so ein laufender Meter. Die wiegen wahrscheinlich alle doppelt so viel wie ich. Wenn ich da irgendwas sage und den irgendwie zurechtweise, die lachen mich halt aus. So und ich glaube, trotzdem als Kerl ist es dann, wenn ich was sagen würde und die lachen mich aus, die würden mir wesentlich eher eine runterhauen, als wenn ich ein laufender Meter und weiblich identifiziert wäre. Dementsprechend halt, also ich bin da sehr vorsichtig sozusagen, so zu intervenieren persönlich und halt wirklich laut zu werden, [...] Ich würde nicht auf einmal so eine Horde von jungen Typen irgendwie zurechtweisen, weil ich halt weiß, dass ich da ganz schnell auch das Ziel werde.“ (Interview 2: 85)

Eine unmittelbare verbale Reaktion ist für einige der Befragten auch davon abhängig, in welchem Verhältnis die betroffene Person mit dem_r Verursacher_in steht. Für andere wiederum spielt dies keine Rolle: „Das können auch Freunde sein, da gehe ich direkt gegen vor. Ich lasse mich nicht beleidigen oder Sonstiges.“ (Interview 5: 68).

Abhängig von den genannten Faktoren entscheiden sich die Befragten zum einen für oder gegen eine verbale Reaktion und zum anderen für die Art der Konfrontation. In erster Linie reagieren sie diplomatisch,

indem sie ihr Gegenüber auf unhöfliche oder beleidigende Äußerungen hinweisen. Dabei geht es ihnen darum, die andere Person zum Nachdenken zu bringen, weshalb sie bewusst nett und freundlich statt aggressiv auftreten. Als zweite Option wird daneben das, was eine Befragte als „Holzhammer“-Methode bezeichnet, angewandt. Hierbei wird eine bewusste Provokation, beispielsweise durch das Inaussichtstellen einer Strafanzeige, genutzt:

„Also in der Regel mach ich das so, ich hab ja immer so kleine Spielszenarien im Kopf. Dann kommt so ein Text: ‚Oh, jetzt hab ich ja mal 1.000 Euro verdient in noch nicht mal 30 Sekunden‘, so dann bring ich die Leute erst mal zum Denken, weil die versuchen zu verstehen, was meint die Person damit. So dann schieb ich nach: ‚Na ja mit einer Strafanzeige.‘“ (Interview 1: 28)

Wenn die Betroffenen in der Folge ihrer verbalen Reaktion eine Entschuldigung erhalten, so stellt dies eine weitere wichtige Ressource dar.

5.2.2 Flucht

Eine weitere Strategie ist die Flucht, d.h. Betroffene setzen sich nicht zur Wehr, sondern versuchen einer **schwierigen Situation zu entkommen**. Dabei kann es sich um ein Gespräch handeln, aber ebenso um eine Flucht aus dem Elternhaus oder dem Wohnumfeld: „Wir sind auch deswegen so oft umgezogen. Das war irgendwann immer so eine Flucht, wenn’s nicht mehr ging, dann musste man irgendwo anders hinziehen“ (Interview 6: 31). Ebenso zählt hierzu das Schwänzen von Unterrichtsstunden.

Im Arbeitsleben äußert sich Flucht beispielsweise durch **eine Kündigung** als Reaktion, um weiteren Diskriminierungserfahrungen aus dem Weg zu gehen. Eine andere Strategie besteht darin, unangenehme Situationen wie private Gespräche mit Kolleg_innen zu vermeiden, auch wenn mangelnde soziale Beziehungen der Karriere schaden können.

Zur Fluchtstrategie gehört auch ein Vermeidungsverhalten, mit dem schon im Vorfeld möglicherweise diskriminierenden Situationen aus dem Weg gegangen werden soll. Dies äußert sich beispielsweise dadurch, dass Personen sich nicht bei Firmen bewerben, bei denen unangenehme Situationen im Zusammenhang mit der sexuellen Identität der Personen antizipiert werden. Dieses Vermeidungsverhalten kann sich zum Beispiel als Folge bereits erlebter negativer Erfahrungen entwickeln (Barrett und Swim 1998: 18; Swim et al. 1998: 40). Dies schließt auch an Ergebnisse von Frohn (2007) an. Laut dieser besteht eine Strategie lesbischer und schwuler Personen darin, Unternehmen als Arbeitgeber zu wählen, die als „gay-friendly“ gelten können (Frohn 2007: 39–40).

Ähnlich dazu besteht eine Form der Flucht darin, **soziale Kontakte zu meiden**, weil wiederholende Prozesse der Auseinandersetzung ressourcenintensiv sind und den Betroffenen die Energie für kräftezehrende Konfrontationen fehlt.

Indem mögliche Gefahren und Risiken antizipiert werden, werden unangenehme oder gefährliche Situationen im Vorfeld vermieden. Dies äußert sich auch in einer **Selbstnormierung** in Hinblick auf die Wahl der Kleidung:

„Also ich habe im Kleiderschrank einige Sachen, die ich einfach unglaublich gerne mal anziehen würde, aber ich traue mich einfach nicht, damit auf die Straße zu gehen, und es ist jetzt nicht ein Fummel oder so. Also ich habe auch solche Sachen, die ich gerne mal anziehen würde, auch High Heels oder so, das schon überhaupt nicht, aber es gibt auch einfach normale Kleidungsstücke irgendwie, die ich mich nicht traue anzuziehen.“ (Interview 2: 89)

Das folgende Zitat zeigt in Ergänzung dazu, dass in eine Gefahrenanalyse auch die Tagesform einbezogen wird.

„Ich glaube schon, dass es auf jeden Fall etwas ist, was ich auch immer mitdenke, so wie ich halt wo gelesen werde in irgendwelchen Räumen, wo ich gerade unterwegs bin und wie ich mich halt präsentiere. Da gibt es auch Momente, wo ich weiß, wenn ich einen Tag habe, wo ich halt mich nicht so stark [...] fühle, dann würde ich halt tendenziell auch wesentlich eher gewissen männlichen Stereotypen entsprechen und nicht irgendwie was anziehen, wo ich halt dann nochmal extra mehr aufpassen muss. Wenn ich irgendwie einen Tag habe, wo ich denke, geht mir heute alles am Arsch vorbei, dann würde ich auch eher was anziehen, wo ich denke, gut, vielleicht ist es dann offensichtlich oder vielleicht finden es die Leute irritierend oder sowas [...] je nachdem, wie ich mich halt gerade fühle und [...] ob ich gerade so Lust habe, [...] Leute zu sehen, die halt tuscheln oder die halt irgendwie dumme Sprüche machen.“ (Interview 2: 92)

Andere Beispiele sind die Sitzplatzwahl in öffentlichen Verkehrsmitteln oder das Vermeiden von Veranstaltungen, die mit einem Diskriminierungsrisiko verbunden sind. Somit führt die Gefahrenanalyse auch dazu, dass Betroffene sich zum Selbstschutz gewissermaßen einer Selbstzensur unterwerfen.

5.2.3 Betonung der Normalität

Eine entgegengesetzte Reaktion zur Flucht besteht darin, sich der Situation zu stellen, indem die Normalität verschiedener sexueller Identitäten betont wird. Mit dem Ziel eines betont offenen Umgangs fühlen sich Betroffene verantwortlich, Menschen in ihrem Umfeld für potenziell diskriminierende Reaktionen zu sensibilisieren. Die Motivation hierfür ist vielfältig. So sagt eine Person: „Man will kein Opfer sein.“ (Interview 2: 112). In diesem Sinne ist die Selbstakzeptanz ein wichtiger Aspekt. Einer anderen Person geht es darum, das Vertrauen der nahestehenden Personen nicht zu verlieren. Es kann aber auch, wie eine weitere Person meint, der Spaß an offenen Gesprächen sein. Die Motivation kann ebenso eine eher gesellschaftlich-politische sein, wenn es den Befragten neben einer persönlichen Normalität auch darum geht, eine Normalisierung des Themas vielfältiger sexueller Identitäten zu erreichen, wie folgendes Zitat zeigt:

„Was mich auch so stört oder was ja mein Wunsch ist, ich versuch einfach eine Normalität für mich zu haben, weil ich hatte ja bis zu meinem Outing keine Normalität für mich gehabt. Das heißt, ich war ja letztendlich ein Schauspieler gewesen, der seine Rolle gespielt hat. [...] Ich will eine Normalität haben. Auch so wie du bei dir, dass du eine Normalität hast, ohne sich Gedanken machen zu müssen oder sich immer erklären zu müssen. [...] So deswegen haben wir wahrscheinlich auch so ein bisschen die Vorreiterrolle, in der Hoffnung, dass der Punkt einfach mal überschritten wird, dass die Leute sich nicht mehr erklären müssen.“ (Interview 1: 210)

Hierdurch wird deutlich, dass eine Motivation auch darin liegen kann, die Situation für andere positiv zu verändern (vgl. dazu auch Frohn 2013). Gleichzeitig wollen die Befragten nicht zur Projektionsfläche werden, indem sie als „lebendes Exemplar“ dienen, dem sämtliche, auch grenzüberschreitende Fragen gestellt werden können. Hierin zeigt sich das Dilemma zwischen dem großen Wunsch nach Normalität, die die Befragten hoffen mit ihrem Coming-out erreichen zu können, und der gleichzeitig damit verbundenen Rolle des Exoten, wenn sie ihre sexuelle Identität zur Sprache bringen. Damit einher geht auch der subtile Vorwurf, sich nur in den Vordergrund spielen zu wollen, weshalb der Eindruck entsteht, Betroffene müssten Zurückhaltung betonen und zeigen, dass sie niemanden „bekehren“ möchten:

„Wenn die Leute sehen, aha, dem kann man nicht an den Wimpern klimpern, dann schrauben die auch zurück und wenn die auch merken oder sehen oder hören, da ist ja jemand, der will ja einem helfen. Der will sich gar nicht da in den Vordergrund stellen oder sagen: ‚Hallo, ich mache gerne Verkehr, nur ich mache es richtig‘, das ist nicht die richtige Linie.“ (Interview 8: 8)

Die gängigste Form, um Normalität zu betonen, besteht darin, eine offene Ansprache zu wählen und sich den aufkommenden Fragen zu stellen. Dies setzt voraus, dass das „Kopfkino“ überwunden wird:

„Der Körper schützt sich selber. Also dafür sind wir ja konstruiert worden, [...] das ist dann so eine Art Reflex-Selbstschutz, so ein Mechanismus, der da im Kopf abläuft. [...] es gibt immer zwei Möglichkeiten: man läuft davor weg oder man stellt sich der Situation.“ (Interview 1: 238)

Sich der Situation zu stellen, besteht für einen Befragten auch darin, das Gegenüber zu „warnen“, wie er anhand eines Gesprächs zwischen ihm und seinem zukünftigen Chef belegt:

„Und dann sage ich: ‚Herr H., ich möchte Ihnen aber eins sagen, wenn Sie einen schwulen Mann einstellen und Sie haben damit kein Problem, können wir gerne zusammenkommen und ich arbeite für Sie so, wie das Geschäft es verlangt [...]‘ Und dann sagte er: ‚Herr A., also, was Sie privat machen, das geht überhaupt keinen was an und soll mal einer was sagen, der Sie irgendwie komisch mit einem Ausdruck oder sonst was beleidigt oder verletzt, der hat mich am Hals, das geht gar nicht. Und solange Sie Ihre Arbeit hier leisten und eben im Sinne des Geschäftes machen, bleiben Sie und da gebe ich Ihnen mein Wort für.“ (Interview 8: 21)

Hier zeigt sich, wie der Befragte es als notwendig erachtet, ein für sich sicheres Arbeitsumfeld sicherzustellen, indem er die Einstellung seines potenziellen Arbeitgebers zum Thema sexuelle Identität in Erfahrung bringt. Dies geschieht möglicherweise, um sich selbst zu schützen. Es verdeutlicht in jedem Fall, dass sich der Befragte heteronormativer Strukturen und damit potenziell verbundener Unsicherheiten bewusst ist, weshalb er sich im Voraus versichern muss, ob er auf den Rückhalt durch seinen Vorgesetzten zählen kann.

Neben dieser Strategie besteht eine weitere darin, sich betont „normal“ zu verhalten, sich anderen zuzumuten und nicht wegzulaufen, wie ein Befragter erzählt:

„Zum Abiball habe ich dann meinen damaligen Freund mitgebracht und dann war irgendwie Ruhe. Dann hat niemand mehr was gesagt. Also der Moment, wo die Leute das dann irgendwie sehen, führt irgendwie dazu, dass es dann irgendwie nicht mehr so spannend ist, glaube ich, darauf rumzuhacken.“ (Interview 2: 19)

Was hier anfänglich mit einem eigenen Unwohlsein verbunden ist, führt durch die mutige Offenheit auch zu mehr Gelassenheit bei der Person selbst. Dies ist insofern von Bedeutung, als nur mit dem Herstellen von Sichtbarkeit die Präsenz verschiedener sexueller Identitäten zur gesellschaftlichen Normalität werden kann. Eine befragte Person bezeichnet diese Strategie als „empathisches Konfrontieren“ (Interview 1: 213). Wichtig sei nämlich auch, dass dabei behutsam vorgegangen und Rücksicht auf den „Mainstream“ genommen werde, um Menschen nicht zu verschrecken:

„Wenn du halt gesamt-gesellschaftlich wirken möchtest, dann musst du es halt oftmals auch runterbrechen [...] Es gab ja diese Homosexualitäten-Ausstellung zwischen Schwulem Museum und Deutschem Historischem Museum letztes Jahr. Und ich hatte mich jetzt vor Kurzem mit einer der Kuratorinnen unterhalten und die hat mir erzählt: Ganz ehrlich für die Strukturen, für das Umfeld ist sie stolz, was sie hinbekommen haben. Und irgendwie das Deutsche Historische Museum wollte das halt noch viel zahmer und mehr Mainstreaming, aber natürlich konnte sie nicht alles queer radikal feministisch machen, wie sie wirklich gewollt hätte. Dann wären auch keine Leute hingegangen, die hätten das auch nicht verstanden.“ (Interview 2: 171)

Normalität wird auch dadurch betont, dass der erfahrenen Diskriminierung nicht „bis in die letzte Verästelung“ nachgeföhlt wird, sondern stattdessen lieber positive Seiten in den Vordergrund gestellt werden (Interview 3: 85). Hierbei ist u. a. Humor eine wichtige Strategie.

5.2.4 Humor

Humor kann gleichermaßen Strategie wie auch Ressource sein und dabei helfen, Verletzungen zu überwinden und Abstand zu einer belastenden Situation zu gewinnen:

„Ich muss die Möglichkeit haben, auch über diese ganzen Geschichten, auch über die Verletzungen auch immer wieder zu lachen, Abstand zu halten. Und wenn das nicht passiert, dann ziehen einen einfach manche Fragen nach unten.“ (Interview 3: 83)

So ist Humor insbesondere im Nachhinein dramatisch empfundener Situationen eine hilfreiche Strategie. Er kann aber auch eine unmittelbare Reaktionsmöglichkeit sein: „Ich nehme irgendwie alles mit Humor, egal ob die das ernst meinen oder nicht. Wie gesagt, ich bin halt jemand, der selbstbewusst ist. Wenn mich jemand beleidigt, ich gehe damit eigentlich locker um.“ (Interview 4: 118). Diese Äußerung macht deutlich, dass Humor auf der Basis eines ausgeprägten Selbstbewusstseins als Ausdruck für einen gelassenen Umgang dient.

5.2.5 Ignorieren der Situation

Abgesehen von verbalen Reaktionen, Flucht und dem Betonen von Normalität entscheiden sich Betroffene von Diskriminierungserfahrungen auch dafür, die erfahrenen Situationen zu ignorieren. Sie reagieren beispielsweise lediglich mit einem abschätzigen Blick, äußern sich aber nicht verbal, um sich selbst zu schützen und nicht zur Projektionsfläche zu werden, oder auch um Situationen nicht zu verschärfen: „Man muss einfach so tun, als würde das einen nicht jucken“ (Interview 4: 36). So werden Pöbeleien ignoriert, um zu verhindern, dass eine Situation eskaliert. Ein anderer Grund kann aber auch Resignation sein: „Irgendwann habe ich aufgehört, dagegen zu protestieren, weil es nichts bringt. Je mehr man sich drüber aufregt, desto mehr kriegt man auch ein Kontra von der anderen Seite her, habe ich festgestellt. Deswegen schweige ich sehr viel.“ (Interview 5: 15)

Nicht außer Acht gelassen werden sollte zudem, dass der Grund für das Ignorieren einer Situation manchmal auch sein kann, dass die betroffene Person zu perplex ist, um schlagfertig reagieren können. Verstärkt wird dies, wenn Angst vor Auseinandersetzungen in unpassender Umgebung herrscht, beispielsweise wenn ein Ort nicht als sicher empfunden wird. Interventionen, aber auch einfache Interaktionen werden vermieden, aus Angst, andernfalls selbst zum Opfer zu werden (vgl. Kapitel 5.2.1): „Dann versuche ich halt, dass ich jetzt die ganze Zeit nur aufs Handy schaue und keinen Augenkontakt mit irgendjemand mache.“ (Interview 7: 92)

Die Strategie, sich ein dickes Fell zuzulegen, sorgt dafür, dass einige der Befragten es mittlerweile gewöhnt sind, Dinge zu überhören oder zu übersehen, wie das folgende Zitat zeigt:

„Ich war neulich auf einer Hochzeit mit meiner Schwester und da meinte die: ‚Kriegst du das mit, dass die Leute hinter deinem Rücken tuscheln?‘, ich so: ‚Nein, kriege ich gar nicht mehr mit. Ich habe so eine dicke Haut, dass das an mir abprallt.‘“ (Interview 2: 25)

5.2.6 Geheimhaltung

Wenn Personen die Erfahrung machen, dass ihre sexuelle Identität für die sie umgebende Gesellschaft problematisch ist, kann dies dazu führen, dass sie in der Folge ihre Offenheit aus Selbstschutz einschränken. Dann begrenzen sie die Kommunikation mit bestimmten Personen und öffnen sich nur gegenüber

ausgewählten Vertrauenspersonen, um Unverständnis oder unangenehme Nachfragen zu vermeiden: „Ich habe auch keine Lust, dann sowas Besonderes zu sein und dann irgendwie dann in diese Richtung so ausgequetscht zu werden, ist mir too much.“ (Interview 2: 98)

Die **Angst vor negativen Reaktionen** ist eine Ursache für die Geheimhaltung. So erklären einige der Befragten, dass sie gegenüber einzelnen Familienmitgliedern nicht geoutet sind, weil sie diese als konservativ einschätzen und von ihnen deshalb eine ablehnende Haltung erwarten (Interview 4: 82). Ähnlich dazu schiebt eine befragte Person ein erneutes Coming-out gegenüber ihrer Mutter auf, weil sie befürchtet, diese zu überfordern:

„Ich [bin] gerade in einer Phase [...], wo ich mich wahrscheinlich bald neu outen müsste, weil ich halt wahrscheinlich auch pansexuell bin. Weil ich für mich auch rausgefunden habe, dass ich auch nicht in die Kategorie ‚Frau‘ passe und nicht in die Kategorie ‚Mann‘. Also für mich ist Geschlecht auch was Fließendes und deswegen ergibt sich für mich auch daraus, dass ich pansexuell bin. Aber das habe ich halt noch nicht gemacht, weil ich meiner Mutter irgendwie nicht diesen ganzen Prozess noch mal antun will.“ (Interview 4: 87)

Negative Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Coming-out, wie etwa Mobbing in der Schule, können dazu führen, dass Betroffene für viele Jahre vermeiden, ihre sexuelle Identität zu offenbaren. Dies ist insbesondere dann eine Herausforderung, wenn die betroffene Person in Diskussionen zu diesem Thema ihren Standpunkt verteidigen möchte – ohne sich dabei in eine potenzielle Opferrolle begeben oder sich dabei mit der eigenen sexuellen Identität einbringen zu müssen. Dies hängt auch mit dem bereits erwähnten Vorwurf zusammen, die betreffende Person wolle sich mit ihrer „besonderen“ sexuellen Identität nur in den Mittelpunkt stellen. Eine befragte Person betont hierbei: „Das Unsichtbarmachen kriegen ja Leute ganz, ganz oft nicht mit, dass man was nicht erzählt und dass man sich auch dafür entscheidet, sich in dem Moment nicht zu outen.“ (Interview 2: 108). Gleichzeitig sei heterosexuellen Personen ihr permanentes Coming-out – dadurch, dass selbstverständlich Informationen kommuniziert werden, die die sexuelle Identität verraten – überhaupt nicht bewusst.

Ein Grund, den sexuellen Kontakt von Männern mit anderen Männern (MSM) geheim zu halten, ist die Möglichkeit der Blutspende. Wie bereits in Kapitel 4.5 erläutert, gilt bislang die diskriminierende Regel, MSM als Risiko einzustufen, weil sexuelles Risikoverhalten unterstellt wird, weshalb es zu einem generellen Ausschluss kommt. Aus diesem Grund entscheiden sich manche Männer bzw. männlich gelesene Personen dafür, ihre sexuelle Identität zu verschweigen. Dies unterstreicht noch einmal die mangelnde Logik aktueller Regelungen bei der Blutspende und ist ein weiterer Beleg für eine angeratene Änderung, wie sie in Kapitel 4.5 dargelegt wurde.

Geheimhaltung kann auch darin bestehen, dass das Thema sexuelle Identität tabuisiert und nur ausgewählten Menschen gegenüber offenbart wird. So erzählt eine befragte Person: „Bei meinen Eltern bin ich gar nicht so geoutet. Also, meine Brüder und so, ja, aber bei meinen Eltern ist das auch nie irgendwie zur Rede gekommen. Ich glaube, es ist viel mehr so ein ‚wir reden besser nicht darüber‘, aber ich denke schon, dass es eigentlich klar ist“ (Interview 7: 62). Mit dieser Strategie können Konflikte vielleicht nicht grundlegend vermieden, aber zumindest aufgeschoben werden.

Zudem ermöglicht Geheimhaltung, eine Art Doppelleben zu führen. Ein Befragter erzählte beispielsweise davon, dass sein langjähriger Partner entschied, eine Frau zu heiraten, um nach außen eine heterosexuelle Beziehung zu führen, aber gleichzeitig die Beziehung zu ihm, dem Befragten, aufrechterhalten wollte. Derartige Fälle werden vor allem von älteren Befragten geschildert, wodurch auch der Wandel der gesellschaftlichen Akzeptanz gegenüber anderen Formen des Zusammenlebens widergespiegelt wird.

Ein ähnliches Beispiel ist die Erzählung eines Mannes, der seiner Frau gegenüber zu Beginn der Beziehung ankündigt, eigentlich schwul zu sein, aber dennoch eine Ehe eingeht, aus der Kinder hervorgehen. Letztlich entschied die Person aber: „Ich kann so nicht weiterleben [...] ich mache euch was vor, ich mache mir selber was vor und das kann ich einfach nicht mehr“ (Interview 8: 10). Hierin zeigt sich auch, wie belastend die Geheimhaltung sein kann.

5.3 Ressourcen der Befragten im Umgang mit Diskriminierung

Nachdem nun Strategien verdeutlicht wurden, ist es darüber hinaus aufschlussreich, die Frage zu betrachten, über welche Ressourcen die Befragten verfügen, um den in Kapitel 5.1 beschriebenen Herausforderungen begegnen zu können. Im Folgenden wird beschrieben, inwiefern Beratungsstellen, eigene Kompetenzen, gesetzliche Grundlagen, Internet und soziales Umfeld als mögliche Ressourcen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen für die Betroffenen bestärkend sein können.

5.3.1 Beratungsstellen und weitere Angebote

Beratungsstellen sind in vielfältiger Form eine entscheidende Ressource der Befragten. Hierunter fallen psychosoziale Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen sowie Onlineangebote von Verbänden, die für Fragen, den Erfahrungsaustausch von Betroffenen oder Beratung zu weiteren Anlaufstellen und Gruppen in der Umgebung genutzt werden. Neben der Beratung werden auch andere Angebote genutzt. Hierzu zählen beispielsweise unkomplizierte Blutuntersuchungen und HIV-Schnelltests, Anlaufstellen der Polizei als Krisenintervention, Aufklärungsprojekte an Schulen, die selbst oder von externen Trägern durchgeführt werden sowie Vertrauenspersonen bzw. Klassenlehrer_innen als Ansprechpartner_innen.

Spezifisch für den Bereich der Arbeitsagenturen wird auf die Möglichkeit sogenannter Fallmanager_innen verwiesen. Bei ihnen handelt es sich um besonders qualifizierte Mitarbeiter_innen, die sich um die Belange derjenigen kümmern, die einen komplexen Beratungs- und Betreuungsbedarf haben. Diesen Hinweis gibt eine befragte Person während des Interviews einer anderen, wodurch zum einen deutlich wird, dass das **Wissen bezüglich spezieller Angebote** nicht allseits bekannt ist. Ein Defizit hierbei verhindert, dass bestärkende Strukturen wahrgenommen werden können. Zum anderen zeigt sich an diesem Beispiel auch der Wert, den der Austausch untereinander hat. Hierzu wird angemerkt, dass „es einfach viele Fragen gibt, die aber nur die Betroffenen einem da auch beantworten können“ (Interview 1: 189). Gleichzeitig wird somit auch das spezifische Abhängigkeitsverhältnis im Bereich der Ämter und Behörden deutlich: Das Schicksal der Person, die sich nach Rat und Unterstützung suchend an die spezifischen Einrichtungen wendet, ist immer auch von der Einstellung der beratenden Person abhängig, da der_die Ansprechpartner_in hier nicht gewählt werden kann.

Ähnlich zu dem beschriebenen Wert des gegenseitigen Austauschs liegt die Stärke von Selbsthilfegruppen und Vereinen für die Befragten darin, dass Informationen geteilt und sich Personen in ähnlichen Lebenssituationen kennenlernen können. Insbesondere wird die Vermittlung von **Ansprechpersonen als Gesprächspartner_in oder Ratgeber_in** als eine wichtige Unterstützung hervorgehoben. Daneben sind offene Treffen in Vereinen wichtig, um in Phasen der Identitätskrise auf akzeptierende Menschen zu stoßen.

„[Da] sind einfach Leute, die sind genauso wie ich. Und ich habe halt mit Leuten, die genauso sind, wie ich, halt eben auch Spaß. Und ich sage auch immer: ‚Endlich Freitag, endlich wieder normale Leute treffen!‘“ (Interview 4: 127)

Eine Schwierigkeit kann darin bestehen, dass solche Angebote als problemfixiert wahrgenommen werden oder die sexuelle Identität als Einziges im Mittelpunkt steht. Gleichzeitig ist es deshalb wichtig, dass solche Orte die Möglichkeit anbieten, die sexuelle Identität in den Hintergrund zu rücken, und somit der in Kapitel 5.1.1 unter dem Aspekt der Nonkonformität erläuterte Exotenstatus aufgehoben wird.

„Wer bin ich und was für eine Sexualität habe ich? [...] Wenn wir halt da waren und ich ganz verschiedene Leute kennengelernt habe, die alle anders sind und [...] man hat so ein bisschen auch die Angst vor diesem großen Thema verloren. Also ich zumindest.“ (Interview 4: 129)

In diesem und dem vorangegangenen Zitat zeigt sich, dass der „normale“ Umgang miteinander als Erleichterung empfunden wird. So darf ein Aspekt der Identität problemlos sichtbar werden, ohne dass dies zu Konfrontation oder Unverständnis führt. Die Sichtbarkeit durch und in Communities ist deshalb auch mit einem **Gefühl der Sicherheit** verbunden, das den Befragten in alltäglichen Situationen (wie öffentlichen Verkehrsmitteln, auf dem Pausenhof oder in der Mittagspause) mitunter fehlt. Eine befragte Person erklärt:

„Ich hatte das Gefühl, dass es wirklich in großen Teilen der Gesellschaft einfach komplett unsichtbar ist, es sei denn, du machst dich irgendwie körperlich entsprechend irgendwelchen Stereotypen sichtbar, womit du dich wiederum in Gefahr begeben kannst, ausgeschlossen zu werden.“ (Interview 7: 115)

Aus diesem Grund besteht eine Ressource darin, in einer neuen Umgebung zunächst nach LSBTIQ*-freundlichen Orten zu suchen, um Anschluss zu finden. Dabei kann es sich zum Beispiel um Kneipen, Sportvereine oder Buchclubs handeln.

Gerade bei den älteren Befragten ist Sicherheit in Bezug auf das Thema Sichtbarkeit von großer Relevanz, was darauf zurückzuführen ist, dass aufgrund ihrer Erfahrungen in der Vergangenheit Sichtbarkeit und offener Umgang mit der eigenen sexuellen Identität mitunter noch stärker mit Unsicherheit und Angst verbunden sind. Vor diesem Hintergrund spielt das bestärkte Selbstbewusstsein durch gemeinsame Aktivitäten eine entscheidende Rolle: „Das hat man dann gemerkt, wenn man in der Gruppe auftritt, fühlt man sich stärker“ (Interview 5: 4). Zudem bewahren Angebote gerade ältere Alleinstehende vor der Vereinsamung, weil diese häufig keine Kinder haben:

„Ich konnte mich bei [dem Verein] ja offen zeigen, was ich mich sonst nie gewagt habe, offen zu zeigen, was in mir los ist eigentlich. Ich habe daraus sehr viel gelernt, ich habe auch sehr viele Kontakte dadurch bekommen, die ich ja vorher alle abgewiesen habe. Ich habe an mich keinen rangelassen, durch ganz schlechte Erfahrungen, die ich gemacht habe. Ich wollte mit keinem was zu tun haben und da hat mein Lebenspartner, der jetzige, gesagt, guck doch mal bei den [...], da hatte einer uns angesprochen und so sind wir reingekommen in den Verein, ich bin da auch ganz froh drum, dass ich den Verein kennengelernt habe.“ (Interview 5: 124)

Neben spezifischen Angeboten für lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Menschen sind Angebote, die von einer Kultur der Akzeptanz geprägt und für alle offen sind, ebenfalls eine bedeutsame Ressource. So berichtet eine befragte Person von den bereichernden Erfahrungen, die durch regelmäßige Brunch-Treffen für Schwule, Lesben, Trans*, PoC, Familienangehörige „and friends“ veranstaltet werden und bei denen nicht das Trennende, sondern das Gemeinsame im Mittelpunkt steht:

„Da sind immer so 12 bis 15 Frauen, also Lesben da, aber auch Heteroleute mit dabei und da redet jeder mit jedem, ob Männlein oder Weiblein oder schwul oder hetero, ganz egal, oder auch wenn einer sagt: ‚Kann ich die Mutter mitbringen?‘ – Jeder wird miteinbegriffen und das finde ich ganz toll so was. Ich finde das immer so schön, wenn ich sage: ‚So, das Buffet ist eröffnet‘ und die Bande stürmt dann ans Buffet, dann sitze ich da

und gucke mir das an, denke ich: Ist das nicht schön, was so geleistet zu haben über so eine einfache Sache, Menschen an einen Tisch zu bringen.“ (Interview 8: 43)

5.3.2 Eigene Kompetenzen und Aktivismus

Entscheidende Ressource ist für viele der Befragten neben den genannten Angeboten auch, dass sie sich eigene Kompetenzen vergegenwärtigen. Dies verdeutlichen die folgenden Zitate:

„Das Erste, was man als Einzelkämpfer lernt, man lernt die Körpersprache.“ (Interview 1: 21)

„Ich glaube, am sichersten ist man mit sich selbst, wenn überhaupt.“ (Interview 7: 129)

„Man muss einfach gegenboxen. [...] Man muss einfach so tun, als würde das einen nicht jucken.“ (Interview 4: 36)

Neben dem Einzelkämpfermodus, der Körperbewusstsein, Selbstbewusstsein und Angstfreiheit erfordert, stellt die ehrenamtliche Arbeit in Beratungsstellen, Verbänden und Vereinen eine wichtige Ressource dar, weil dadurch auch selbst **Empowerment** erfahren werden kann. Indem eigene Projekte angestoßen und verwirklicht werden, können eigene Erfahrungen weitergegeben werden. Vom eigenen Leben zu erzählen und anderen damit Mut zu machen und Tipps zu geben, ist in diesem Sinne ein Weg, um aus dem „Besonderen“ eine spezifische Ressource zu machen. So lässt sich aus der eigenen Biografie etwas ableiten, was andere unterstützen kann. Dieser Aspekt wird mit dem Konzept der Resilienz oder mit dem Begriff „positive marginality“ gefasst. Hierbei liegt der Fokus darauf, welche positiven Aspekte – etwa spezifische Kompetenzen – durch die Zugehörigkeit zu einer minorisierten Gruppe entstehen können (Unger 2000; Frohn 2013; Hagen und Voigt 2013).

Die Motivation, etwas an die Community zurückzugeben, ist Anlass dafür, selbst Angebote, wie beispielsweise für Selbstverteidigung, zu entwickeln, Aufklärungsprojekte ehrenamtlich zu unterstützen, Verantwortung wahrzunehmen und für Rechte einzustehen. Es sei deshalb wichtig, wenn man die „Chance hat, seine Stimme einzubringen, [...] gerade wenn es um Diskriminierungen geht und um eigene Erfahrungen“ (Interview 7: 3), diese Chance auch wahrzunehmen. Damit stellt der Expert_innenstatus gleichzeitig eine Ressource für die Befragten dar. Anderen etwas zu erklären, in Austausch zu kommen und Reflexionsprozesse anzustoßen, wird als Horizonsweiterung wahrgenommen und das Interesse von anderen als wichtiger Schritt für gegenseitige Akzeptanz gesehen. Darüber hinaus erfahren die Befragten Anerkennung für ihre eigenen Erfahrungen und ihr darauf aufbauendes Engagement, wenn es von Erfolg gekrönt ist.

Neben dem Wahrnehmen und bewussten Einsetzen eigener Kompetenzen ist politischer Aktivismus ebenfalls eine wiederholt genannte Ressource. Dazu zählen politische Arbeitskreise oder die Teilnahme an öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen. Hier wird beispielsweise auf Paraden wie den Christopher Street Day verwiesen, der für die Sichtbarkeit und Bewusstmachung nach wie vor bestehender Probleme von Bedeutung ist – auch wenn einigen Personen der wahre Anlass für den „Karneval im Sommer“ nicht mehr bewusst ist, wie eine befragte Person kritisiert (Interview 5: 314).

5.3.3 Gesetzliche Grundlagen

Neben Beratungsstellen und weiteren spezifischen Angeboten sowie eigenen Kompetenzen und Aktivismus sind gesetzliche Grundlagen eine weitere Ressource. Dies gilt zum Beispiel in der Form, dass sich betroffene Personen auf Gesetze berufen und somit auf die Verursacher_innen reagieren können, indem

sie sich an den Betriebsrat wenden, bei der Polizei Anzeige erstatten, eine_n Anwalt_Anwältin hinzuziehen oder eine Klage einreichen. Hierbei ist in erster Linie relevant, wie das Wissen bezüglich zustehender Rechte ausgeprägt ist. Es kann aber auch bereits die Androhung einer Strafanzeige eine bestärkende Handlungsoption sein. Eine befragte Person betont allerdings: „Es ist deine einzige wirkliche Waffe, dass du nur mit Anzeige antworten kannst. Weil die Leute es sonst nicht kapieren“ (Interview 1: 260). Anzeige zu erstatten ist nicht nur eine Form, auf einem zustehenden Recht zu beharren, sondern stellt in diesem Sinne auch eine Form der Sichtbarmachung widerfahrener Ungerechtigkeit dar. Dennoch verfügen nicht alle Betroffenen über die notwendigen zeitlichen und finanziellen Kapazitäten, um mitunter langwierige Prozesse vor Gericht durchhalten zu können:

„B: [...] Also unterkriegen lasse ich mich jetzt nicht mehr. Durch die ganzen Prozesse, die ich geführt habe, jetzt weiß ich ungefähr, was ich machen kann. Auch wenn es vier Jahre dauern würde, interessiert mich heute nicht mehr, ich kämpfe jetzt für mein Recht, ist egal wer das ist. Ich werde mich von mir aus auf die Straße stellen, Protest laufen [...].“

A: Wenn du so stark bist.“ (Interview 5: 344–345)

Da die Rechtsprechung eines Gerichts nicht automatisch mit einem Nutzen in der konkreten Situation einhergeht, werden gesetzliche Grundlagen jedoch nicht von allen als Ressource genutzt:

„Das AGG kenn ich auch. Ich finde die Reichweite lächerlich gering, die Möglichkeiten, die mir da als Arbeitnehmer zur Verfügung stehen letztlich, weil es einfach an der konkreten Alltags-Lebenssituation leider nichts ändert. Und schön, wenn mir gerichtlich Recht gegeben wird, danke und jetzt?“ (Interview 1: 255)

In diesem Zitat offenbart sich die Diskrepanz zwischen gesetzlichen Regelungen auf der einen und der Unternehmenskultur beim Arbeitgeber auf der anderen Seite. Dadurch wird noch einmal deutlich, dass unternehmenskulturelle Maßnahmen neben gesetzlichen Grundlagen mindestens ebenso wichtig sind (vgl. Handlungsempfehlung Kapitel 4.2).

5.3.4 Internet

Zusätzlich zu Beratungsstellen und Angeboten, eigenen Kompetenzen und Aktivismus sowie gesetzlichen Grundlagen, ist das Internet eine häufig angesprochene Ressource für lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Menschen, wenn sie Diskriminierung erfahren. Das Internet nehmen die Befragten zumeist als **Schutzraum, Informationsquelle und Möglichkeit gegenseitiger Unterstützung** wahr. Hier erfahren sie mitunter mehr Verständnis und einen respektvollen Umgang „auf einer one-on-one Ebene“ (Interview 4: 96). Es ist zudem einfacher, „Leute zu finden, die sind wie man selber“ (Interview 4: 96). Eine andere Person merkt zudem an: „Man kommt über das Internet sich sehr schnell auch nah. Zu DDR-Zeiten hatten wir gar keine Möglichkeiten“ (Interview 5: 92). Für die Befragten höheren Alters bietet sich das Internet insbesondere dazu an, erste Kontakte zu knüpfen. Befragte mittleren Alters betonen die Möglichkeit, leichter und schneller rund um die Uhr viele Informationen zu bekommen: „Früher musste man in den Frauenbuchladen gehen und die Plakate gucken oder die Flyer. Und jetzt guck ich im Internet oder Facebook-Gruppen oder sowas“ (Interview 6: 71). Jüngere Befragte heben hervor, dass es im Internet wegen der Funktion des Blockens leichter sei, sich zu wehren, da unangenehme Konversationen so leicht abgebrochen werden können:

„Da ging dieser Hashtag rum gegen Homophobie und darunter waren halt Sachen. Ich habe was Kleines dazu gepostet. [...] Und dann kam halt jemand [...], Ich bin mit allem, was du sagst einverstanden, aber pansexuell gibt es nicht. Das ist falsch. Das wurde sich ausgedacht. Das ist nur für Aufmerksamkeit.“ Und

dann war es so, dass ich einmal kurz was zurückgeschrieben habe, und dann kam wieder so eine abweisende Nachricht und dann hatte ich gar nicht mehr die Nerven dafür weiter zu diskutieren, weil im Endeffekt wird das, was man sagt, nicht ernst genommen, ignoriert [...] also mache ich das immer so, dass ich das Gespräch dann abbreche oder den Namen blockiere oder so etwas. Weil ich dafür keine Nerven habe.“ (Interview 4: 100)

Was sich in diesem Zitat zeigt und nicht unterschlagen werden sollte, ist die Tatsache, dass das Internet **gleichzeitig auch ein Ort für negative Erfahrungen** in Bezug auf die eigene sexuelle Identität sein kann. So erleben die Befragten Posts als herabwürdigend. Sie machen zudem die Erfahrung, dass die Anonymität dafür sorgt, dass Personen direkter und unverhohlener ihre Meinung kundtun und Cybermobbing sehr verbreitet ist. Nicht alle Befragten machen die Erfahrung des oben genannten respektvollen Umgangs. Stattdessen machen sie auch im Internet die Erfahrung, ignoriert oder nicht ernst genommen zu werden. Bemängelt wird außerdem, dass mit dem Internet zwar viele Informationen verfügbar sind, diese aber nicht selten unpassend sind, wie das folgende Zitat veranschaulicht:

„Also, wenn ich jetzt – ist mir ja schon passiert – wenn man eingibt ‚Lesben in Berlin‘, dann kriegt man die ersten 5 Seiten nur Pornoseiten oder sowas, also man kommt gar nicht zu den Seiten, die ich gesucht habe. Irgendwann kommt dann die Begine, aber vorher habe ich richtig blöde Pornoseiten, also heterosexuelle Pornos, wo angeblich Lesben drin vorkommen. Das wäre mir jetzt früher im Frauenbuchladen nicht passiert, dass ich aus Versehen im Eroscenter stehe oder so, sondern was dort hängt, war relevant für die Suche. Jetzt muss ich mich im Internet schon mehr durch Informationen arbeiten, die nicht zu meiner Suche erst mal passt.“ (Interview 6: 71)

5.3.5 Soziales Umfeld

Das soziale Umfeld ist von großer Bedeutung, wenn es um die Ressourcen der Befragten in Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen geht. Hierunter fallen neben der Familie auch Freund_innen, Peergroups und Communities. Da bei lesbischen, schwulen, bi- und pansexuellen Personen mitunter biografische Brüche mit der Herkunftsfamilie bestehen, ist zudem das alternative Konzept der Wahlfamilie²⁹ relevant. Personen aus dem sozialen Umfeld können für die Befragten Normalität erzeugen und von Ängsten und Zweifeln befreien. Sie helfen, indem sie stabilisieren, bestärken und sich mit den Befragten solidarisieren:

„Ich habe dann beschlossen, also auch zwei sehr gute Freunde von mir, denen zu sagen, dass ich schwul bin. Und ja, die haben sich voll gefreut. Die sind richtig aufgesprungen. Die eine meinte so: ‚Endlich hast du dich akzeptiert.‘ Die wussten es schon immer. Wir haben voll drüber gelacht irgendwie. [...] Und ich gehe mit denen jetzt auch auf die weiterführende Schule. Sind auch in meiner Klasse. Und die reden über [...] alle möglichen Sachen mit mir.“ (Interview 4: 56)

Das Wissen um die Akzeptanz des sozialen Umfelds wird als große wichtige Stütze beschrieben. So erläutert eine befragte Person, wie bedeutsam das Verhalten der Familie ist: „Ich habe mit meinen Familienmitgliedern keine besonders enge Bindung [...] aber wenn meine Schwester irgendwas sagt, dann trifft mich das trotzdem aus irgendwelchen Gründen“ (Interview 2: 75). In diesem Kontext zeigt sich auch, dass es für die Befragten von großer Bedeutung ist, wie Partner_innen von der Familie aufgenommen und integriert werden. Dies trifft insbesondere bei älteren Personen zu, wenn diese früher in heterosexuellen

29 Als Wahlfamilie gelten zumeist Beziehungen zwischen Personen, die sich gegenseitig uneingeschränkt unterstützen und somit als Familienersatz fungieren. Die dabei herrschende Verbindlichkeit ermöglicht ein Gefühl der Geborgenheit jenseits einer biologischen Familie.

Beziehungen gelebt haben und nun in Regenbogen- bzw. Patchwork-Familienkonstellationen leben. Nicht zu vernachlässigen ist an dieser Stelle auch, dass mit einem späten Coming-out potenziell Konflikte und Zerwürfnisse einhergehen.

„Sage ich: ‚[...] das ist im Leben, steckt das im Menschen drin. Da gibt es keine Pillen und auch keine Spritzen für, das ist so und dann muss man halt gucken, wie man die Sache regelt oder versucht, das Beste draus zu machen.‘ Und die Tochter sagte: ‚Ja, Papa, ich muss es respektieren, akzeptieren fällt mir schwer, aber dann lass uns gucken, dass wir miteinander doch zusammenbleiben.‘“ (Interview 8: 10)

Aus diesem Grund stellt das soziale Umfeld für Befragte, die auch nach ihrem Coming-out ein gutes Verhältnis zu Expartner_innen und Kindern haben, eine wichtige unterstützende Ressource dar.

Besonders relevant ist die **Familie** auch bei den jüngeren Befragten: So gilt ein unterstützendes Elternhaus als Privileg, das nicht alle haben. Entscheidend ist außerdem, wie stabil das familiäre Umfeld ist und welche Reaktionen der Eltern antizipiert werden. Mitunter befürchten die Befragten hitzige Diskussionen und haben Angst, ihre Eltern zu enttäuschen. Insbesondere wird hierbei der Wunsch nach Enkelkindern thematisiert: „Sie wollte immer Enkelkinder haben und ich will sie nicht enttäuschen“ (Interview 4: 80).

Mitunter fällt schwulen, lesbischen, bi- und pansexuellen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ihr Coming-out gegenüber ihren Geschwistern leichter, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

„Ich bin bei meinen Eltern überhaupt nicht geoutet. Bei meiner Mutter ist es halt so, weil sie wirklich sehr konservativ ist und ich weiß, das wird nicht gut enden. Und bei meinem Vater bin ich mir nicht so ganz sicher. Aber meine Geschwister sind ziemlich cool. Also bei denen bin ich geoutet. [...] ich finde es halt viel einfacher mit denen zu reden, [...] es war für mich ziemlich einfach mich zu outen bei denen, weil ich wusste, die werden damit keine Probleme haben.“ (Interview 4: 82)

Am unproblematischsten ist es wohl für diejenigen Befragten, bei denen ein Coming-out in der Familie gar nicht nötig war. So erklärt eine Person:

„Ich konnte in meiner Familie niemanden damit groß überraschen. Meine erste Beziehung in meinem ganzen Leben hatte ich sowieso auch schon mit einer Frau. Die war 14 und ich 16. Bis wir überhaupt gemerkt haben, was wir da machen, wusste meine Familie schon, was wir da machen. Wir sind uns einfach immer näher gekommen und irgendwann waren wir halt dann ein Paar.“ (Interview 6: 35)

Neben der sehr unterschiedlich ausgeprägten Unterstützung innerhalb der Familie ist der **Freundes- und Bekanntenkreis** von großer Bedeutung. So werden vertraute Personen auch bewusst als Schutz und unterstützende Begleitung in der Öffentlichkeit gewählt (Interview 2: 124). Personen aus dem sozialen Umfeld mit der gleichen sexuellen Identität sind ebenfalls eine wichtige Ressource. Hierbei zählen zu den wichtigen unterstützenden Faktoren, sich verbünden, zusammenhalten und über negative Erfahrungen austauschen zu können. Freund_innen innerhalb der Community sind demnach Ansprechperson, Mentor_in und Zuhörer_in. Die Community wird als Ort empfunden, an dem man sein darf, sprechen darf, sich anziehen darf etc., wie man möchte (Interview 2: 124), und der deshalb einen Gegensatz zum Zwang in anderen Räumen darstellt, in denen sich die Befragten verstellen und rechtfertigen müssen:

„Als ich vor ein paar Jahren so umgestellt habe, [...] Gendergap auszusprechen [...], weil ich gucken wollte, wie sich das für mich anfühlt, und gemerkt habe, das ist irgendwie richtig, [...] und dann irgendwie so Sachen zu hören wie ‚Also beim Schreiben, o.k., das ist schon ein bisschen übertrieben, oder?‘ Ich denke mir halt so ‚Hä? Darf ich das ausprobieren gerade? Ich habe niemandem gesagt, dass er sie irgendwie schreiben, sprechen, sonst was soll und ich möchte einfach auch reden dürfen.‘ So und solche Sachen, also das

ist in der Uni auch passiert und so was passiert halt in der Community nicht. Das ist irgendwie schön und dadurch kommt man einfach zu ganz anderen Themen, weil solche Dinge einfach nicht mehr besprochen, ausgekämpft, ausgefochten, verteidigt und sonst was werden müssen da, das ist einfach so, lass uns mal über Dinge reden, die gerade irgendwie relevanter sind für uns.“ (Interview 7: 124)

Darüber hinaus sind bei lesbischen, schwulen, bi- und pansexuellen Trans*-Personen die Menschen eine Ressource, die die Person erst nach ihrer Transition kennenlernt, weil „die quasi auch von meiner Vergangenheit nichts wissen. Das ist eher auch noch mal spannend, neue Erfahrung und insofern auch unterstützend, dass es dann auch bei den Leuten kein Thema ist“ (Interview 1: 220). Wie eingangs in diesem Kapitel bereits erwähnt, ist in diesem Zusammenhang der **Freundeskreis** auch deshalb von großer Bedeutung, weil er **mitunter als Wahlfamilie** fungiert, wenn biografische Brüche mit der Herkunftsfamilie bestehen.

Neben dem familiären Umfeld und dem Freundeskreis ist zudem entscheidend, welche Stimmung in der **Klasse** herrscht, ob diese eher ein Hort der Akzeptanz oder Feindseligkeiten ist. So wird beispielsweise der universitäre Bereich als „schützende Blase“ wahrgenommen, wenn dort ein höherer Bildungsstandard mit verstärkter Sensibilisierung und Toleranz einhergeht (Interview 2: 86). Ebenso verhält es sich im beruflichen Kontext. Auch hier gilt, dass die Akzeptanz von **Vorgesetzten und Kolleg_innen** eine wichtige Unterstützung ist. Aus diesem Grund wählen manche Personen bewusst einen Beruf, der gemeinhin mit Homosexualität in Verbindung gebracht wird bzw. vermeiden potenziell homophobe Unternehmen (u. a. Interview 7: 82-83). Im beruflichen Alltag und in der Öffentlichkeit verzichten manche der Befragten zudem auf möglicherweise aufmerksamkeitsregende Kleidung und Verhaltensweisen, wie beispielhaft folgendes Zitat verdeutlicht:

„Also bei mir sind es nicht nur Fummel, sondern halt auch manchmal einfach so in Führungszeichen normale Kleidung, [...] wo ich mich dann einfach in andere Leute reinversetze [...] und dann gucke, könnten die das jetzt zu irgendwie schwuchtelig finden und mich deshalb irgendwie blöd für anmachen. Dann lege ich es halt wieder zurück in den Kleiderschrank.“ (Interview 2: 89)

Anders als möglicherweise erwartet gilt in Hinblick auf den **Wohnort** ein eher dörfliches Wohnumfeld nicht für alle Befragten als risikobelasteter in Hinblick auf mögliche Diskriminierungserfahrungen. Wie bereits in Kapitel 5.1.2.1 erläutert, ist zu vermuten, dass regionale Unterschiede in der Akzeptanz auch auf den Einfluss der Kirchen zurückzuführen sind. Es lässt sich also nicht zwingend ein pauschaler Zusammenhang zwischen Zentrum/Peripherie und Toleranz der Nachbarschaft ausmachen. Entscheidend sind dabei vermutlich insbesondere die individuellen Beziehungen im nächsten Umkreis. Deutlich wird, dass nicht alle der Befragten das Glück eines toleranten sozialen Umfelds haben. Dennoch besteht der Wunsch nach unaufgeregten Reaktionen:

„Dass es einfach ein Teil der normalen Kommunikation ist. Das ist das, was ich mir wünschen würde. Und wo ich einfach Ausschau halte und mich immer freue, wenn das irgendwo der Fall ist. Das erleb ich natürlich auch, dass es da unbefangene und souveräne Leute gibt, aber das sind eher die Ausnahmesituationen.“ (Interview 3: 46-47)

Das Zitat verdeutlicht einmal mehr, welche bedeutsame Ressource ein tolerantes soziales Umfeld für lesbische, schwule, bi-, pan- und asexuelle Personen darstellt. Dies gilt nicht nur in Hinblick auf den Umgang mit bereits erfahrener Diskriminierung. Vielmehr hat ein solidarisches Umfeld auch eine wichtige bestärkende Funktion, um die eigene sexuelle Identität als Normalität erleben zu können.

5.4 Änderungsbedarf

Nach der Erläuterung der Strategien und Ressourcen der Befragten wird in diesem Kapitel zusammenfassend dargestellt, welche Maßnahmen, Angebote etc. sich die Befragten von der Politik, Beratungsstellen oder anderen Akteuren wünschen. Der Änderungsbedarf bezieht sich auf den Ausbau von Beratungsangeboten, eine verbesserte Repräsentation von lesbischen, schwulen, bi- und pansexuellen Menschen, mehr Aufklärung – sowohl im Bereich der Bildung als auch bei Mitarbeitenden von Ämtern und Behörden sowie im Gesundheits- bzw. Pflegebereich und im Arbeitsleben –, gesetzliche Änderungen und zusätzliche Forschung.

5.4.1 Beratungsstellen und andere Angebote

Einige Befragte gaben an, sie wünschen sich, dass die **Zivilcourage gestärkt** wird und anstelle von Gesetzen vielmehr eine soziale Ächtung und kulturelle Normen die Diskriminierung von schwulen, lesbischen, bi- und pansexuellen Menschen verhindern. Zivilcourage ließe sich beispielsweise durch die Förderung von Organisationen und Vereinen stärken. Communityübergreifende Aufklärungs-, Anti-Gewalt-Arbeits- und Antidiskriminierungsprojekte wären hierbei ein wichtiger Ansatz. Neben Antidiskriminierungs- und Vielfaltsprojekten wird aber in erster Linie auf den Änderungsbedarf bei Beratungsstellen Bezug genommen.

In Hinblick auf die insbesondere durch LSBTIQ* **Beratungsstellen** aufgegriffenen Themen fordern die Befragten, dass diese weniger problemfixiert gestaltet sind und mehr auf das **Empowerment** der sexuellen und geschlechtlichen Identität abzielen: „so ungefähr [...] hey, wir feiern das Leben und haben irgendwie was Positives, weswegen wir uns treffen, und irgendwie eine gute Zeit miteinander“ (Interview 1: 228). Von den Expert_innen wurde hierbei angeregt, langfristig auch merkmalsübergreifende Antidiskriminierungsberatungsstellen stärker für das Thema sexuelle Identität zu schulen, weil mit der Integration des Themas in übergreifende Kontexte auch die Hemmschwelle von Personen sinken kann, sich an unterstützende Stellen zu wenden. Dies gilt sowohl für LSBTIQ* Personen als auch ihre Angehörigen und Freund_innen. Gleichwohl ist die Tendenz, primär spezialisierte Angebote wahrzunehmen, nach wie vor hoch (Frohn et al. 2011).

Würden lokale Beratungsstellen ihre Angebote breiter und weniger zielgruppenspezifisch aufstellen, gäbe es mehr Möglichkeiten für **Kontakte und Austausch** zu Themen, die mit der sexuellen Identität verbunden sind. Hiervon würden insbesondere auch Personen profitieren, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind bzw. in deren unmittelbarem Umfeld es keine Ansprechpersonen gibt. Die meisten Befragten sind sich darin einig, dass mehr Gelder für Beratungs- und Anlaufstellen sowie lokale sozialpädagogische Arbeit bereitstehen sollte. Dabei ist es für die Befragten und ebenso aus Sicht der Expert_innen wichtig, dass neben der vergleichsweise größeren Zahl an Projekten für schwule Männer auch mehr Fördergelder für lesbische, bisexuelle, Trans*- und Inter*-Projekte zur Verfügung gestellt werden. Obwohl **Schutzräume** für spezifische Bedürfnisse notwendig sind, sollte nach Ansicht der Befragten und der Expert_innen vor allem auch die **aktive Inklusion** bei bereits bestehenden Angeboten fokussiert werden. Es bedarf somit nicht zwingend zusätzlicher dezidiert an lesbische oder schwule Menschen gerichteter Einrichtungen. Vielmehr geht es darum, Personal von beispielsweise Nachbarschaftseinrichtungen und Jugendzentren aufzuklären und Haltung für einen insgesamt offenen und toleranten Umgang miteinander zu beziehen.

Es besteht klar die Notwendigkeit, die Vernetzung von verschiedenen Verbänden und Initiativen voranzubringen. Anstelle einer weiteren zielgruppenspezifischen Ausdifferenzierung sollten Angebote ausgebaut werden, die allgemeine LSBTIQ* Themen umfassen. Damit würden auch für Personen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, mehr Möglichkeiten für Kontakte und Austausch entstehen. Vor dem Hintergrund der mitunter sehr verschiedenen Angebotsdichte zwischen Stadt und Land ist es zudem angeraten, in Antidiskriminierungsberatungsstellen das Thema sexuelle Identität stärker zu berücksichtigen. Aus diesem Grund sollten vor allem Beratungsstellen mit einem mehrdimensionalen Ansatz besonders gefördert werden.

In Hinblick auf die potenzielle Verschränkung verschiedener Merkmale müssen LSBTIQ* Veranstaltungen möglichst barrierefrei gestaltet werden. Dies umfasst u. a. rollstuhlgerechte Einrichtungen, Übersetzungen und Gebärdensprache während Veranstaltungen sowie die finanzielle Unterstützung von Personen, denen eine Teilhabe an gemeinsamen Unternehmungen andernfalls nicht möglich wäre. Ähnlich dazu sollten Informationsbroschüren zum Thema sexuelle Identität mehrsprachig sowie in leichter Sprache verfügbar sein, um mehr Menschen erreichen zu können.

Es sollten mehr Fördergelder für Beratungsstellen und Aufklärungsprojekte zur Verfügung gestellt werden, die sich bislang unzureichend berücksichtigten Themen widmen. So bedürfen insbesondere lesbische, bisexuelle und Trans*- und Inter*-Themen mehr Aufmerksamkeit. Zudem sind in Hinblick auf das Management von Projekten zum Thema sexuelle Identität Maßnahmen zum Bürokratieabbau angeraten. Außerdem sollte eine langfristige institutionelle Förderung positiv evaluierter Projekte durch Länder und Kommunen sichergestellt werden.

In Hinblick auf Freizeiteinrichtungen, wie beispielsweise Clubs und Sportvereine, besteht bei den Befragten der Wunsch, dass sich Verbände und Vereine zum Thema „Vielfalt und Akzeptanz“ positionieren. Denkbar wäre hierbei, mithilfe von Leitbildern oder Siegeln Standards für Antidiskriminierung nach außen sichtbar zu machen und damit auch zu verdeutlichen, dass Personen jeder sexuellen Identität willkommen sind. Ein Beispiel hierfür ist das Bündnis gegen Homophobie, ein Zusammenschluss verschiedener Organisationen und Institutionen aus dem Sport-, Wirtschafts- und Kulturbereich.

LSBTIQ* Communities können wiederum Normierungsprozesse bedeuten, denen die Befragten aber eigentlich aus dem Weg gehen wollen. Aus diesem Grund besteht ein schmaler Grat zwischen den Ansprüchen, einen Schutzraum zu schaffen und dennoch offen zu bleiben. Hier kann ein fehlerfreundliches Thematisieren von Problemen hilfreich sein. Dabei gehe es auch um eine Befriedung innerhalb der Gruppen, die gegenseitig um gute Startpositionen kämpfen:

„Da ist dann der große Streit, mir geht's aber noch schlechter, ich sag immer, es ist kein Wettbewerb. [...] wenn jemand diskriminiert wird, dann ist nicht die Frage, ob jemand anders noch ein Stück mehr diskriminiert wird, sondern, es geht darum, dass wir alle nicht diskriminiert werden sollten. Und das ist – glaube ich – manchmal ein bisschen schwierig in so einem Versuch, vielleicht auch für Sichtbarkeit zu werben, die natürlich jetzt auch in den letzten Jahren gekommen ist für Trans, vorher war es unterrepräsentiert, aber vielleicht ist es auch immer noch in der Standardrhetorik, vergisst die Trans* nicht, selbst wenn sie schon genannt sind, ist es manchmal sehr stark. Da denke ich manchmal, versuchen wir lieber an einem Strang zu ziehen. Wir sind gegen Diskriminierung und nicht: wir müssen aber gucken, wer am meisten diskriminiert wird.“ (Interview 6: 91)*

Aus diesem Grund sind Kampagnen und Veranstaltungen für Verständnis und mehr Anerkennung innerhalb der LSBTIQ* Community nötig. Dies ließe sich auch durch gemischte Gruppen in Freizeiteinrichtungen erreichen, die nicht nach Geschlecht oder sexueller Identität getrennt sind. Auf die Art wären anstelle dezidiert schwuler oder lesbischer Angebote übergreifende Aktivitäten auch für bi- und pansexuelle Personen besser zugänglich. Außerdem müsste für eine bestmögliche Verständigung gesorgt werden, indem Dolmetschende bei Veranstaltungen anwesend sind, um damit insbesondere mehrdimensionale

Diskriminierungsrisiken zu verhindern. Auf Problematiken innerhalb von Communities verweist auch eine andere Befragte und merkt an:

„Ich glaube, man muss wegkommen von dem Gedanken zu sagen, [...] da kann ich sein, wer ich bin. Das ist vielleicht mehr als draußen oder zuhause bei irgendwelchen Dörfern, wo man herkommt [...]. Aber es ist nicht so, dass da keine Verletzung stattfindet. Also es sind in den Jahren so viele Läden geschlossen worden aufgrund von rassistischen Sachen, die da vorgefallen sind. [...] Queere People of Color gehen in Läden nicht mehr rein, weil sie dort Rassismuserfahrungen gemacht haben. Geschweige denn von den Leuten, die da gar nicht reinkommen, weil es total voller Barrieren ist. Also Kumpels von mir in Rollstühlen kommen überhaupt nicht in die Läden rein. [...] Also es kommen viele Leute gar nicht in Veranstaltungen rein, also aufgrund der Räumlichkeiten, aufgrund weil gesprochen wird, [...] dass es keine geeigneten Dolmetscher_innen gibt, ob es jetzt Gebärde ist oder die zigtausend Sprachen, die in Berlin in den Communities gesprochen werden. Es werden in den Communities Themenveranstaltungen gemacht, wo die Menschen, die dazu arbeiten oder das erleben, nicht eingeladen werden oder die falschen Personen dazu eingeladen werden.“ (Interview 7: 129)

In Hinblick auf Intersektionalität wird von vielen Befragten angemerkt, dass sich alle Verbände, unabhängig von ihrem Fokus auf beispielsweise sexuelle Identität, Migrationshintergrund oder Beeinträchtigung, gleichermaßen mit Verschränkungen von Identitäten mit erhöhtem Diskriminierungsrisiko auseinandersetzen sollten. So sollte Sexismus, aber auch Klassismus und Rassismus „innerhalb der eigenen Reihen“ verstärkt Gegenstand interner Reflexionsprozesse sein:

„Da ist noch viel, viel mehr, was man machen kann und was halt auch sehr schwierig sein kann für viele Leute, [...] eine Reflexion irgendwie [...], die halt auch wehtun kann, zu überlegen, okay, ich habe [...] Privilegien sozusagen. Ignoranz hat halt seine Vorteile.“ (Interview 2: 153)

Es bestehen unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der Frage, ob migrantische Organisationen stärker auch LSBTIQ* Themen in ihre Arbeit einbinden sollten³⁰ oder es nicht vielmehr Aufgabe von bestehenden LSBTIQ* Organisationen wäre, auch die Themen Migration und Flucht zu berücksichtigen. Hierbei gilt es zu bedenken, dass bei lesbischen, schwulen, bi- und pansexuellen Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund mitunter ein konzeptionell anderes Verständnis von sexueller Identität herrscht.³¹ Dies spricht dafür, dass Entwicklungen beider Ansätze ratsam sind. Demnach sollten sowohl migrantische als auch LSBTIQ* Organisationen merkmalsübergreifende Angebote ausbauen.

Um für alle Interessierten zugänglich sein zu können, muss die Finanzierung von Beratungsstellen und weiteren Angeboten sichergestellt werden, damit diese eine unterstützende Ressource für Menschen jeder sozioökonomischen Lage sein können. Unabhängig davon besteht außerdem die Frage, wie LSBTIQ* Personen am besten erreicht werden können. Da viele Einrichtungen bereits wegen Geldmangel und veränderter Interessenlage geschlossen werden mussten, stellt sich die Frage, inwieweit bestehende Beratungs- und Anlaufstellen **an die Bedürfnisse der Zielgruppen angepasst** und dementsprechend ausdifferenziert werden müssen. Denn in den Befragungen wird deutlich: Beratungs- und Anlaufstellen sind wichtig, um Kontakte zu knüpfen, rechtliche Beratung zu erhalten und ein Stück weit Normalität zu erleben.

30 Ein Beispiel für eine religiöse Vereinigung, die sich dezidiert auch dem Thema LSBTIQ* widmet, ist die Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg. Ihr Projektansatz soll interkulturell und religionssensibel „das Verständnis und die Auseinandersetzung mit Werten, Normen und Funktionsweisen in und zwischen den einzelnen Kulturen und Communities fördern“ (Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e. V. o. J.).

31 Damit ist gemeint, dass sich mitunter je nach kulturellem Hintergrund die Definition von beispielsweise Lesbischsein unterscheiden kann und dementsprechend die Art der Ansprache der Zielgruppe angepasst werden muss.

Neben der Verbesserung von Angeboten in Beratungsstellen und innerhalb der Community sind **an Schulen zusätzliche Kapazitäten** nötig, weil Lehrer_innen oftmals nicht ausreichend Ressourcen zu Verfügung gestellt bekommen. Die jüngeren Befragten wünschen sich beispielsweise LSBTIQ* Clubs an ihren Schulen, die ähnlich einer AG zusätzlich zum Unterricht angeboten werden. Hierfür bedarf es weiterer personeller Kapazitäten. Darüber hinaus ist eine verbesserte Schwerpunktsetzung des Themas sexuelle Identität in den Lehrplänen notwendig. Vom Berliner Abgeordnetenhaus wurde 2009 die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ beschlossen, die Fortbildungen zu den Themen Diversity, Antidiskriminierung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für Lehrer_innen und andere pädagogische Fachkräfte der Berliner Schulen vorsieht. Die Berliner Initiative hatte auch eine Signalwirkung für weitere Bundesländer. Es gibt mittlerweile verschiedene Bildungsträger, die zum einen mit Beratungen und Fortbildungen Lehrer_innen dabei unterstützen, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im pädagogischen Alltag wahrzunehmen und damit einen Beitrag für Antidiskriminierung zu leisten. Zum anderen werden im Rahmen von Bildungs- und Aufklärungsworkshops Schüler_innen für die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sensibilisiert.³² Mit dem Nationalen Aktionsplan sollen zudem auf Bundesebene koordinierende staatliche Programme gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit aufgestellt werden.

5.4.2 Repräsentation

Bereits in den vorangegangenen Kapiteln wurde deutlich, dass die mangelnde Repräsentation ein wichtiges Thema bei den Herausforderungen für lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen ist. Aus diesem Grund gehören der Wunsch nach Vorbildern und eine stärkere Repräsentanz im Alltag zu den zentralen Bedürfnissen. Daneben sollten nach Meinung der Befragten auch öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie der CSD erhalten bleiben.

Folgendes Zitat verdeutlicht, warum es insbesondere für jüngere Personen wichtig ist, dass auch Autoritätspersonen Stellung beziehen und sich ihrer Rolle als potenzielles **Vorbild** bewusst sind:

„Ich hatte einen Physiklehrer, der war halt schwul. [...] Er hat nur gesagt: ‚Ja, ich war im Urlaub mit meinem Lebenspartner.‘ Wir waren 6. Klasse oder sowas. Also recht jung noch. Aber ich finde, dann wäre es auch seiner Stelle, ein bisschen zu erklären. [...] nicht einfach das so in der Luft stehen zu lassen, weil die Schüler dann rausgehen [...] dann haben die keinen Filter mehr. Niemand, der das erklärt. Natürlich fängt das auch leicht an, dass [...] sich Stereotypen bilden können. Deswegen würde ich auch sagen, das liegt definitiv in der Verantwortung. [...] auch wenn es nur ein Gerücht ist, dass die Person sich dazu irgendwie äußert, muss sich nicht outen. Einfach nur sagen: ‚Das gibt es halt auch so. So und so läuft das. Habt davor keine Angst.‘ Ich finde das auch wichtig.“ (Interview 4: 163)

Die befragte Person bringt hierbei zum Ausdruck, dass Lehrenden eine wichtige Verantwortung zukommt, wenn es um das Thema Repräsentation geht. Dies wird durch die Erzählung eines weiteren Befragten gestützt, der davon berichtet, wie der offene Umgang seines schwulen Religionslehrers eine bestärkende Funktion auf ihn hatte (Interview 4: 164). Eine offene Einstellung gegenüber jeder Form sexueller Identität sollte jedoch auch von heterosexuellen Lehrenden praktiziert werden, um Kindern und Jugendlichen zu vermitteln, dass es nicht einer persönlichen Homo-, Bi- oder Pansexualität bedarf, um sich mit dem Thema sexuelle Vielfalt auseinanderzusetzen. So bestätigen auch Träger für Fortbildungsangebote, dass sich zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Diversität bislang in erster Linie lesbische, schwule, bi-, pan- oder transsexuelle Lehrer_innen melden. Um glaubhaft zu vermitteln, dass Schule als Ort der Vielfalt alle angeht, bedarf es aber auch der Bereitschaft der breiten Lehrerschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

32 Das Landesnetzwerk SchLAU NRW bietet bereits seit mehr als 15 Jahren Bildungs- und Aufklärungsworkshops an Schulen, in Sportvereinen und Jugendzentren an und ist damit wegweisend für andere Bundesländer.

Des Weiteren ist für die Befragten die Repräsentation in den **Medien** von großer Bedeutung. Die Befragten regen an, dass die Umsetzung am besten durch Personen geschieht, die selbst lesbisch, schwul, bi-, pan- oder asexuell sind:

„Ich finde, dass man gucken sollte, dass man mehr Leute, die halt diese eigene Erfahrung damit haben, in diese Branchen reinbringt. Dass es eine Förderung für ein Projekt gibt, dass man halt den Leuten, die eine Stimme haben, denen Platz gibt, wo sie sich halt auch ausdrücken können. Weil was bringt denn irgendwie eine Repräsentation, wenn es eine falsche mehr oder weniger ist?“ (Interview 4: 168)

Neben einer gesteigerten Sichtbarkeit in den Medien ist deshalb auch in Hinblick auf **Antidiskriminierungstrainings** von einem erhöhten Nutzen auszugehen, wenn zum Beispiel lesbische, schwule, bi- oder pansexuelle Personen eingebunden werden und ein solches Training für die Teilnehmenden dadurch authentischer wird. Dies erzeugt auch eine Wertschätzung persönlicher Erfahrungen.

Besonders wichtig ist darüber hinaus bei der Repräsentation, dass die sexuelle Identität eines Charakters nicht immer im Vordergrund stehen sollte, um zu vermeiden, dass der Fokus auf der vermeintlichen „Besonderheit“ liegt, sondern stattdessen „man vielleicht einfach mal eine starke Hauptrolle hat, die einfach nur eine Frau mit einer Frau zusammen ist oder trans ist oder was auch immer. Wo nicht so ein Riesendrama draus gemacht wird“ (Interview 4: 172). Andernfalls würden nur Klischees bedient, mit denen sich Betroffene oftmals nicht identifizieren können und wollen. Ähnlich dazu betont eine andere Person:

„Es [ist] halt meiner Meinung nach echt wichtig [...], dass man Leute sieht, die ähnlich sind wie man selber, die man ähnlich wahrnimmt als man selber und denen es gut geht und die erfolgreich sind, mit dem was sie machen und die Freund_innen haben und irgendwie geliebt werden [...] wenn da irgendwie bei KIKA abends irgendwelche Trans-Personen rumgelaufen wären, die irgendwie cool und nett gewesen wären, und nicht sich darüber lustig gemacht worden wäre, wären also mir viele Sachen in meinem Leben viel einfacher passiert“ (Interview 7: 151).

Neben einer individuellen Bestärkung ist Repräsentanz auch deshalb wichtig, um allgemein die **gesellschaftliche Akzeptanz für Diversität zu stärken**. So verweisen mehrere Befragte darauf, dass es kaum Kinderbücher gibt, die sich mit dem Thema von benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen beschäftigen. Hier sei noch ein großer Bedarf für die Darstellung nicht nur schöner, weißer, schlanker Personen, sondern vielfältiger Menschen und eine verstärkte Sensibilisierung für Privilegien notwendig (Interview 7: 178).

Indem in Büchern, Filmen, Fernsehen, der Werbung usw. auch sexuelle Identitäten jenseits der heterosexuellen Norm vorkommen, lässt sich gesamtgesellschaftlich eine Normalisierung sämtlicher Ausprägungen sexueller Identität erreichen. Vorsicht ist allerdings bei der Umsetzung geboten, damit die Darstellung nicht Stereotype verstärkt und damit kontraproduktiv ist. In diesem Sinne sollte auch die sexuelle Identität eines Charakters nicht immer im Vordergrund stehen. Dies ließe sich auch mit der Berücksichtigung von Mehrdimensionalität erreichen.

In Bezug auf die **Sichtbarkeit im öffentlichen Diskurs** merken die Befragten an, dass verstärkt Themen wie Inter- und Asexualität, Trans* und Familie sowie Familienformen fokussiert werden sollten. Hierbei geht es nicht nur um eine Sichtbarkeit in Hinblick darauf, wie kommuniziert wird (gendergerechte Schrift und Sprache), sondern auch um die Frage, wer spricht. So sollten marginalisierte Gruppen viel stärker angehört werden, um zu verdeutlichen, wo nach wie vor gesellschaftliche Ungleichheiten bestehen (Interview 7: 149). In diesem Zusammenhang empört sich beispielsweise eine befragte Person darüber, dass mitunter privilegierte Personen sich in die Rolle einer Person mit höherem Diskriminierungsrisiko begeben, beispielsweise wenn sich eine nicht muslimische Frau ein Kopftuch anzieht, um über die Reaktionen zu berichten, die sie dafür in der Öffentlichkeit erhält, und anschließend ihre Diskriminierungserfahrungen

medial stark bedacht werden, obwohl direkt Betroffene, in diesem Fall muslimische Frauen mit Kopftuch, dies bereits seit geraumer Zeit tun, ihnen aber niemand zuhört (Interview 7: 193).

Neben einer verbesserten Repräsentation durch Vorbilder, Identifikationsfiguren in den Medien sowie mehr Sichtbarkeit im öffentlichen Diskurs ist ein weiterer Aspekt für die Befragten von Bedeutung. Es handelt sich hierbei um die nach wie vor unzureichende Sichtbarkeit von homosexuellen Paaren.

Personen, die gleichgeschlechtliche Beziehungen führen, erleben oft, dass ihre Partnerschaft nicht als Option vorgesehen wird. Dies zeigt sich beispielsweise, wenn auf Formularen keine Möglichkeit besteht, eine eingetragene Lebenspartnerschaft anzugeben. Gängige Formulare müssen deshalb angepasst werden, damit auch Personen, die in anderen als heterosexuellen Beziehungen leben, sichtbar sein können. Ratsam ist hierbei, sie geschlechtsneutral umzuformulieren.

5.4.3 Aufklärung

Welche Bedeutung die Aufklärung breiter gesellschaftlicher Schichten in Bezug auf das Thema sexuelle Identität hat, verdeutlicht das folgende Zitat: „Je ungebildeter, also ich will jetzt nicht sagen, meine Kollegen sind ungebildet, aber je ungebildeter jemand ist, desto einfacher kommt dann auch Diskriminierung, so habe ich es empfunden“ (Interview 2: 25). Es ist also nicht nur die im Lehrplan notwendigerweise zu verankernde Bildungsarbeit, sondern eine allgemeine gesellschaftliche Aufklärung nötig, denn **Wissenschaft Akzeptanz** (vgl. Küpper et al. 2017). So ist ein aufgeklärtes Umfeld nicht nur eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität verhindert werden können. Es geht dabei auch darum, dass homo-, bi- und pansexuelle Personen sich selbst nicht als unnorm empfinden. Nicht ohne Grund sprechen die Befragten von selbst die Themen Selbsthass und erhöhte Suizidraten bei Homosexuellen³³ an (Interview 4: 16). Insbesondere die Befragung der 16- bis 24-Jährigen macht deutlich, welche entscheidende Rolle die Auseinandersetzung mit sexueller und geschlechtlicher Diversität im Schulkontext für die Entwicklung der Persönlichkeit haben kann. So erklärt ein Befragter, weshalb er sich wünscht, das Lehrpersonal hätte mehr Kapazitäten, um auf Mobbing eingehen zu können:

„Statt sich ein Lehrer fragt: ‚Warum kommt dieses Kind nicht gerne in die Schule?‘ [...] wird halt eher bei den Eltern angerufen und noch mehr Theater gemacht, was eigentlich bei mir selbst zu mehr Konfrontation geführt hat mit meinen Eltern auch und mit meiner eigenen Identität und Sexualität. Das war halt schon ein großes Problem und ich finde, dafür wird auch in dem Lehrplan gar keine Zeit genommen, also die Lehrer haben [...] teilweise ja überhaupt gar keine Zeit, auf die Kinder einzugehen [...]. Und deswegen würde ich mir auch wünschen, dass man, also im Lehrplan auf jeden Fall, aber dass man halt darauf eingehen kann, damit man halt eben vielleicht weniger dafür sorgt, dass es Probleme gibt. Man könnte das thematisieren dann, wenn man merkt, so o.k., der Junge wird aufgrund seiner Sexualität gemobbt, dass man halt in der Klasse so was thematisiert [...].“ (Interview 7: 211)

³³ Es ist umstritten, ob sich eine erhöhte Suizidrate bei homosexuellen Jugendlichen tatsächlich statistisch belegen lässt (vgl. Muehrer 1995).

Aufklärung über unterschiedliche sexuelle Identitäten sowie die Vermittlung unterschiedlicher Lebens- und Familienformen in der Schule ist aus mehreren Gründen notwendig: Zum einen ist es wichtig, lesbische, schwule, bi-, pan- und asexuelle Schüler_innen dabei zu unterstützen, ihre sexuelle Identität zu verstehen und zu akzeptieren. Damit wird ihnen auch signalisiert, dass sie ebenso selbstverständlich dazugehören und berücksichtigt werden wie heterosexuelle Schüler_innen. Zum anderen geht es auch darum, heterosexuelle Schüler_innen zu sensibilisieren sowie Respekt und Akzeptanz anderen Menschen gegenüber unabhängig von ihrer sexuellen Identität zu vermitteln. Dafür ist es notwendig, dass sexuelle Vielfalt nicht nur im Sexualkundeunterricht thematisiert wird, sondern auch in die anderen Fächer einfließt. Dies lässt sich beispielsweise durch angemessene diversitätsorientierte Bildungsmaterialien umsetzen. Hilfreich könnten auch Ansprechpersonen wie zum Beispiel Schulpsycholog_innen sein. Doch sollte ebenso eine Offenheit der gesamten Lehrerschaft gegenüber den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt angestrebt werden. Denn neben der Verpflichtung durch den Lehrplan besteht ein klarer Wunsch nach mehr Engagement vonseiten der Pädagog_innen. Wenn auffallend ist, dass es in einer Klasse an Wissen und Toleranz mangelt, sollten diese unterstützend tätig werden, indem sie beispielsweise einschreiten, wenn auf dem Schulhof „schwul“ als Schimpfwort gebraucht wird. Hierfür sind Fortbildungen und die Verankerung des Themas in der Ausbildung notwendig. Auch Beratungsgespräche und eine gezielte Förderung von externen Trägern sowie Kooperationen von Verbänden und Schulen sind eine sinnvolle Möglichkeit, um mehr Bewusstsein für die Vielfalt sexueller Identitäten zu schaffen.

Tatsächlich sprachen sich in einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage aus dem Jahr 2017 ganze 89,6 Prozent dafür aus, dass in Schulen die Akzeptanz gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen vermittelt werden sollte (Küpper et al. 2017). Dennoch gibt es immer wieder Proteste gegen eine entsprechende Veränderung der Lehrpläne.

Aufklärung sollte jedoch nicht erst mit dem Schulalter beginnen. So berichtet eine Befragte von der noch immer lebhaften Erinnerung, wie ihre Erzieherin zum Thema gleichgeschlechtliche Beziehungen meinte: „Das gehört sich nicht“ (Interview 4: 161). Das zeigt, dass bereits in jungem Alter Grundsteine für ein tolerantes Miteinander gelegt werden könnten. Ein Befragter erzählt hierbei begeistert davon, dass die Travestiekünstlerin Olivia Jones in **Kindergärten** geht, um dort mit ihrem Buch spielerisch Kindern sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nahezubringen (Interview 4: 154). Problematisch sehen die Befragten solche Ansätze allerdings in Bezug auf Eltern mit möglicherweise homo-, trans- oder biphoben Einstellungen.

Da die Änderung von Vorurteilen eine langfristige Angelegenheit ist, ist die Verpflichtung zur Auseinandersetzung umso notwendiger. Aufklärung ist dabei nicht nur für Kinder und Jugendliche im Schulalter relevant, ebenso sollten von Bildungseinrichtungen altersgerechte Konzepte erarbeitet werden, die sich bereits an Kleinkinder in Kindertageseinrichtungen richten. Auf diese Weise kann die zunächst grundlegend akzeptierende Haltung von Kleinkindern aufrechterhalten und gestärkt werden. Als wichtige Akteur_innen müssen hierbei zudem auch die Eltern eingebunden werden.

Dies unterstreicht auch das folgende Zitat eines Befragten:

„Ich sage mal, dass jetzt noch diese Gesellschaft geändert werden kann, das wird nicht funktionieren und wir können nur versuchen, dass wir eine neue Gesellschaft heranziehen. Dass wir sagen, die Nächsten, die werden auf jeden Fall viel, viel offener und viel breiter von ihrem Spektrum sein, aber dass ich jetzt von meinem Exfreund die Oma davon überzeugen kann, dass Türkei und schwul trotzdem gut ist, glaube ich halt nicht.“ (Interview 7: 206)

In Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen gilt es dabei auch, die zugeschriebene **Verschränkung von Schwulsein und HIV** zu berücksichtigen. So fordern einige Befragte, dass die Aufklärung über AIDS wieder stärker gefördert werden müsste. Diese Forderung wird auch von Expert_innen unterstützt.

Inbesondere müssen Ärzt_innen und Pflegepersonal besser aufgeklärt werden, um zu verhindern, dass HIV-positive Menschen Diskriminierung bei der ärztlichen Versorgung erfahren, die sich allein mit besserem Wissen über Ansteckungswege und tatsächliche Risiken verhindern ließe.

Unabhängig vom Gesundheitsbereich wären auch mehr Informationen für Arbeitsamt und Arbeitgeber hilfreich. Hierbei sollten bereits existierende Untersuchungen zu Diskriminierungserfahrungen gezielt an entsprechende Stellen weitergeleitet werden, sodass dort Leitlinien für einen diskriminierungsfreien Umgang erarbeitet werden können. Studienergebnisse könnten in diesem Sinne dazu beitragen, Unwissenheit entgegenzuwirken und damit letztlich auch weitere Benachteiligung zu verhindern.

Inbesondere wünschen sich die Befragten vonseiten der **Kirchen** eine größere Toleranz, die auch im Religionsunterricht verankert werden sollte, denn der Glaube könne nicht als Rechtfertigung für homonegative Einstellungen dienen:

„Für mich wäre es halt auch wichtig, dass mehr und früh aufgeklärt wird und vor allem, dass das Leute machen, die halt auch Ahnung davon haben. Weil zum Beispiel hatte ich mal im Religionsunterricht das Thema Homosexualität. Und die Lehrerin hatte halt überhaupt keine Ahnung und hatte sowas gesagt, wie, dass sie es auch komisch findet mit einer lesbischen Frau zu tun zu haben.“ (Interview 4: 198)

Dies gilt aber nicht nur in Hinblick auf Religionen, sondern auch auf allgemeine kulturelle Differenzen, die mit unterschiedlichen Werten und Normen verbunden sind. So besteht hierbei der Wunsch nach „kulturübergreifender Aufklärung“, die sicherstellt, dass Menschen in Deutschland unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund die Norm der Chancengleichheit akzeptieren und danach handeln.

Für sämtliche Aufklärungsprogramme im Bildungsbereich müssen Qualitätsstandards formuliert werden. Diese sollten beinhalten, dass der Zugang zu Bildung barrierefrei zu gestalten und Empowerment sowie Informationen für alle zu gewährleisten sind. Zudem sollte auf Repräsentation geachtet werden, d. h. nicht nur ein einseitiger Fokus auf bestimmte Formen sexueller Identität gelegt werden, sondern das Thema differenziert betrachtet werden. Für die Qualitätssicherung der Aufklärungsprogramme sind beispielsweise von Nichtregierungsorganisationen entwickelte Standards sowie eine unabhängige Kontrolle der Wirksamkeit von Kampagnen und Projekten notwendig.

Unabhängig vom Bildungsbereich könnte eine bessere Aufklärung aber auch in weiteren Lebensbereichen lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen vor Diskriminierung schützen. Dies gilt beispielsweise im **Arbeitsleben**. Hier wäre eine Sensibilisierung der Vorgesetzten sowie der Mitarbeiter_innen ebenso wie eine offene Kommunikation für die Befragten hilfreich (vgl. Kapitel 4.2). Einige wünschen sich auch dezidiert LSBTIQ*-freundliche Unternehmen, in denen auch Verständnis für besondere Lebensphasen (beispielsweise Transition bei Trans*-Personen) herrscht. Problematisch sind für Betroffene von Diskriminierung oftmals kleinere Unternehmen, in denen Antidiskriminierungsvorgaben nicht in der gleichen Form gelten und die deshalb zum Beispiel nicht über eine_n Diversity-Beauftragte_n verfügen.

Aufgrund der Prägung durch die ehemalige strafrechtliche Verfolgung homosexueller Menschen in Deutschland sind Personen höheren Alters mitunter vorsichtiger damit, ihre sexuelle Identität zu offenbaren, wenn diese von der heterosexuellen Norm abweicht. Wenn Pflegebedürftige durch unangemessene

nes Verhalten des Pflegepersonals darin bestärkt werden, sich nicht zu offenbaren, oder ihnen vermittelt wird, dass die sexuelle Identität für die Pflege irrelevant sei, wird ein Coming-out unmöglich gemacht. Auf diese Art gehen jedoch pflegerelevante Informationen verloren (RUBICON e.V. 2014: 34). Betroffene sind dadurch in der Versorgung schlechtergestellt und erleben mitunter in einer Situation besonderer Hilfsbedürftigkeit erneute Diskriminierung. Sowohl für den Pflege- wie auch allgemein den Gesundheitsbereich ist es besonders wichtig, dass das **Pflegepersonal** in Hinblick auf Homo-, Bi- und Pansexualität sowie Transgeschlechtlichkeit geschult ist, um zu berücksichtigen, dass Personen, die (durch Alter und/oder Krankheit) in einer schwachen oder geschwächten Situation sind, weniger Kraft für ein Coming-out haben.

In bestehenden Pflegeeinrichtungen muss für die Besonderheiten im Umgang mit verschiedenen Lebensrealitäten sensibilisiert werden. Neben einem professionellen Pflegeverhalten ist es dabei notwendig, diskriminierungsfreie Lebensräume zu schaffen, indem diejenigen ausgeschlossen werden, die verbale oder körperliche Gewalt ausüben (RUBICON e.V. 2014: 40). Demzufolge darf eine sexuelle Identität kein Ausschlusskriterium für die Aufnahme in eine Pflegeeinrichtung darstellen. Vielmehr muss der Fokus darauf liegen, bestehende Einrichtungen für die Bedürfnisse von Menschen jeder sexuellen Identität zu gestalten. In diesem Zusammenhang muss auch verstärkt in alternative Wohn- und Pflegekonzepte für lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen investiert werden, um zu verhindern, dass wehrlose Personen Diskriminierung ausgesetzt sind. Es ist deshalb von den Ansprechpersonen für LSBTIQ* Belange in den jeweiligen Bundesländern zu prüfen, ob das Angebot an Einrichtungen, die sich dezidiert an schwule und lesbische Menschen richten, erweitert werden sollte.

Das Zitat eines Befragten zeigt in diesem Zusammenhang besonders anschaulich, dass ein Coming-out kein einmaliges, sondern ein lebenslängliches Thema ist:

„Das ist etwas, was mir manchmal tierisch auf die Nerven geht, dass man immer wieder sagen muss, man muss immer weiter bis zum Tode noch kämpfen. Ich will im Alter auch meine Ruhe haben können, wenn man alt ist, dass man den Rest vom Leben noch genießen kann, wenn man pflegebedürftig wird oder Sonstiges und nicht nur guckt, dass man wieder kämpfen kann und einem die Rechte wieder abgenommen werden dadurch.“ (Interview 5: 251)

Wann immer sich für eine Person ihr Umfeld ändert oder sie mit ihr unbekanntem Personen zu tun hat, ist sie erneut mit Heteronormativität konfrontiert und es ist notwendig, die Fehlannahme hinsichtlich der sexuellen Identität zu korrigieren. Der Befragte bringt klar seinen Wunsch zum Ausdruck, dass ihm im Alter mit mehr Sensibilität begegnet wird. In Hinblick auf lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen höheren Alters ist deshalb zudem wichtig, dass das Pflegepersonal auch für erfahrene Diskriminierung aufgrund des § 175 sensibilisiert ist.

5.4.4 Gesetzliche Änderungen

Forderungen zu gesetzlichen Änderungen beziehen sich in erster Linie auf das Thema „Ehe für alle“. Insgesamt herrscht zwar der Eindruck, dass viel getan wird in Hinblick auf die Gleichberechtigung von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Identität, doch gleichzeitig sind Befragte auch enttäuscht darüber, dass Versprechungen von Politiker_innen zur „Ehe für alle“ nicht eingehalten wurden. Es besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft nicht mit den gleichen Rechten (v.a. im Adoptionsrecht) wie die Ehe verbunden ist. Umso erfreulicher ist es, dass diese pünktlich zur Fertigstellung des vorliegenden Berichtes vom Deutschen Bundestag beschlossen wurde.

Gefordert wird außerdem, dass die **Prozess- und Schadensersatzregelungen im AGG** verbessert werden. Im Gespräch über das AGG merkt aber eine andere Person an, dass sich mit Gesetzen zwar innerhalb eines Systems etwas an den Strukturen verändern ließe, aber Gesetze allein nicht ausreichen, um einen notwendigen gesellschaftlichen Wandel zu ermöglichen. In diesem Sinne sind Gesetze als Werkzeuge für mehr Chancengleichheit aufzufassen. Mindestens ebenso wichtig sind aber auch gesellschaftliche Debatten, die möglichst viele Perspektiven einbeziehen. Vor allem aber sollten „die Menschen, über die wir Gesetze machen, die müssen dabei sein“ (Interview 7: 163).

Skepsis besteht gegenüber der Wirksamkeit von Gesetzen in folgender Hinsicht: „Einfach neue Gesetze machen und dann wird alles gut, das ist illusorisch. Gesetze können hilfreich sein, aber ist nicht das, was alles bringt, sondern es wird einen wichtigen gesellschaftlichen Wandel erfordern.“ (Interview 2: 141)

5.5 Zwischenfazit zur Auswertung der Interviews

In den Einzel- und Fokusgruppeninterviews zeigt sich, dass der Alltag der Befragten mit besonderen Herausforderungen einhergeht. Unter dem Stichwort Nonkonformität wurden Herausforderungen erläutert, die darauf beruhen, dass die sexuelle Identität als von der Norm der Heterosexualität abweichend gilt. Besonders spürbar wird dies für die Befragten im **Arbeitsbereich**. Dies stellt eine Ergänzung zum Fallbild direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung im Arbeitsleben (Kapitel 4.2) dar. So sind nicht nur Diskriminierungen bei der Einstellung, Leistungsbewertung, dem Gehalt, der Beförderung und Kündigung relevant. Vielmehr liegt eine Herausforderung für die Befragten darin, dass bereits vermeintlich belanglose Gespräche ein Coming-out nötig machen und dies zum Beispiel mit ungewollter erhöhter Aufmerksamkeit einhergehen kann. Darin bestätigt sich zugleich der Befund anderer Studien, dass im beruflichen Alltag die sexuelle Identität in vielen Situationen eine Rolle spielt und der Arbeitsplatz deshalb nicht als asexueller Raum gilt (Frohn 2007, 2014a, 2014b).

Dieser Befund lässt sich ebenso auf andere Bereiche, wie etwa **Ämter und Behörden** oder **Pflege und Gesundheit**, übertragen. Die Befragten erleben Situationen als belastend, weil sie immer wieder für ihre Sichtbarkeit einstehen müssen, und sehen sich zudem in der öffentlichen Repräsentation häufig klischeehaften Darstellungen gegenübergestellt. Ein Normierungsdruck durch genderbinäres Denken spielt auch im **sozialen Umfeld** eine wichtige Rolle. Hierbei kommt es zudem häufig zu einer Verschränkung der Merkmale Geschlecht, Aussehen, Beziehungsform und Religionszugehörigkeit mit der sexuellen Identität. Deutlich wird außerdem, dass die jeweiligen konkreten Lebenserfahrungen die Wahrnehmung der Befragten prägen und sie deshalb oftmals ein abwertendes Verhalten ihres Gegenübers antizipieren.

In diesem Sinne bringt der Aspekt der Nonkonformität nicht immer automatisch eine konkrete Diskriminierung mit sich, er bildet jedoch häufig die Grundlage für Formen der Ausgrenzung, wie mangelnde Akzeptanz. Diese erfahren die Befragten häufig in Form von Vorurteilen. Aufgrund dieser Erfahrungen ist die Lebenswelt lesbischer, schwuler, bi- und pansexueller Personen davon geprägt, dass sie in vielen Situationen misstrauisch sind und davon ausgehen, dass andere Personen ihnen anhand ihrer sexuellen Identität klischeehafte Eigenschaften zuschreiben. Daneben wird ihnen durch **Ablehnung und Tabuisierung** vermittelt, dass ihre sexuelle Identität nicht akzeptiert wird. Derartige Erfahrungen machen die Befragten sowohl im Arbeitsbereich als auch im sozialen Umfeld. Dabei sind Verschränkungen mit dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft aber auch dem Wohnort (in Hinblick auf unterstützende Strukturen und Einfluss von Kirchen) relevant.

Durch die **mangelnde Akzeptanz** werden **Zugänge verwehrt** und Chancen nicht ermöglicht. Dies betrifft etwa Hindernisse in der Karriere, die mangelnde Gleichstellung von hetero- und homosexuellen Paaren, insbesondere in Hinblick auf das Adoptionsrecht oder Chancen auf dem Wohnungsmarkt. Im Zusammen-

hang mit einer HIV-Infektion werden Zugänge im Gesundheitsbereich erschwert. Für Menschen höheren Alters sind insbesondere Chancen für altersgerechtes Wohnen ein wichtiges Thema. Innerhalb von Communities erleben Personen Ausschlussmechanismen durch mangelnde Barrierefreiheit. Insbesondere betrifft dies Menschen mit Beeinträchtigung, gehörlose Menschen und finanziell schlechter gestellte Personen. Durch einen vermeintlichen Migrationshintergrund kann es zu einer Doppelung des Exotenstatus kommen, der sich ebenfalls in erschwerten Zugängen niederschlägt.

Mangelnde Unterstützung und Ignoranz erleben die Befragten dadurch, dass auf ihre Probleme und Wünsche nicht eingegangen wird. Dies wird insbesondere für den Arbeitsbereich, Ämter und Behörden sowie das soziale Umfeld berichtet. Abwertung wird in der unmittelbaren Kommunikation, aber auch durch nonverbale Mechanismen wie abwertende Blicke oder herabwürdigende Darstellungen, insbesondere im Internet, erfahren. Dies geht häufig mit Beleidigungen einher. Auch innerhalb von LSBTIQ* Communities erleben die Befragten, dass gesamtgesellschaftliche Strukturen und Mechanismen von Abwertung und Hierarchie sich reproduzieren. Nicht zuletzt erleben die Befragten Ausgrenzung auch in Form von Mobbing. Hierbei handelt es sich häufig auch um mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen, bei denen sich die sexuelle Identität mit weiteren Merkmalen, wie etwa einer körperlichen Beeinträchtigung, der ethnischen Herkunft, der Religionszugehörigkeit oder dem Geschlecht, verschränkt.

Neben Ausgrenzungserfahrungen erleben die Befragten **Grenzüberschreitungen**, indem ihre Grenzen der Privatsphäre nicht respektiert werden. Ebenfalls hierzu zählen auch sexuelle Anspielungen, wie sie auch im Fallbild sexualisierter Belästigung (Kapitel 4.4) dargelegt werden. Anschließend an das Fallbild körperlicher Übergriffe (Kapitel 4.3) berichten die Befragten in den Interviews davon, dass sie körperliche Gewalt als Reaktion darauf erfahren, dass sie sich selbst verbal gewehrt haben. Doch auch die Angst und das Wissen um homonegative Gewalt prägt bereits die Lebenswelt schwuler, lesbischer, bi- und pansexueller Menschen. In Hinblick auf mögliche Mehrdimensionalität sind hierbei Geschlecht und ethnische Herkunft relevant.

Im Umgang mit erlebter Diskriminierung greifen Betroffene auf **unterschiedliche Strategien und Ressourcen** zurück. **Verbale Reaktionen** sind dabei unmittelbare Erwidierungen, mit denen sich die Personen zur Wehr setzen. Sie tun dies in Abwägung der potenziellen Reaktion ihres Gegenübers und ihrer eigenen tagesformabhängigen Verfassung. Dabei fällt es mitunter leichter, für gleiche Rechte einzustehen, je geringer die eigene unmittelbare Betroffenheit in der Situation ist. Aufgrund der Mehrdimensionalität von sexueller Identität, Geschlecht und Aussehen scheint es für Männer schwerer, sich verbal zu wehren, da diese in erhöhtem Maße körperliche Gewalt als Konsequenz befürchten. Unterschieden werden zudem eher diplomatische und deutlich konfrontative Strategien, wobei Erstere häufiger zum Einsatz kommen.

Eine weitere Strategie ist die **Flucht**, beispielsweise indem ein Gespräch abgebrochen, das Elternhaus oder Wohnumfeld verlassen, bei einer Arbeitsstelle gekündigt oder am Schulunterricht nicht teilgenommen wird. Zur Fluchtstrategie lässt sich zudem ein Vermeidungsverhalten zählen, bei dem mögliche Gefahren und Risiken antizipiert werden und in der Folge potenziell diskriminierenden Situationen aus dem Weg gegangen wird. Beispiele hierfür sind eine Selbstnormierung bei der Kleiderwahl oder das Vermeiden von Veranstaltungen, die mit einem erhöhten Diskriminierungsrisiko verbunden sind.

Konträr zur Flucht besteht eine weitere Strategie darin, die Normalität verschiedener sexueller Identitäten zu betonen, indem die von Diskriminierung betroffene Person **in ihrem Umfeld mit einer offenen Ansprache für mehr Toleranz wirbt**. Daneben entscheiden sich einige Personen außerdem für ein mutiges Konfrontieren ihrer Mitmenschen. Dabei ist der Humor gleichermaßen Strategie wie auch Ressource für Betroffene von Diskriminierungserfahrungen. Dieser hilft dabei, Verletzungen zu überwinden, Abstand zu einer belastenden Situation zu gewinnen, und kann damit zu einem gelasseneren Umgang führen.

Durch das **Ignorieren** eines diskriminierenden Erlebnisses schützen Betroffene sich davor, selbst zur Projektionsfläche zu werden, und verhindern ein Eskalieren der Situation. Ein weiterer Grund kann jedoch auch sein, dass die betroffene Person nicht schlagfertig reagieren kann oder den Ort allgemein als unsicher wahrnimmt. Häufig sind Betroffene bereits so sehr an Ausgrenzung und Ähnliches gewöhnt, dass sie diese Strategie schon unbewusst anwenden.

Aus Angst vor (weiteren) negativen Reaktionen greifen die Befragten auch auf eine Strategie der **Geheimhaltung** zurück, d. h. sie offenbaren ihre sexuelle Identität nur gegenüber wenigen ausgewählten Personen. Einige Personen führen aus diesem Grund sogar ein Doppelleben.

Neben den genannten Strategien gelten LSBTIQ* **Beratungsstellen** als wichtige Ressource. Hierunter zählen etwa ihre psychosozialen Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen oder Onlineangebote, die den Betroffenen auch die Möglichkeit geben, Personen in ähnlicher Lage kennenzulernen. Daneben sind weitere genutzte Angebote spezielle **Ansprechpersonen** bei der Polizei, **Aufklärungsprojekte** an Schulen und Vertrauenslehrer_innen. Insbesondere die Sichtbarkeit in und durch Communities ist mit einem Gefühl der Sicherheit verbunden, das in alltäglichen Situationen mitunter fehlt. Aus diesem Grund sind auch Peer-groups von großer Bedeutung, weil diese als wichtige Bezugsgruppe insbesondere für Kinder und Jugendliche bestätigend sind und Orientierung geben. In Hinblick auf die Verschränkung mit dem Merkmal Alter und damit gegebenenfalls verbundener eingeschränkter Mobilität können insbesondere Onlineangebote auch vor Einsamkeit bewahren.

Darüber hinaus können sich lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen im Rahmen **ehrenamtlicher Arbeit** in Beratungsstellen, Verbänden und Vereinen auch eigene Kompetenzen vergegenwärtigen, indem sie mit ihren persönlichen Erfahrungen eine Hilfe für andere sein können. Aber auch der politische Aktivismus für die Sichtbarkeit und Bewusstmachung nach wie vor bestehender Probleme ist eine relevante Ressource.

Gesetzliche Grundlagen sind insofern wichtig, als die Befragten sich auf sie berufen können, um auf Verursacher_innen von Diskriminierung reagieren zu können, sei es in Form von Beschwerden und Anzeigen oder lediglich durch die Androhung, zustehende Rechte auch einzuklagen. Hierbei ist allerdings oftmals entscheidend, inwiefern die betroffene Person über ausreichend (finanzielle) Kapazitäten verfügt, um mitunter langwierige Prozesse durchstehen zu können.

Das **Internet** ist einerseits Ressource für lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Menschen, weil es als Schutzraum, Informationsquelle und Möglichkeit für Austausch und gegenseitige Unterstützung dienen kann. Andererseits ist es aber auch ein Ort für negative Erfahrungen in Bezug auf die sexuelle Identität. Insbesondere die Anonymität kann hierbei zu einer Verstärkung abwertender Äußerungen beitragen.

Als Ressource von zentraler Bedeutung gilt das **soziale Umfeld**. Hierunter werden Freund_innen, (Wahl-) Familie, Peergroups und Communities gezählt. Diese können bestärkend wirken, indem sie Normalität vermitteln, von Ängsten und Zweifeln befreien, sich solidarisch verhalten und Unterstützung versprechen. Relevant ist dabei auch, welche Atmosphäre in der Schulklasse, dem Hochschulbereich oder der Arbeit herrscht. So kann die Akzeptanz von Klassenkamerad_innen, Kommiliton_innen, Kolleg_innen eine wichtige Unterstützung sein.

Basierend auf ihren Erfahrungen haben die Befragten vielfältigen **Änderungsbedarf** artikuliert. In Hinblick auf Beratungsstellen und Angebote für LSBTIQ* Personen fordern die Befragten, dass diese weniger problemfixiert ausgerichtet sein und stärker auf das Empowerment Betroffener abzielen sollten. In diesem Kontext wurde angeregt, die Vernetzung von Verbänden und Initiativen zu fördern, um auch für in ihrer Mobilität eingeschränkte Personen Möglichkeiten des Austausches schaffen zu können. Des Weiteren

ren sollen Veranstaltungen möglichst barrierefrei gestaltet werden und die aktive Inklusion stärker gefördert werden. Zudem ist es nach Ansicht der Befragten wichtig, dass lesbische, bisexuelle, Trans*- und Inter*-Themen mehr Aufmerksamkeit erfahren und Maßnahmen für mehr Verständnis und Anerkennung untereinander ergriffen werden, um den „Wettbewerb“ um die stärkste Diskriminierung zu beenden. In diesem Zusammenhang sollten auch Mehrdimensionalität und Intersektionalität innerhalb von Communities selbstkritischer reflektiert werden.

Der Wunsch nach **Vorbildern** und stärkerer Repräsentanz sexueller Vielfalt ist ein zentraler Wunsch der Befragten. Hierbei kommt insbesondere Lehrer_innen eine wichtige Funktion zu. Es bedarf der breiten Bereitschaft des Lehrpersonals, um glaubhaft zu vermitteln, dass Schule ein Ort der Vielfalt sein darf und soll. Repräsentation ist jedoch auch in den Medien von Bedeutung, weshalb sich insbesondere die jüngeren Befragten wünschen, Charaktere in Filmen, Büchern, Fernsehen usw. hätten vielfältigere sexuelle Identitäten – jedoch ohne dass der Fokus dabei auf einer vermeintlichen Besonderheit liegt. Zudem müssten marginalisierte Gruppen stärker gehört werden, um gesellschaftliche Ungleichheiten besser zu verdeutlichen.

Eine **bessere Aufklärung** soll nach Meinung der Befragten nicht nur in der Schule stattfinden, sondern bereits im Kindergarten ansetzen, um einen gesamtgesellschaftlichen Wandel anregen zu können. Einer stärker geförderten Aufklärung bedarf es außerdem in Hinblick auf HIV/AIDS. Dies gilt insbesondere in Hinblick auf Ärzt_innen und Pflegepersonal. Größere Toleranz und „kulturübergreifende“ Aufklärung wünschen sich die Befragten in Bezug auf Religionsgemeinschaften sowie unterschiedliche kulturelle Normen und Werte. Toleranz gegenüber verschiedenen Formen sexueller Identität sollte deshalb auch im Religionsunterricht verankert werden. Für den beruflichen Kontext werden dezidiert LSBTIQ*-freundliche Unternehmen angeregt, sodass die Befragten dies bei Bewerbungen berücksichtigen können. Im Zusammenhang mit den Themen Alter und/oder Beeinträchtigung wünschen sich die Befragten spezialisierte Einrichtungen für schwule und lesbische Menschen, in denen das Pflegepersonal in Hinblick auf Homo-, Bi- und Pansexualität sowie Transgeschlechtlichkeit geschult ist, um zu berücksichtigen, dass Personen, die in einer schwachen oder geschwächten Situation sind, weniger Kraft für ein Coming-out haben.

Die Forderungen zu **gesetzlichen Änderungen** beziehen sich auf die Ehe für alle, da zum Zeitpunkt der Befragung gleichgeschlechtlichen Paaren die Eheschließung noch verwehrt war, und die Verbesserung der Prozess- und Schadensersatzregelungen im AGG. Dabei wird hervorgehoben, dass in die gesellschaftlichen Debatten möglichst viele Perspektiven einbezogen und insbesondere Betroffene angehört werden sollten.

6. Abschließendes Fazit

Die vorliegende Studie beruht auf mehreren sowohl quantitativen als auch qualitativen Datenquellen und erlaubt die Untersuchung detaillierter Schilderungen von alltäglich erlebter Diskriminierung anhand der sexuellen Identität. Während die Betroffenenbefragung, ergänzt durch die Beratungsanfragen an die ADS, vor allem auf die genauen Umstände der Diskriminierungserfahrungen fokussiert ist, konzentriert sich die qualitative Untersuchung darüber hinausgehend insbesondere auf Strategien und Ressourcen der Befragten im Umgang mit Diskriminierung sowie auf den von ihnen wahrgenommenen gesellschaftlichen und politischen Änderungsbedarf. Damit können die unterschiedlichen Stärken der verschiedenen Datenquellen sich wechselseitig ergänzend genutzt werden, um unterschiedliche Aspekte von erlebter Diskriminierung zu untersuchen.

Die Auswertung zeigt, dass insbesondere Diskriminierung in Form von Belästigung häufig berichtet wird. Hierzu zählt, dass Personen herabwürdigend dargestellt, beleidigt, ausgelacht oder ausgegrenzt wurden. Auch schildern Befragte, dass ihnen Rechte nicht zugestanden oder ihnen gegenüber sexualisierte Kommentare geäußert wurden. In der qualitativen Befragung spielt darüber hinaus eine große Rolle, dass die Befragten erleben, wie ihre sexuelle Identität von anderen als nonkonform und somit erklärungsbedürftig betrachtet wird. So machen viele alltägliche Situationen ein Coming-out nötig – sei es beim Gespräch mit den Kolleg_innen oder dem_r behandelnden Arzt_Ärztin. Die sexuelle Identität der Befragten rückt dabei oftmals ungewollt in das Zentrum der Aufmerksamkeit. Die jeweiligen Lebenserfahrungen prägen insgesamt die Wahrnehmung der Befragten und sorgen dafür, dass mehrdeutige Situationen, wie etwa Blicke oder Tuscheln in der Öffentlichkeit oder die Unhöflichkeit eines Gegenübers, die eigene Unsicherheit noch verstärken. Durch eigene Diskriminierungserfahrungen oder Berichte anderer von körperlichen oder sexualisierten Übergriffen, wie sie auch in der Betroffenenbefragung geschildert wurden, wird dies noch verstärkt. Deshalb kann das Gefühl der Unsicherheit dazu führen, dass Personen bestimmte Orte oder Situationen meiden. Dementsprechend kann auch antizipierte Diskriminierung schon konkrete Auswirkungen auf das Leben lesbischer, schwuler, bi-, pan- und asexueller Menschen haben.

Neben den Diskriminierungserfahrungen wurde in der Auswertung der Befragungen auch betrachtet, welche unterschiedlichen Strategien Betroffene im Umgang mit Diskriminierung nutzen. Die Betroffenenbefragung zeigt, dass die Befragten sich in knapp 45 Prozent der Fälle gegen die Person oder Gegebenheit zur Wehr setzen, die die Diskriminierung verursacht. In der qualitativen Befragung werden als Strategien genannt, verbal auf die Diskriminierung zu reagieren, die diskriminierende Situation zu verlassen bzw. im Vorfeld eine solche Situation zu vermeiden, anderen die Normalität verschiedener sexueller Identitäten zu vermitteln, der Diskriminierung mit Humor zu begegnen oder aber die eigene sexuelle Identität zu verheimlichen. Zudem reagieren Personen mitunter gar nicht auf die Diskriminierungserfahrung, beispielsweise weil sie zunächst zu überrascht sind oder sich nicht mit der Situation auseinandersetzen möchten.

In den qualitativen Interviews äußern die Befragten auch den Wunsch nach gesellschaftlichen und politischen Änderungen. Dies umfasst zunächst den Ausbau bzw. die Verstärkung von Beratungsstellen und Angeboten für lesbische, schwule, bi- und pansexuelle Personen. Solche Angebote sollten allen Interessierten offenstehen, indem sie barrierearm gestaltet werden. So sollten die Bedürfnisse von Personen berücksichtigt werden, die nicht uneingeschränkt mobil sind, die finanzielle Unterstützung benötigen, um an Unternehmungen teilnehmen zu können, oder die bei Veranstaltungen beispielsweise einen rollstuhlge-rechten Zugang oder eine Übersetzung in Gebärdensprache benötigen. Auch eine stärkere Förderung von mehrdimensionalen Ansätzen in der Beratung wird als wünschenswert betrachtet.

Weiter besteht ein Bedürfnis lesbischer, schwuler, bi- und pansexueller Personen darin, im Alltag sichtbar zu sein. Dafür wird eine höhere Repräsentation, vor allem in den Medien oder auf Formularen zur Erhe-

bung des Familienstandes, als notwendig erachtet. Indem in Büchern, Filmen und in der Werbung alle sexuellen Identitäten vertreten sind, würden Identifikationspersonen angeboten und würde sexuelle Vielfalt normalisiert werden können. Dabei solle die sexuelle Identität der Charaktere nicht im Vordergrund stehen und als Besonderheit markiert werden, sondern einen selbstverständlichen Teil der Identität der dargestellten Person ausmachen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist Aufklärung. In fast allen Gesprächen wurde dies als wichtige Voraussetzung für die gewünschten gesellschaftlichen Änderungen genannt. Relevant sei hierbei vor allen Dingen die altersgerechte Aufklärung über sexuelle Vielfalt im Kindergarten und in der Schule, aber auch von Lehrkräften, Personen, die mit Geflüchteten arbeiten, Personal bei Ämtern und Behörden sowie im Gesundheitsbereich. Hier ist ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis gegeben, welches Unwissenheit oder Vorurteile des Gegenübers besonders problematisch macht. Die Befragten wünschen sich insbesondere in diesen Bereichen eine Sensibilisierung für sexuelle Vielfalt und die Vermittlung von Wissen darüber, wie ein respektvolles Umfeld geschaffen und Diskriminierung verhindert werden kann.

Gesetzliche Veränderungen werden vor allem in Bezug auf die Ehe als unbedingt notwendig erachtet. Die Befragten fühlen sich von dem Unterschied zwischen Ehe und Lebenspartnerschaft ausgegrenzt und möchten die mit der Ehe einhergehenden Rechte, wie zum Beispiel in Bezug auf die Adoption eines Kindes, auch in Anspruch nehmen können. Der Schutz des AGG wird als noch nicht ausreichend angesehen. Verbesserungswünsche beziehen sich hier u. a. auf die Reichweite oder die Schadensersatzregelungen.

Die Ergebnisse dieser Studie tragen dazu bei, wenig erforschte Aspekte von Diskriminierungserfahrungen anhand der sexuellen Identität zu beleuchten. Dennoch ist weitere Forschung zu einigen Aspekten erforderlich. So konnten in der vorliegenden Untersuchung die Diskriminierungserfahrungen von bi-, pan-, demi- und asexuellen Personen mit untersucht und ein erster Überblick über ihre Erfahrungen gegeben werden. Diese machen in vielen Untersuchungen einen zu geringen Anteil aus, um Spezifika ihrer Diskriminierungserfahrungen herausarbeiten zu können. Es bedarf jedoch weiterer Forschung, die sich konkret auf die Diskriminierungserfahrungen konzentriert, die mit diesen sexuellen Identitäten verbunden sind, und ihre Erfahrungen nicht nur überblicksartig, sondern tiefergehender untersuchen kann. In der vorliegenden Studie ließ sich darüber hinaus eine große Bandbreite an Strategien und Ressourcen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen aufzeigen. Eine darauf aufbauende Forschung sollte anschließend an diese Ergebnisse analysieren, unter welchen Bedingungen Personen sich gegen eine erfahrende Diskriminierung zur Wehr setzen und welche Faktoren dabei zum Erfolg führen.

In dieser Studie wurde die Absicht verfolgt, auch mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierungserfahrungen zu berücksichtigen. Mehrdimensionale Diskriminierung wurde in der Betroffenenbefragung überwiegend und über alle Fallbilder hinweg anhand der sexuellen Identität und des Geschlechts berichtet. Weitere Merkmale spielen in Verbindung mit der sexuellen Identität eine vergleichsweise geringe Rolle. Dabei sind insbesondere noch nicht im AGG geschützte Merkmale wie das Aussehen oder die sozioökonomische Lage hervorzuheben, die auch in der qualitativen Befragung zur Sprache kamen. Die qualitative Untersuchung bildete insofern eine Bereicherung, als verschiedene Mehrdimensionalitäten, etwa Verschränkungen der sexuellen Identität mit den Merkmalen Alter, ethnische Herkunft und chronische Krankheit bzw. Beeinträchtigung, aufgezeigt werden konnten. Demgegenüber wurden jedoch kaum Diskriminierungserfahrungen geschildert, die eindeutig als intersektional einzustufen sind. Dies könnte daran liegen, dass den Befragten nicht bewusst ist, dass bei ihrer Diskriminierungserfahrung mehrere Merkmale zusammengewirkt haben oder dass sie dies zugunsten anderer Aspekte nicht in der Befragung geschildert haben. Möglicherweise wird auch das wissenschaftliche Konzept der Intersektionalität den tatsächlichen Erfahrungen der Betroffenen nicht gerecht, indem es eine qualitativ neue Form der Diskriminierung fordert und damit den Blick von ebenso schwerwiegenden mehrdimensionalen, nicht intersektional verlaufenden Diskriminierungserfahrungen ablenkt. Hier ist weitere Forschung geboten, die neue Wege findet, die methodischen Schwierigkeiten bei der Untersuchung intersektionaler Diskriminierungserfahrungen zu umgehen.

Glossar

Asexuell

Asexuelle Personen fühlen sich nicht sexuell von anderen Menschen angezogen.

Bisexuell

Bisexuelle Personen fühlen sich in ihrem romantischen, erotischen und/oder sexuellen Begehren zu Personen des eigenen oder des „anderen“ Geschlechts hingezogen. Diese Bezeichnung der sexuellen Identität setzt die Selbstverortung in der binären Geschlechterordnung voraus (vgl. „pansexuell“).

Cisgender/-sexualität/-Person

Bei Cis-Personen stimmen Wahrnehmung des eigenen Geschlechts und das bei der Geburt zugewiesene biologische Geschlecht überein. Die Bezeichnung wurde als Gegenbegriff zu Transgender/-sexualität formuliert.

Coming-out

Beschreibt allgemein den Prozess des Bewusstwerdens und Anerkennens der sexuellen Identität. In der vorliegenden Arbeit wird mit dem Begriff vordergründig das äußere Coming-out gefasst. Dabei informiert im Gegensatz zum Outing die Person selbst ihr Umfeld über ihre sexuelle Identität und/oder ihr Geschlecht.

Demisexuell

Demisexuelle Personen fühlen sich nur sexuell zu Personen hingezogen, zu denen sie bereits eine enge Beziehung aufgebaut haben.

Gender

Auch in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht als das „soziale Geschlecht“ bezeichnet. Dient der Beschreibung gesellschaftlicher Geschlechterrollen.

Genderbinär

Genderbinär (auch geschlechterbinär, Zweigeschlechtlichkeit, binäre Geschlechternorm) meint die Norm einer Geschlechterordnung, die ausschließlich die Kategorien männlich und weiblich beinhaltet.

Geschlecht(-sidentität)

Geschlecht ist ein soziales Konstrukt, das als Ergebnis kultureller, historischer, gesellschaftlicher Hintergründe nicht natürlich gegeben, aber dennoch sozial wirklichkeitsmächtig ist. Die Einteilung in männlich und weiblich beruht auf dem von der Reproduktionsfähigkeit ausgehenden biologischen Verständnis von Geschlecht. Geschlechtsidentität wird verstanden als das Bewusstsein über die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht. Dieses kann auch vom biologischen Geschlecht abweichen (vgl. „Cisgender/-sexua-

lität“ & „Trans*“). Um der grundsätzlichen Anerkennung der erlebten Geschlechtsidentitäten als faktische Geschlechter Ausdruck zu verleihen, wird in diesem Bericht meistens von Geschlecht gesprochen.

Heteronormativität

Heteronormativität ist ein die Gesellschaft strukturierendes Prinzip, das auf der binären Geschlechternorm (vgl. „Gender“) basiert und demnach eine Einteilung der Menschen ausschließlich in Männer und Frauen erlaubt. Dies schließt biologisches Geschlecht, Gender und sexuelle Identität ein.

Heterosexuell

Heterosexuelle Personen fühlen sich in ihrem romantischen, erotischen und/oder sexuellen Begehren zu Personen des „anderen“ Geschlechts hingezogen. Diese Bezeichnung der sexuellen Identität setzt die Selbstverortung in der binären Geschlechterordnung voraus. Heteronormativität gilt als gesellschaftliches Ordnungsprinzip, mit dem Sexualität und Geschlecht normiert werden.

Homosexuell

Homosexuelle Personen fühlen sich in ihrem romantischen, erotischen und/oder sexuellen Begehren zu Personen des gleichen Geschlechts hingezogen. Diese Bezeichnung der sexuellen Identität setzt die Selbstverortung in der binären Geschlechterordnung voraus. Mitunter pathologisierend wahrgenommene Bezeichnung, weshalb eher auf die Bezeichnung „lesbisch“ und „schwul“ zurückgegriffen wird.

Inter*

Intergeschlechtliche Personen werden mit einer Variation der Geschlechtsmerkmale geboren, die nicht in die binäre Geschlechternorm eingeordnet werden kann. Es kann sich dabei um genetische, anatomische und/oder hormonelle Uneindeutigkeiten handeln. Zu Inter* zählen intergeschlechtliche, intersexuelle Personen, Hermaphroditen, Zwitter, Herms. Mit dem * sollen darüber hinaus die intergeschlechtlichen Realitäten und Körperlichkeiten berücksichtigt werden.

Lesbisch

Diese Bezeichnung der sexuellen Identität setzt die Selbstverortung in der binären Geschlechterordnung voraus. Hierunter wird die gleichgeschlechtliche sexuelle Identität von Frauen verstanden. Ehemals als abwertend verwendet, durch die lesbisch-schwule Emanzipationsbewegung aber zur positiv besetzten Selbstbezeichnung geworden.

LSBTIQ*

Die Abkürzung steht für lesbische, schwule, bisexuelle, Trans*-, Inter*- und queere Personen. In internationalen Diskursen wird häufig LGBTIQ* (lesbian, gay, bisexual, trans*, intersexual, queer) verwendet.

Pansexuell

Pansexuelle Personen fühlen sich zu anderen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht hingezogen. Dies schließt neben Männern und Frauen auch trans- und intergeschlechtliche Personen mit ein. Hiermit wird die binäre Geschlechterordnung infrage gestellt.

Queer

Ausdruck eines Widerstandes gegen gängige Kategorien der sexuellen Identität und des Geschlechts. Diese werden eher als provisorisch und beliebig gefasst. Queer wird als Selbstbezeichnung von Personen verwendet, die in ihrer sexuellen Identität und/oder ihrem Geschlecht nicht der heteronormativen Ordnung entsprechen können oder wollen.

Schwul

Diese Bezeichnung der sexuellen Identität setzt die Selbstverortung in der binären Geschlechterordnung voraus. Hierunter wird die gleichgeschlechtliche sexuelle Identität von Männern verstanden. Ehemals als abwertend verwendet, durch die lesbisch-schwule Emanzipationsbewegung aber zur positiv besetzten Selbstbezeichnung geworden.

Sexuelle Identität

Wird auch als sexuelle Orientierung bezeichnet. Identität betont, dass es sich nicht nur um die Orientierung in Hinblick auf mögliche Partner_innen handelt, sondern es sich um einen Bestandteil der Identität handelt. Gleichwohl kann sich diese im Laufe eines Lebens verändern. Mitunter wird auch das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität hierzu gezählt, weil die Identifikation der sexuellen Identität auf Geschlechterkategorien angewiesen ist. In diesem Bericht wird Geschlecht als eine mögliche Querschnittsdimension gefasst, die mit der sexuellen Identität zusammenwirken und zu mehrdimensionalen bzw. intersektionalen Erfahrungen führen kann.

Trans*

Personen, die sich nicht dem Geschlecht zugehörig fühlen, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Hierzu zählen transsexuelle oder transidente bzw. Transgender-Personen. Mit dem * soll darüber hinaus die weite Spannbreite möglicher Identitätsformen und Lebensweisen berücksichtigt werden.

Transfrau

Personen, denen bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde, die sich aber dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen und ihren Körper ggf. durch angleichende Behandlungen (Hormone, Operationen) verändern.

Transmann

Personen, denen bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde, die sich aber dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen und ihren Körper ggf. durch angleichende Behandlungen (Hormone, Operationen) verändern.

Tunte

Neben (ursprünglich) abwertender Bezeichnung auch als politische Selbstbezeichnung von Personen (meist) männlichen Geschlechts genutzt, die mit Kleidung und Verhalten Weiblichkeiten darstellen.

Anhang

Expert_in	Organisation/Institution
Katharina Bager	Humboldt-Universität zu Berlin
Steffen Beigang	Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM)
Manfred Bruns	Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD)
Marc Grenz	Hein & Fiete
Ulrike Roth	Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Christoph R. Alms	Jugendnetzwerk Lambda e.V.
Marcel de Groot	Schwulenberatung Berlin gGmbH
Gabriele Dennert	Fachhochschule Dortmund
Janna Gockel	GLADT e.V.
Marta Grabski	Rosa Strippe e.V.
Alexander Hahne	Bewegung – Alexander Hahne Hamburg
Claudia Hündorf	i-PÄD – Initiative intersektionale Pädagogik
Tobias Kersten-Bittner	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Ulrich Klocke	Humboldt-Universität zu Berlin
Pum Kommattam	Trans*-Treff für Schwarze, Migrant_innen, People of Color
Aisha Konaté	Antidiskriminierungsverband Deutschland
Claudia Krell	Deutsches Jugendinstitut (DJI)
Frank Krüger	Bundesvereinigung Trans* e.V.
Sabrina Kutz	MILES – Zentrum für Migrantinnen, Lesben und Schwule
Christiane Leidinger	Hochschule Düsseldorf
Ulrike Lembke	Fernuniversität Hagen
Heike Lischewski	Dachverband Lesben und Alter
Andrea Meinecke	Trans*solid e.V.
Martina Puschke	Weibernetz e.V.
Saideh Saadat-Lendle	LesMigraS
Kim Scheunemann	
Ronny Schmidt	ICH WEISS WAS ICH TU
Andreas Schnier	queerhandicap e.V.
Markus Schupp	Bundesinteressenvertretung schwuler Senioren e.V.
Joanna Stange	Jugendzentrum anyway
Tuğba Tanyılmaz	i-PÄD – Initiative intersektionale Pädagogik
Markus Ulrich	Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD)
Lothar Zirkel	queerhandicap e.V.

Literaturverzeichnis

ADM Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.; ASI Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V.; BVM Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V.; D.G.O.F. Deutsche Gesellschaft für Online-Forschung e.V. (2006): Richtlinie für die Befragung von Minderjährigen. Online verfügbar unter http://bvm.org/fileadmin/pdf/Recht_Berufskodizes/Richtlinien/RL_2006_Min-derjaehriger_D.pdf, zuletzt geprüft am 14.02.2017.

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte FRA (2014): EU LGBT Survey. European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey. Results at a Glance. Hg. v. Publication Office of the European Union. Luxemburg.

Allport, Gordon W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Anderssen, Norman; Amlie, Christine; Ytteroy, Erling Andre (2002): Outcomes for Children with Lesbian or Gay Parents. A Review of Studies from 1978 to 2000. In: *Scand J Psychol* 43 (4), S. 335–351.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): *Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Online verfügbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 06.06.2016.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): *Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=10, zuletzt geprüft am 10.07.2017.

Bachmann, Anne (2013): *Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer*. Hg. v. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Berlin (Dokumente lesbisch-schwuler Emanzipation, 32).

Bachmann, Anne S.; Simon, Bernd (2014): Society Matters. The Mediatonal Role of Social Recognition in The Relationship between Victimization and Life Satisfaction among Gay Men. In: *Eur. J. Soc. Psychol.* 44 (3), S. 195–201.

Baer, Susanne (2001): Recht gegen Fremdenfeindlichkeit und andere Ausgrenzungen: Notwendigkeit und Grenzen eines Gesetzes gegen Diskriminierung. In: *Zeitschrift für Rechtspolitik* 34, S. 500–504.

Barrett, Lisa Feldman; Swim, Janet K. (1998): Appraisals of Prejudice and Discrimination. In: Swim, Janet K.; Stangor, Charles (Hg.): *Prejudice: The Target's Perspective*. San Diego: Academic Press, S. 11–36.

Bauer, Michael; Platzek, Arik (2015): *Gläserne Wände. Bericht zur Benachteiligung nichtreligiöser Menschen in Deutschland*. Hg. v. Humanistischer Verband Deutschlands. Berlin.

Becker, Rolf; Hadjar, Andreas (2009): Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften. In: Becker, Rolf (Hg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 35–59. Online verfügbar unter http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-91711-5_2#page-1, zuletzt geprüft am 06.05.2016.

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland.

Beigang, Steffen; Kalkum, Dorina; Schrenker, Markus (2014): Methodenbericht zur Studie „Deutschland postmigrantisch“. Zentrum für empirische Sozialforschung Berlin. Online verfügbar unter <https://junited.hu-berlin.de/Forschung/repraesentativbefragung/methodenbericht>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Bittner, Melanie (2011): Geschlechterkonstruktionen und die Darstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans* und Inter* (LSBTI) in Schulbüchern. Eine gleichstellungsorientierte Analyse. Im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Hg. v. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Frankfurt.

BMJV (Hrsg.) (2017): Zum Reformbedarf des Abstammungsrechts. Abschlussbericht vom 4. Juli 2017. 1. Auflage. Köln.

Bourdieu, Pierre (2012 [1979]): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bundesärztekammer (2006): (Muster-)Richtlinie zur Durchführung der assistierten Reproduktion. In: *Deutsches Ärzteblatt* 103 (20), A 1392–A 1403.

Bundesärztekammer (2012): Erläuterungen und Regelungsoptionen zum Blutspende-Ausschluss bzw. zur Rückstellung von Personen, deren Sexualverhalten ein Risiko für den Empfänger von Blutprodukten birgt. Online verfügbar unter http://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/Blutspende_24052013.pdf, zuletzt geprüft am 21.10.2016.

Cetin, Zülfukar (2014): Homophobie und Islamophobie. Intersektionale Diskriminierungen am Beispiel binationaler schwuler Paare in Berlin. Bielefeld: transcript Verlag. Online verfügbar unter <https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=pI6TBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=intersektionalit%C3%A4t+diskriminierung&ots=dtILKvnxvY&sig=-pCFV2tJTGwIN9ofxSzu1WCCJxA#v=onepage&q=intersektionalit%C3%A4t%20diskriminierung&f=false>, zuletzt geprüft am 06.06.2016.

Change Centre (2015): Queeres Deutschland 2015. Zwischen Wertschätzung und Vorbehalten. Online verfügbar unter static1.squarespace.com/static/51d3fc47e4b0b818747b6177/t/5696971aa976af53c7b75aae/1452709666732/CCF_Queeres+Deutschland_31.12.2015.pdf, zuletzt geprüft am 10.07.2017.

Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum* (1), S. 139–167.

Degele, Nina; Winker, Gabriele (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verlag.

Dethloff, Nina; Timmermann, Anja (2016): Gleichgeschlechtliche Paare und Familiengründung durch Reproduktionsmedizin. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Deutsches Institut für Wirtschaft (2004): Wohlfahrtsverbände in Deutschland. Auf den Schultern der Schwachen. Deutscher Instituts-Verlag GmbH. Köln.

Diehl, Claudia; Fick, Patrick (2016): Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem. In: Diehl, Claudia; Hunkler, Christian; Kristen, Cornelia (Hg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 243–286.

Dovidio, John F.; Hewstone, Miles; Glick, Peter; Esses, Victoria M. (2010): Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview. In: Dovidio, John F.; Hewstone, Miles; Glick, Peter; Esses, Victoria M. (Hg.): The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination: SAGE Publications Ltd, S. 3–28.

Dworek, Günter (2012): § 175 StGB: „weggefallen“ – nach 123 Jahren. In: Hirschfeld-Eddy-Stiftung (Hg.): Vom Verbot zur Gleichberechtigung. Die Rechtsentwicklung zu Homosexualität und Transsexualität in Deutschland. Festschrift für Manfred Bruns. Berlin, S. 46–57.

FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg (2014): Aktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte Baden-Württemberg. Onlinebefragung zur Lebenssituation von LSBTTIQ-Menschen in Baden-Württemberg. Hg. v. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg. Stuttgart.

Finke, Bastian; Konradi, Moritz (2016): MANEO-Report 2015. MANEO – Das schwule Anti-Gewalt-Projekt in Berlin. Berlin. Online verfügbar unter http://www.maneo.de/infopool/dokumentationen.html?eID=dam_frontend_push&docID=1142, zuletzt geprüft am 18.04.2017.

Flory, Judith (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Fredman, Sandra (2016): Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law. Hg. v. Publications Office of the European Union. Luxemburg.

Frohn, Dominic (2007): Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Hg. v. Schwules Netzwerk NRW, LAG Lesben in NRW und Schwules Forum Niedersachsen. Köln, Düsseldorf, Hannover.

Frohn, Dominic (2013): Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 14 (3).

Frohn, Dominic (2014a): Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. In: *Zeitschrift für Sexualforschung* 27, S. 328–351.

Frohn, Dominic (2014b): Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In: Mildenerger, Florian; Evans, Jennifer; Lautmann, Rüdiger; Pastötter, Jakob (Hg.): Was ist Homosexualität? Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven. 1. Auflage. Hamburg: Männerschwarm Verlag, S. 477–512.

Frohn, Dominic; Herbertz-Floßdorf, Michaela; Wirth, Tom (2011): Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Hg. v. Stadt Köln. Köln.

- Goffman, Ervin (2013): *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*. München: Piper.
- Gomolla, Mechthild; Radtke, Frank-Olaf (2007): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hagen, Cornelia von; Voigt, Friedrich (2013): Resilienz: Positive Entwicklung trotz belastender Lebensumstände. In: *Psychotherapie im Dialog* 14 (1), S. 16–20.
- (Heinrich Böll Stiftung Sachsen-Anhalt e.V.); (LSVD Sachsen-Anhalt) (2008): *Lesben und Schwule in der DDR. Tagungsdokumentation*. 1. Aufl. Halle (Saale).
- Herek, Gregory M. (2009): Hate Crimes and Stigma-Related Experiences among Sexual Minority Adults in the United States: Prevalence Estimates from a National Probability Sample. In: *Journal of Interpersonal Violence* 24 (1), S. 54–74.
- Kleinert, Evelyn; Gansera, Lutz; Stöbel-Richter, Yve (2012): Homosexualität und Kinderwunsch. In: *Z Sex-Forsch* 25 (03), S. 203–223.
- Knyphause, Oriana zu (2008): Berlins erstes Pflegeheim für Homosexuelle. Der Tagesspiegel. Online verfügbar unter <http://www.tagesspiegel.de/berlin/pankow-berlins-erstes-pflegeheim-fuer-homosexuelle/1140958.html>.
- Kücük, Elif; Kussin, Hendrik; Schultka, Kai; Steffen, Caroline; Wehlisch, Christopher; Winkler, Melanie (o. J.): *Homosexualität in der DDR. Queerhistory*. Online verfügbar unter <http://queerhistory.de/unterricht/homosexualitaet-in-der-ddr>.
- Küpper, Beate; Klocke, Ulrich; Hoffmann, Carlotta (2017): *Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage*. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Lembke, Ulrike (2017): Das Versprechen der Gleichheit für gleichgeschlechtliche Paare. In: Lembke, Ulrike (Hg.): *Regulierungen des Intimen. Sexualität und Recht im modernen Staat*. Wiesbaden: Springer VS, S. 177–196.
- Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) e.V. (o. J.): *Ausschluss homosexueller Männer von der Blutspende*. Online verfügbar unter <http://www.lsvd.de/recht/ratgeber/blutspende.html#c9056>, zuletzt geprüft am 21.10.2016.
- Lipp, Bodo (2009): *Gewalterfahrungen von schwulen und bisexuellen Jugendlichen und Männern in Deutschland. Ergebnisse der MANEO-Umfrage 2 (2007/2008)*. Hg. v. MANEO – Das schwule Anti-Gewalt-Projekt in Berlin. Berlin.
- Maas, Jörg (1996): Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 96 (2), S. 107–134.
- Maas, Jörg (1999): *Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (2).

- Muehrer, Peter (1995): Suicide and Sexual Orientation: A Critical Summary of Recent Research and Directions for Future Research. In: *Suicide and Life-Threatening Behavior* 25 (s1), S. 72–81. Online verfügbar unter <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1943-278X.1995.tb00492.x/full>.
- Patterson, Charlotte J. (2006): Children of Lesbian and Gay Parents. In: *Current Directions in Psychological Science* 15 (5), S. 241–244.
- Puhe, Henry; Knirsch, Frederik (2016): Feld- und Methodenbericht. Durchführung einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung zum Thema Diskriminierung in Deutschland 2015. SOKO Institut GmbH Sozialforschung und Kommunikation. Bielefeld.
- Robert Koch-Institut (2011): HIV-Infektionen und AIDS-Erkrankungen in Deutschland. Bericht zur Entwicklung im Jahr 2010 aus dem Robert Koch-Institut (Epidemiologisches Bulletin, 21).
- Rosenstiel, L. v.; Molt, W.; Rüttinger, B. (2005): Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rothballer, Thomas (2016): Berufliche Anforderungen im AGG. Berlin: Duncker & Humblot.
- Rottleuthner, Hubert; Mahlmann, Matthias (2011): Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- RUBICON e.V. (2014): Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule. Informationen für die Professionelle Altenpflege.
- Salentin, Kurt (2007): Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany. In: *International Journal of Conflict and Violence* 1 (1), S. 32–50.
- Starke, Kurt; Thinius, Bert; Stapel, Eduard (1994): Schwuler Osten. Homosexuelle Männer in der DDR. Berlin: Ch. Links.
- Stefaniak, Anna (2011): Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb. Informationspapier für Politik und Presse. Hg. v. Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.
- Steffens, Melanie Caroline; Wagner, Christof (2008): Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai J. (Hg.): *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 241–262.
- Stotzer, Rebecca L. (2009): Violence against Transgender People. A Review of United States Data. In: *Aggression and Violent Behavior* 14 (3), S. 170–179.
- Suligoj, Barbara; Pupella, Simonetta; Regine, Vincenza; Raimondo, Mariangela; Velati, Claudio; Grazzini, Giuliano (2013): Changing blood donor screening criteria from permanent deferral for men who have sex with men to individual sexual risk assessment: no evidence of a significant impact on the human immunodeficiency virus epidemic in Italy. In: *Blood transfusion = Trasfusione del sangue* 11 (3), S. 441–448.
- Swim, Janet K.; Cohen, Laurie L.; Hyers, Lauri L. (1998): Experiencing Everyday Prejudice and Discrimination. In: Swim, Janet K.; Stangor, Charles (Hg.): *Prejudice: The Target's Perspective*. San Diego: Academic Press.
- Thorn, Petra (2010): Geplant lesbische Familien. In: *Gynäkologische Endokrinologie* 8 (1), S. 73–81.

- Thorn, Petra; Katzorke, T.; Daniels, K. (2009): Samenspender in Deutschland – liberaler als die Vorgaben des Berufsrechts? In: *Geburtshilfe und Frauenheilkunde* 69 (04), S. 297–302. Online verfügbar unter <http://www.thieme-connect.com/products/ejournals/pdf/10.1055/s-0029-1185551.pdf>.
- Thorn, Petra; Wischmann, T. (2008): Eine kritische Würdigung der Novellierung der (Muster-)Richtlinie der Bundesärztekammer 2006 aus der Perspektive der psychosozialen Beratung. In: *Journal für Reproduktionsmedizin und Endokrinologie* 5 (1), S. 39–44.
- Tinnappel, Friederike (2014): Durchbruch für Schwule und Lesben. Frankfurter Rundschau. Online verfügbar unter <http://www.fr.de/rhein-main/frankfurt-homosexuelle-durchbruch-fuer-schwule-und-lesben-a-601708>.
- Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e.V. (o. J.): Kultursensibel LSBTTIQ. Informationen zum Projekt. Online verfügbar unter <http://www.kultursensibel-lsbttiq.de/de/projektinformationen>, zuletzt geprüft am 29.06.2017.
- Turner, Lewis; Whittle, Stephen; Combs, Ryan (2009): Transphobic Hate Crime in the European Union. Online verfügbar unter http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/transphobic_hate_crime_in_the_european_union_0.pdf, zuletzt geprüft am 19.01.2017.
- Unger, Rhoda K. (2000): Outsiders Inside. Positive Marginality and Social Change. In: *J Social Issues* 56 (1), S. 163–179.
- Vortmann, Claudia; Schneider Organisationsberatung; QueerNet Rheinland-Pfalz e.V.; Nell, Charlotte (2015): Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen. Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen in Rheinland-Pfalz. Hg. v. Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz. Mainz.
- Wagenknecht, Peter (2007): Was ist Heteronormativität? Zu Geschichte und Gehalt des Begriffs. In: Hartmann, Jutta (Hg.): *Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss, S. 17–34.
- Walgenbach, Katharina (2012a): Intersektionalität – eine Einführung. Online verfügbar unter <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesstexte/walgenbach-einfuehrung/>, zuletzt geprüft am 18.05.2016.
- Walgenbach, Katharina (2012b): Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Stadträume. In: Scambor, Elli; Zimmer, Fränk (Hg.): *Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medien an den Achsen der Ungleichheit*. Bielefeld: transcript Verlag, S. 81–92.
- Wenger, Ruth (2014): Altenheim wirbt um homosexuelle Senioren. Welt N24. Online verfügbar unter <https://www.welt.de/regionales/muenchen/article130250315/Altenheim-wirbt-um-homosexuelle-Senioren.html>.
- Wrenn, S. (1988): Labor Relations: Gay Rights and Workplace Discrimination. In: *Personnel Journal* 10, S. 91–101.
- YouGov (2017): Neue Ufer in der Kommunikation. Zielführendes Marketing für homo- und bisexuelle Menschen. Online verfügbar unter https://reports.yougov.com/reportaction/LGB_DE/Marketing?utm_medium=Media&utm_source=press&utm_campaign=2017_04_LGB, zuletzt geprüft am 10.07.2017.

Zick, Andreas; Küpper, Beate; Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Berlin. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>, zuletzt geprüft am 06.06.2016.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Beratung
Hotline: +49 (0) 30 18555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)

E-Mail: beratung@ads.bund.de
Fax: +49 (0) 30 18555-41865

Besuchszeiten nach Vereinbarung

Zentrale:

Tel.: +49 (0) 30 18555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Stand: August 2017

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG