

Ist LGBTIQ* schon «normal»?

Ein Diskurs zu Wunsch und Wirklichkeit

Die Berner Fachhochschule verfügt über ein Diversity-Konzept, das auch LGBTIQ*-Menschen miteinschliesst. Es bildet die Grundlage für einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Im Alltag braucht es vor allem Sichtbarkeit, eine erhöhte Sensibilität und eine aktiv gelebte Inklusion.

LGBTIQ* steht für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt oder Diversität. Die Anzahl und die Auswahl der Buchstaben und Zeichen kann variieren, je nachdem, wer damit gemeint sein soll. Es ist ein Akronym aus dem Englischen und schliesst Menschen ein, welche sich als lesbisch, schwul/gay, bisexuell, transgender, intergeschlechtlich, queer (von der Norm abweichend, nicht in ein Schema passend, wird auch als Überbegriff verwendet) bezeichnen oder sich als Angehörige einer anderen sexuellen oder geschlechtlichen Minderheit verstehen. Damit wird deutlich, dass unter dem «Begriff» eine ziemlich heterogene Gruppe von Menschen mit teils sehr unterschiedlichen Bedürfnissen und Herausforderungen zusammengefasst wird. Und trotzdem fühlen sich viele der betroffenen Menschen als Teil der LGBTIQ*- oder Queer-Community. Sie sind gemeinsam vielen Fragen der gesellschaftlichen Akzeptanz und möglicher Ausgrenzung und Diskriminierung ausgesetzt. Dies ist unter anderem dadurch begründet, dass unsere Gesellschaft stark heteronormativ geprägt ist. Damit ist gemeint, dass Heterosexualität als primäre gesellschaftliche Norm gilt. Eine Norm, die sich nur langsam aufweicht. Beispiele dafür sind, dass Film und Fernsehen vermehrt Menschen zeigen, die nicht dieser Norm entsprechen, oder die Werbung homosexuelle Paare als Adressaten aufnimmt. Auch scheint die Akzeptanz gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensformen in der Schweiz deutlich zugenommen zu haben, was die grosse Zustimmung zur Ehe für alle zeigte. Ist also bald alles «normal» für LGBTIQ*-Menschen in der Schweiz?

Der Umgang mit dem Thema an der Berner Fachhochschule

Unter dem übergeordneten Thema der Chancengleichheit, das die Gleichstellung von Frau und Mann anstrebt, bekennt sich die Berner Fachhochschule auch

zu Diversity. Ein eigens dafür entwickeltes Konzept dient als Grundlage für den Aufbau von Diversity-Kompetenz. Die Diversity-Policy soll die ethische Grundhaltung im Umgang mit Diversität zum Ausdruck bringen. Darin festgehalten sind Themen wie Diskriminierungsfreiheit, Respekt, Teilhabe oder Inklusion (siehe Abb.1).

Gleichzeitig ist weder das Konzept noch die Policy primär auf LGBTIQ*-Menschen ausgerichtet. Beides dient einem diversity-freundlichen und diskriminierungsfreien Umgang zur Förderung der Chancengleichheit unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, sozialer oder beruflicher Stellung oder Sprache. Die Diversity-Thematik soll zudem auch in der Forschung und Lehre vermehrt zum Ausdruck kommen.

Etwas spezifischer auf LGBTIQ*-Bedürfnisse geht das Konzept im Zusammenhang mit der Verwendung der Sprache ein, indem es Empfehlungen für eine gender- und diversity-gerechte Sprache gibt. Zusätzlich bietet die Berner Fachhochschule den Studierenden und Mitarbeitenden mit Transidentität unkomplizierte Unterstützung zur Änderung von Vornamen, Anrede und Geschlecht. Weitere LGBTIQ*-spezifische Massnahmen oder Projekte sind hingegen nicht bekannt. Es gibt auch keine LGBTIQ* bzw. queeren Vereinigungen, und die Sichtbarkeit von LGBTIQ*-Diversität anhand spezifischer Aktivitäten sucht man noch vergeblich.

Sichtbarkeit als wichtiger Faktor für eine offene Gesellschaft

Unsichtbarkeit in einer heteronormativen Welt führt bei vielen LGBTIQ*-Menschen dazu, sich weniger oder nicht zugehörig zu fühlen. Diese Gefühle können verstärkt werden, wenn sie Diskriminierung und Homo- oder Transphobie erleben. Homo- und Transphobie bezeichnen eine ablehnende Haltung oder Abneigung gegenüber LGBTIQ*-Menschen. Sie kann sich in unter-



In der Diversity Policy der BFH sind ethische Grundhaltungen im Umgang mit Diversität festgehalten.

schiedlichen Formen wie Beleidigungen, Beschimpfungen, Ausgrenzung, Ignorieren oder sogar physischer Gewalt äussern. Viele LGBTIQ*-Menschen machen solche Erfahrungen in ihrem Leben. Leider sind davon öffentliche Einrichtungen wie Schulen, Ämter, Polizei oder Gesundheitseinrichtungen nicht ausgenommen. Erlebnisse dieser Art können sich bei betroffenen Personen negativ auf die Fähigkeit auswirken, ihre psychische und physische Gesundheit aufrechtzuerhalten (Meyer, 2003). Nicht selten resultiert daraus ein erhöhtes Risikoverhalten beispielsweise beim Alkohol- oder Substanzkonsum. Selbstverletzungen und Suizidalität nehmen zu und sind im Vergleich zu heterosexuellen Menschen deutlich höher (Smalley et al., 2018). Dies trifft insbesondere auf Jugendliche und junge Erwachsene zu (Garcia Nuñez et al., 2022).

Die Sichtbarkeit der LGBTIQ*-Diversität in der Gesellschaft ist wichtig, um dem Gefühl des Ausgeschlossenseins entgegenzuwirken und das Wohlbefinden von LGBTIQ*-Menschen zu fördern. Gerade in öffentlichen Einrichtungen und der Gesundheitsversorgung wird dadurch die Haltung vermittelt, dass jede Person so sein darf, wie sie ist. Für die physische und psychische Gesundheit dieser Person kann das ausserordentlich relevant sein (Smalley et al., 2018). Die Sichtbarkeit kann durch entsprechende Beschriftungen auf Formularen, die Auslage von Informationsmaterialien für LGBTIQ*-Menschen oder die LGBTIQ*-Fahne, z. B. als Aufkleber an Türen oder Schaltern, geschehen. Im National Health Service (NHS) in Grossbritannien tragen LGBTIQ*-freundliche Mitarbeitende einen entsprechenden Pin. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

Sensibilisierung und persönliche Auseinandersetzung sind gefragt

Mit Diversity-Konzepten, einem Sprachleitfaden und dem Sichtbarmachen der LGBTIQ*-freundlichen Haltung ist es noch nicht getan. Es braucht gleichzeitig eine Sensibilisierung für das Thema – und damit verbunden die persönliche Auseinandersetzung mit den eigenen Haltungen und Werten. Am einfachsten geschieht dies durch persönliche Kontakte mit LGBTIQ*-Menschen am

Arbeitsort, an der Hochschule, im Turnverein, im Laden um die Ecke oder im eigenen Freundes- oder Familienkreis. Nur wenn wir uns füreinander interessieren, können wir auch voneinander lernen, wodurch Diversity-Kompetenz entstehen und Inklusion gelebt werden kann. Und ob wir dann von «Normalität» für LGBTIQ*-Menschen sprechen können, sei an dieser Stelle offen gelassen.

Weitere Informationen zu Diversity an der BFH unter bfh.ch/diversity

Viel Wissenswertes und Tipps für Betroffene, Fachpersonen und Interessierte sind ausserdem auf der Website du-bist-du.ch zu finden.

Literatur

- Garcia Nuñez, D. et al. (2022). Suicidal ideation and self-injury in LGB youth: a longitudinal study from urban Switzerland. In: *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 16(1): 21. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1186/s13034-022-00450-5>.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. In: *Psychological Bulletin*, 129(5): 674–697. Online verfügbar unter <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2072932>.
- Smalley, K. B., Warren, J. C., & Barefoot, K. N. (2018). LGBT Health: Meeting the Needs of Gender and Sexual Minorities. Online verfügbar unter <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1616223&site=eds-live&scope=site>



Prof. Dr. Peter Wolfensberger
Dozent im Bereich Pflege
peter.wolfensberger@bfh.ch