



Welche Auswirkungen haben sexistische und homophobe Diskriminierung?

Der Verbleib in den Ausbildungen der beruflichen Grundbildung ist in der Schweiz alles andere als sicher. Jedes Jahr werden zwischen 20 und 25 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst, was den Werdegang der betroffenen Jugendlichen gefährdet. Die vorliegende Studie analysiert, inwiefern das Erleben oder Antizipieren von sexistischer und/oder homophober Diskriminierung durch Lernende dazu führen kann, dass sie ihre Berufsbildung abbrechen wollen. Die Ergebnisse zeigen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Erleben von homophober Diskriminierung und der Absicht, die Ausbildung abzubrechen.



Lavinia Gianettoni

Lavinia Gianettoni, Lehr- und Forschungsbeauftragte an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Lausanne (UNIL).

In der Schweiz und anderen Ländern Europas befassten sich verschiedene Forschungen mit dem Berufsbildungsweg von Jugendlichen und dem Dropout-Risiko unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (z. B. Makarova, 2016; Lamamra, 2011, 2016; Lemarchant, 2007). Es zeigte sich, dass die Aufnahme einer Ausbildung in einem geschlechtsatypischen Beruf^[1] für junge Männer anders verläuft als für junge Frauen. Mit der Wahl eines geschlechtsatypischen Berufs haben junge Frauen die Möglichkeit, sozial aufzusteigen, sie sind aber viel häufiger Opfer geschlechtsspezifischer Diskriminierung und es kann zu Bildungsabbrüchen kommen (Bosset et al., 2020). Männer sind dagegen in Frauenberufen gut akzeptiert und machen dort leicht Karriere (Charrier, 2004; Guichard-Claudic, et al., 2008).

Es stellte sich heraus, dass Männer in «maskulinisierten» Umgebungen häufiger zu hegemonialer Männlichkeit und zur Verteidigung traditioneller männlicher Normen neigen.

Obwohl in der Schweiz homophobe Diskriminierung in der Schule (Dayer, 2013, 2017; Amiguet, et al., 2017) und auf dem Arbeitsmarkt (Parini und Lloren, 2017) immer noch eine Realität ist, wurde ihr Einfluss auf das Erleben von Jugendlichen in der Berufsbildung und auf ihren beruflichen Werdegang noch nicht umfassend untersucht (im Gegensatz zu anderen Ländern, siehe z. B. Chamberland et al., 2013; Kosciw et al., 2012). Unsere Forschung soll diese Lücke schliessen.^[2]

Unterschiedliche Ausprägung hegemonialer Männlichkeit in den jeweiligen Bildungsgängen

Der Begriff *hegemoniale Männlichkeit* beschreibt eine Form von Männlichkeit, die auf einer strikten Geschlechterdifferenzierung beruht und die Dominanz von Männern über Frauen propagiert (Kimmel, 2012). Sie trägt zur Legitimation von Geschlechterhierarchien (Überlegenheit des Männlichen über das Weibliche) bei, indem sie die Ablehnung von Weiblichkeit und die Ablehnung von Homosexualität miteinander verbindet (Kite & Deaux, 1987). In dieser Logik stellen Weiblichkeit und Homosexualität eine Bedrohung für die «wahre Natur» heterosexueller Männer dar (Falomir-Pichastor & Mugny, 2009). Die Ablehnung von Frauen und die Abneigung gegenüber nicht-heterosexuellen Menschen (also Homophobie) bilden die Basis einer für heterosexuelle Männer positiven sozialen (Geschlechter-)Identität (Falomir-Pichastor & Mugny, 2009). Männer, die «feminisierte» Verhaltensformen annehmen und gegen die Geschlechternormen verstossen, können daher als homosexuell abgestempelt werden (Bosson et al. 2012). Homophobie betrifft also nicht nur nicht-heterosexuelle Menschen, sondern auch jene, die für solche gehalten werden (Déjussel, 2022).

Es stellte sich heraus, dass Männer in «maskulinisierten» Umgebungen häufiger zu hegemonialer Männlichkeit und zur Verteidigung traditioneller männlicher Normen neigen (Vandello & Bosson, 2013). In unserer Arbeit untersuchen wir,

inwiefern das Bedürfnis nach Identitätsbestätigung der hegemonialen Männlichkeit diskriminierende (sexistische und homophobe) Normen und die Intoleranz gegenüber der Überschreitung von Geschlechternormen verstärkt – insbesondere in männlich dominierten Berufen.

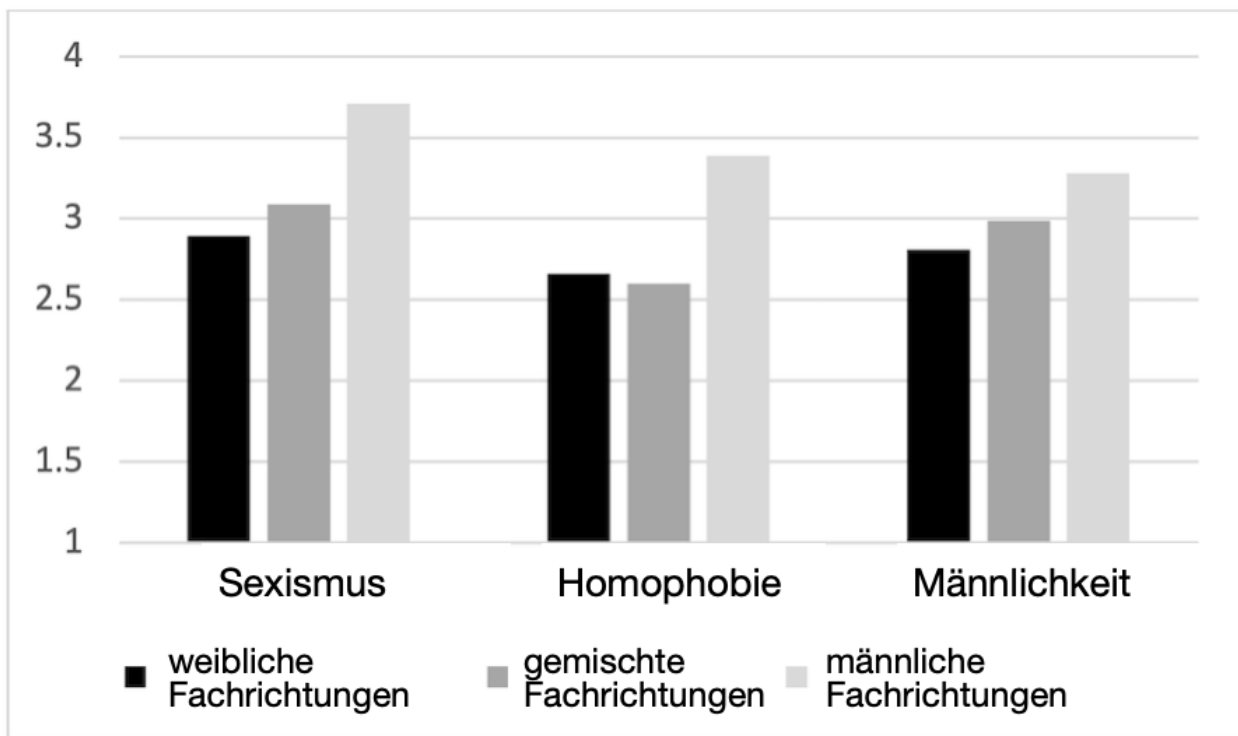
Unterschiedliche Diskriminierungen je nach Bildungsgang

2017 wurde im Kanton Genf eine Fragebogenerhebung bei 478 Lernenden in der dualen Berufsbildung durchgeführt. Berücksichtigt wurden Berufe in den männerdominierten Bereichen von Bau und Technik, in den frauendominierten Branchen Gesundheit und Soziales sowie gemischte Bildungsgänge im Handel (Blondé, Gianettoni, Guilley und Gross, 2022; Gianettoni, Blondé, Gross und Guilley, 2021a).

Ziel war es, drei Fragen zu beantworten:

1. Welche Bildungsgänge zeichnen sich durch ein mehr oder weniger inklusives Klima gegenüber Frauen und nicht-heterosexuellen Personen aus?
2. Sind Mädchen in atypischen Fachrichtungen und nicht-heterosexuelle Personen häufiger Diskriminierung ausgesetzt und/oder rechnen sie häufiger mit Diskriminierung?
3. Können erlebte oder erwartete sexistische oder homophobe Diskriminierungen die Ursache für die Absicht sein, die Ausbildung abzubrechen?

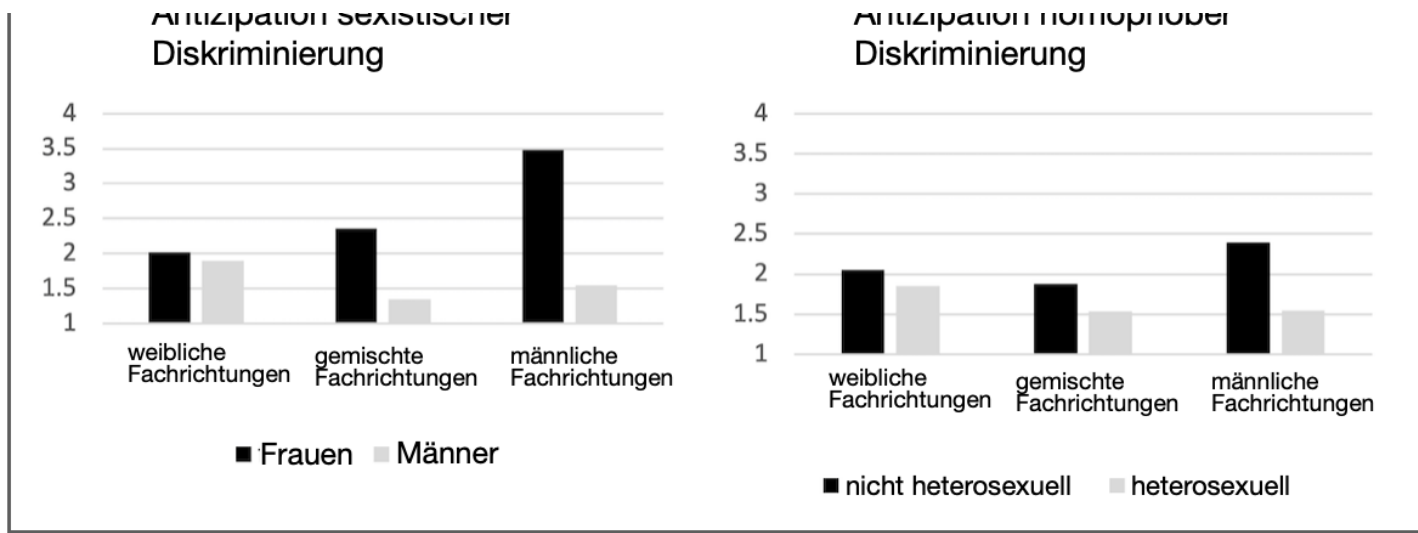
Um das inklusive Klima in den genannten Branchen zu messen, haben wir die Bereitschaft der Lernenden zu Sexismus, Homophobie und hegemonialer Männlichkeit erhoben.^[3]



Bereitschaft zu Sexismus, Homophobie und hegemonialer Männlichkeit, gemessen nach Fachrichtungen (Berufe).

Es lässt sich feststellen, dass Schülerinnen und Schüler, die eine Ausbildung in einem männlich dominierten Zweig absolvieren, Sexismus, Homophobie und hegemoniale Männlichkeit stärker mittragen als die anderen Lernenden. Männerdominierte Bildungsgänge zeichnen sich daher durch ein weniger inklusives Klima aus.

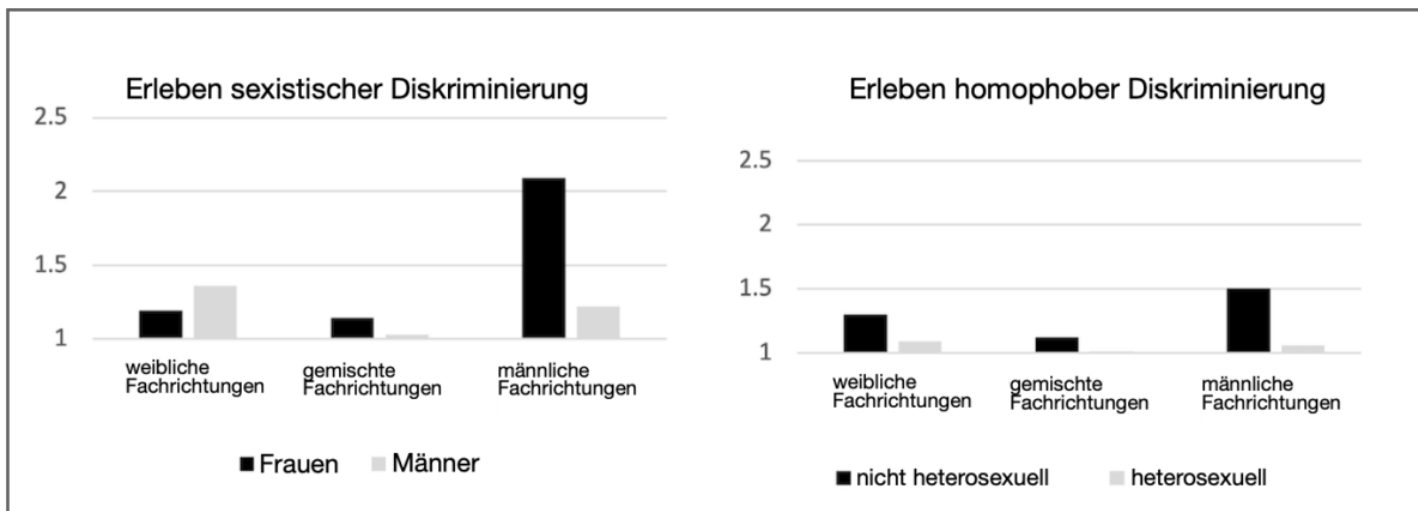
Wirkt es sich auf die beruflichen Erwartungen von Mädchen und nicht-heterosexuellen Jugendlichen aus, wenn sie mit Diskriminierung rechnen müssen? Um diese Frage zu beantworten, stellten wir Fragen zur Erwartung von Diskriminierung in Zusammenhang mit ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung: «Wenn ich meine derzeitige Ausbildung fortsetze, besteht die Gefahr, dass ich aufgrund meines Geschlechts / meiner sexuellen Orientierung diskriminiert werde.» (Antwortmöglichkeiten von 1 = überhaupt nicht bis 6 = sehr).



Antizipation von sexistischer und homophober Diskriminierung nach Fachrichtungen (Berufen).

Es zeigt sich, dass junge Frauen mit mehr geschlechtsspezifischer Diskriminierung rechnen als junge Männer, insbesondere in männlich dominierten Berufen. In diesen Bildungszweigen rechnen nicht-heterosexuelle Jugendliche eher mit homophober Diskriminierung.

Wir haben den Lernenden auch Fragen zu Diskriminierungserfahrungen gestellt, die mit ihrem zugeschriebenen Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung zusammenhängen: «*Während meiner Ausbildung wurde ich aufgrund meines Geschlechts / meiner sexuellen Orientierung diskriminiert.*» (Antwortmöglichkeiten von 1 = überhaupt nicht bis 6 = sehr):



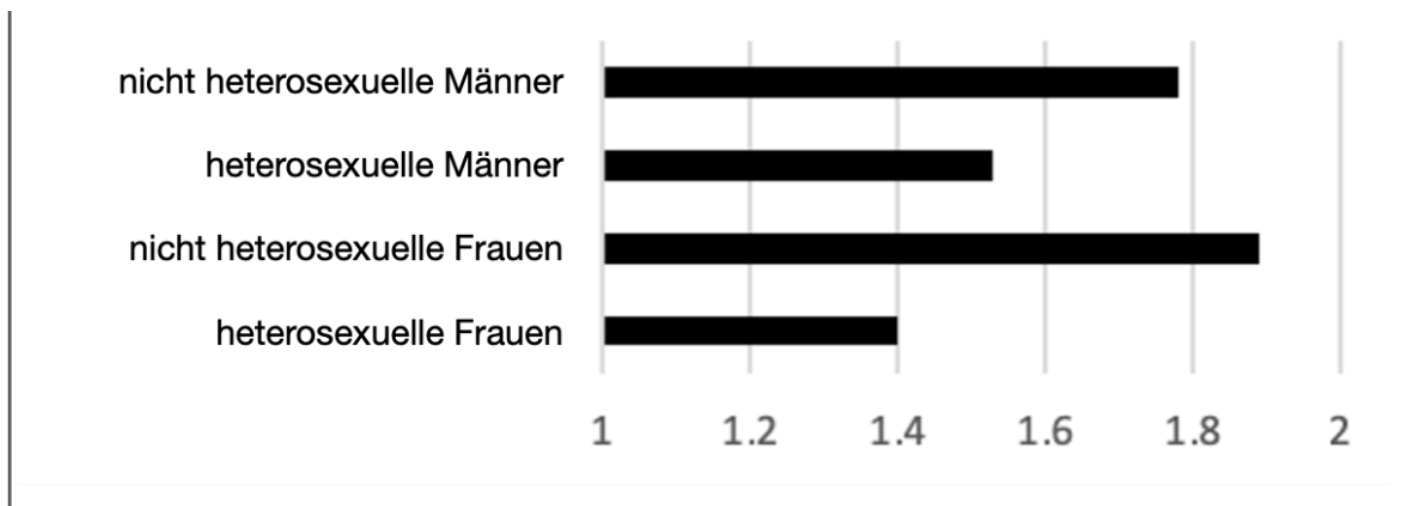
Erleben von sexistischer und homophober Diskriminierung nach Fachrichtungen (Berufen).

Wieder sind es vor allem junge Frauen in männlich dominierten Berufen, die angeben, wegen ihres Geschlechts diskriminiert zu werden. Gleichzeitig wird homophobe Diskriminierung vor allem von nicht-heterosexuellen Lernenden erlebt, die eine Ausbildung in männlich dominierten Berufslehren absolvieren. Stark männlich dominierte und weniger inklusive Umfeldler führen also zu mehr Diskriminierung von Mädchen und nicht-heterosexuellen Menschen. Inwieweit kann sich dies auf den Werdegang dieser Jugendlichen auswirken und einen Bildungsabbruch bewirken?

Diskriminierungserfahrungen und die Absicht, die Lehre abzubrechen

Um unsere Frage zu beantworten, haben wir zunächst untersucht, ob nicht-heterosexuelle Jugendliche und Mädchen häufiger angeben, ihre Ausbildung abbrechen zu wollen als andere Lernende: «*Ich überlege, meine Lehre abzubrechen*» (von 1 = gar nicht bis 6 = sehr). Aus den Ergebnissen geht hervor, dass bei nicht-heterosexuellen Jugendlichen die Gefahr höher ist, dass sie ihre Ausbildung abbrechen. Zwischen Jungen und Mädchen gibt es hingegen keine signifikanten Unterschiede.





Absicht, die Lehre abzubrechen, nach zugewiesenem Geschlecht und sexueller Orientierung.

Anschliessend analysierten wir, inwieweit sich Diskriminierungserfahrungen auf die Absicht auswirken, die Ausbildung abzubrechen. Der Zusammenhang zwischen dem Erleben von sexistischer Diskriminierung und dem Risiko, die Ausbildung abzubrechen, ist statistisch nicht signifikant. Unsere Ergebnisse zeigen aber einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Erleben von homophober Diskriminierung und der Absicht, die Ausbildung abzubrechen. Zusätzliche Analysen machen deutlich, dass nicht-heterosexuelle Jugendliche häufiger die Absicht haben, ihre Lehre aufgrund ihrer Erfahrungen mit homophober Diskriminierung abzubrechen (siehe Gianettoni et al., 2021a für mehr Details). Dieser Prozess ist nicht nur in männlichen, sondern auch in weiblich dominierten sowie in gemischten Berufen (in denen der Anteil an männlichen und weiblichen Lernenden ausgewogen ist) zu beobachten. Dies obwohl die durchschnittliche Zustimmung zu Sexismus und Homophobie in diesen Bildungsgängen geringer ist.

Handlungsansätze

In den verschiedenen Kantonen gibt es eine Vielzahl von Massnahmen, die auf mehr Gleichstellung oder die Bekämpfung von Sexismus und Homophobie abzielen, beispielsweise in Form von Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften, Unterrichtsmaterialien oder punktuellen Interventionen in den Schulen.^[4] In mehreren Kantonen gibt es auch Plattformen für Gleichstellung oder zur Bekämpfung von Sexismus und Homophobie.

Zunächst ist zu betonen, wie wichtig es ist, den Einsatz vorhandener egalitärer Unterrichtsmaterialien zu fördern, die vielen Lehrkräften nicht oder nur unzureichend bekannt sind. Auf Westschweizer Ebene koordinierte die Westschweizer Konferenz der Gleichstellungsbüros beispielsweise die Einführung des Verzeichnisses für pädagogische Aktivitäten «L'école de l'égalité» [deutsch *Schule der Gleichstellung*] in vier Heften, die für verschiedene Schulstufen bestimmt sind, sowie des pädagogischen Koffers «Balayons les clichés». Ausserdem werden den Schülerinnen und Schülern Aktivitäten zur Sensibilisierung für die Gleichstellung bei der Berufswahl und generell für die Gleichstellung von Frauen und Männern angeboten (Nationaler Zukunftstag, die Wettbewerbe *Les Olympes de la Parole* oder *Toutes1histoire* usw.). Auch werden Interventionen in den Schulen durchgeführt, insbesondere von Vereinen. Ein Programm zur Prävention von Partnerschaftsgewalt bei Jugendlichen «Herzsprung» [frz.: «Sortir ensemble et se respecter»] wird in vielen Regionen der Schweiz umgesetzt. Ausserdem werden schriftliche und audio-visuelle Ressourcen für die Schülerinnen und Schüler produziert.

Auf struktureller Ebene würde die stärkere Aufnahme der Themen Gender und sexuelle Orientierung in die Lehrpläne allen Schülerinnen und Schülern einen Raum für Dialog bieten und verhindern, dass institutionelle Räume geschaffen und aufrechterhalten werden, in denen Sexismus und Homophobie als gegeben hingenommen werden. Bisher erscheint Gender im Westschweizer Lehrplan (*PER*) als ein eher peripheres Thema, das in mehreren allgemeinbildenden Lernzielen behandelt wird.

Darüber hinaus erscheint es uns wesentlich, dass die Problematik der Homophobie explizit angesprochen wird. In vielen schulischen oder berufsbildenden Kontexten wird die sexuelle Orientierung nach wie vor kaum thematisiert, selbst in

Unsere Ergebnisse zeigen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Erleben von homophober Diskriminierung und der Absicht, die Ausbildung abzubrechen.

Situationen, wo sie von bedeutend wäre, wie im Sexualkundeunterricht. Indem sie das Thema der nicht-heterosexuellen Sexualität und damit auch der Homophobie bewusst vermeiden, lassen die schulischen Institutionen und Ausbildungsbetriebe es zu, dass das Terrain des Diskurses über Homosexualität durch individuelle Interventionen geprägt wird, seien diese nun positiv oder negativ (Homophobie). Stattdessen ist es wichtig, dass jede Institution den Kampf gegen Sexismus und Homophobie explizit in den Mittelpunkt ihrer Werte stellt, z. B. durch eine Charta, ein Reglement oder einen Aktionsplan, damit Lehrer, Berufsbildnerinnen und Lernende darauf Bezug nehmen können. Schliesslich sollten Vorfälle sexistischer oder homophober Natur nicht als individuelle Ereignisse abgetan und behandelt werden. Die Nichtanerkennung ihrer normativen Grundlage trägt dazu bei, dass sie verharmlost und in einer für das Opfer unbefriedigenden und manchmal stigmatisierenden Weise heruntergespielt werden. Personen, die für das Konfliktmanagement in berufsbildenden Einrichtungen zuständig sind, müssen über Analyseinstrumente verfügen, um Fälle von Sexismus oder Homophobie zu erkennen und zu behandeln. Diese Bewusstseinsbildung durch integrativere Werte könnte in der Berufswelt durch die Lehrbetriebsverbände getragen werden, die es bereits ermöglichen, die Risiken einer Diskriminierung bei der Einstellung, insbesondere im Zusammenhang mit dem Geschlecht der auszubildenden Person, zu begrenzen (Imdorf, 2019).

Schlussfolgerung

Wir haben gezeigt, dass die männlich dominierten Berufe weniger inklusive Rahmenbedingungen bieten als andere Bildungsgänge, da die Lernenden in diesen Fachrichtungen stärker an sexistischen und homophoben Ideologien sowie an hegemonialer Männlichkeit festhalten. Junge Frauen und sexuelle Minderheiten erleben und antizipieren dort mehr Diskriminierung als junge Männer und heterosexuelle Menschen. Darüber hinaus konnten wir zeigen, dass das Erfahren von homophober Diskriminierung zur Absicht führt, die Lehre abzubrechen. Dieser Prozess ist in allen Fachrichtungen zu beobachten, unabhängig davon, ob es sich um männlich oder weiblich dominierte oder durchmischte Bildungsgänge handelt.

Derzeit gibt es noch viele offene Fragen. Dazu gehören: Führt die Absicht, eine Lehre abzubrechen, zum tatsächlichen Abbruch? Welche Unterstützung erhalten die Lernenden? Könnte diese Unterstützung, wenn es sie gibt, die negativen Auswirkungen der Diskriminierungen, die sie erlebt und geschildert haben, mildern? Um diese Fragen zu analysieren, führen wir derzeit eine Längsschnitterhebung^[5] durch, für die wir 1250 Lernende in der Berufsbildung befragen.

[1] Unter «geschlechtsatypischem Beruf» verstehen wir eine Ausbildung, die mehrheitlich (zu mehr als 70 %) von Personen des anderen Geschlechts absolviert wird.

[2] In Zusammenarbeit mit: Edith Guilley (Bereich Bildungsforschung, DIP, Genf), Dinah Gross (UNIL), Jérôme Blondé (UNIL).

[3] Wir setzten validierte, eigens adaptierte Bewertungsmaassstäbe zu Sexismus, Homophobie und hegemonialer Männlichkeit ein (für weitere Details, siehe Gianettoni et al., 2021a). Die möglichen Antworten auf diese Fragen liegen auf einer Skala von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 6 = stimme voll und ganz zu. Je höher die Punktezah, desto mehr hält die Schülerin oder der Schüler an Sexismus, Homophobie und hegemonialer Männlichkeit fest.

[4] Für eine genauere Übersicht der Massnahmen im Kanton Genf siehe Gianettoni, Guilley, Blondé und Gross, 2021b.

[5] Aktuelle Untersuchung, die vom SNF finanziert wird: «*Parcours de formation professionnelle au prisme du genre et de l'orientation sexuelle*» [dt.: «Berufsbildungswege unter dem Blickwinkel von Geschlecht und sexueller Orientierung»] (Verantwortliche: Lavinia Gianettoni, UNIL und Edith Guilley, SRED Bildungsforschung).

Literatur

- Amiguet, M., Lucia, S., Stadelmann, S., Ribeaud, D., Bize, R. (2017). Enquêtes populationnelles sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans les cantons de Vaud et Zurich. Les jeunes non exclusivement hétérosexuel-le-s : populations davantage exposées ? *Raison de santé*, 279, 5-47.
- Blondé, J., Gianettoni, L., Guilley, E., & Gross, D. (accepté). Hegemonic masculinity, sexism, homophobia, and perceived discrimination in traditionally male-dominated fields of study: A study in Swiss vocational upper-secondary schools. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Bosset, I., Duc, B. & Lamamra, N. (2020). La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage. *Formation emploi*, 1(1), 39-60.
- Bosson, J. K., Weaver, J. R., Caswell, T. A., & Burnaford, R. M. (2012). Gender threats and men's antigay behaviors: The harmful effects of asserting heterosexuality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(4), 471-486.
- Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (2017). [Etat](#)

des lieux et pistes de travail au sujet de la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. (<https://www.ge.ch/document/etat-lieux-droits-personnes-lgbt-2017>) Genève: BPEV.

- Chamberland, L. ; Richard, G., & Bernier, M. (2013). Les violences homophobes et leurs impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec. *Recherches & Educations* 8, 99-144
- Charrier, P. (2004). Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme? L'intégration professionnelle des étudiants hommes sage-femmes. *Travail, Genre et Société*, 12, 105-124.
- Dayer, C. (2013). De la cour à la classe. Les violences de la matrice hétérosexiste. *Recherches et Educations*, 8, 115-130.
- Dayer, C. (2017). *Le pouvoir de l'injure. Guide de prévention des violences et des discriminations*. La Tour d'Aigues : Nouvelles éditions de l'Aube.
- Déjussel, M. (2022). *Sexisme et homophobie au sein de la formation professionnelle : quelles conséquences sur le parcours scolaire des apprentis genevois ?* Mémoire en maîtrise universitaire en Socioéconomie. Genève : Université de Genève.
- Falomir-Pichastor, J.-M., Mugny, G. (2009). I'm not gay... I'm a real man ! Heterosexual men's gender self-esteem and sexual prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(9), 1233-1243.
- Gianettoni, L., Blondé, J., Gross, D., and Guilley, E. (2021a). Aspirations et formations professionnelles : effets du genre et de l'orientation sexuelle. Dans K. Faniko et B. Dardenne *Psychologie du sexisme*. Editions de Boeck.
- Gianettoni, L., Guilley, E., Blondé, J. and Gross, D. (2021b). *Discriminations sexistes et homophobes dans la formation professionnelle à Genève : état des lieux, conséquences et pistes d'action*. DIP Genève : Notes du SRED 71.
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D. & Vilbrod, A. (2008.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Presses Universitaires de Rennes.
- Imdorf, C. (2019). Sélection, discrimination et reproduction sociale par les entreprises formatrices. Bonoli, L. Berger, J.-L., Lamamra, N. (dir.). *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le « modèle » suisse sous la loupe*. Zurich et Genève : Éditions Seismo SA
- Kimmel, M. S. (2012). *Manhood in America. A cultural history*. Oxford University Press.
- Kite, M. E., & Deaux, U. (1987). Gender belief systems: Homosexuality and the implicit inversion theory. *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), 83-96.
- Kosciw, J.G., Greytak, E.A., Bartkiewicz, M.L., Boesen, M.J., & Palmer, N.A. (2012). The 2011 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools. GLSEN.
- Kriesi, I, Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A, Schmid, E. & Baumeler, C. (2016). Rester ? S'en aller ? Recommencer ? Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage. Observatoire Suisse de la formation professionnelle. IFFP.
- Lamamra, N. (2011). La formation professionnelle en alternance, un lieu de transmission des normes de genre ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(4), 330- 345.
- Lamamra, N. (2016). *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés relèvent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale*. Editions Seismo.
- Lemarchant, C. (2007). La mixité inachevée. *Travail, genre et sociétés*, 18, 47-64.
- Makarova, E., Aeschlimann, B., & Herzog, W, (2016). Why is pipeline leaking? Experiences of young women in STEM vocational education and training and their adjustment strategies. *Empirical Research in Vocational Education and Training*.
- Parini, L., Lloren, A. (2017). Les discriminations envers les homosexuel·les dans le monde du travail : Résultats d'une enquête en Suisse. *Travail, genre et sociétés*, 2 (38), 151-169.
- Vandello, J. A., & Bosson, J. K. (2013). Hard won and easily lost: A review and synthesis of theory and research on precarious manhood. *Psychology of Men & Masculinity*, 14(2), 101-113.

Zitiervorschlag

Lavinia Gianettoni, 2022: Welche Auswirkungen haben sexistische und homophobe Diskriminierung?: Umfrage im Kanton Genf. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (2/2022), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)