

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
KATEDRA GERMANISTIKY



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Integrace homosexuálně orientovaných osob na
pracovním trhu**

Autor bakalářské práce: Martin Mžika

Vedoucí bakalářské práce: Dr. Jana Valdrová

Akademický rok 2005/2006

Knihovna JU - PF



3 1 1 5 1 7 2 1 7 2

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval samostatně na základě vlastního výzkumu a uvedl jsem veškerou použitou literaturu.

V Českých Budějovicích, 29. 4. 2006



Poděkování

Rád bych poděkoval paní Dr. Janě Valdrové za vedení a podporu při tvorbě bakalářské práce. Dále bych rád poděkoval panu Martinovi Strachoňovi z organizace Stud Brno za umožnění a poskytnutí informací a zveřejnění mého dotazníku na stránkách www.stud.cz a dále i na www.kluci.cz. Dále bych rád poděkoval paní Noře Frídrichové za natočení interview a tímto zviditelnění mé osoby a všem, kteří reagovali na můj dotazník.

Anotace bakalářské práce

Autor: Martin Mžika

Pracoviště: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Pedagogická fakulta,
Katedra Germanistiky

Název bakalářské práce: Integrace homosexuálně orientovaných osob na
pracovním trhu

Studijní obor: Německý jazyk a anglický jazyk pro hospodářskou sféru

Vedoucí bakalářské práce: Dr. Jana Valdová

Počet stran: 63

Rok obhajoby: 2006

Anotace

Cílem práce je zjistit, zda a jak jsou podporovány homosexuálně orientované osoby při vstupu na pracovní trh, neboť jejich odlišnost od heterosexuální většiny je v tomto konkurenčním prostředí může handicapovat.

Práce spočívá v kvalitativním výzkumu pomocí rozhovorů a dotazníků v institucích a mezi lidmi, jichž se problematika týká.

Annotation of Bachelor's thesis

Author: Martin Mžika

Workplace: University of the South Bohemia in České Budějovice, Faculty of Education, chair of German studies

Bachelor's thesis title: Integration of homosexual oriented persons into the labour market

Studying qualification: German and English for management scope

Supervisor: Dr. Jana Valdrová

Number of pages: 63

Year of defence: 2006

Summary

The aim of this work is to examine if and how homosexual orientated people are supported when they enter the labour market. Their sexual orientation may handicap them to a certain extent in this competitive environment. This work primarily contains results of investigations among people and organizations, who were asked to fill out questionnaires.

Inhalt

1.	Einleitung	7
2.	Gesellschaftliche Akzeptierung der Homosexuellen in machen Kulturen	9
2.1	Drei bedeutende Werte	13
2.1.1	Dekriminalisierung der Homosexualität	14
2.1.2	Akzeptanz des Antidiskriminierungsgesetzes	16
2.1.3	Die Akzeptanz der gleichgeschlechtlichen Ehen	17
3.	Einstellung der Gesellschaft zur Homosexualität	18
3.1	Einstellungen der tschechischen Population zur Homosexualität	19
4.	Homophobie	20
5.	Interview mit Michal Zapomněl	21
5.1	Coming-out	21
5.2	Reaktionen der Umgebung	22
5.3	Die Sicht des Arbeitnehmers	24
5.4	Die Sicht des Arbeitgebers	26
6.	Beispiel der Diskriminierung eines Studenten	27
7.	Arbeitsmarktdiskriminierung in Deutschland	29
7.1	Einleitung	29
7.2	Diskriminierung und Belästigungen am Arbeitsplatz	29
7.2.1	Situation im Ausland	30
7.2.2	Situation in Deutschland	32
8.	Arbeitsmarktdiskriminierung in Österreich ³⁹	40
8.1	Einleitung	41
8.2	Erforschung der Diskriminierung von Homosexuellen	42
8.3	Einkommensunterschiede in den US	42
8.4	Erforschung am österreichischen Arbeitsmarkt	43

9.	Erforschung der Diskriminierung in der Tschechischen Republik 2003	46
9.1	Einleitung	46
9.2	Charakterisierung	47
9.3	Offenheit der Umgebung	48
9.4	Erfahrungen mit der Diskriminierung	48
9.5	Erfahrungen mit der körperlichen Gewalt	48
9.6	Erfahrungen mit verbaler Belästigung	49
9.7	Erfahrungen mit der Diskriminierung am Arbeitsplatz	50
9.7.1	Belästigung am Arbeitsplatz	50
9.7.2	Offenheit am Arbeitsplatz	50
9.8	Erfahrungen mit der Diskrimination bei Streitkräften	51
9.9	Erfahrungen mit der Diskrimination im Gesundheitswesen	51
9.10	Erfahrungen mit der Diskriminierung im Wohnort	51
9.11	Diskriminierung im Dienstleistungsbereich	51
9.12	Emigrationsbedenken	52
9.13	Diskriminierung in der Kirche	52
9.14	Diskriminierung in der Familie	52
9.15	Resultat	53
10.	Arbeitsmarktdiskriminierung in der Tschechischen Republik 2006	54
10.1	Einleitung	54
10.2	Charakterisierung	54
10.3	Erfahrung mit Diskrimination	55
10.4	Offenheit von Homosexuellen und Reaktionen von ihrem Arbeits- und Schulumfeld	55
10.5	Diskriminierung am Arbeitsplatz	56
11.	Schluss	58
	Resumé	59
	Benutzte Literatur	61
	Anlage	62

1. Einleitung

Ich habe mir dieses Thema ausgewählt, weil ich gewissermaßen soziale Empfindungen habe. Da mich soziale Verhältnisse interessieren.

Ich will mit dieser Arbeit der homosexuellen Minorität eine Hilfestellung geben und einen Einblick in die deutschsprachige Länder ermöglichen, denn diese Arbeit soll die Situation dieser Länder vergleichen.

Immer noch werden Menschen, egal ob sie lesbisch, gay oder bisexuell sind, diskriminiert und der Arbeitsplatz ist einer der Orte, wo dieses Vorgehen aktiv ist, wo Diskriminierung von Homosexuellen weitaus üblicher ist, als im privaten Leben.

Meine Arbeit soll nicht die Lösung für dieses Problem anbieten oder geben, aber wie schon gesagt wurde, sie soll die Situation vergleichen und vielleicht kann man von dem einen oder dem anderen Land was lernen um die Verhältnisse im Nachbarsland verbessern und zur gesamten Akzeptanz und Toleranz bisschen beitragen.

2. Gesellschaftliche Akzeptanz der Homosexuellen in manchen Kulturen

Die Gründung und Entwicklung der Gay- und lesbischen Bewegung in den sechziger Jahren dieses Jahrhunderts hat sich gedanklich um zwei historische Phänomene gelehnt. Im europäischen Kontext hat sich hauptsächlich die Toleranz der antiken Griechen zur Homosexualität gekennzeichnet. Zum nordamerikanischen Kontext kam noch die positive Stellung der indianischen Bevölkerung dazu. Beide diese Ereignisse sind ganz unterschiedlich zu der Homosexualität als wir sie kennen.

Die Toleranz in der Antike betraf die Verhältnisse zwischen unterschiedlichen Altersgruppen, die neben der Sexualität ein wichtiges Element beinhalteten. Es wurde als eine Übergangserscheinung eines jungen Partners in einer Phase des Heranwachsens wahrgenommen. Der ältere im Verhältnis war meistens bisexuell. Dieses Verhältnis war durch strikte Unterscheidung der Position in sexuellen Rollen vorherbestimmt.

Ähnlich wie Schamanen des Indianerstammes Berdasch, die mit ihren Erscheinungen mehr an Transsexuellen erinnerten. Es kann also gesagt werden, dass es sich in keinem von diesen Fällen um ein gleichberechtigtes Verhältnis zweier Personen des gleichen Geschlechts gehandelt hatte, in dem gemeinsame Ähnlichkeit und Intimität der Paarungsergänzung so überordnet ist, wie wir es bei Homosexuellen in heutiger zivilisierter Zeit im 21. Jahrhundert kennen.

Anthropologische und historische Studien haben die Meinung unterstützt, dass die Akzeptanz der Homosexualität in manchen Kulturen üblich ist. Herr Ford und Herr Beach haben im Jahr 1951 herausgefunden, dass aus 49 ethnischen Gruppen, 64% tolerant zu manchen bestimmten Formen des homosexuellen Verhaltens sind. Herr Gregesen (1994) hat 40 Jahre später 294

menschliche Gemeinschaften studiert. Er hat herausgefunden, dass bei der Hälfte der Gemeinschaften die männliche Homosexualität gar nicht bekannt ist und bei drei Fünfteln die Bewusstheit der Liebe unter Frauen fehlt. Aus 59 Kulturen, die zu dieser Erscheinung eine klare Stellung haben, haben 69% die Homosexualität positiv eingeschätzt und akzeptiert. Bei 19 von ihnen haben gewisse Formen der Partnerschaft oder einer Ehe existiert und 25 Gemeinschaften haben das Vorkommen der Homosexualität bestritten. Im 19. Jahrhundert hat Sir Burton eine Theorie aufgestellt, dass die Mittelmeerstaaten toleranter zu der Homosexualität sind, während woanders in Europa diese Toleranz sehr selten ist. Diese Hypothese wurde nicht überall anerkannt. Bei der letzten ganzeuropäischen Vergleichsstudie Stanford (1998), haben sich zur Homosexualität gerade in Griechenland die wenigsten bekennt und die meisten in Holland, was den Unterschied in der Gesellschaftstoleranz erklärt.

Die überwiegende Akzeptanz in den meisten Kulturen betrifft gerade päderastische Verhältnisse (einen erwachsenen Mann mit einer heranwachsenden Person) oder patizistische (mit einer Person des gleichen Geschlechts, der sich aber als das andere Geschlecht verhält). Typisch für diese Kulturen ist, dass bei Leuten, die eine sexuelle oder erotische Beziehung mit dem gleichen Geschlecht suchen, ein bisexuelles Verhalten vorausgesetzt wird, d.h. mit dem anderen Geschlecht Beziehung und Verhältnis zu knüpfen. Manche Stämme können in ihrer Sprache zwischen heterosexueller und homosexueller Aktivität unterscheiden. Dort, wo gesellschaftlich die Päderastie anerkannt ist, ist es möglich das homosexuelle Verhalten als allgemein zu bezeichnen. Im Gegensatz ein tolerierter Patizismus betrifft nur die Minderheit in einer gegebenen Gesellschaft.

Päderastische Beziehungen findet man hauptsächlich in patriarchischen (männlich dominant) Gesellschaften. Man kann bei ihnen ein Einweihungsritual sehen, bei dem die jungen Männer erst zu Kämpfern werden, wenn sie homosexuelle Praktiken bestehen. So ist es zum Beispiel bei den meisten Melanesischen Stämmen. Rein homosexuell verhalten sich rund

5% der Männer beim Stamm Sambia. Man kann auch den Zusammenhang mit Einweihungsritualen und Tempelprostitution sehen, die in der Geschichte bei nichtjüdischen Stämmen des Nahen Ostens aufgetreten ist. In Ozeanien trifft man häufig auf die Päderastie und das bei australischen und melanesischen Stämmen, während bei den Philippinern und bei den Indonesiern der Patizismus überwiegt. Bei den Polynesiern und ihrer Multikultur begegnen wir beiden.

Bei manchen Völkern wird den Männern der heterosexuelle Kontakt verboten oder unmöglich gemacht, aber der Kontakt zu jungen Buben wird toleriert. Beim melanesischen Stamm der Östlichen Bucht ist das bisexuelle Verhalten bei erwachsenen Personen ganz normal, Homosexualität oder Heterosexualität ist sehr selten. Monogamie mancher afrikanischen Stämme führt dazu, dass manche Männer keine geeignete Partnerin finden. Deshalb wird die Ehe mit Buben geführt, was sie als den Ersatz für sexuelle Bedürfnisse erklären.

Erfahrungen mit der Päderastie, wo die meisten Buben nach der homosexuellen Einweihung sich heterosexuell entwickelt haben, dienten als Argument gegen die Theorie für die aufgezwungene Homosexualität.

Patizismus, Veränderung der Geschlechtsrolle beim passiven Partner, ist häufig bei nordamerikanischen Indianern, wo wir über sog. Berdasch sprechen und mit ihnen verwandte Stämme aus dem Norden von Sibirien. Auch patizistische Beziehungen hatten manchmal auch einen rituellen und religiösen Charakter, z.B. in den Klöstern von Bombay. Diese Leute wurden häufig für das dritte Geschlecht gehalten und wurden von den anderen verehrt. Herr Feinberg (2000) hat das patizistische Verhalten bei den native Amerikanern in der heutigen Zeit beschrieben. Sie lehnen die Bezeichnung „Berdasch“ ab und nennen sich selbst „der doppelte Geist“.

Das homosexuelle Experimentieren in der Reifezeit wurde von den südamerikanischen Indianern toleriert.

Weniger bekannt ist die Frauenhomosexualität. Es wurde eher dem Patizismus nachgegangen, z.B. bei den Albanern und den nordamerikanischen Nahanu. Praktisch keine Formen oder Verhalten die der Päderastie näher waren. Herr Gregersen (1994) hat nur fünf Völker gefunden, die für ihre Toleranz mancher lesbischen Formen des Verhaltens bekannt sind.

Die gesellschaftliche Toleranz zur Homosexualität ist also bei vielen Völkern sehr deutlich, auch wenn es sich meistens nicht um Beziehungen handelt, die der Kultur der Euroamerikanischen gleicht.

Außer den zivilisierten Staaten hat Schneebaum bei Asmat aus dem Iran Jaya, eine Insel bei Neu Guinea, die Beziehungen zwischen erwachsenen Personen beschrieben. Weiter treffen wir auf sie bei manchen indianischen Stämmen beim Amazonas, z.B. beim Amarakair.

In der Geschichte treffen wir auf die Beschreibungen von homosexuellen Beziehungen bei Kriegeren. Nach Plutarcha führten diese zur Verstärkung des kriegerischen Geistes bei antiken Griechen aus dem Thebischen Volk. Diese Meinung unterstützt im Symposion auch Platon. Die Römer beschreiben dieses auch bei den Kelten. Es ist nicht sicher, ob die Aussage nicht ihre Feindschaft widerspiegelt und sie ihren Feind damit verleumdten wollten. Die südamerikanischen Janoamo töteten ihre geborenen Töchter, was zum Überfluss von Männern in ihren Stämmen führte. Dieser führte dann zur Erweiterung von homosexuellem Verhalten. Auf der anderen Seite stellt sich das heutige China, deren Bevölkerungspolitik auch zum Überfluss von Männern führt, negativ zur Homosexualität. Es ist aber sicher, dass wenigstens in manchen Kulturen das homosexuelle Verhalten der Männer nicht mit dem Femininum verbunden wurde. Nicht mal aus der Geschichte der Antike fehlen Beweise über die gesellschaftliche Ablehnung des

homosexuellen Verhaltens, ob es sich nun um das Gesetz „Lex Scatinia“, Verbannung von Sappho oder das Urteil über Sokrates. Die Antike war bestimmt kein Paradies für Homosexuelle, was manchmal gesagt wird.

Bei manchen christlichen Gruppen begegnet man Fällen wie Ehe mit zwei gleichen Geschlechtern. Über diese gibt es schon Aufzeichnungen aus dem Jahr 342. Zum Beispiel Jan Zlatoústý und Klement Alexandrijský haben sich zur Homosexualität negativ gestellt. Gleichgeschlechtliche Ehen im kleinen Ausmaße wurden bis ins 16. Jahrhundert geschlossen.

Pierre de la Palude hat noch im 14. Jahrhundert erklärt, warum die Kirche keine Personen mit dem gleichen Geschlecht vermählen sollte. Die Nachricht über gleichgeschlechtliche Ehen haben wir von den „Černohorci“. Gregersen macht in diesem Zusammenhang aufmerksam, dass es in manchen Kulturen einen Zusammenhang zwischen bestimmten Berufen, Persönlichkeiten und der Homosexualität gibt, der in anderen Gesellschaften als absurd gelten kann. Das kann die Wahrnehmung einer gleichgeschlechtlichen Beziehung beeinflussen.

2.1 Drei bedeutende Werte

In der euroamerikanischen Kultur können drei bedeutende Werte gefunden werden, die von den homosexuellen Männern, Frauen und ihren Anhängern benutzt wurden.

Es handelte und handelt noch über:

- a) Dekriminalisierung der Homosexualität und die Gleichberechtigung vom homosexuellen und heterosexuellen Verhalten im Strafgesetz
- b) Die Akzeptanz des Antidiskriminierungsgesetzes ...
- c) Die Akzeptanz der gleichgeschlechtlichen Ehen

2.1.1 Dekriminalisierung der Homosexualität

- a) Das älteste Thema ist die Dekriminalisierung der Homosexualität. Die erste Phase des Liberalismus ist das Frühchristentum und das Mittelalter, nach dem folgte die repressive Phase, die mit der Stabilisierung der Macht der Kirche zusammenhängt.

Die weitere liberale Phase ist um die Wende des 18. und 19. Jahrhunderts, die Entwicklung von humanistischen Richtungen, die ihren Höhepunkt in der Zeit der Französischen Revolution erreichte. Das erste Land, das die Bestrafung für das homosexuelle Verhalten abgeschafft hatte, war das napoleonische Frankreich im 19. Jahrhundert, dem noch im selben Jahrhundert Belgien folgte.

Im Jahr 1897 hat Magnus Hirschfeld mit seinen Freunden das Wissenschaftlich-humanitäre Komitee gegründet, das die Abschaffung der Straffälligkeit von Homosexualität in Deutschland gefordert hat. Dieses Jahr wird als die Entstehung der homosexuellen Bewegung in Europa gezählt. In den 20er. Jahren des 20. Jahrhunderts wurden die Straffälligkeit der homosexuellen Verhaltens in einigen Ländern einschließlich Deutschland und der Sowjetischen Union abgeschaffen, doch die Straffälligkeit wurde später wieder hergestellt. In Polen kam es 1932 zur Dekriminalisierung von Homosexualität und zur Bewilligung von Geschlechtsverkehr unter Homosexuellen. Über die Veränderung des Strafgesetzes sowie die Abschaffung der Straffälligkeit für Homosexualität wurde auch bei uns eine Diskussion geführt (Hauer 1986).

Die Tschechoslowakei war mit der ehemaligen NDR und Ungarn das erste Land, das das homosexuelle Verhalten unter Erwachsenen dekriminalisierte, was in den 60er. Jahren der Anfang der zweiten liberalisierenden Welle war.

Bei uns war es hauptsächlich der Verdienst von Freund (Brzek, Hubálek 1988). Erst später kam es zu ähnlichen Veränderungen von Beurteilung der Homosexualität in Deutschland, Österreich, England (West, Green 1997).

In der Gegenwart von mitteleuropäischen strafgesetzlichen Systemen der Tschechischen Republik, Polen, Slowenien, Slowakei und der Schweiz, wird zwischen homosexuellen und heterosexuellen Verhalten nicht unterschieden. Seit 1995 gehört Deutschland auch dazu, aber in der ehemaligen NDR war die Veränderung schon länger in Kraft. Der Unterschied liegt nur bei der Altersgrenze für homosexuellen und heterosexuellen Geschlechtsverkehr. Dieses ist in Österreich und in Ungarn gültig

Die dritte Etappe war in den 90er Jahren und als der Kommunismus in Mittel- und Osteuropa zusammenbrach. Dazu haben noch die europäischen Institutionen beigetragen (Europäische Union, Europäischer Rat). Der internationale Druck hat sich hauptsächlich bei der Abschaffung von Straffälligkeiten auf die Länder zu schaffen gemacht, die bislang nichts dagegen unternommen haben. Dazu gehörten Rumänien, Russland, weiter postsowjetische Länder, Jugoslawien, Zypern und Irland.

In Europa hat Rumänien die am wenigste liberale Legislative. Nach §200 des Strafgesetzes ist es verboten, öffentlichen Anstoß und Propaganda von Homosexualität zu wecken. Ähnliche gesetzliche Einschränkungen gelten in England und bis vor kurzem noch in Österreich.

Weniger liberal ist die Situation in den USA, wo das homosexuelle Verhalten in 23 Staaten noch strafbar erfasst werden kann und in manchen Ländern der Dritten Welt (islamische Regime, Zimbabwe). In den USA hängt die Entstehung der organisierten homosexuellen Bewegung mit dem Ereignis in der Bar Stonewall in der Christopher Street im Viertel Greenwich Village in

New York im Jahr 1969, wo es nach einem unbegründeten Einschlag der Polizei in dieser Bar zu Straßenunruhen kam.

Einige Male gab es Forderungen von Pädophilen und Efebophilen, die die Durchsetzung des Rechts forderten, mit Kindern Sex zu haben, d.h. Einschränkung oder Aufhebung des Kindermisshandlung. Der Anteil von pädophil oder efebophil orientierten Personen ist in der Gaygemeinde sehr gering und aus diesen und politischen Gründen hat sich die gay und lesbische Bewegung distanziert.

2.1.2 Akzeptanz des Antidiskriminierungsgesetzes

- b) Mit der Ausnahme der Südafrikanischen Republik ist wahrscheinlich nirgends eine Antidiskriminierungsklausel, die sich mit der Sexualorientierung befasst. Eine Reihe von europäischen Ländern haben diese in das bürgerrechtliche Gesetz über den Beruf, Wohnen, Militärdienst usw. eingeordnet. In Übereinstimmung mit der Europäischen Union ist diese Klausel seit dem Jahr 2000 im Arbeitsgesetzbuch unseres Landes vorhanden. Der Europarat hat sich zum ersten Mal im Jahr 1981 gegen die Diskriminierung von Homosexuellen gestellt. Im Jahr 1984 hat das Europäische Parlament die Resolution gegen die sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz angenommen. Im Jahr 1994 hat der Europäische Parlament die Resolution A3-0028/94 angenommen:

Die Mitgliedsstaaten werden aufgefordert, homosexuelle Personen in gerichtlichen und administrativen Gewährungen von sozialer Versicherung als gleichberechtigt zu behandeln.

Das Amsterdamabkommen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union aus dem Jahr 1999, verbietet die Diskriminierung des Geschlechts, Rasse, Religion, Meinung, Individualität, Alters und sexueller Orientierung.

2.1.3 Die Akzeptanz der gleichgeschlechtlichen Ehen

- c) Das erste Gesetz der registrierten Partnerschaft trat 1989 in Dänemark in Kraft. Im Jahr 2000 lebten 2556 männliche und 1636 weibliche registrierte Partner zusammen. Weniger als 10% von ihnen lassen sich scheiden, diese Rate ist dreimal niedriger als bei Heterosexuellen. Nacheinander haben weitere Staaten, wie z.B. Norwegen, Schweden, Finnland, Island, Grönland und Holland dieses Gesetz binnen zehn Jahren angenommen. Seit dem Jahr 2001 wird in Holland der Akt der Ehe für Homosexuelle Partner einschließlich der Adoption von Kindern anerkannt. Die Rechte von Homosexuellen sind in den Staaten Frankreich, Belgien und seit 2001 auch Portugal durch den Partnerschaftsvertrag PACS anerkannt. Die gelten auch im Staat Vermont in den USA.

Im Jahr 2000 hat das Gesetz der Registrierten Partnerschaft auch Deutschland angenommen.

Am 15. März 2006 wurde in der Tschechischen Republik die Registrierte Partnerschaft anerkannt. Damit ist die Tschechische Republik der erste Staat aus dem ehemaligen sozialistischen Block, in dem sich dieses Gesetz durchgesetzt hat.

3. Die Einstellung der Gesellschaft zur Homosexualität

Homosexuelle Männer vertreten eine soziale Minorität, die einem höheren Risiko der Diskriminierung und Ablehnung ausgestellt ist. Aus der statistischen Untersuchung 1994 haben Stehlíková, Procházka, Hromada herausgefunden, dass sich 80% der tschechischen homosexuellen Männer und Frauen diskriminiert fühlen. Auch wenn die genaue Anzahl von homosexuellen Personen im Land nicht genau bekannt ist, wird ihr Anteil auf ca. 1-5% geschätzt.

Die Erforschung der Einstellung der Gesellschaft zu sexuellen Fragen ist der Bestandteil bei fast allen repräsentativen Forschungen des sexuellen Verhaltens der Population. Die meisten Autoren nehmen hauptsächlich die Liberalisierung der sexuellen Einstellung der Leute wahr. Diese hängt hauptsächlich mit der Überschreitung des traditionellen Modells des sexuellen Verhaltens und stufenweise säkularisierten Gesellschaft zusammen.

Im Rahmen der Erforschung des sexuellen Verhaltens und Einstellung der Gesellschaft zur Krankheit AIDS in der Tschechischen Republik, wurde im Jahr 1988 an einer zufälligen Auswahl an Leuten Einstellung zur Homosexualität und Homosexuellen erforscht. Diese Forschung wurde dann fünf Jahre später wiederholt. Gerade die liberale Einstellung zur homosexuellen Minderheit war die markanteste Veränderung. Herr Weiss, Herr Procházka und Herr Zvěřina haben im Jahr 1998 Einstellung zur Homosexualität an der Population getestet und haben dabei die Mehrheit der liberalen Meinung bestätigt.

Die Einstellung zur Homosexualität beeinflusst hauptsächlich das Geschlecht. Frauen sind zur Homosexualität toleranter als Männer, auch wenn sie allgemein zu sexuellen Fragen nicht so offen und liberal sind. Weiter spielt

das Alter eine wichtige Rolle, die Größe der Wohngemeinde, die Ausbildung und die Religion, das kulturelle Umfeld, persönliche gay oder lesbische Kenntnisse. Der sexuelle Konservatismus hängt mit dem politischen Konservatismus zusammen und die Akzeptanz von Gruppennormen.

3.1 Einstellungen der tschechischen Population zur Homosexualität

Bei der tschechischen Population überwiegen hauptsächlich medizinische Ansichten an Homosexuelle. Meistens wird die Homosexualität als eine Krankheit aufgefasst. Eine restriktive Stellung hatten nur 6% Männer und Frauen. Die Einstellung der Frauen in einer Beziehung zu Homosexuellen sind dagegen etwas liberaler als die von Männern. Aus den weiteren Faktoren ist das Alter sehr wichtig. Der Faktor Ausbildung spielt eher bei den Männern eine Rolle, anders bei den Frauen, dort war die Größe des Wohngebiets wichtig. Gläubige waren weniger liberal als Atheisten. Eine Studie zeigt eine tolerantere Einstellung bei Protestanten als bei Katholiken.

4. Homophobie

Die Homophobie soll nach Weinberg eine irrationale Unbequemlichkeit, Angst oder Besorgnis beim Gedanken oder Kontakt mit Homosexuellen darstellen. Heute wird der Begriff Homophobie als sexistische, rassistische, antisemitistische oder zur negativen Bezeichnung von Minderheiten benutzt. In dieser Richtung ist die Etymologie nicht korrekt und leitet so zur inkorrekten Psychopathologisierung der sozialen Erscheinungen.

Zu den meisten Vorurteilen gegen Homosexuelle gehören: Homosexualität ist eine unnatürliche Erscheinung oder im Widerspruch mit der Kirche, durch die Homosexualität ist die Autorität in einer Familie geschädigt, Homosexuelle haben eine negative Auswirkung auf Jugendliche, der Anteil an Homosexuellen ist steigend, Homosexuelle benehmen sich und fühlen sich widersprüchlich mit ihrer Sexualität, die Anerkennung der Homosexualität verunsichert die traditionellen Werte.

Die Homophobie beteiligt sich auch an mancher Diskriminierung am Arbeitsplatz. In den USA wurde im Jahr 1995 über die Möglichkeit der Homosexuellen in der Armee zu dienen gesprochen. Wahrscheinlich gehört Mobbing zu den meist benutzten Formen von „Diskriminierung“ in der heutigen Zeit. Das ist eine schwer beweisbare Art der Diskriminierung in sozialen Verhältnissen und im gesellschaftlichen Anstieg am Arbeitsplatz.

5. Interview mit meinem Michal Zapoměl (Frisör und Stylist)

5.1 Coming-out

Wie hast du herausgefunden, dass auf Jungs stehst?

„Ich glaube wenn ich zurückblicke, war die Grundlage schon in der Kindheit, aber dass kann ich mir erst jetzt in meinem Alter von 29 Jahren zusammensetzen. Die natürlich schwierigste Phase meines Lebens, war die Zeit in der Pubertät und danach, denn ich hatte meine erste Erfahrung mit einem Jungen im Alter von 19 Jahren.“

Wie hast du deinen Coming-out erlebt und überstanden?

„Ich habe ihn ziemlich dramatisch erlebt, denn wenn ich so zurückdenke, dann ist es eine sehr große Wandlung in der Persönlichkeit, im Leben und man verändert natürlich auch die Leute die du kennst, denn diese gehören auch dazu und man wird von ihnen beeinflusst. So war es für mich sehr stressig und psychisch erschöpfend und eine wirklich schwere Realität, mit der ich mich abfinden musste. In dieser Zeit hatte ich Probleme mit der Krankheit Bulimie, dass niemand außer mir gewusst hat, aber in dieser Zeit war es das größte Problem mit dem ich noch zu kämpfen hatte. Für mich hieß es also zum Psychologen und zum Psychiater zu gehen, aber die Hilfe von diesen Doktoren hat nicht gereicht oder war mangelhaft. Ich weiß nicht, ob es an der mangelnden Information lag, aber ich musste mir hauptsächlich selber helfen, denn die Gegenwart, was die Tschechische Republik angeht, ist noch nicht bereit genug und die Erfahrungen fehlen. Wir leben zwar in einer Zeit des Wandels und die Menschen sind noch am Weg zur Erkenntnis.“

Ich bin sehr froh, dass ich in dieser Zeit leben darf, aber ich muss auch sagen, was die Ärzte betrifft, dass es in meinem Fall keine gute Wahl war und wenn ich kein innere Kraft gefunden hätte, so hätte ich es wahrscheinlich nicht überstanden. Das Problem der Bulimie hat mich ca. 5 Jahre verfolgt.“

5.2 Reaktionen der Umgebung

Wie haben deine Eltern, dein engster Freundeskreis reagiert?

„Weil ich mit meiner Mutter ein sehr gutes und enges Verhältnis habe und immer gehabt hatte, war meine Mutter für mich nicht nur eine Mutter, sondern auch eine Freundin in jeder Situation. In der Zeit, als ich es schon gewusst habe, einen Freund hatte und ich mir sicher war, dass ich homosexuell bin und zufrieden war wie es ist, war sie der Grund, warum ich es den Eltern sagen sollte oder wenigstens nur ihr, denn meine Eltern haben sich als ich 16 Jahre alt war getrennt und wie ich schon gesagt habe, hatte ich meine erste Erfahrung mit 19. Also war der erste Mensch, den ich angerufen habe, nicht meine Freundin auch nicht mein Freund, sondern es war meine Mutter die ich damals unglücklich angerufen habe, denn die Liebe hat nicht so funktioniert wie ich es mir vorgestellt habe. Ich habe es ihr damals per Telefon gesagt als ich von Prag gefahren bin. Sie hat mit mir die ganze Fahrt telefoniert und gesagt, ich soll nach Hause kommen.“

Wir haben es gründlich durchdiskutiert, meine Mutter hat auch geweint, aber sie hat hauptsächlich eine wichtige Sache gesagt, und zwar das ich in erster Linie ihr Sohn bin, das sei das Wichtigste für sie und was auch passieren mag, sie wird immer hinter mir stehen.

Schlimmer war es auf der Seite des Bruders, denn er ist so ein Macho. Der hatte es sehr schwer sich damit abzufinden, denn er hat es nicht von mir erfahren, sondern von seinen Freunden und das war wahrscheinlich der Hauptgrund, dass er damit zu kämpfen hatte. Mit der Zeit wurde dieses Thema

in den Hintergrund gestellt und es wurde nur besser und besser und jetzt haben wir ein sehr gutes und normales Verhältnis und er hat auch meinen Freund als meinen Partner akzeptiert.

Mit meinem Vater war es sehr hektisch, dem habe ich es als eine fertige endgültige Tatsache bekannt gegeben. Dem habe ich gesagt, dass der Junge, den er in der Arbeit gesehen hat, dass das mein Freund sei. Als Antwort bekam ich nur ein: "Hmm..." und die Sache war vom Tisch und bis heute sind wir auf dieses Thema nicht mehr eingegangen. Wahrscheinlich hat er es auch angenommen, doch über dieses Thema haben wir nie mehr gesprochen und es ist für ihn ein großes Tabu."

Wie haben deine Mitschüler und deine Lehrer auf deine Orientierung reagiert?

„Weil man mir immer angesehen hat, dass ich nicht „normal“ bin, hatte ich große Probleme in der Schule. Es waren hauptsächlich Probleme wie Schikane, weil ich anders und etwas sensibler war als die anderen. Diese begannen schon in der Grundschule und weiter auf der Hauptschule. Ich wurde sogar einmal ins Direktorat aufgerufen und es wurde mit der Direktorin der Schule besprochen. Es ging sogar so weit, dass auch die Polizei gerufen werden sollte ...Wie gesagt, das war die schwierigste Phase in meinem Leben war. Und wieder liegt es an der gegebenen Zeit und der Unkenntnis der Menschen. Ich selber wurde so aufgezogen, dass die Homosexualität eine Krankheit und nicht in Ordnung ist, dass man es heilen kann usw. und so hatte ich eine wahnsinnige Angst und die Erlebnisse waren umso schlimmer. Aber wie gesagt es liegt nur daran, dass die Leute nicht informiert sind und keine Kenntnisse haben. Ich glaube dass die Zeit sehr weit fortgeschritten ist und sich in die richtige Richtung entwickelt. Ich kann nur sagen, dass ich heute keine Probleme mehr habe und auch nicht mit meiner Orientierung.“

5.3 Die Sicht des Arbeitnehmers

Wie war die Situation, als du in die Arbeit eingestiegen bist?

„Ich hatte das Glück, dass ich in meine eigene Arbeit eingestiegen bin. Nach dem Schulabschluss habe ich mich entschieden als Frisör zu arbeiten. Ich habe davor als Bäcker oder in einer Bäckerei gearbeitet und ich muss sagen, dass es eine interessante und auch grausame Erfahrung war, auch wenn ich mit der Zeit über die Zeit dort nur lachen kann, denn diese Gemeinschaft von Leuten erreichen keinen solchen Intellekt, um die Dinge so zu sehen wie sie sind. Von ihrer Seite aus ist es nicht nur mündlich zu Angriffen auf meine Person gekommen und das hat sich dieses wieder auf meine Psyche reflektiert und führte wiederum zur weiteren Abgeschlossenheit. Aber zum Glück, konnte ich mir selber helfen, doch ich glaube, dass es eine große Anzahl von Leuten gibt, die das Problem immer noch haben und es nicht ventilieren können, mit niemandem besprechen können und nicht mal mit sich selber regeln können. So würde ich empfehlen sich mehr zu informieren und Möglichkeiten aufzusuchen, wo die Leute auf ihre Problem und, ihre Homosexualität eingehen könnten. Kleine Gruppen oder mit spezialisierten Psychologen. Ich glaube es sollten spezialisierte Psychologen sein, denn diese Angelegenheit was die Homosexualität betrifft, kann nicht jeder machen und derjenige sollte natürlich über dieses Problem informiert sein.“

Haben sich auch andere Formen der Diskriminierung als nur mündliche abgespielt?

„Ja es war auch Gewalt dabei und das sind die Vorfälle an die ich mich überhaupt nicht gerne erinnere und ich habe versucht das aus meinem Gedächtnis zu löschen, doch wie gesagt es ist passiert. Manchmal hatte ich auch große Angst, nicht aus dem Grund dass ich zusammengeschlagen werde,

doch dass ich psychisch daran leiden könnte und dass ich es jemandem erklären müsste. Also muss ich sagen, dass es leider auch diese Form von Diskriminierung gegeben hat.“

Was denkst du über die Idee einen psychologischen Vorbereitungskurs für Homosexuelle zu gründen, damit sie besser mit den negativen Seiten des Umfelds zurechtkommen?

„Ich glaube, dass man auf jeden Fall so was machen sollte und nicht nur für die jüngste Generation, sondern auch für die Generation des mittleren und älteren Alters, denn in diesem Staat sind immer noch wenige die gut informiert sind und das Thema wird tabuisiert oder schlecht aufgenommen. Die Reaktionen der Menschen deuten wirklich auf ihre mangelhafte Informierung. Ich bin dafür, dass etwas in dieser Art stattfindet. Es könnte schon im Schulalter beginnen, um die siebte Klasse wäre es optimal aber nicht früher, denn das sind noch kleine Kinder. Ich wäre auch dafür, dass auch Menschen des mittleren Alters und des älteren Alters sich beteiligen würden, weil die Generation unserer Großeltern mental ganz wo anders ist und es einen großen Unterschied zwischen allen Generationen gibt. Ich glaube, dass sie als die älteste Generation uns eine Menge beibringen können und ich glaube auch, dass es an der Zeit ist, dass wir als die jüngste Generation die neusten Erfahrungen den älteren übergeben sollten und dadurch könnten viele Probleme gelöst werden. Nicht nur die, die sich mit der homosexuellen Akzeptanz beschäftigen. Auf der anderen Seite würden wir viele Sachen, viele Probleme die sie haben verstehen und ich glaube, dass jede Generation ihre eigenen Erfahrungen mitbringt.

Ich habe einen Freund und der ist 75 Jahre alt und er ist ein Homosexueller. Er war zweimal verheiratet in seinem Leben und er gehört zu den wenigsten, die mir ihr Leben und ihre Lebenserfahrungen anvertraut

haben. Ich glaube, dass er sein Leben nicht glücklich gelebt hat und jetzt ist es zu spät etwas nachzuholen und weil ich ihn sehr gut kenne, würde ich Alles tun, damit sich etwas verändert, denn das Leben ist ziemlich kurz um als Außenseiter leben zu müssen und so wäre es sehr schade, denn es ist einfach nur eine Beziehung wie alle anderen auch .Die Homosexualität wurde und veranlagt und sogar nach neusten Forschungen schon vor der Geburt und so bleibt uns nichts anderes übrig als damit zu leben und unser Leben zu leben.“

5.4 Die Sicht des Arbeitgebers

Wie ist es nun wenn du jetzt als Arbeitgeber die Position des Chefs einnimmst und du deine Mitarbeiter suchst?

„Ja jetzt bin ich in der Position, in der ich Menschen einstelle. Ich habe einen Traum und zwar dass ich soviel homosexuelle Mensche wie nur möglich um mich hätte, denn ich finde, das sie viel aufgeschlossener sind und können ihre Arbeit in der Branche in der ich arbeite besser und mit mehr Gefühl machen. Komisch ist aber, dass ich bis jetzt fast nur Heterosexuelle eingestellt habe. Wenn die Tschechische Republik nicht so konservativ wäre und die Meinungen über Homosexuelle nicht wären, dann würde ich wahrscheinlich in die Bedingungen hinzufügen, dass ich Homosexuelle bevorzuge.

Ich glaube, dass die Gayminderheit ein starkes Arbeitspotential mitbringt, sie feiern und erzielen großen Erfolg, sie sind sehr ambitiös, man kann unter ihnen sehr viele Künstler und Ärzte finden. Leute, die auf ihre Art und Weise sehr begabt sind. Wenn man nun in der Geschichte zurückgeht, findet man heraus, dass viele Giganten homosexuell waren und ich glaube, wenn Menschen von der Homosexualität sprechen würden, würde dass nicht nur die Verhältnisse am Arbeitsplatz verbessern sondern auch die Qualität der Arbeit und natürlich auch die Vielfaltigkeit.

6. Beispiel einer Diskriminierung eines Studenten

Ein postgradualer Student, der mir meinen Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt hat, hat noch ein Schreiben beigelegt, dass seine Situation beschreibt. Ich glaube das es ein gutes Beispiel ist, denn es egal ist was ist oder was für eine Ausbildung man hat, Menschen die einen verspotten, beschimpfen und auslachen gibt es überall und in jedem Bereich und überall auf der Welt. Er möchte anonym bleiben, darum werden jegliche Informationen verschwiegen:

„Guten Tag, ich bin ein postgradualer Student an einer Klinik in einer Universitätsstadt. Sie wissen gar nicht was für Probleme ich durch meine sexuelle Orientierung habe. Ich habe erwartet, dass Hochschulabsolventen, in meinem Fall sind es Ärzte, Verständnis dafür haben werden, aber dass ist nicht der Fall. Es ist schlimm wie die eigenen Kollegen, dazu noch Ärzte, widerwillig in Sachen Verleumdung sind und das noch in einer so persönlichen Sache wie der sexuellen Orientierung...Die menschliche Primitivität kennt keine Grenzen, nicht mal unter den Hochschülern. Es hat sich sogar unter den Krankenschwestern herumgesprochen und das ist das totale Ende. Es wird sogar unter den Kollegen auf Wetten, ob ich schwul bin oder nicht, eingegangen. Es ist wirklich widerlich! Und ich kann mir wirklich nicht vorstellen, wie meine Autorität unter den Patienten leiden würde, wenn sie erfahren würden, dass ich gay bin und das noch in einer kleinen Bezirksstadt. In diesem Land können sie Nobelpreisträger sein und dabei findet sich immer ein „Idiot“, der all ihre Verdienste zunichte macht und dass nur aus dem Grund, weil sie ein homosexuell sind. All die Menschen in dieser Gesellschaft sind erwartungsfroh, dass sie den Anderen beschmutzen können und das hauptsächlich dann, wenn er in einer Sache herausragt und das gilt nicht nur für die immer verschwiegene Homosexualität.

Wir leben zwar im 21. Jahrhundert, aber trotzdem in einer unglaublichen moralischen Urzeit.

Ein Arzt und homosexuell zu sein, das ist eine Katastrophe. Zum Glück wissen es meine Patienten (noch) nicht...“

7. Arbeitsmarktdiskriminierung in Deutschland

7.1 Einleitung

Ein Report der Ver.di Organisation über das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz

In Deutschland hat es seit der Vereinigung viel Fortschritt in Richtung Akzeptanz und Toleranz von sexuellen Minderheiten gegeben. In vielen europäischen Ländern wurden die Gesetze gegen Homosexuelle abgeschafft. Aber es bleibt noch immer Angst in den Knochen der lesbisch schwulen-bisexuellen-transgender (LGBT) Gemeinschaft, gesellschaftlich abgelehnt zu werden - gerade am Arbeitsplatz.

Der Ort, an dem es noch am leichtesten ist, Diskriminierung zu erfahren - oft ohne Konsequenzen für die Täter - ist der Arbeitsplatz. Besonders existenzgefährdend kann eine solche Ablehnung am Arbeitsplatz werden, denn "Ohne Moos nix los." Wer seine Arbeitsstelle verliert, ist in Gefahr seine gesellschaftliche Stellung zu verlieren und damit auch die Lebensorientierung, besonders wenn die Arbeitslosigkeit dauerhaft ist. Daher ist es eine schwerwiegende Entscheidung und oft schwierig zu treffende Entscheidung, sich am Arbeitsplatz zu outen.

7.2 Diskriminierung und Belästigungen am Arbeitsplatz - ein „verstecktes“ Problem

Das Coming-out am Arbeitsplatz besteht für LSBT weltweit. In Deutschland besteht aufgrund der Entwicklung in den letzten Jahren allerdings immer mehr die Möglichkeit, sich gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz zur

Wehr zu setzen. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte und vermehrt auch Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass Diskriminierungen entgegengetreten wird. Die Diskussion über ein Antidiskriminierungsgesetz und auch die entsprechenden EU-Richtlinien setzen neue Maßstäbe zum Schutz der Persönlichkeitsrechte für LSBT in Betrieben und Verwaltungen in unserem Land.

7.2.1 Situation im Ausland

Malta - EU-Beitrittsland

Das Malta Gay Rights Movement (MGRM) betreibt seit anderthalb Jahren Lobbyarbeit bei der maltesischen (konservativen) Regierung, um die Änderungen zu erreichen, die die nationalen Gesetze in Übereinstimmung mit der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU bringen sollen. Nach einer von der MGRM im letzten Jahr durchgeführten Untersuchung antworteten 40 % der Schwulen und Lesben, dass sie Belästigungen und Ausgrenzungen am Arbeitsplatz erfahren haben (The Independent, U.K., May 11, 2003).

USA

„Manchmal wenn die Kollegen mich nach meinen Erlebnissen am Wochenende gefragt haben, habe ich gelogen. Hin und wieder habe ich Geschichten über Frauen erzählt, und dann darüber, wie wir auseinander gegangen sind.“ Fünf Jahre lang hatte Rob gelogen und mit dieser Lüge acht Stunden am Tag gelebt, weil er Angst vor Spott und Diskriminierung und vielleicht noch Schlimmeren hatte, vor dem Arbeitgeber und vor den Kollegen. Schließlich konnte er es nicht mehr aushalten, die Unehrllichkeit fraß ihn regelrecht auf. Rob lebt in einer Großstadt in den USA.

Kanada

Bei Frederic B. hat es ein Jahr gedauert, bevor er gegenüber seinen Mitarbeitern am Arbeitsplatz „offen“ sein konnte. Nachdem er angefangen hatte in einer Universität zu arbeiten, berichtete er: „Ich hatte Angst, geächtet oder diskriminiert zu werden. Ich wollte zuerst für meine Fähigkeiten angenommen werden“. Es lief allerdings gut. Nachher, als er seine Arbeitsstelle wechselte, dauerte es nur drei Monate bevor er „out“ war. Frederic B. sagt, dass der offene Umgang mit seiner sexuellen Orientierung ihm ermöglicht „er selbst zu sein“ und stärker im Betrieb integriert zu werden. Da muss man Informationen nicht „filtern“ bevor man redet (Montreal Gazette, June 30, 2003).

Australien

„Schwule Männer, Lesben und transgender Personen sind die Opfer von weit verbreiteten sexuellen und physischen Angriffen am Arbeitsplatz in Victoria, New South Wales und in Canberra.“ Das ist das Ergebnis einer Studie, die die Erfahrungen von mehr als 900 Homosexuellen untersuchte und die zeigte, dass mehr als 60% entweder Gewalt, verbale Belästigung und Misshandlung, Zerstörung ihrer Sachen, Verspottung und homophobische Witze erfahren haben. Die Studie weist auch ungleiche Behandlungen bei der Arbeitszeiteinteilung nach, unangebrachte Arbeitserwartungen und Zerstörung von beruflichen Karrieren. 41% derjenigen, die die Fragebögen beantwortet haben, sagten, dass sie von ihrer letzten Arbeitsstelle wegen ihrer Homosexualität entlassen wurden. Besondere Arbeitsvergünstigungen, die heterosexuelle Kolleginnen und Kollegen erhielten, wurden vielen vorenthalten: z. B. Reisen mit Partnern oder Trauerurlaub

Mehr als 21% wurden gegen ihren Willen geoutet und noch mehr erlitten Verspottung. Homophobe Belästigung ist in allen Berufen und Industrien verbreitet, unabhängig von der Größe der Betriebe. Diskriminierung

ist viel wahrscheinlicher in so genannten „Männer“ Berufen sowie bei kirchlichen Arbeitsgebern. Die Auswirkungen dieser Diskriminierungen stellen sich in erhöhtem Stress, Deprimierung, Krankheit, mangelndem Selbstbewusstsein, vermehrter Einnahme von Alkohol oder anderer Drogen und versuchtem Selbstmord dar (The Age, Australien, 3. December 1999).

7.2.2 Situation in Deutschland

Bei einem vor wenigen Wochen vom DGB organisierten Gewerkschaftstreffen sprach der Autor mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die ebenfalls Interessantes über ihren Arbeitsplatz zu berichten hatten.

C.dIM-S: Frieda, gestern haben wir an einer Diskussion im Rahmen des Seminars teilgenommen, und du hast erzählt, dass Du Bedenken hast, ob es richtig für Dich wäre, als Lesbe an deinem Arbeitsplatz offen zu sein. - Was sind diese Bedenken?

Frieda: „Tcha. Nach 24 Jahren Berufstätigkeit bin ich bei einem recht konservativen Arbeitgeber. Meine Bedenken - und vielleicht meine härtesten Bedenken - sind, dass es Sanktionen gibt wie Kündigungen oder so etwas in der Art. Ich sehe aber auch die viel größere Gefahr in dem Bereich, z. B. wo dir die Führungsfähigkeit abgesprochen wird oder wo Rückschlüsse gezogen werden z. B. auf Arbeitsbereiche. Ich habe bei der Arbeit sehr viel mit Frauen zu tun, so dass ich befürchte, es würde Anspielungen geben, warum ich mich besonders mit diesem Bereich beschäftige. Insgesamt könnte ich mir vorstellen, dass es Konsequenzen gibt, was den Arbeitsbereich angeht.“

C.dIM-S: Das bezieht sich auf Ihren Arbeitsgeber. Wie ist es mit Ihren Kolleginnen und Kollegen?

Frieda: „Was die Kollegen unmittelbar angeht, habe ich eigentlich keine so großen Sorgen, da ich bei meinen bisherigen Arbeitsstellen gute Erfahrungen gemacht habe. Mein Coming-out - das ist, was ich als lebensentscheidend empfinde - liegt bei mir sehr lange zurück. Da würde ich denken, dass ich es mit so einem Selbstverständnis machen kann, dass sich in dem unmittelbaren menschlichen Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen keine negativen Konsequenzen ergeben.“

„Was ich aber schwierig finde, ist eben dies „Going Public“ (am Arbeitsplatz offen zur sexuellen Identität zu stehen), was eine strategische Entscheidung sein sollte. Ich muss überlegen, in welcher Situation ich selbst bin. Aber vielleicht habe ich einen strategischen Fehler gemacht, weil ich mich als Single präsentiert habe, weil ich andererseits keine Geschichte von einem Freund oder Gatten anzubieten habe. Neulich war ich ganz perplex, als eine Kollegin sagte, "Viel leicht lernen wir mal irgendwann ihren Mann kennen..." Ich wusste überhaupt nicht, was sie meinte, weil ich in dem Moment nicht daran gedacht habe, dass es für den Anderen selbstverständlich ist, dass es an meiner Seite einen Mann gibt.“

„Ein anderes Beispiel: Als ich bei der Arbeitsstelle nach Urlaubsbildern gefragt wurde, gab ich vor, ich habe sie vergessen. Sonst hätte man gesehen, dass kein Mann darauf ist.“

C.dIM-S: Das Hauptproblem sind dann die möglichen Konsequenzen, die Ihr Arbeitgeber ziehen könnte?

Frieda: „Die Arbeitgeber und die unmittelbaren Vorgesetzten...Mein Eindruck ist, dass es schon eine gewisse Grenze gibt, bis zu der man das Privatleben unter der Decke halten kann, aber von einer bestimmten Forderungsgrenze an

wird erwartet, dass der Arbeitgeber oder Vorgesetzte es wissen wollen. Hat sie jemanden, mit dem sie verbunden ist? - und so weiter. Und wenn ich eine Dauerbeziehung anzubieten hätte - aber eben eine gleichgeschlechtliche - würde es in diesem Fall nicht als dauerhafte Verbindung begriffen werden.“

C.dIM-S: Ist es das, dass Du es bedauerst, zu Deinen Kollegen nicht ehrlich sein zu können?

Frieda: „Es ist zum einen die Situation den Kollegen gegenüber. Zum anderen ist es auch so, dass ich jetzt zum ersten Mal in meinem Leben nicht "out" am Arbeitsplatz bin. Und das empfinde ich schon als "entfremdendes Element". Ich bin nicht mehr ich selbst.“

„Ich bin nicht mehr so entspannt. Ich muss mich immer schützen. Und das kostet zum einen Kraft und zum anderen schafft es eine Distanz, die ich durchaus merke und die ich aus früheren Arbeitsverhältnissen so nicht kenne.“

C.dIM-S: So dass man kann sagen, es ist durchaus eine Last für Dich nicht "out" zu sein?

Frieda: „Ja.“

Coming-out in der Schule

C.dIM-S: Hartwig, Du hattest Dein Coming-out, als Du noch an der Schule warst. Kannst Du mir bitte kurz erzählen, was da geschehen ist?

Hartwig: „Ich wusste schon seit meinem 15. Lebensjahr, dass ich schwul bin, hatte aber nie den richtigen Mut gehabt, es der Gesellschaft bzw. meiner Schule zu zeigen. Aber ein schwuler Lehrer hat mich dazu ermuntert, mein Coming-out in der Schule zu machen. Er war der Meinung, dass es besser für mich wäre - was es dann auch war.“

„Ich hatte mein Coming-out nicht einfach so gemacht, sondern bin komplizierte Wege gegangen. Ich hatte mir einen Rosa Winkel, wie er den Schwulen in der Hitler-Zeit als Markierungszeichen angeheftet worden war, als Anstecker gekauft. Damit bin so mehrere Wochen durch die Stadt und in der Schule herumgelaufen. Ich habe damit schon ein bisschen Aufsehen erregt. Was verwunderlich war, da weder Schüler noch Lehrer wussten, was dieses Zeichen zu bedeuten hat. Und sie haben sich nicht darum gekümmert, bis einige mich danach gefragt haben. Dann habe ich praktisch mein Coming-out gemacht vor der ganzen Schulkasse, als ich gesagt habe, dass es bedeutet, dass ich homosexuell bin.“

C.dIM-S: Du sagtest, dass niemand wusste, was dieses Dreieck bedeutete. In welcher Gegend war das? Wie groß war die Stadt?

Hartwig: *„Die kleine Stadt hat 30.000 Einwohner - also durchaus ländliches Gebiet.“*

C.dIM-S: Und was ist geschehen nach Deinem Coming-out?

Hartwig: *„Ich war auf allerhand negative Überraschungen gefasst. Aber bis auf ein paar dumme Bemerkungen, die man überall aufschnappt, lief überhaupt nichts. Ich bin aufgenommen worden, ganz normal angesprochen und akzeptiert, wie es auch vorher war. Es gab keine negative Veränderung, was meine Person betrifft.“*

C.dIM-S: Blieben Sie allein als „Geouteter“?

Hartwig: *„Nein. Was interessant war, ist, dass es nach meinem Outing so etwas wie eine kleine "Schwulen- und Lesben-Welle" gab, die durch die Schule ging. Es gab vier Schwule, die sich geoutet haben, und auch ein paar Lesben haben den Mut gefasst, so dass wir am Ende nach acht Wochen eine richtige Schwulen- und Lesben-Gruppe in der Schule waren.“*

C.dIM-S: Und wie ist es jetzt an Deinem Arbeitsplatz?

Hartwig: „An meiner jetzigen Arbeitsstelle ist es nicht möglich - ganz ehrlich gesagt - ' weil ich in einem sehr konservativen Bundesland arbeite und dort auch Staatsbediensteter bin. Und bis jetzt habe ich ein bisschen Angst. An meinen vorherigen Arbeitsplätzen habe ich das sofort getan. Jetzt begegne ich dem Ganzen mit ein bisschen mehr Respekt. Aber ich habe es vor, noch zu tun.“

C.dIM-S: Und was macht Dir Angst, Dein Coming-out zu machen?

Hartwig: „Richtige Gedanken darüber, was konkret geschehen könnte, habe ich nicht im Kopf. In den letzten Jahren war mein Privatleben sehr chaotisch, und ich bin jetzt froh, wieder ein festes Leben zu haben - und auch eine Arbeitstelle. Und ich habe zurzeit keine Lust, irgendetwas davon aufs Spiel zu setzen. Die Angst ist eigentlich der Grund.“

„Vordergründig ist es eine Existenzangst meinen Arbeitsplatz zu verlieren. Ich arbeite in meiner Arbeitsstelle sehr gern, bin voll anerkannt und komme mit den Leuten super gut aus. Ich kann zurzeit überhaupt nicht einschätzen, wie sie auf Homosexualität reagieren würden. Daher will ich das alles eine ganze Weile anschauen. Ich glaube nicht, dass ich den Job verliere, aber die Angst ist trotzdem da.“

C.dIM-S: Danke fürs Gespräch.

Unserer Freund und Helfer!

C.dIM-S: Horst, Du kannst von einem Mobbingfall am Arbeitsplatz berichten und wie er behandelt worden ist?

Horst: „Ja. Ich bin Horst Reunecke und bin vom „VeLSPoI“ - dem Verein von schwul-lesbischen Polizeibediensteten in Nordrheinwestfalen, d. h. „VeLSPoI

NRWe.V.“ Vor etwa anderthalb Jahren bekam ich einen Anruf von einer Gleichstellungsbeauftragten in einem großen Versicherungsverband, die mich um Hilfe bat. Dort hat sich ein junges lesbisches Mädchen an sie gewandt, die seit gut einem Jahr immer wieder beleidigende und belästigende Zettel auf ihrem Schreibtisch fand. Das Mädchen war nicht out am Arbeitsplatz und wollte sich nicht outen. Irgendwer war hinter ihr Lesbischsein gekommen und verfolgte sie nun. Das ging bis hin zur Krankheit, so dass hier nach unserer Einschätzung Mobbing vorlag. Die Besonderheit war, dass der Täter anonym war. Aus diesem Grunde kam die Gleichstellungsbeauftragte auf die Idee, Kontakt mit lesbischen bzw. schwulen Polizeibediensteten zu suchen und dort eine Lösung zu finden.“

C.dIM-S: Wie sah das aus?

Horst: „Wir haben gemeinsam eine Strategie entwickelt. Zuerst haben wir die Bedürfnisse des Mädchens abgefragt. Dieses Mädchen fühlte sich im Grunde genommen wohl bei der Arbeitsstelle, wollte in dieser Abteilung bleiben, sich aber nicht vor allen outen. Sie wollte eben, dass die Angriffe gegen sie aufhören.“

„Wir haben dann überlegt, einen „Offenen Brie““ seitens der Geschäftsleitung und des Personalrates zu verfassen. Einen „Offenen Brief“ auszuhängen, wo Zitate aus diesen belästigenden Briefen aufgeführt waren, aber anonymisiert, so dass es auf das Mädchen nicht zurückgeführt werden konnte.“

„Anfangs bestanden Bedenken seitens des Personalrates zu dieser Strategie. Obwohl er die Arbeitnehmer vertritt, hatte er Bauchschmerzen, da er gedacht hat, wenn wir einen offenen Brief aushängen, würde eine Kampagne gestartet und die Kollegen in diesem Versicherungsverband würden nach Zetteln durchsucht und so weiter. Zum Glück konnte sich die Geschäftsleitung

in Gesprächen durchsetzen, und es wurde festgestellt, dass nichts dergleichen passiert ist, sondern dass sofort konstruktive, auch präventive Maßnahmen ergriffen wurden. Wir konnten eher negative Trends ausschließen.“

„Dieser „Offene Brief“ wurde ausgehängt, um eine Diskussion innerhalb der Belegschaft anzustoßen, aber auch sofort danach mit präventiven Maßnahmen, nämlich ein Seminar über Lesben und Schwule am Arbeitsplatz zu starten, sowohl für die Unternehmensleitung und den Personalrat, als auch für die Beschäftigten. Dieses Seminar habe ich zusammen mit dem Gleichstellungsbeauftragten ausgearbeitet und mit sehr vielen praktischen Übungen durchgeführt. Im Anschluss daran haben wir ein Seminar zu „Mobbing am Arbeitsplatz“ initiiert. Wir hatten einen Referenten, der als Fachmann auftrat und der von unserem Verein auch Seminare durchführte.“

„Obwohl der Täter nicht ausfindig gemacht werden konnte, hörten die Angriffe gegen dieses Mädchen auf, und sie konnte ihrem Wunsch entsprechend in ihrer Abteilung verbleiben. Das war eine recht glückliche Lösung. Und bis jetzt - nach anderthalb Jahren - ist dort kein Vorfall mehr geschehen. Wir bleiben weiter in Kontakt mit dem Betrieb.“

C.dIM-S: Und wenn die Leute Rat brauchen, können sie Ihren Verein ansprechen?

Horst: *„Ja, selbstverständlich! In diesen Belangen sind wir ansprechbar: ob es unterstützende Beratung von Opfern ist, egal welche Richtung, ob es anti-lesbische, anti-schwule Gewalt ist oder Mobbing am Arbeitsplatz.“*

Die Arbeitsergebnisse von LGBT-Menschen, die unter dieser Diskriminierung und Schlimmerem leiden, sind natürlicherweise nicht immer die besten. Nur ganz wenige treten aktiv gegen ihre Peiniger oder die Zustände

auf. Oft haben sie nicht den Mut und die Kraft den Prozess des Abwehrkampfes und die damit verbundene Öffentlichmachung ihrer sexuellen Orientierung durchzustehen. Die Schwierigkeit und die Wahrscheinlichkeit des Erfolges einzuschätzen, ist ein zusätzliches Problem.

Nach den eingangs genannten EU-Richtlinien werden die Beweis-Prozeduren in dem Sinne umgekehrt, dass bei konkreten Hinweisen einer „Ungleichbehandlung“ der Arbeitgeber beweisen müsste, dass in der Tat keine Diskriminierung stattgefunden hat.

Am 16. Juni 2003 startete die EU-Kommission für Arbeit und Soziales, Anna Diamantopoulou, eine auf fünf Jahre angelegte Kampagne, mit der den Menschen in der EU die Probleme der Diskriminierung aufgrund der "Rasse" und der ethnischen Herkunft, der Religion, des Glaubens, des Alters, der Behinderung und der sexuellen Orientierung bewusst gemacht werden sollen. Die Kommissarin sagte: *„Die Mitgliedsstaaten müssen sich mehr dafür einsetzen, um die Antidiskriminierungsregeln durchzusetzen. Ich bin sehr besorgt, dass viele Mitgliedsstaaten die Termine für die Implementierung der Regeln verpassen werden. Um wirksam zu sein, müssen die neue Regeln bekannt, verstanden und durchgesetzt werden.“*

8. Arbeitsmarktdiskriminierung in Österreich

8.1 Einleitung

Viele verschiedene demographische Gruppen sind von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen. Frauen, ethnische Minderheiten, ältere Arbeitnehmer und andere leiden genauso wie sexuelle Minderheiten unter Vorurteilen bzw. Ablehnung von Arbeitgeber. Ökonomen sprechen von Diskriminierung, wenn Personen mit unterschiedlichen demographischen Merkmalen, die gleich produktiv sind, unterschiedliche Behandlung am Arbeitsmarkt erfahren - etwa bei der Einstellung, Beförderung oder Bezahlung.

Autor: Doris Weichselbaumer

Datum: 25.04.2002

Der Unterschied zwischen Lesben und Schwulen im Vergleich zu anderen Minoritäten besteht darin, dass das Merkmal der sexuellen Orientierung im Gegensatz zu Geschlecht, Alter oder ethnischer Zugehörigkeit nicht einfach beobachtbar ist. Bei der Möglichkeit, die sexuelle Orientierung geheim zu halten und sich damit vor Diskriminierung zu schützen, handelt es sich jedoch laut Badgett (2001) um einen Mythos.

Tatsächlich scheinen nämlich sowohl die Arbeitsmarktchancen von offen lebenden Schwulen und Lesben als auch jener, die ein Outing vermeiden wollen, eingeschränkt zu sein - immerhin verlangt ein Geheimhalten der lesbisch/schwulen Identität ein kompliziertes Informationsmanagement. Soll die sexuelle Orientierung unerkannt bleiben, so erfordert dies Zurückhaltung bei persönlichen Gesprächen innerhalb der Firma sowie bei den sozialen

Zusammenkünften eines Unternehmens. Die daraus resultierende, scheinbare Reserviertheit kann das Knüpfen von beruflichen Seilschaften erschweren und mag darüber hinaus sogar als Persönlichkeitsmanko interpretiert werden. Frishkopp und Silverstein (1996) fanden für leitende Angestellte heraus, dass jene, die sich nicht öffentlich outeten, sogar vermehrt meinten, von Benachteiligungen aufgrund ihres „Andersseins“ ausgesetzt zu sein.

Ein weiterer Grund für Einkommenseinbußen von Schwulen und Lesben liegt möglicherweise auch darin, dass sie Positionen von schlechterer Bezahlung akzeptieren, wenn diese dafür die Geheimhaltung der sexuellen Orientierung erleichtern bzw. ein tolerantes Klima garantieren, in dem ein freiwilliges oder unfreiwilliges Outing weniger negative Konsequenzen mit sich bringt. Badgett (1995) bezeichnet jene ökonomischen Nachteile, die sich für Schwule und Lesben aufgrund der Geheimhaltung ihrer sexuellen Identität ergeben, als „indirekte Diskriminierung“.

Ein öffentliches Coming-out gegenüber Arbeitskollegen und Vorgesetzten kann hingegen „direkte Diskriminierung“ zur Folge haben. Wie Badgett (2001) ausführt, wird ein Outing häufig als Verletzung der angeblich asexuellen Normen von Unternehmen und als unangebrachte Sexualisierung innerhalb des Arbeitskontextes verstanden. Im Gegensatz dazu wird Heterosexualität am Arbeitsplatz in vielen Formen zur Schau gestellt - ohne von Sanktionen begleitet zu werden: Das Spektrum reicht von Familienfotos, Heiratsringen, persönlichen Familienerzählungen bis zu heterosexuellen Beziehungen zwischen Mitarbeitern und sexuellen Witzen. Offensichtlich werden also unterschiedliche Maßstäbe für das „richtige“ Verhalten von heterosexuellen und schwul/lesbischen Arbeitnehmern angelegt.

8.2 Erforschung der Diskriminierung von Homosexuellen

Studien zur Messung von Diskriminierung beschäftigen sich meist mit dem Vergleich von Einkommen unterschiedlicher demographischer Gruppen. Hierbei wird berechnet, inwieweit Personen, die gleiche Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung etc.) aufweisen, aufgrund ihrer demographischen Merkmale unterschiedliche Löhne erhalten. Untersuchungen über Lohndifferentiale aufgrund von ethnischer Herkunft und Geschlecht werden seit den 50er Jahren durchgeführt - über den Einfluss von sexueller Orientierung existieren jedoch kaum wissenschaftliche Studien.

Ein Grund für das weitgehende Fehlen an Arbeiten zum Thema der sexuellen Orientierung liegt selbstverständlich am Mangel an erhältlichen Daten. Aufgrund der AIDS Epidemie wuchs jedoch in den 90er Jahren das öffentliche Interesse an Studien über das Sexualverhalten von Individuen und damit an repräsentativem Datenmaterial. Heute sind daher immerhin drei US amerikanische Datensätze bekannt, die zur Analyse von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung herangezogen werden können.

8.3 Einkommensunterschiede in den US

Lee Badgett (1995) von der University of Massachusetts, Amherst, war die erste Ökonomin, die die Einkommen von Schwulen, Lesben und Bisexuellen mit jenen von heterosexuellen Personen verglich. Sie stellte fest, dass Schwule und Lesben nicht wie häufig behauptet zu den Besserverdienern gehören und berechnete, dass schwul/lesbische und bisexuelle Personen bei gleicher Qualifikation tatsächlich 11 - 30% weniger Einkommen erzielen als ihre heterosexuellen Kollegen.

Spätere Studien (Blandford 2000; Black et al. 2001; Clain und Leppel, 2001) basierend auf größeren Datensätzen führten jedoch zu widersprüchlicheren Ergebnissen. Es stellte sich heraus, dass die untersuchten Lesben keinen Einkommensnachteil zu erleiden hatten, sondern vielmehr eine finanzielle Prämie verbuchen konnten. Sie können tatsächlich einen um 17-23% höheren Gehaltsscheck mit nach Hause nehmen als heterosexuelle Frauen! Nachdem diese Studien auf deutlich größeren Stichproben beruhen als Badgetts Originalstudie, scheint es also so zu sein, dass nur schwule Männer unter Einkommenseinbußen zu leiden haben, während lesbische Frauen tatsächlich mehr verdienen als ihre heterosexuellen Kolleginnen.

Das bedeutet jedoch nicht, dass Lesben von Arbeitsmarktdiskriminierung gefeit sind. Vielmehr kann eine Reihe an Faktoren die Produktivität von Lesben erhöhen und damit auch deren Löhne: Etwa geringere Haushaltsverpflichtungen, kontinuierliche Arbeitsmarktpartizipation sowie bestimmte

Persönlichkeitseigenschaften wie Durchsetzungskraft und Unabhängigkeit. Weiters sind Lesben häufiger in gut bezahlten, männerdominierten Berufen tätig, während schwule Männer oft in schlecht honorierten, frauendominierten Jobs beschäftigt sind.

8.4 Erforschung am österreichischen Arbeitsmarkt

In einem groß angelegten Experiment (Weichselbaumer, 2001) wurde der Frage nachgegangen, ob lesbische Frauen tatsächlich von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt betroffen sind, obwohl Studien zu Lohndifferentialen keinen diesbezüglichen Hinweis geben konnten. Es wurde untersucht, wie groß die Chancen von Lesben im Vergleich zu heterosexuellen Frauen sind, im Großraum Wien einen Job zu finden. Darüber hinaus wurde getestet, ob unterschiedliche Geschlechterrollen einen Einfluss auf die

Einstellungschancen besitzen. Ist eine feminine Lesbe („femme“) am Arbeitsmarkt erfolgreicher als eine maskuline („butch“)? Hat also eine deklariert lesbische Stellenbewerberin, die traditionellen Geschlechterstereotypen entspricht, bessere Chancen auf einen Job, als eine, die diese Stereotypen verletzt? Um diese Fragestellung zu untersuchen, wurden Bewerbungsschreiben von gleich qualifizierten, fiktiven Kandidatinnen als Reaktion auf Stellenanzeigen ausgeschickt, wobei Ausbildung und Berufserfahrung der Bewerberinnen identisch waren, sie sich jedoch in Geschlechtstyp und sexueller Orientierung unterschieden.

Die unterschiedliche Geschlechterrolle der Frauen wurde in den Bewerbungsmaterialien (bestehend aus Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Foto und Schulzeugnis) folgendermaßen dargestellt: Während die feminine Bewerberin mit den Hobbys Zeichnen und Entwerfen von Kleidern lange blonde Haare und elegante Kleidung trug, hatte die maskuline kurzes schwarzes Haar und war mit einem Anzug gekleidet. Ihre Hobbys waren Motorradfahren, Klettern, Schlagzeugspielen und Paddeln.

Hinweise auf die sexuelle Identität der Kandidatinnen wurden durch ihre unterschiedlichen, nebenberuflichen Tätigkeiten gegeben: Während die eine ehrenamtlich im Sozial- bzw. Kulturbereich tätig war, hatte die andere vier Jahre in einem lesbisch-schwulen Verein mitgewirkt und wurde daher von Personalchef als lesbisch identifiziert. Insgesamt erhielten 613 Wiener Firmen, die auf der Suche nach Sekretären und Buchhaltern Inserate aufgegeben hatten, jeweils zwei Bewerbungen – eine von einer maskulinen und eine von einer femininen Interessentin, wobei die sexuelle Orientierung der Kandidatinnen variiert wurde.

Es stellte sich heraus, dass die Geschlechtsidentität keine Rolle spielt bei der Entscheidung, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

Stellenbewerberinnen mit unterschiedlicher Geschlechtsidentität waren bei gegebener sexueller Orientierung stets gleich erfolgreich. Die sexuelle Identität der Bewerberinnen hatte jedoch gravierende Konsequenzen. Die Anzahl an Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch reduzierte sich um 20-26%, wenn eine Kandidatin in ihrem Lebenslauf die Tätigkeit bei einer lesbisch-schwulen Organisation angab. Das kann als klares Indiz gewertet werden, dass Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung zumindest in den in Österreich untersuchten Berufen Sekretär und Buchhalter existiert. Es bleibt zu hoffen, dass Österreich die EU Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf rasch in nationales Recht umsetzt, sodass gesetzliche Regelungen ein Umdenken bei den Arbeitgebern herbeiführen - oder zumindest diskriminierten Personen ein Mittel in die Hand geben, sich gegen Benachteiligungen zu wehren.

9. Erforschung der Diskrimination in der EU im Jahr 2003

9.1 Einleitung

Gesellschaftliche Diskrimination von lesbischen Frauen, gay Männern und Bisexuellen in der Tschechischen Republik

Unter dieser Bezeichnung hat die Gay Initiative der Tschechischen Republik eine Umfrage gemacht, welche eine Vorlage für eine Studie war, die die aktuelle Situation in der tschechischen Gemeinschaft im Rahmen zur gay und lesbische Minorität analysiert. Die Umfrage wurde durch die finanziellen Beiträge der Europäischen Gesellschaft im Rahmen des Programms „Phare“ (dezentralisierte Auslandshilfe)

Ähnliche Umfragen waren durch die ILGA-Europe initiiert und in weiteren Staaten der Europäischen Union durchgeführt. Unsere befragte Gesellschaft war wesentlich offener, doch die Diskriminierungsrate wurde nicht erhöht, was über ein relativ tolerantes Gesellschaftsumfeld aussagt, das man nach 14 Jahren nach der Revolution der g/l Bewegung erstritten hat.

In der Tschechischen Republik war die verbale Belästigung bei allen beteiligten Ländern der seltenste. Relativ oft waren die Erfahrungen mit der Belästigung am Arbeitsplatz und die Ausgrenzung aus der Familie. Probleme mit der sexuellen Orientierung führen zur Überlegung über die Emigration von Homosexuellen in allen Ländern außer der Tschechischen Republik, wo die Rate der Flucht viel niedriger ist.

Damit die Studie einen Zweck hat, wurde ein Fragebogen über die Diskriminierung von lesbischen Frauen, gay Männern und Bisexuellen von der „International Gay and Lesbian Association“ erstellt und vorgelegt.

Der Fragebogen wurde unter die Mitglieder und Besucher der gay und lesbischen Gemeinschaften verteilt, wurde auf den Gay- und lesbischen Webseiten und in der Zeitschrift „Amigo“ veröffentlicht. Insgesamt waren es 267 Antworten.

Die Mehrheit der Befragten 132 (49 %) wurde in Zusammenarbeit mit Gay- und lesbischen Gemeinschaften gewonnen. Aus den Internetseiten haben insgesamt 105 (39 %) geantwortet und die restlichen 30 (12 %) haben den Fragebogen in der Zeitschrift „Amigo“ ausgefüllt.

9.2 Charakterisierung

Die meisten Befragten waren gay (171) und davon 10 haben sich als bisexuell betrachtet. Als eine Lesbe, haben sich 62 der Befragten betrachtet und davon 24 bisexuell.

Aus der Sicht des Alters waren die meisten jünger als 40 Jahre (88 %) und haben minimal die Mittelstufe erreicht (81 %). Nach dem Wohnort leben die meisten Befragten in Prag (43 %). Die Mehrheit in Böhmen (71 %), in Mähren 64 Personen (24 %). In der Zeit der Befragung lebten mit einem gleichgeschlechtlichen Partner 117 Personen (44 %). Die Frauen lebten öfters in einer Beziehung (59 %) als Männer (35 %).

9.3 Offenheit der Umgebung

Ein Drittel hat angegeben, dass die ganze Familie über ihre sexuelle Orientierung Bescheid weiß. Weitere 114 Personen (43 %) hat es den Eltern anvertraut. Nur 36 von den Befragten haben angegeben, dass niemand über

ihre Sexualität Bescheid weiß (14 %). Bisexuelle Personen haben mehr die Neigung ihre Sexualität für sich zu bewahren.

Mehr als ein Viertel der Befragten verheimlicht ihre Orientierung vor ihren Freunden nicht. Weitere 48% der Personen haben angegeben, dass minimal fünf heterosexuelle Freunde über ihre Sexualität bescheid wissen. Nur 18 Personen (7 %) verheimlichen ihre Sexualität vor der ganzen Gesellschaft. Die Frauen waren eher offener als die Männer. Unter den Leuten, die ihre Orientierung verheimlichen überwiegen ältere gay Männer.

9.4 Erfahrungen mit der Diskriminierung

Mit minimal einer Form (siehe unten) der Diskriminierung haben sich 173 Personen auseinandergesetzt (65 %). Unter ihnen waren 111 Männer (61 %) und 62 Frauen (72 %). Bisexuelle haben eine Diskriminierung öfters erlebt als Homosexuelle. Keine Diskriminierung haben 24 Frauen und 70 Männer erlebt. Je höher die Bildung war, desto weniger wurden die Befragten mit einer Diskriminierung konfrontiert. Der kleinste Anteil an Personen, die keine Diskriminierung erlebt haben, war hauptsächlich aus dem Bereich Prag.

9.5 Erfahrungen mit der körperlichen Gewalt

Insgesamt 39 der Befragten (15 %) haben eine Erfahrung mit körperlicher Gewalt gemacht, bei dem der Angreifer gewusst oder mindestens vorausgesetzt hat, dass der Betroffene ein Homosexueller oder ein Bisexueller ist. Unter den Angegriffenen sind (16 %) Männer und (13 %) Frauen. Während es sich bei den Frauen nur um eine einmalige Erfahrung gehandelt hatte, hatten mehr als die Hälfte der Männer Erfahrung mit einem wiederholten Angriff.

Der Täter war oft eine unbekannte Person. Keine von den angegriffenen Frauen hat die Tat bei der Polizei gemeldet. Sieben Männer haben die Tat gemeldet (also in einem Viertel der Delikte). Sieben Männer haben es nicht gemeldet, weil sie Angst hatten, dass ihre homosexuelle Orientierung verraten wird. Sechs Personen (hauptsächlich Frauen) haben angegeben, dass sich die Polizei mit dem Fall eh nicht beschäftigen wird oder dass sie den Fall nicht lösen könnten. Aus den konkreten Angriffen, hatte es sich bei sechs von ihnen um sexuelle Gewalt gehandelt.

9.6 Erfahrungen mit verbaler Belästigung

Insgesamt 100 Personen (38 %) waren in der Vergangenheit als Ziel von wörtlichen oder schriftlichen Belästigung, Drohung oder Erpressung. Solche Erfahrungen haben mehr Frauen als Männer und Bisexuelle erlebt. Personen, die eine verbale Belästigung erlebt haben, haben auch öfters Körperliche Gewalt oder Belästigung erlebt.

Vier Fünftel der Befragten, die verbal belästigt wurden, haben diese Erfahrung mehrmals erlebt.

Der Täter war oft ein Unbekannter und ein Fünftel wurde von einem Bekannten, Mitschüler, Arbeitskollegen belästigt. Nur in sechs Fällen wurde die Tat der Polizei gemeldet.

9.7 Erfahrungen mit der Diskriminierung am Arbeitsplatz

Insgesamt 31 der Befragten (12 %) haben angegeben, dass sie schwerwiegend an einem Arbeitsplatz diskriminiert worden waren und das aus Gründen ihrer sexuellen Orientierung oder es wurde zumindest vorausgesetzt, dass sie homosexuell sind. Es waren 12 Frauen (14 %) und 19 Männer (10 %).

Zehn Personen haben angegeben, dass sie Erfahrung mit einer Ablehnung bei einer Bewerbung um eine Stelle hatten und weitere 8 Personen haben das als wahrscheinlich gesehen.

22 (9 %) der Befragte fühlen sich bei ihrem Karriereaufstieg diskriminiert.

13 der Befragten (5 %) haben angegeben, dass sie wegen ihrer sexuellen Orientierung aus der Arbeit entlassen wurden.

9.7.1 Belästigung am Arbeitsplatz

Ein Viertel (61) wurde mit jener Form von Belästigung konfrontiert. Es waren 43 (27 %) Männer und 18 (21 %) Frauen. Männer als auch Frauen wurden oft mit homophoben Bemerkungen konfrontiert. An zweiter Stelle waren homophobe Witze

9.7.2 Offenheit am Arbeitsplatz

Insgesamt 74 Personen (30 %) haben angegeben, dass sie ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz verheimlichen. 16% verheimlichen ihre Homosexualität in keinem Beruf. Die Hochschüler waren offener und das waren die meisten Bewohner aus Prag.

9.8 Erfahrungen mit der Diskrimination bei Streitkräften

Insgesamt ein Zehntel der Frauen und mehr als ein Viertel der Männer (51) haben angegeben, dass sie bei den Streitkräften dienen, also bei der Armee oder bei der Polizei. Die meisten Männer und zwei Frauen gaben an, dass

niemand über ihre sexuelle Orientierung Bescheid weiß. Auf eine Form von Diskriminierung ist ein Viertel aller Befragten dienenden in der Armee oder anderen Streitkräften gestoßen.

9.9 Erfahrungen mit der Diskrimination im Gesundheitswesen

Insgesamt 18 der Befragten (7 %), neun Frauen und neun Männer gaben an, dass sie im Gesundheitswesen diskriminiert worden sind. Ein Drittel hat angegeben, dass sie ihre Orientierung vor dem Arzt verheimlichen.

9.10 Erfahrungen mit der Diskriminierung im Wohnort

Insgesamt 7% haben angegeben, dass sie in ihrem Wohnort diskriminiert worden sind. Mehr als ein Drittel hat angegeben, dass sie ihre sexuelle Orientierung in ihrem Wohnort verheimlichen.

9.11 Diskriminierung im Dienstleistungsbereich

Insgesamt 35 Personen (13 %) haben angegeben, dass sie wegen ihrer sexuellen Orientierung bei einem Besuch in der Bar, Bürgerversammlung, Restaurant, Hotel und Sportklub, sie diskriminiert worden sind.

9.12 Emigrationsbedenken

Insgesamt 57 der Befragten (22 %) haben über eine Emigration nachgedacht. Die Hälfte von ihnen gab an, dass ihre sexuelle Orientierung ein wichtiger Faktor ist.

9.13 Diskrimination in der Kirche

Anteil der gläubigen lesbischen Frauen, gay Männern und Bisexuellen war 19%. Es handelte sich um 29 Katholiken, 10 Protestanten und Eine einer anderen Religion. Fast die Hälfte der Befragten hat sich dem Priester nicht über die sexuelle Orientierung geäußert und ein Drittel verschwieg es vor allen Mitgliedern der Kirche. Diskriminierung in der Kirche haben 22% der gläubigen Befragten erlebt. Bei den Protestanten war die Diskriminierung öfters als bei Katholiken.

9.14 Diskriminierung in der Familie

Ein Viertel der Befragten hat in der eigenen Familie eine Diskriminierung erlebt. Die häufigste Form von Diskriminierung war aggressives und erniedrigendes Verhalten. Bei einer großen Häufigkeit folgten zu hohe Kontrollen und die Vertreibung aus dem Haus. Je niedriger die Bildung, desto mehr konnte man eine Diskriminierung in der Familie feststellen. Eine niedrigere Rate an Diskriminierung wurde bei Befragten aus kleineren Orten festgestellt.

9.15 Resultat

Aus der Recherche kam heraus, dass das Leben in Europa für eine Gay-lesbische Minorität eines der meist liberalen ist. Zu dieser liberalen Stellung hat noch die gesetzlich festgelegt „Registrierte Partnerschaft“ beigetragen. Die Tschechische Republik ist nicht homophob, auch wenn man mit homophoben Äußerungen, hauptsächlich von Extremisten und Menschen mit persönlichen Problemen, in Kontakt kommt.

10. Erforschung der Diskrimination im Jahr 2006¹

Tschechische Republik x deutschsprachige Länder

10.1 Einleitung

Mittels eines Fragebogens habe ich versucht Homosexuelle, egal ob gay Männer oder lesbische Frauen zu kontaktieren und anzusprechen.

Das Ziel dieser Erforschung war es, die Situation in diesen Ländern zu vergleichen. Der Fragebogen wurde an verschiedene Organisationen und Kommunen, Bekannte und Freunde per Email zugeschickt.

10.2 Charakterisierung

Tschechische Republik:

Es waren insgesamt 26 Personen, die einen ausgefüllten Fragebogen zurückgeschickt haben. Unter ihnen waren 25 gay Männer und eine lesbische Frau. Das Alter der Befragten war ca. zwischen 23 und 41 Jahren.

Deutschsprachiger Raum:

Es waren insgesamt 6 Personen, die geantwortet haben. Unter ihnen waren 4 gay Männer und 2 lesbische Frauen. Das Alter der Befragten war zwischen 20 und 24 Jahren.

¹ siehe 1.Anlage

10.3 Erfahrung mit Diskrimination

Tschechische Republik:

Auf eine Form der Diskriminierung sind 11 Personen (42 %) gestoßen. Diese Diskriminierung soll von Zeit zu Zeit geschehen, aber nicht wiederholt. 15 Personen (58 %) haben angegeben, dass sie nicht auf ihre sexuelle Orientierung diskriminiert worden sind.

Deutschsprachiger Raum:

Auf eine Form der Diskriminierung sind 3 Personen (50 %) gestoßen. Diese Diskriminierung geschieht auch nicht wiederholt. 3 Personen (50 %) haben angegeben, dass sie nicht auf ihre sexuelle Orientierung diskriminiert worden sind.

10.4 Offenheit von Homosexuellen und Reaktionen von ihrem Arbeits- und Schulumfeld

Tschechische Republik:

Die Rate an Personen, die ihre Homosexualität nicht verbergen und mit ihr sehr offen umgehen, liegt bei 10 (38 %) und auch die Menge von 10 Personen

(38 %) verbirgt ihre Orientierung nicht vor den Freunden und der Familie. Die Minderheit beträt 4 Personen (16 %), die ihre Homosexualität für sich behalten. 2 Personen (8 %) an haben eine andere Meinung.

Die Reaktionen der Mitschüler, der Lehrer wie auch der Kollegen am Arbeitsplatz fiel sehr positiv aus. 12 Personen (46 %) gaben an, dass die

Reaktionen des Umfelds mehr positiv waren und dass wie in der Schulzeit, als auch bei den Arbeitskollegen und den Arbeitgeber.

6 Befragte (23 %) gaben eine neutrale Einstellung bei ihren Mitschülern zur Homosexualität an und 2 Befragte (8 %) hatten negative Erfahrungen gemacht. 6 Personen (23 %) hatten andere Erfahrungen gemacht.

Was das Arbeitsumfeld betrifft, hatten 8 Befragte (30 %) eine neutrale und 2 Befragte (8 %) eine negative Erfahrung gemacht. 4 Personen (16 %) hatten andere Erfahrungen.

Deutschsprachiger Raum:

Die Rate an Personen, die ihre Homosexualität nicht verbergen und mit ihr sehr offen umgehen, liegt bei 3 (50 %) und auch die Menge von 3 Personen (50 %) verbirgt ihre Orientierung nicht vor den Freunden und der Familie.

Die Reaktionen der Mitschüler, der Lehrer wie auch der Kollegen am Arbeitsplatz fiel auch sehr positiv aus. Die Mehrheit, 3 Befragte (50 %), hatten positive Erfahrungen und bei 2 Personen (33 %) waren Einstellungen neutral ausgegangen. 1 Person (17 %) hatte andere Erfahrungen gemacht.

Was das Arbeitsumfeld betrifft, ist das prozentuell gleich ausgegangen wie in der Schulzeit.

10.5 Diskriminierung am Arbeitsplatz

Tschechische Republik:

Die Mehrheit der Befragten, 15 Personen (58 %), weiß über dieses Thema Bescheid, aber kennt niemanden der Betroffenen. 6 Befragte (23 %) gaben an, dass sie über dieses Thema nie etwas gehört haben und 4 Personen

(15 %) behaupten, dass es nur Einzelfälle sind. Eine Person (4 %) ist sich sicher, dass es ein häufiges Problem ist.

Deutschsprachiger Raum:

2 Personen (33 %) glauben, dass es sich um Einzelfälle handelt. 2 Personen (33 %) haben darüber schon was gehört aber kennen niemanden und 2 Personen (33 %) haben darüber nie etwas gehört.

Arbeitsaufnahme und Unterstützung von Homosexuellen im Ausland

Tschechische Republik:

Die Mehrheit findet, 14 Personen (54 %), dass die sexuelle Orientierung keine Rolle spielt doch 7 Personen (27 %) glauben, dass es nicht gleichwertig ist. Doch 6 Personen (19 %) behaupten, dass sie sogar in manchen Berufen eine höhere Chance angenommen zu werden haben, als Heterosexuelle.

Doch die große Mehrheit glaubt, 19 Personen (73 %), dass die Homosexualität mehr im Ausland unterstützt wird.

Deutschsprachiger Raum:

3 Personen (50 %) haben angegeben, dass die sexuelle Orientierung keine Rolle spielt und 2 Personen (33 %) glauben, dass die Chance angenommen zu werden in manchen Berufen höher ist. Einer behauptet (17 %), dass Homosexuelle sichtlich diskriminiert werden.

Das Ergebnis der Unterstützung von Homosexuellen im Ausland ist prozentuell gleich ausgefallen, denn 3 Personen (50 %) behaupten, dass die Unterstützung in Deutschland positiv ist und 3 Personen (50 %) glauben, dass Homosexuelle im Ausland mehr unterstützt werden.

11. Schluss

In der Arbeit habe ich alle Kriterien, die sich mit Diskriminierung der homosexuellen Minorität (hauptsächlich am Arbeitsplatz) befassen zusammengefasst und zu deuten versucht.

Das Ziel der Arbeit war es die Tschechische Republik und die deutschsprachigen Länder in ihrer Loyalität zu vergleichen und eine Schlussfolgerung oder auf eine Hilfestellung zu geben, die das andere Land benutzt, um die Akzeptanz der homosexuellen Minorität in der Gesellschaft zu beschleunigen.

Ich glaube, dass die Umfrage gezeigt hat, dass Verhältnisse in der Tschechischen Republik, Deutschland und anderen deutschsprachigen Ländern ungefähr gleich sind und ich darf behaupten, dass die Diskriminierungsrate am Arbeitsplatz niedrig ausgefallen ist.

Es gibt Delikte gegen Homosexuelle am Arbeitsplatz die sofort gemeldet werden sollten, aber das sind Einzelfälle. Natürlich sollte man auch gegen diese was tun, aber leider werden sich immer Menschen finden, die die Homosexualität nicht akzeptieren werden.

Wie man sieht, hat die Diskriminierung schon in der Geschichte angefangen und bis in die heutige Zeit ist sie geblieben. Meines Erachtens nach ist die Akzeptanz und Anerkennung von der homosexuellen Gesellschaft auf dem besten Wege absolut akzeptiert zu werden denn die Zeit schreitet voran und vielleicht wird jeder eines Tages verstehen, dass wir Menschen alle gleich sind und unser Leben wurde uns geschenkt und man sollte es auch leben, egal ob man hetero- oder homosexuell ist.

Resumé

Cílem této práce bylo srovnat diskriminační situaci mezi Českou Republikou a německy mluvícími zeměmi.

Myslím si, že výzkum byl z jistého hlediska úspěšný. Co se týče tématu diskriminace na pracovišti, tak mohu osobně předpokládat, že se vyskytují pouze jednotlivé případy, které asi nikdy nebude možné odstranit ze světa.

Co se týče ochotnosti a spolupráce lidí a organizací které byly kontaktovány, tak musím především poděkovat české straně. Spolupráce a ochota byla velice příjemná, nebyl problém se k něčemu dopracovat, na rozdíl od kontaktovaných osob na straně německy mluvících zemí. Lituji, že jsem získal tak málo zodpovězených dotazníků na srovnání situace, ale ochota německých občanů a organizací a vůbec zájem se podílet na mém projektu byla téměř nulová.

Setkal jsem se často s odmítnutím či s nulovou reakcí na případné dotazy a požádání o spolupráci.

Je to škoda, protože jsem byl nadšený tímto tématem, ale jen do té doby než jsem zjistil nechuť a odpor některých organizací, který je dosti vysoký a mě tímto neusnadňovali mou práci.

Toto téma, které jsem si vybral jako bakalářskou práci, patří mezi nejužší problematiku homosexuální minority. Předpokládal jsem, že se tímto již někdo zabýval, nebo že toto bude docela aktuálním tématem, ale pravdou je opak.

Bohužel, se tímto téměř nikdo nezabýval a tedy mohu předpokládat, a jak se i ve výzkumu ukázalo, je toto téma v jisté míře v dnešní době zanedbatelné a do budoucna asi pravděpodobně nebude mít nějaký význam se tímto zabývat, jelikož případů diskriminace na pracovišti není až takové množství.

Toto říkám jen po zkušenosti, které jsem nabyl za dobu práce a zjišťování informací ohledně tohoto tématu.

Jak jsem se již zmínil, případů diskriminace na pracovišti je velice málo. Tím není myšleno, že jsou tyto čísla zanedbatelná. Vždy se najde nějaký člověk, který nebude souhlasit s názorem či postojem druhého a není důležité, zda se jedná o diskriminaci homosexuálů, žen či rasových menšin ve státě a půjde proti němu a žádný zákon tomu nezabrání.

Benutzte Literatur

- [1] Oakley, Ann.: *Pohlaví, gender a společnost*. Portál, Praha 2000 171 s. ISBN 80-7178-403-6
- [2] Giddens, Anthony.: *Sociologie*. Argo, Praha 1999 595 s. ISBN 80-7203-124-4
- [3] Fanel, Jiří: . *Gay Historie*. Dauphin, Praha 2000 527 s. ISBN 80-7272-010-4

Internetové zdroje:

- [1] <http://gay.iniciativa.cz/www/index.php?page=clanek&id=33>
- [2] <http://gay.iniciativa.cz/www/index.php?page=clanek&id=35>
- [3] <http://www.stud.cz/>
- [4] <http://www.kluci.cz/kl-uvod/>
- [5] <http://www.economics.unilinz.ac.at/weichsel/work/publication.htm#Paper2>
- [6] <http://gay.iniciativa.cz/www/index.php?page=clanek&id=256>
- [7] http://www.verdi.de/regenbogen/report_new/verdireport_16_03/seite20
- [8] <http://www.004.cz/view.php?cisloclanku=2005082236-pc--poradna-gay-uvod-homepage>

Anlage

Anlage Nr. 1

Prozentuelle Auflösung des Fragebogens

1. Wie reagiert Ihr Arbeitsumfeld auf Ihre homosexuelle Orientierung?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
positiv	31%	50%
neutral	46%	33%
negativ	4%	-
Sie wissen es nicht	19%	17%

2. Waren Sie schon einmal in Ihrem Leben für Ihre sexuelle Orientierung diskriminiert worden?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
oft	-	-
es passiert manchmal	42%	50%
nie	58%	50%

3. Wurden Sie jemals bei einem Vorstellungsgespräch auf Ihre sexuelle Orientierung befragt?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
ja, ich habe geantwortet	4%	-
ja, ich habe nicht geantwortet	4%	-
Sie haben nicht gefragt	92%	100%

4. Wie waren die Reaktionen Ihrer Mitschüler und der Lehrer, als sie über Ihre Homosexualität erfahren haben?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
mehr positiv	46%	50%
es war ihnen	23%	33%

egal		
mehr negativ	8%	-
andere	23%	17%

5. Wie waren die Reaktionen Ihrer Arbeitskollegen und der Lehrer, als sie über Ihre Homosexualität erfahren haben?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
mehr positiv	46%	50%
es war ihnen egal	30%	33%
mehr negativ	8%	-
andere	16%	17%

6. Präsentieren Sie sich als ein Homosexueller oder verbergen Sie Ihre Orientierung?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
ich mache daraus kein Geheimnis	38%	50%
es weiß nur der Familien- und Freundeskreis	38%	50%
ich will nicht dass es jemand weiß	16%	-
andere	8%	-

7. Wissen Sie jemanden (Freund, Bekannter), der wegen seiner sexuellen Orientierung in der Arbeit diskriminiert wird oder wurde?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
ja, es passiert oft	4%	-
ja, aber es sind Einzelfälle	15%	33%
ich habe darüber schon was gehört, aber ich kenne niemanden	58%	33%
ich habe noch nie was darüber gehört	23%	33%

8. Glauben Sie, dass Homosexuelle bei der Suche nach Arbeit eine gleiche Chance angenommen zu werden haben wie Heterosexuelle?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
bei manchen Berufen höhere	19%	33%
die Chancen stehen gleich	27%	-
Homosexuelle werden diskriminiert	-	17%
Sexuelle Orientierung spielt keine Rolle	54%	50%

9. Glauben Sie, dass es angebracht wäre einen psychologischen Vorbereitungskurs für Homosexuelle zu gründen, damit Sie besser für ihre Zukunft und ihr Leben vorbereitet sein werden?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
sehr gute Idee	8%	-
das wäre nicht schlecht	58%	17%
das hat keinen Wert	34%	83%

10. Glauben Sie, dass Homosexuelle mehr im Ausland unterstützt werden als in Deutschland?

	Tschechische Rep.	deutschsprachige L.
auf jeden Fall	23%	-
ich glaube ja	50%	50%
es ist überall gleich	23%	-
bei uns ist es besser	4%	50%