

Psychische Gesundheit und Diskriminierung – Diskriminierung und psychische Gesundheit

Wie wirkt sich homo- und transfeindliche Diskriminierung auf die psychische Gesundheit von LSBTIQ aus?

Jede dritte Person ist im Laufe ihres Lebens von psychischer Erkrankung betroffen. Dennoch werden psychische Krankheiten insbesondere im Arbeitskontext oft verschwiegen, aus Sorge vor Stigmatisierung und Ausgrenzung. Gleichzeitig kann die psychische Gesundheit leiden, wenn Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext alltäglich sind.

Copyright: Hannah Engelmann



Hannah Engelmann

ist freie Referentin in der politischen Bildung. 2019 bis 2020 leitete sie die Trans*Beratung Göttingen, wo sie seitdem ehrenamtlich aktiv ist. Engelmann ist Lehrbeauftragte an den Universitäten Hildesheim und Braunschweig und forscht zu anti-queerer Ideologie.

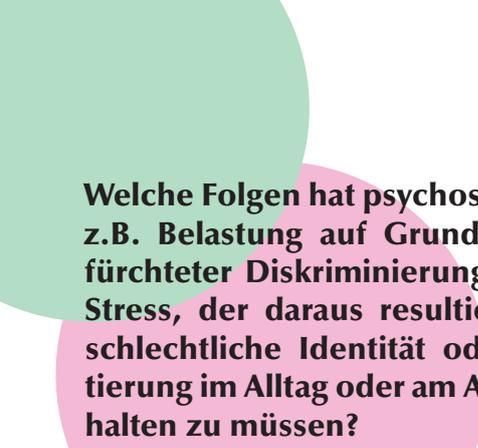
Im folgenden Interview erläutert Hannah Engelmann, inwiefern die psychische Gesundheit von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Personen (LSBTIQ) durch Diskriminierung beeinflusst wird – und wie Kolleg*innen ebenso wie Unternehmen und Einrichtungen unterstützend tätig werden können.

Welche besonderen Belastungen sehen Sie für LSBTIQ am Arbeitsplatz? Welche Fakten liefern Studien über die psychische Gesundheit von LSBTIQ, die Diskriminierung erleben?

Diskriminierung gegen lsbtiq Personen ist erschreckend verbreitet. In einer aktuellen Studie hatten mehr als drei Viertel der befragten LSBTIQ bereits Diskriminierung im Arbeitskontext erlebt, von übergreifenden Fragen über Ausgrenzung, Versetzung oder Kündigung bis hin zu körperlichen Attacken.²

Damit geht eine geringere Lebenszufriedenheit einher.³ In einer EU-Studie gab insgesamt ein Viertel der befragten LSBTI in Deutschland an, sich in den vergangenen Wochen überwiegend niedergeschlagen gefühlt zu haben; bei inter* und trans* Personen waren es sogar ca. 40%.⁴ Hunderte Studien weisen auf signifikant erhöhte Risiken von Angststörungen, Depression und Suizidalität für LSBTIQ hin.^{5, 6} Diskriminierung gilt dafür als Hauptgrund, wobei z.B. auch der Zugang zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen für trans* Personen relevant ist.^{6, 7, 8, 9, 10}

Die Buchstabenkombination **LSBTIQ** steht für einzelne sexuelle und geschlechtliche Identitäten, hier für **lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer**. In manchen Fällen wird die Buchstabenkombination noch mit einem Asterisk (*) oder einem Pluszeichen (+) ergänzt, um einen Platzhalter für weitere, nicht benannte Identitäten zu schaffen.¹



Welche Folgen hat psychosozialer Druck, also z.B. Belastung auf Grund erlebter oder befürchteter Diskriminierung und Gewalt oder Stress, der daraus resultiert, die eigene geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung im Alltag oder am Arbeitsplatz geheim halten zu müssen?

Ob beim Smalltalk übers Wochenende oder beim Gespräch über Lebenswege und -pläne: Nur jede*r fünfte Befragte in Deutschland geht am Arbeitsplatz „sehr offen“ mit der eigenen Lsbtiq Identität um.⁴ Über 20% der lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie je rund ein Drittel der trans* und inter* Befragten einer aktuellen Studie kennen sogar Situationen, in denen sie Angst verspüren, dass ihre Lsbtiq Identität am Arbeitsplatz bekannt werden könnte.² Die eigene Identität offen leben zu können, hängt dagegen mit höherer Lebenszufriedenheit zusammen.³

*

Welche Auswirkungen hat die Pandemie speziell auf die psychische Gesundheit von LSBTIQ-Menschen?

Shutdowns und Quarantänen werfen LSBTIQ auf Familien oder Einrichtungen zurück, in denen sie nicht immer die benötigte Unterstützung vorfinden. Die Community, die für die psychische Resilienz von Lsbtiq Personen eine wichtige Rolle spielt, leidet unter den Kontaktbeschränkungen.¹¹ In einer Befragung von LSBTIQ-Community-Einrichtungen gaben 93% an, im Kontext der Pandemie eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit ihrer Nutzer*innen festzustellen.¹² Trans* Personen berichten besorgniserregend häufig von Suizidgedanken und -versuchen seit Beginn der Coronakrise.¹³

*

Es kommt vor, dass LSBTIQ im (Arbeits-)Alltag diskriminiert werden und andere wie Kolleg*innen, Vorgesetzte – dies wahrnehmen, aber nicht eingreifen. Welche Rolle spielt das Ihrer Meinung nach für psychische Belastungen und Erkrankungen, insbesondere im Arbeitskontext?

Wer diskriminierende Äußerungen oder Handlungen einfach stehen lässt, normalisiert die Ausgrenzung und verschärft die Belastung. Dem können Sie entgegenwirken, indem Sie die betroffene Person fragen, wie sie die Situation

erlebt hat und ob Sie etwas Unterstützendes tun können. So überlassen Sie der Person die Deutungshoheit über ihre Erfahrung.

Was können Kolleg*innen und Führungskräfte tun, um LSBTIQ, die von Diskriminierung betroffen sind, individuell zu unterstützen? Wie können Unternehmen und Institutionen die Diskriminierung von LSBTIQ als strukturelles Problem sichtbar machen und bearbeiten?

Unternehmen und Einrichtungen sollten sich aktiv für die Rechte ihrer Lsbtiq Mitarbeiter*innen und Nutzer*innen einsetzen. Das bedeutet, ihre Anliegen anzuhören und bestmöglich umzusetzen – und z.B. den unkomplizierten Zugang zu passenden Toiletten- und Umkleieräumen oder die Änderung von Namen und Anrede von trans* Personen zu ermöglichen. Es braucht im Falle von Diskriminierung Anlaufstellen, die über die nötigen Befugnisse und Kompetenzen verfügen, um Missstände zu beheben. Wer so eine vielfaltsfreundliche Haltung wirklich lebt, kann das auch öffentlich kommunizieren.

*

Was kann eine LSBTIQ-Person tun, die von Diskriminierung betroffen ist, insbesondere im Arbeitskontext – und was kann eine Person tun, wenn sie Zeug*in von (Alltags-)Diskriminierung wird? An wen „sollten“ Betroffene und Zeug*innen sich in erster Linie wenden?

Die Anbindung an die eigene Community ist ein starker Schutzfaktor gegen Minderheitenstress.⁷ Der Kontakt kann neben Onlineforen und dem eigenen Umfeld z.B. auch übers Queere Zentrum Göttingen, das Bildungshaus Akademie Waldschlösschen oder das Queere Netzwerk Niedersachsen entstehen. Für Fragen der Gleichberechtigung im Arbeitsleben sind neben den Gleichstellungsbeauftragten und der AGG-Beschwerdestelle auch Betriebs- oder Personalräte und die Gewerkschaften zuständig. Außerdem berät und hilft die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.



Zitierte Literatur:

- 1 Sauer, A. (2018). LSBTIQ-Lexikon. Grundständig überarbeitete Lizenzausgabe des Glossars des Netzwerkes Trans*Inter*Sektionalität. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn. https://transintersektionalitaet.org/?page_id=36.
- 2 Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann M. & Heiligers, N. (2020). »Inter* im Office?!« Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.). https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_2021_Kunden_innen_2021_05_01.pdf
- 3 European Union Agency for Fundamental Rights (2020): A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>
- 4 European Union Agency for Fundamental Rights (o.D.). LGBTI Survey Data Explorer. Online-Datensatz. URL: <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>
- 5 Plöderl, M., & Tremblay, P. (2015). Mental health of sexual minorities. A systematic review. International review of psychiatry (Abingdon, England), 27(5), 367-385. <https://doi.org/10.3109/09540261.2015.1083949>
- 6 Plöderl, Martin (2016). LSBTI und psychische Gesundheit. Fakten und Erklärungsmodelle. Psychotherapie-Wissenschaft (2016)2: 140-151. <https://psychotherapie-wissenschaft.info/article/view/257/509>
- 7 Inderbilen, M., Schaefer, K., Schneeberger, A., Gaab, J., & Garcia Nuñez, D. (2021). Relationship of Internalized Transnegativity and Protective Factors With Depression, Anxiety, Non-suicidal Self-Injury and Suicidal Tendency in Trans Populations: A Systematic Review. Frontiers in Psychiatry, 12, 636513. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.636513>
- 8 Tankersley, A. P., Grafsky, E. L., Dike, J., & Jones, R. T. (2021). Risk and Resilience Factors for Mental Health among Transgender and Gender Nonconforming (TGNC) Youth: A Systematic Review. Clinical child and family psychology review, 24(2), 183-206. <https://doi.org/10.1007/s10567-021-00344-6>
- 9 Cooper, K., Russell, A., Mandy, W., & Butler, C. (2020). The phenomenology of gender dysphoria in adults: A systematic review and meta-synthesis. Clinical psychology review, 80, 101875. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101875>
- 10 Pöge, K., Dennert, G., Koppe, U., Güldenring, A., Matthigack, E. B. & Rommel, A. (2020). Die gesundheitliche Lage von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Journal of Health Monitoring 2020 5(S1) <https://doi.org/10.25646/6448>.
- 11 Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (2020): COVID-19 und die Auswirkungen auf die LSBTIQ*-Community. Appell der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld an Staat und Gesellschaft. Berlin. <https://mh-stiftung.de/coronapandemie/>
- 12 Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hg., 2021): Auswirkungen der Coronapandemie auf lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intergeschlechtliche, queere und asexuelle Personen in Deutschland. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/177134/48fe1a7645a958c7866f109d65e744b6/auswirkungen-der-coronapandemie-data.pdf>
- 13 Koehler, A., Motmans, J., Alvarez, L. M., Azul, D., Badalyan, K., Basar, K., Nieder, T. O. (2020). How the COVID-19 pandemic affects transgender health care in upper-middle-income and high-income countries – A worldwide, cross-sectional survey. medRxiv, 2020.2012.2023.20248794. doi:10.1101/2020.12.23.20248794.

In loser Folge
veröffentlichen wir Informationsblätter für Führungskräfte und Mitarbeitende von Universität und Stadt Göttingen sowie GWG mbH zu den Zusammenhängen von psychischer Gesundheit und unterschiedlichen Aspekten von Diskriminierung.

Wir führen damit unser gemeinsames Engagement zur Umsetzung der Charta der Vielfalt fort.

Weitere Informationen unter:
www.uni-goettingen.de/psychische-Gesundheit-Diskriminierung



Kontakt:

Dr. Daniela Marx
Georg-August-Universität Göttingen
Stabsstelle Chancengleichheit
und Diversität
Leitung Bereich Diversität
Tel.: (0551) 39-26324
Mail:
daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de

Amelie Firsching
Stadt Göttingen
FB Personal und Organisation
Koordination Diversität
Tel.: (0551) 400-3568
Mail: a.firsching@goettingen.de

Ekaterina Ershova
Stadt Göttingen
Referat der Oberbürgermeisterin
Tel.: (0551) 400-2211
Mail: e.ershova@goettingen.de

Birte Dortelmann
Unternehmenskommunikation
GWG Gesellschaft für
Wirtschaftsförderung und
Stadtentwicklung Göttingen mbH
Tel.: (0551) 54743-18
Mail: birte.dortelmann@gwg-online.de

 charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Mit freundlicher Unterstützung der

 **GESUNDHEITSREGION**
Göttingen/Süd-niedersachsen