

02. November 2009

04:43 MEZ

Sich zu outen birgt noch immer ein Risiko"

Mit "Lesben am Werk" gibt es in Österreich erstmals eine Studie zur Situation lesbischer Frauen im Erwerbsleben. Co-Autorin Roswitha Hofmann sprach mit *dieStandard.at* über Ziele, Fakten und Handlungsbedarf

Zur Person:

Soziologin Roswitha Hofmann ist seit 1988 in unterschiedlichen Bereichen der lesbisch-schwulen Community in Wien politisch aktiv. Seit 2000 arbeitet sie als freie Wissenschaftlerin im Bereich feministische Wissenschaftsforschung, seit 2002 ist sie Mitarbeiterin an der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement an der WU Wien und seit 2009 Universitätsassistentin.

Links:

[Kurzfassung der Studie "Lesben am Werk"](#)

[Queer Business Women](#)

Der umfangreiche Forschungsbericht zu "Lesben am Werk" wird ab Anfang Dezember auf der Website der Queer Business Women abrufbar sein.



Die Soziologinnen Roswitha Hofmann ...



... und Amelie Cserer von der Abteilung Gender und Diversitätsmanagement der WU Wien erstellten im Auftrag der Queer Business Women erstmals in Österreich eine Studie zur Situation lesbischer Frauen im Erwerbsleben.

In Österreich sind schätzungsweise 140.000 bis 280.000 lesbische Frauen im erwerbsfähigen Alter. Ihre berufliche Situation wurde bisher aber noch kaum erfasst. Im Auftrag der Queer Business Women haben die Soziologinnen Roswitha Hofmann und Amelie Cserer von der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der WU Wien nun erstmals die Erfahrungen lesbischer Frauen im Erwerbsleben im Rahmen einer Studie erhoben. Dazu wurden wissenschaftliche Arbeiten aus dem In- und Ausland gesichtet, ExpertInnengespräche geführt und im Sommer 2009 eine anonyme Online-Befragung durchgeführt.

Die Ergebnisse der von IBM gesponserten Studie wurden von den Autorinnen kürzlich unter dem Titel "Lesben am Werk" veröffentlicht. *dieStandard.at* sprach mit Roswitha Hofmann über Kernaussagen, Ziele und Handlungsbedarf.

dieStandard.at: Wie ist die Idee zur Studie "Lesben am Werk" entstanden?

Roswitha Hofmann: Die Queer Business Women beschäftigen sich schon seit Jahren mit der beruflichen Situation und Vernetzung lesbischer Frauen. Die Studie ist aus dem Bedürfnis heraus entstanden, sich einmal anzuschauen, wie der Diskurs in Österreich aussieht, wie die Bedingungen aussehen und welche Erfahrungen die Frauen haben. Die Daten, die wir erhoben haben, wollten wir aufgrund der heteronormativen Basis interpretieren und nicht nur sagen, wer wie diskriminiert wird und welche Befürchtungen existieren.

Wir stellen das zwar auch dar, aber gleichzeitig ist es uns wichtig, zu sagen, dass das Symptome sind, die aufgrund dieser heteronormativen Gesetztheit entstehen. Die verantwortlichen AkteurInnen müssten sich für ihren jeweiligen Bereich fragen: Wie schaut in unserer Organisation das Verhältnis von sexuellen Orientierungen aus und wie kann ich dieses in egalitärer, statt in hierarchisierter Weise gestalten?

dieStandard.at: Die Studie basiert zu einem Großteil auf den persönlichen Erfahrungen lesbischer Frauen am Arbeitsplatz. Wie war die Resonanz unter den Teilnehmerinnen der anonymen Online-Befragung?

Roswitha Hofmann: Etliche Teilnehmerinnen haben uns mitgeteilt, dass es wichtig ist, dass das endlich einmal zum Thema gemacht wird. Viele lesbische Frauen haben das Gefühl, dass immer nur schwule Männer im Vordergrund stehen, wenn über Homosexualität oder sexuelle Orientierung gesprochen wird. Das spiegelt ein Stück weit auch die geschlechtsspezifische Organisation unserer Gesellschaft wieder.

Der Befragungslink, den wir via Mail mit der Bitte um Weiterleitung verschickten, und der auch auf der Website der Queer Business Women abrufbar war, wurde von insgesamt 1.460 Personen angeklickt. 962 begannen den Fragebogen zu beantworten, 701 schlossen diesen auch ab. Nach Datenbereinigung konnten wir 636 Fragebögen auswerten. Wir waren sehr erfreut über diese Resonanz. Die Abbruchrate des Fragebogens war im Vergleich zu anderen Online-Studien recht gering.

dieStandard.at: Wonach wurde gefragt?

Roswitha Hofmann: Erfragt wurden persönliche Grunddaten wie Alter, Bildungssituation und Gender-Identität, Fragen zur Erwerbstätigkeit wie unselbstständig/selbstständig, Branchenzugehörigkeit, Arbeitszeit und Einkommen, der persönliche Umgang mit Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz und Erfahrungen mit Reaktionen des Arbeitsumfelds. Weiters interessierte uns, wie die Teilnehmerinnen ihre berufliche Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation im Zusammenhang mit Out-Sein oder Nicht-Out-Sein am Arbeitsplatz sehen, welchen Bezug sie zur lesbischen Community haben und wir haben auch offene Fragen angeboten, um das Thema kritisch zu reflektieren.

Leider mussten wir auf etliche weitere interessante Themenstellungen verzichten, weil die Befragung nicht länger als 15 bis 20 Minuten dauern sollte, um die Abbruchrate möglichst gering zu halten.

dieStandard.at: Wen haben Sie mit der Online-Befragung erreicht?

Roswitha Hofmann: Der Großteil der Teilnehmerinnen ist zwischen 21 und 40 Jahre alt und lebt in einer Großstadt. Zwei Drittel der Befragten leben in einem Haushalt mit anderen, elf Prozent haben Betreuungspflichten gegenüber Kindern. 81 Prozent bezeichnen sich als lesbisch, 14 Prozent als bisexuell und sechs Prozent verweigern die Begriffe oder wählen andere.

Die Hälfte der Teilnehmerinnen hat einen Hochschulabschluss, ein Großteil davon arbeitet im Sozial-Bildungs- oder Gesundheitswesen. 63 Prozent sind angestellt, 12 Prozent selbstständig tätig und 13 Prozent arbeiten sowohl selbstständig wie unselbstständig.

dieStandard.at: Was sind für Sie die Kernaussagen der Studie?

Roswitha Hofmann: Ganz ein zentrales Thema, das aus der Online-Befragung hervorgegangen ist, ist die Authentizität am Arbeitsplatz und die Stressreduktion aufgrund von Out-Sein/Nicht-Out-Sein im Erwerbsleben. Für den Großteil der Teilnehmerinnen ist es wichtig, als Person mit ihrer sexuellen Orientierung auch am Arbeitsplatz sichtbar zu sein. Für damit im Zusammenhang stehende AkteurInnen wie etwa ArbeitgeberInnen oder Interessensvertretungen knüpft sich daran nun die Frage: Wie kann ich ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem das möglich ist? Ein Arbeitsumfeld, das nicht in dem Ausmaß heteronormativ gestaltet, also an der Heterosexualität als Norm orientiert ist, wie es im Allgemeinen der Fall ist. Wie agiere ich, ohne zu signalisieren: 'Du bist anders', bzw. wie signalisiere ich, dass wir alle eine sexuelle Orientierung haben und alle Formen im Arbeitsumfeld gleich zu bewerten sind? Das ist für die ArbeitgeberInnen natürlich eine nicht triviale Herausforderung, aber das wäre die Grundvoraussetzung.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, die große Heterogenität der Gruppe der lesbischen Frauen herauszustreichen, also wegzukommen vom Klischee „die Lesbe“. Die Gruppe verbindet zwar die sexuelle Orientierung, aber Lesben sind so unterschiedlich wie andere Menschen auch - sie sind unterschiedlich gebildet, haben einen unterschiedlichen ethnischen Hintergrund, unterschiedliche familiäre Verpflichtungen, sind unterschiedlich alt, usw. Methodisch war es schwierig, das zu erheben, weil sich einige Frauen in den Fragen nicht wiederfanden, aber in den offenen Fragen haben wir das ganz deutlich gesehen.

dieStandard.at: Sie haben erwähnt, dass die Sichtbarkeit im Berufsleben für viele lesbische Frauen eine große Rolle spielt ...

Roswitha Hofmann: Lesbische Frauen sind aufgrund ihrer stigmatisierten Situation kaum als Erwerbstätige sichtbar. In der Studie haben wir deshalb auch ganz dezidiert nach der Wichtigkeit von Role Models gefragt, um sie sichtbar zu machen. Für die meisten Befragten spielen diese eine große Rolle, vor allem, was ihre Branche anbelangt, weil das signalisiert: 'Ich bin nicht alleine' und irgendwann trauen sich mehrere und werden dadurch sichtbar. Einige Frauen sagen allerdings auch, Vorbilder seien kontraproduktiv, vor allem jene Frauen, die ihre stigmatisierte Situation ein Stück weit schon akzeptiert haben. Sie fühlen sich dadurch teilweise vorgeführt und haben Angst, dass damit noch mehr Klischees entstehen, weil man mit dem Role Model dann 'die Lesbe' verbindet.

dieStandard.at: Wie repräsentativ sind die Ergebnisse der Studie?

Roswitha Hofmann: Wichtig ist, zu betonen, dass die Befragung explorativ war und die Ergebnisse daher nicht für alle lesbischen Frauen in Österreich allgemeingültig sind. Wir haben mit der Befragung nur einen Teil der lesbischen Bevölkerung erreicht, aber es war uns wichtig, das Thema einmal ein Stück weit aufzumachen und zu zeigen, welche Dimensionen da sind, welche Probleme von wissenschaftlicher Seite geoutet werden und welche AkteurInnen österreichspezifisch mit der Gestaltung dieses Diskurses befasst sind und sich hier engagieren. Das war uns auch deshalb wichtig, um das Thema nicht immer nur auf individueller Ebene abzuhandeln, sondern eben auch die AkteurInnen hereinzuholen. Unser Ziel war es, einen ersten Eindruck der Situation zu vermitteln und eine Grundlage für mögliche Folgestudien zu schaffen.

dieStandard.at: Zur Situation lesbischer Frauen in Österreich ist kaum Datenmaterial vorhanden. Was bedeutete das für die Erstellung der Studie?

Roswitha Hofmann: Wir waren wir mit der Tatsache konfrontiert, dass wir keine Grundgesamtheit hatten: Bei anderen Diskriminierungskategorien wie etwa Alter oder Behinderung gibt es Mikrozensus-Daten, aus denen wir eine Stichprobe ziehen können - das können wir bei der sexuellen Orientierung grundsätzlich nicht, weil es dazu eben keine verlässlichen Daten gibt. Die [Statistik Austria](#) hat uns auf Anfrage an die HOSI weiterverwiesen.

Alle Aussagen, die wir in entsprechenden Studien machen können, sind also immer nur bezogen auf die TeilnehmerInnen der jeweiligen Befragung, die sich aber selbst identifizieren - das ist auch bei unserer Studie so.

dieStandard.at: Gibt es einen Unterschied zur Situation von lesbischen und heterosexuellen Frauen im Erwerbsleben?

Roswitha Hofmann: Einerseits betreffen Lesben dieselben Probleme wie heterosexuelle Frauen am Arbeitsplatz, zusätzlich sind sie aber noch mit spezifischen Benachteiligungen durch ihre sexuelle Orientierung konfrontiert. Oder anders gesagt: Geschlechtsspezifische Benachteiligungen werden gedoppelt durch Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung.

Zur Einkommenssituation kann man sagen, dass lesbische Frauen im Vergleich zu Männern vermutlich ebenso Benachteiligungen unterliegen wie heterosexuelle Frauen.

dieStandard.at: Kann man anhand der Ergebnisse der Studie Rückschlüsse auf die Karriereplanung lesbischer Frauen ziehen?

Roswitha Hofmann: Nicht konkret aus den Ergebnissen der Studie, aber es gibt zum Teil Erkenntnisse aus den USA. Dort gibt es nämlich bereits entsprechende Mikrozensus-Daten, obwohl auch diese lückenhaft sind. Diese Erkenntnisse besagen, dass lesbische Frauen größtenteils mehr in ihre Ausbildung und ihr berufliches Fortkommen investieren, weil sie nicht davon ausgehen, dass sie irgendwann heiraten und die traditionelle Familie gründen.

Hier muss ich aber einwenden, dass das nicht immer der Fall ist, denn nicht alle lesbischen Frauen sind

schon mit 15 lesbisch, wenn sie ihre Berufsentscheidung treffen. Sexuelle Orientierung ist eine fluide Angelegenheit, viele Frauen entscheiden sich erst später dafür, lesbisch zu sein. Das muss man bei diesen Erkenntnissen berücksichtigen. Das ist auch ein Mitgrund, warum die Gruppe so schwer bis nicht zu erfassen ist.

dieStandard.at: Wie gehen die Befragten mit ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz um?

Roswitha Hofmann: Die meisten Teilnehmerinnen gaben an, bisher überwiegend positive Erfahrungen mit ihrem Arbeitsumfeld gemacht zu haben, was auch auf gute Selbstschutzstrategien und/oder ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein der Antwortenden zurückzuführen sein kann. 48 Prozent haben sich teilweise geoutet, 33 Prozent ganz und 15 Prozent gar nicht. 41 Prozent sprechen nur mit ganz bestimmten KollegInnen über ihr Privatleben, 19 Prozent mit allen.

Weitere 19 Prozent erachten ihre sexuelle Orientierung für ihr Berufsleben als gar nicht relevant. Eine nicht unerhebliche Anzahl scheint also zu denken, dass sexuelle Orientierung völlig vom Arbeitsplatz getrennt werden kann, bzw. dass es die Hoffnung gibt, dass das geht, und gar nicht mehr den Anspruch zu haben, als lesbische Frau akzeptiert zu werden. Das klingt nach 'Ich hab aufgegeben' und das stimmt mich traurig. In unserer Studie kommt glaube ich, ganz gut heraus, dass sexuelle Orientierung ganz eng mit den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz verknüpft ist - das kann ich nicht voneinander trennen, auch wenn ich es versuche. Schon wenn ich über das Wochenende oder den Urlaub plaudere, spielt die sexuelle Orientierung eine Rolle.

dieStandard.at: Welche Befürchtungen haben lesbische Frauen beim Outing am Arbeitsplatz?

Roswitha Hofmann: Die größte Befürchtung der befragten Teilnehmerinnen, die nicht out sind, war, lächerlich gemacht zu werden, gefolgt von geringeren Karrierechancen, dem Verlust der Anerkennung von KollegInnen oder Arbeitsplatzverlust. Immerhin fünf Prozent befürchteten physische Angriffe. Selbst-Outing ist für viele Betroffene nach wie vor mit der Entwicklung von Selbstschutzmechanismen verbunden und je nach Branche riskanter oder weniger riskant.

Der Stress im Zusammenhang mit Out-Sein oder Nicht-Out-Sein kann Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Betroffenen deutlich beeinflussen. 89 Prozent der Befragten stimmten zu, effizienter und motivierter zu arbeiten, wenn sie sich in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen.

dieStandard.at: Beeinflusst die berufliche Position den Umgang mit Out-Sein/Nicht-Out-Sein?

Roswitha Hofmann: Je höher im Management, umso mehr hat man theoretisch zu verlieren, gleichzeitig habe ich aber möglicherweise eine Position, die mich schützt. Das hängt wieder davon ab, welche Signale mein Unternehmen diesbezüglich setzt. Wenn hier ein funktionierendes Diversitätsmanagement eingerichtet ist, dann wird es vermutlich kein Problem sein, mich im mittleren oder im Top-Management zu outen. Ist das nicht der Fall, kann es eher ein Nachteil sein. Selbstständige können sich ihre Kooperationspartner bis zu einem gewissen Grad wählen, aber auch das ist branchenabhängig. Eine branchenspezifische Untersuchung wäre generell sehr spannend, weil sich da etwa zwischen Kunst und Kultur und dem Baugewerbe vermutlich Welten auftun.

dieStandard.at: Wo sehen Sie aufgrund der Studienergebnisse den größten Handlungsbedarf?

Roswitha Hofmann: Mit Sicherheit darin, dass wir auf der gesetzlichen Ebene Klarheit schaffen müssen - was in Österreich nach wie vor nicht der Fall ist. Wir haben ein Gleichbehandlungsgesetz, das an den Minimalvoraussetzungen formuliert wurde, die die Richtlinie der EU vorgibt. Wir haben kein Gleichstellungsgesetz auf sozialer Ebene, also kein Partnerschaftsgesetz, was natürlich auch den Erwerbsbereich beeinflusst, denn da habe ich sozialversicherungsrechtliche Probleme, kollektivvertragliche Probleme, etc. Das ist ein großer Komplex, der sich da auftut und der gesetzlich einmal klargelegt werden müsste, damit man auch die anderen AkteurInnen mehr in die Pflicht nehmen kann.

Auf kleiner Ebene passiert schon einiges: Es gibt zum Beispiel Unternehmen und Organisationen, die auch gleichgeschlechtlichen PartnerInnen Pflegeurlaub geben, obwohl es gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, weil das ihre Firmenpolitik ist. Wenn das aber auch rechtlich vorgegeben ist, dann kann es nicht verwehrt werden. Wenn ich ein Gesetz habe, das mich gleichstellt, bin ich auch verbrieft gleichwertig. Natürlich kann das Recht das Alltagsleben nicht hundertprozentig beeinflussen, sonst gäbe es keine Diskriminierung, aber es ist eine moralische Vorgabe. (isa/dieStandard.at, 2. November 2009)

Diesen Artikel auf <http://diestandard.at> lesen.