

„Lesben am Werk“

Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit
lesbischer Frauen in Österreich

Kurzfassung - die wichtigsten Ergebnisse

im Auftrag der

Queer Business Women

Interessengemeinschaft lesbischer Führungskräfte,
Unternehmerinnen, Expertinnen und Selbstständiger

www.queer-business-women.at



erstellt von der



Abteilung für Gender
und Diversitätsmanagement

Autorinnen:

Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann

Dr.ⁱⁿ Amelie Cserer



Wir danken der IBM für die großzügige Unterstützung!

Danke an ...

Beauftragt wurde diese Studie durch die „Queer Business Women“. Wir möchten daher an dieser Stelle dem Vorstand und allen Mitfrauen der QBW danken, die diese Studie durch ihr ehrenamtliches Engagement ermöglicht und konstruktiv begleitet haben.

Die Explorationsstudie baut auf den Erfahrungen all jener auf, die an der Online-Befragung teilgenommen haben und ihre Erfahrungen und Einstellungen im Hinblick auf die Situation von lesbischen Frauen im Erwerbsleben zur Verfügung gestellt haben. Wir bedanken uns daher bei allen, die die Zeit aufgebracht haben, den Fragebogen auszufüllen, und sich kritisch mit dem Thema und der Studie auseinandergesetzt haben.

Danken möchten wir auch jenen Expert_Innen, die sich für Interviews zur Verfügung gestellt haben:

Frau Mag.^a Birgit Gutschlhofer (Gleichbehandlungsanwältin für den Bereich II), Herrn MMag. Volker Frey (Generalsekretär Klagsverband), Frau Mag.^a Eva Susanne Magerl und Mag.^a Sylvia Franz (Referat Rechts- und Kollektivvertragspolitik ÖGB), Mag.^a Karin Hinteregger (Referat für Sozialversicherungspolitik ÖGB) und Frau Dr.ⁱⁿ Karin Schönplugg (feministische Ökonomin/Lila Tipp der Rosa Lila Villa). Frau Mag.^a Helga Katsikides-Schürer und Frau Mag.^a Gabriele Mraz danken wir für ihre Mitarbeit und kritischen Anmerkungen.

Die Studie konnte aufgrund des Sponsorings der IBM Austria durchgeführt werden. Unser besonderer Dank gilt hier Herrn DI Andreas Citak (GLBT Business Development Executive für Europa & CEEMEA), der sich für die Finanzierung dieses Projekts eingesetzt hat.

Roswitha Hofmann

Amelie Cserer

Geleitwort des Sponsors

Diversity Management ist bei IBM ein wichtiger Bestandteil der Werte, die wir intern gegenüber den MitarbeiterInnen, und extern gegenüber unseren KundInnen und GeschäftspartnerInnen repräsentieren.

Um richtige geschäftliche Entscheidungen zu treffen, sind verlässliche Informationen notwendig. Als uns die „Queer Business Women“ vor einem Jahr gefragt haben, ob wir die Studie zu lesbischen Frauen im Berufsleben unterstützen möchten, haben wir sofort ja gesagt. Es gibt weltweit wenige Studien, die dezidiert den lesbischen Frauen gewidmet sind.

Die Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien und die „QBW“ schliessen mit dieser hervorragenden Studie „Lesben am Werk“ eine Informationslücke, die in Österreich in diesem Bereich lange bestanden hat.

Es freut mich besonders, daß wir in dem Jahr, in dem wir „25 Jahre GLBT-Nicht-Diskriminierung Policy bei IBM“ feiern, diese wichtige Initiative unterstützen konnten!

Dipl. Ing. Andreas Citak
IBM GLBT Business Development Executive
für Europa & CEEMEA

Inhaltsverzeichnis

Abstract	4
Sexuelle Orientierung und Erwerbsleben	5
Ziele der Explorationsstudie	7
Herangehensweisen und Herausforderungen	8
Österreich-spezifischen Rahmenbedingungen für lesbische Erwerbstätige	10
Die wichtigsten Ergebnisse der Online-Befragung	14
Zusammenfassung und Handlungsbedarf	29
Literatur	32
Links	33
Glossar – Begriffserklärungen	34
Tabellenverzeichnis und Abbildungsverzeichnis	36
Über die Autorinnen	37

Abstract

Laut dem thematischen EU-Bericht zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 für alle“ ist das Thema sexuelle Orientierung nach wie vor gesellschaftlich und damit auch im Erwerbsleben hochgradig negativ besetzt bzw. tabuisiert. In Österreich sind schätzungsweise 140.000 bis 280.000 lesbische Frauen im erwerbstätigen Alter. Ihre Situation im Erwerbsleben ist bisher kaum erforscht. Im Rahmen dieser Explorationsstudie wurden die wenigen, im deutsch- wie englischsprachigen Raum relevanten wissenschaftlichen Ergebnisse zum Thema recherchiert, wie auch die österreich-spezifischen Rahmenbedingungen skizziert. In einer Online-Befragung über einen Zeitraum von zwei Monaten im Sommer 2009 wurden die Erfahrungen lesbischer Frauen zu ausgewählten Themen erhoben. Der Befragungslink wurde von 1.460 Personen angeklickt, davon begannen 962 den Fragebogen zu beantworten, 701 Personen schlossen diesen auch ab (636 nach Datenbereinigung). Die Befragung ist explorativer Natur und daher nicht auf „alle lesbischen Frauen Österreichs“ übertragbar.

Für die Mehrheit der Teilnehmer_innen¹ an der Befragung ist es wichtig, als Person mit ihrer sexuellen Orientierung auch im Erwerbsleben sichtbar zu sein. Authentisch sein zu können trägt unter anderem zur persönlichen Gesundheit bei und wirkt motivierend. Dennoch verweisen die Erfahrungen vieler Teilnehmer_innen darauf, dass sie nach wie vor viel Energie auf die Entwicklung von Selbstschutzmechanismen aufbringen müssen, weil sie mit negativen Reaktionen ihres Arbeitsumfelds rechnen (müssen). Diese Erfahrungen und Befürchtungen lassen sich wissenschaftlich durch die heteronormative Basis unserer Gesellschaft begründen, wodurch Heterosexualität grundsätzlich positiv bewertet und andere Formen der sexuellen Orientierung negativ sanktioniert werden. Dies kann zum Beispiel gut entlang der in Österreich stattfindenden Diskussion zum Thema Partner_Innenschaftsgesetz nachvollzogen werden kann.

Die Ergebnisse der Studie unterstreichen auch die Tatsache, dass lesbische Frauen keine homogene Gruppe bilden. Lesben unterscheiden sich, wie andere auch, u.a. in der Art der Erwerbstätigkeit, im Bildungsniveau, im Alter, in ihrer ethnischen Zugehörigkeit und in ihren Betreuungsverpflichtungen. Die Ergebnisse unterlaufen damit jegliche stereotype Vorstellungen über „lesbische Frauen“.

Diese Studie wurde von den „Queer Business Women“, der österreichischen Interessengemeinschaft lesbischer Führungskräfte, Unternehmerinnen, Expertinnen und Selbstständiger, in Auftrag gegeben und an der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der WU Wien durchgeführt. Der Verein „Queer Business Women (QBW)“ verfolgt u.a. das Ziel die Sichtbarkeit und die Akzeptanz von Lesben im öffentlichen Leben und insbesondere im Erwerbsleben in Österreich zu erhöhen. Mit der Beauftragung dieser Explorationsstudie möchten die „QBW“ dazu einen Beitrag leisten.

Finanzielle Unterstützung erfolgt von IBM Austria. Der Forschungsbericht zur Explorationsstudie wird im Dezember 2009 veröffentlicht werden.

¹ Diese Schreibweise wird gewählt, um die Existenz transidenter Personen sichtbar zu machen.

Sexuelle Orientierung und Erwerbsleben

Laut dem thematischen EU-Bericht zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 für alle“ ist das Thema sexuelle Orientierung nach wie vor gesellschaftlich und damit auch im Erwerbsleben hochgradig negativ besetzt bzw. tabuisiert. Sexuelle Orientierung wird dabei stets gleichgesetzt mit nicht-heterosexueller Orientierung oder Homosexualität. Heterosexualität wird als gesellschaftliche Norm meist nicht benannt. Dadurch werden, wenn überhaupt, nur negative Symptome wie Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung von Nicht-Heterosexuellen öffentlich diskutiert. Das grundlegende Problem, nämlich die vorherrschende Heteronormativität², wird jedoch nicht zum Thema gemacht. Sie führt unter anderem dazu, dass im Allgemeinen davon ausgegangen wird, dass Menschen heterosexuell sind und eindeutige männliche und weibliche Rollen (Gender-Ausdruck³) einnehmen, und sich in sexueller Hinsicht aufeinander beziehen. Andere Formen der sexuellen Orientierung und des Gender-Ausdrucks werden gesellschaftlich abgewertet. Die heteronorme Organisation unserer Gesellschaft bildet somit immer noch die Basis für Abwertung, Diskriminierung und Gewalt gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und transidente⁴ Personen – in der Öffentlichkeit, im sozialen Zusammenleben und im Erwerbsleben. Auch heterosexuelle Personen, die nicht dem gängigen Frauenbild bzw. Männerbild entsprechen – also einen alternativen Gender-Ausdruck bevorzugen –, müssen mit Abwertung und Ausgrenzung rechnen.⁵

Wissenschaftliche Arbeiten setzen sich bereits seit längerem mit der Tatsache auseinander, dass die sexuelle Orientierung von Menschen in Arbeitszusammenhängen eine wichtige Rolle spielt⁶. Da, wie erwähnt, Heterosexualität zumeist unausgesprochen vorausgesetzt wird, sind entsprechende Hinweise darauf (Familienfotos am Schreibtisch, Eheringe, Erzählungen über den Partner/die Partnerin etc.) auch im Erwerbsalltag selbstverständlich. Erzählungen über Privates werden im sozialen Austausch häufig auch erwartet, weil Menschen selten nur über ihre berufliche und fachliche Funktion wahrgenommen werden (wollen). Hinweise auf lesbische oder schwule Lebensweisen werden im Vergleich zu heterosexuellen jedoch häufig als vorwiegend sexuell und damit als intime Angelegenheit wahrgenommen und weniger mit den sozialen Beziehungen einer Person verbunden.

Ein Blick auf vorliegende Forschungsergebnisse zeigt, dass bei der Thematisierung von Arbeitszusammenhängen Unterschiede zwischen lesbischen Frauen und schwulen Männern bestehen. So existieren über die Arbeitssituation von Lesben, vor allem im deutschsprachigen Raum, bisher kaum Studien^{7,8}. Zum Teil werden Schwule und Lesben in Untersuchungen gemeinsam erfasst. Dabei wird häufig zu wenig berücksichtigt, welche Effekte sich aus dem Zusammenspiel von Geschlecht und sexueller Orientierung ergeben. So stellen sich aufgrund geschlechtsspezifisch geprägter gesellschaftlicher Arbeitsverhältnisse unter anderem Fragen nach dem Pay Gap oder nach der gläsernen Decke für lesbische Frauen in ähnlicher – und

2 Begriffserklärung siehe Glossar

3 Begriffserklärung siehe Glossar

4 Begriffserklärung siehe Glossar

5 Vgl. dazu u.a. Hofmann 1996, Hark 2002

6 vgl. Hearn und Parkin 2001

7 Losert 2004, 2009

8 Im Hinblick auf volkswirtschaftliche (ökonomische) Betrachtungen des Erwerbslebens von (lesbischen)Frauen existieren weitaus mehr Arbeiten, die insbesondere von feministischen Ökonominen vorgelegt wurden (vgl. u.a. Krondorfer und Mostböck 2000, Schönplflug 2008)

aufgrund der stigmatisierten Situation vielleicht auch in verschärfter – Weise wie für heterosexuelle Frauen.

*„Selbst auf einer oberflächlichen KollegInnenebene kommen Mann, Freund, Partner in formlosen Gesprächen immer wieder vor; ich möchte mich ebenso formlos mit unterhalten können ohne dabei schief angeschaut zu werden.“
(Teilnehmer_in 716)*

*„Ich würde mich wohler fühlen, wäre ich mir sicher, jederzeit und jedem gegenüber offen und out zu sein, nicht immer heteronormativen Vorstellungen ausgesetzt zu sein etc.[...]“
(Teilnehmer_in 69)*

Ziele der Explorationsstudie

Mit dieser Explorationsstudie wurden in Österreich erstmals Erfahrungen erwerbstätiger und derzeit arbeitsloser lesbischer Frauen erhoben und damit Erwerbszusammenhänge von lesbischen Unternehmer_innen, Angestellten, Arbeiter_innen, Freiberufler_innen, Beamt_innen und gemischt erwerbstätigen Frauen ein Stück weit sichtbar gemacht. Explorative Daten, wie sie im Rahmen dieser Studie erhoben wurden, können eine wesentliche Grundlage für die gezielte und aktive Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund sexueller Orientierung bilden, indem sie zentrale Themenstellungen verdeutlichen. Sie bergen aber auch die Gefahr in sich, dass mit ihrer Hilfe generalisierende Annahmen über „lesbische Frauen“ entwickelt werden. An dieser Stelle sei daher darauf hingewiesen, dass die Daten explorativer Natur sind und nicht als repräsentativ einzustufen sind.

Ziel dieser Explorationsstudie war es zentrale Fragestellungen für vertiefende Studien im Hinblick auf das Erwerbsleben lesbischer Frauen zu identifizieren und Handlungsnotwendigkeiten zu erarbeiten.

*„Ich finde [...], dass Berufsfelder verschieden sensibel auf andere sexuelle Orientierungen reagieren. [...].
(Teilnehmer_in 1208)*

Herangehensweisen und Herausforderungen

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden zunächst existierende wissenschaftliche Arbeiten zum Themenfeld „Lesbische Frauen im Erwerbsleben“ gesichtet, um den diesbezüglichen Wissensstand und vor allem auch offene Fragen und methodische Probleme zu identifizieren. Dafür wurde sowohl deutschsprachige wie englischsprachige Literatur herangezogen.⁹

Des Weiteren wurden entlang von Expert_Innengesprächen und Recherchen die österreich-spezifischen Rahmenbedingungen skizziert, um die Erwerbssituation lesbischer Frauen in den Kontext zu stellen.

Den dritten Teil der Studie bildet eine Online-Befragung, die ausgewählte Themen behandelt. Der Literaturüberblick diente als konzeptionelle Basis für die Befragung. Nicht nur aus Ressourcengründen, sondern auch aufgrund der Tatsache, dass die Abbruchtendenz bei Online-Befragungen mit der Länge des Fragebogens steigt, musste aus der Vielzahl möglicher Themenstellung eine Auswahl getroffen werden.

Folgende Themenstellungen wurden in die Befragung einbezogen:

- Persönliche Grunddaten
- Persönlicher Umgang mit Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Arbeitszusammenhang
- Erfahrungen mit Reaktionen des Arbeitsumfelds
- Einschätzungen der beruflichen Leistungsfähigkeit/-motivation im Zusammenhang mit Out-Sein/Nicht-Out-Sein
- Bezüge zur lesbischen Community („Szene“)
- Offene Frage als Möglichkeiten, das Thema kritisch zu reflektieren

Bei der Durchführung der Explorationsstudie mussten drei zentrale Herausforderungen bewältigt werden. Zum einen war da die Frage, wie mit dem Paradox umzugehen ist, lesbische Frauen als solche anzusprechen, sie dabei aber nicht alleinig auf dieses Merkmal festzuschreiben, weil sich die sexuelle Orientierung im Laufe des Lebens auch ändern kann und der Begriff „lesbisch“ für viele höchst ambivalent ist. Wir begegneten dieser Frage dadurch, dass wir zwar über den Titel der Befragung Personen, die sich selbst als „lesbisch“ identifizieren, ansprachen, bereits im Einleitungstext wurde aber auf die angenommene Vielfalt der Teilnehmer_innen hingewiesen. Im Rahmen der Befragung bestand dann für die Teilnehmer_innen die Möglichkeit, ihre Selbstbezeichnung differenziert darzustellen. So konnten neben „lesbisch“ auch andere Formen der sexuellen Orientierung (bisexuell, polysexuell, ...) oder auch die Weigerung, sich einem Label zuzurechnen, benannt werden.

Die zweite Herausforderung war es, im Zeitraum von zwei Monaten möglichst viele potenzielle Teilnehmer_innen zu erreichen und dabei deren Anonymität bestmöglich zu gewährleisten. Wir wählten daher das Instrument der Online-Befragung, welches eine hohe Reichweite besitzt und gleichzeitig die Anonymität der Teilnehmer_innen garantiert.

Drittens sind „die lesbischen Frauen Österreichs“ als Zielgruppe einer Befragung nicht eingrenzbar, da über diese Gruppe offiziell keine systematischen Daten existieren¹⁰. Daher baut

⁹ Dieses Kapitel ist im Vollbericht der Studie nachzulesen, der im Dezember 2009 erscheinen wird.

¹⁰ Im europäischen Kontext existieren bereits Bemühungen dahingehend, dass Daten über die sexuelle Orientierung erhoben werden, um hier mehr Sichtbarkeit und evidenz-basierte Aktivitäten zu fördern (vgl. Equality and Human Rights Commission: <http://www.equalityhumanrights.com/media-centre/commission-launches-beyond-tolerance-making-sexual-orientation-a-public-matter/>).

die Befragung auf den Antworten von Personen auf, die sich selbst als Teil der Zielgruppe „lesbische Frauen“ identifizieren und motiviert waren, ihre Erfahrungen mitzuteilen.

Der Projektzeitraum war mit fünf Monaten festgelegt und mit einem kleinen Budget dotiert. Der Link zum Fragebogen wurde per eMail-Einladung über Community Netzwerke/Verteiler bzw. Frauennetzwerke, Community-Medien, „Szene“-Lokale, und NGOs versandt (Initialadressierungen). Die Empfänger_innen wurden gebeten, den Link an weitere Interessierte (auch im privaten Umfeld) weiterzuleiten. Um auch lesbische Frauen zu erreichen, die sich nicht in der lesbischen Community bewegen, wurden allgemeine Medien kontaktiert, um Meldungen über die Studie und den Link zur Umfrage zu initiieren. In Folge erschienen Meldungen und Kurzartikel zur Studie in On- und Offline Medien (u.a. im Kurier, in dieStandard.at, rainbow.at, an.schläge – Das feministische Magazin). Kurz vor Beendigung der Online-Zeit wurde zudem ein Erinnerungsmail an den ersten Verteiler geschickt.

Aufgrund der Verteilungsvarianten und der erzielten Berichterstattung darüber kann davon ausgegangen werden, dass vor allem Personen aus folgenden Gruppen durch den Befragungsaufwurf erreicht wurden:

- jene, die Kontakt zur lesbischen Community haben und hier gut vernetzt sind,
- Personen, die nicht notwendigerweise in der lesbischen Community verkehren, aber das Internet und die dort angebotenen Vernetzungen und Informationsplattformen nutzen,
- Personen, die sich insbesondere auch politisch und/oder wissenschaftlich mit dem Themenfeld auseinandersetzen,
- Personen, die in Frauennetzwerke eingebunden sind.

Aus der Literatur sind auch folgende mögliche Verzerrungseffekte einzubeziehen:

- Aufgrund der Stigmatisierung und Angst vor Diskriminierung antworten eher jene, die selbstsicherer sind bzw. out sind bzw. politisch aktiv.¹¹
- Über Internet werden bestimmte Bildungsschichten bzw. Branchenangehörige eher erreicht als andere.
- Es existiert aufgrund der unterschiedlichen Community-Struktur ein Stadt-Land-Gefälle.
- Erreicht werden auch vor allem jene nicht, die den Begriff „lesbisch“ für sich ablehnen, aber dennoch mit Frauen soziale und sexuelle Beziehungen haben.
- Da die Internetnutzung stark altersabhängig ist, ist auch davon auszugehen, dass ältere Frauen weniger erreicht werden, als jüngere.

Diese Aspekte müssen bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden, da sie sonst zu falschen Thesen und in Folge zu kontraproduktiven politischen Signalen führen könnten.

*„Out-Sein im Beruf erlebe ich als sehr komplex. Je nach Personen und Situation habe ich unterschiedliche Strategien und Erfahrungen. [...]“
(Teilnehmer_in 260)*

11 Lee/Renzetti 1990

Österreich-spezifischen Rahmenbedingungen für lesbische Erwerbstätige

Der Anteil ...

Der Anteil lesbischer Frauen an der Gesamtbevölkerung kann nur geschätzt werden, da derzeit in Österreich keine Mikrozensus-Daten erhoben werden (anders als beispielsweise in den USA¹²). In der wissenschaftlichen Literatur schwanken die Schätzungen zwischen 5 und 10 %¹³. Von den 2.800.800 Frauen in Österreich im Erwerbsalter zwischen 15 und 64 Jahren¹⁴ sind also zwischen 140.000 und 280.000 lesbisch.

Die Einkommensverhältnisse ...

Das Einkommen der Frauen liegt in Österreich nach letzten Erhebungen immer noch weit unter jenem von Männern. So lag die Einkommensschere 2007 bei unselbstständigen Vollzeit-Erwerbstätigen bei 22 %. Frauen verdienten laut Statistik Austria im Durchschnitt demnach jährlich 27.358 Euro brutto und Männer 34.866 Euro brutto. Wenn auch Teilzeitbeschäftigte hier eingerechnet werden, verdienen Frauen sogar um 41 % weniger als Männer.¹⁵ Über lesbische Frauen existieren in Österreich zwar bisher keine Einkommensdaten, aufgrund der Geschlechterungleichheit ist jedoch anzunehmen, dass auch lesbische Frauen im Vergleich zu Männern Benachteiligungen beim Einkommen unterliegen.

Im Vergleich zu vielen heterosexuellen Frauen, die in Partner_Innenschaft oder Ehe mit Männern (mit Einkommen) leben, können lesbische Frauen zumeist nicht auf traditionelle Absicherungsverhältnisse zurückgreifen. Auch können sie bestimmte Transferleistungen nicht in Anspruch nehmen, weil diese ausschließlich an ein (heterosexuelles) Eheverhältnis bzw. eine anerkannte (heterosexuelle) Partner_Innenschaft gebunden sind. Auch Pflege und Betreuungsverpflichtungen beeinflussen die Einkommensverhältnisse lesbischer Frauen.

Der gesetzliche Diskriminierungsschutz ...

In Österreich wurde die Antidiskriminierungsrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG), in der auch sexuelle Orientierung genannt wird, 2004 im Gleichbehandlungsgesetz¹⁶ (GIBG) umgesetzt, allerdings nur entlang in der Richtlinie vorgegebener Mindestanforderungen. Nach dem GIBG ist es „[I]n der Arbeitswelt verboten, Unterschiede zwischen Menschen danach zu machen, ob sie sich zu Personen des anderen oder des eigenen Geschlechts hingezogen fühlen, oder zu beiden. Ob jemand heterosexuell, homosexuell oder bisexuell ist, darf keine Rolle spielen.“¹⁷. Der

12 vgl. dazu Badgett 2003

13 vgl. u.a. Frohn 2007

14 Statistik Austria 2009

15 Die Zahlen der Statistik Austria beziehen sich auf alle Beschäftigten (Arbeiter_Innen, Lehrlinge, Angestellte, Vertragsbedienstete und Beamt_Innen), wobei die Unterschiede in den Berufsgruppen unterschiedlich ausfallen. Bei den Beamt_Innen ist der Unterschied aufgrund der Gehaltsschemata am geringsten (2 %), bei den Angestellten am höchsten (36 %). Noch größer wird der Unterschied, wenn auch Teilzeitbeschäftigte und nicht ganzjährig Beschäftigte in die Berechnung einbezogen werden. (Quelle: Statistik Austria 2008)

16 Der Text des Gleichbehandlungsgesetzes ist im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsgesetz“ online abrufbar.

17 Gleichbehandlungsanwaltschaft 2009, 26

Diskriminierungsschutz gilt somit bislang nur für die Arbeitswelt, nicht jedoch für den Privatbereich (z.B. bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung wie der Anmietung einer Wohnung etc.)¹⁸.

Die Mindestschadenersatzbeträge sind, trotz zum Teil bereits erfolgter Erhöhung, sehr niedrig angesetzt¹⁹. Viele der bisher wegen Diskriminierung aus Gründen der „sexuellen Orientierung“ angestrebten Verfahren haben in einem Vergleich geendet, weil die geklagten Parteien die öffentliche Aufmerksamkeit scheuen. Die Schaffung von Präzedenzfällen ist jedenfalls für die Entwicklung der Rechtslage ein wichtiges Thema.

Von öffentlicher Seite befassen sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ihre Regionalstellen in den Bundesländern wie auch die Gleichbehandlungskommission mit dieser Aufgabe. Für den Aspekt sexuelle Orientierung ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien (Bereich II)²⁰ zuständig. Die Beratungspraxis beschreibt eine der zuständigen Gleichbehandlungsanwältinnen so: *„... was uns besonders wichtig ist ... Wir haben keine Standardberatungszeiten, dass wir sagen, eine halbe Stunde und dann ist die Beratung vorbei, sondern wir versuchen uns wirklich Zeit zu nehmen und herauszufinden, was sind die Bedürfnisse, was bringt in dem Fall jetzt wirklich am meisten, und wir sind nicht so, dass wir jetzt auf jeden Fall das irgendwie gerichtlich oder vor der Kommission durchpeitschen wollen, sondern wirklich versuchen, den Leuten zu helfen, in welcher Form auch immer.“²¹*

Die häufigsten Gründe für die Kontaktierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind im Bereich der sexuellen Orientierung homophobe²² Belästigungen (Bemerkungen, Anspielungen, homophobe Nachrichten auf Mailboxen und eMails etc.), schlechtere Arbeitsbedingungen (Zuweisung schlechterer Arbeiten, Übergehen bei Dienstzuteilungen, Verbot Überstunden zu machen, Erschwernis beim beruflichen Aufstieg, etc.) und Beendigungen von Dienstverhältnissen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt nicht nur aufgrund ihrer Zuordnung zum Bundeskanzleramt (Bundesministerium für Frauen) ein eher hochschwelliges Angebot für Diskriminierungsoffer dar, der Bereich II ist (zuständig für Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung) zudem nur mit 2,5 Planstellen für ganz Österreich ausgestattet. Personen in anderen Bundesländern und vor allem in ländlichen Gebieten haben daher häufig keine Informationen bzw. einen erschwerten Zugang zur Anwaltschaft.

Der Diskriminierungsschutz ist in Österreich auch dahingehend eingeschränkt, als dass ein Partner_Innenschaftsgesetz, welches die Ungleichbehandlung von gleichgeschlechtlichen Partner_Innenschaften in allen Rechtsbereichen beenden würde, weiterhin ausständig ist. Diskutiert wird hingegen seit Jahren ein Sondergesetz zu gleichgeschlechtlichen Partner_Innenschaften, welches Anfang 2010 beschlossen werden soll und voraussichtlich keine völlige Gleichstellung von heterosexuellen und homosexuellen Paaren bringen wird, da von einigen politischen Kräften die Ehe entlang einer heteronormativen Logik immer noch als

18 Im April 2009 hat das Europäische Parlament eine geplante neue Antidiskriminierungsrichtlinie befürwortet, die u.a. Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung auch außerhalb der Arbeitswelt verbieten soll. Auch Mehrfachdiskriminierung wäre mit dieser Richtlinie ausdrücklich verboten. Die Richtlinie liegt derzeit dem Europäischen Rat vor, der sie einstimmig beschließen müsste. Die für diese Studie befragten Expert_Innen verweisen darauf, dass eine solche Regelung in Österreich bereits diskutiert wird (Gutschlhofer 2009, 8, Magerl 2009, 3).

19 Gutschlhofer 2009, 8

20 Siehe <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

21 Gutschlhofer 2009, 13

22 Begriffserklärung siehe Glossar

besonders schützenswert erachtet wird, wodurch gleichzeitig gleichgeschlechtliche Partner_Innenschaften eine ständige Abwertung erfahren.

Das Engagement von NGOs/Vereinen in der Community ...

NGOs/Vereine stellen ein relativ niedrighschwelliges Angebot für Erwerbstätige Lesben/Transpersonen dar, wenn sie sich gegen Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz zur Wehr setzen wollen. So haben unterschiedliche Organisationen Informationen zum Thema Lesben und Schwule im Erwerbsleben herausgegeben (vgl. HOSI Salzburg, Queer Business Women/Austrian Gay Professionals, Wirtschaftskammer²³). Beratungsstellen, wie der Klagsverband oder NGOs der lesbisch-schwulen Community, wie beispielsweise der Lila Tipp in der Rosa Lila Villa in Wien, sind zumeist die ersten Anlaufstellen für lesbische Frauen mit Diskriminierungserfahrungen²⁴.

Die kommunale Ebene ...

Hier ist die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Wien (WAST) österreichweit eine Vorreiterin. Die WAST ist insbesondere Anlaufstelle für Bedienstete der Stadt Wien, die sich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Gender-Identität²⁵ diskriminiert fühlen. Sie bildet zudem eine Schnittstelle zwischen der Stadtverwaltung und den NGOs, die in diesem Bereich tätig sind.

Die Interessenvertretungen ...

Auf Ebene der Interessenvertretungen kommen die Dinge auch in Österreich langsam in Bewegung. So ist in der WKO Wien ein Diversity-Referat im Aufbau, welches sich auch mit dem Thema sexuelle Orientierung beschäftigt. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und seine Teilgewerkschaften befassen sich zunehmend mit sexueller Orientierung und den damit verbundenen Implikationen in arbeitsrechtlicher (Rechts- und Kollektivvertragspolitik) und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht. Weiters gibt der ÖGB auch Stellungnahmen zu themenspezifischen Gesetzesentwürfen ab und entsendet Mitglieder in die Gleichbehandlungskommission.

Auch die Arbeiterkammer ist mit diesem Themenbereich vor allem in der Beratung für Gleichbehandlungsfragen beschäftigt. Zwischen den Sozialpartnern existieren rudimentäre Kooperationen zu der Themenstellung.²⁶ Noch sind die Transparenz und die Sichtbarkeit des Themenbereichs jedoch bei den Sozialpartnern nicht sehr hoch, was den Zugang für Personen, die Unterstützung suchen, erschwert.

Arbeitgeber_Innen ...

In Österreich werden Instrumente wie Frauenförderung, Chancengleichheitsprogramme oder Gender Mainstreaming bisher vorwiegend von öffentlichen Stellen eingesetzt und von wenigen Unternehmen. Diversitätsmanagement wird vor allem von international ausgerichteten (Groß-) Unternehmen betrieben, wobei sexuelle Orientierung nach wie vor kaum Thema ist. Es besteht demnach auf Arbeitgeber_Innenseite zum Teil noch ein großes Entwicklungspotenzial.

Dieser Abriss der Rahmenbedingungen zeigt, dass viele Akteur_Innen einen Einfluss auf die Entwicklungen in diesen Themenbereich haben, wobei sicherlich auch die Medien und nicht

23 Links zu allen genannten Organisationen finden sich im Kapitel Links.

24 Schönplflug 2009, 6

25 Begriffserklärung siehe Glossar

26 Ein Ergebnis davon ist eine gemeinsame Broschüre zu Antidiskriminierung am Arbeitsplatz – siehe Literatur.

zuletzt auch die wissenschaftlichen Akteur_Innen eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Die Skizze erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

*„Der Bedarf an Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer_innen zu schwullesbischer Antidiskriminierung ist enorm.“
(Teilnehmer_in 34)*

*„Angst vor Diskriminierung oder die Aufarbeitung dessen nimmt viel Energie in Anspruch – die kann sinnvoller verwendet werden.“
(Teilnehmer_in 358)*

Die wichtigsten Ergebnisse der Online-Befragung

In Folge werden entlang der ausgewählten Themenstellungen die zentralen Ergebnisse dargestellt:

Die Fragebogenerhebung erreichte im Zeitraum von 30.6.-8.9.2009 insgesamt 1.460 Personen, die den Link angeklickt haben. Davon haben 962 Personen begonnen den Fragebogen zu beantworten, 701 Personen schlossen diesen auch ab (Beendigungsquote 44 %). Die meisten Abbrüche erfolgten auf der Anfangsseite. Die Datenbereinigung ergab schließlich 636 vollständig ausgefüllte Fragebögen. Die mittlere Bearbeitungsdauer lag bei ca. 18 Minuten.²⁷

Persönliche Daten der Teilnehmer_innen ...

Alter der Teilnehmer_innen ...

Die Befragung hat vor allem Frauen/Transpersonen erreicht, die zu Beginn und in der Mitte ihrer Erwerbsbiographie stehen – 69 % der Teilnehmer_innen sind zwischen 21 und 40 Jahre alt. Die Älteste der Teilnehmer_innen ist Jahrgang 1945 und die Jüngste Jahrgang 1993. Auffällig ist die geringe Beteiligung von Personen bis 20 (4 %) und ab dem Alter von 51 (5 %). (Statistische Basis = 832)

Die geringe Resonanz aus der Altersgruppe ab Mitte 50 erklärt sich möglicherweise aus dem beobachtbaren Rückzug vieler „älterer“ Frauen/Transpersonen aus der Szene/Community und der geringeren Internet-Nutzung in diesem Alterssegment²⁸.

Bildungsniveau der Teilnehmer_innen ...

Fast die Hälfte der Teilnehmer_innen verfügt über einen universitären Bildungsabschluss. Teilnehmer_innen mit einem Hauptschulabschluss oder einen Lehrabschluss sind nur mit 10 % in dieser Umfrage vertreten. (Statistische Basis = 772)

Insofern repräsentieren die Daten eher die Erwerbssituationen von Frauen/Transpersonen mit höherer Schulausbildung.

Wohnort ...

Tabelle 1: Wohnort

Ich lebe ...

in einem Dorf	86	11%
in einer Vorstadt	26	3%
in einer Kleinstadt	106	13%
in einer Großstadt	596	73%
anderes	5	<1%
Statistische Basis	819	

²⁷ Für die Auswertung wurden auch Daten von nicht gänzlich beendeten Fragebögen herangezogen, da die Abbruchrate während der Befragung als niedrig eingestuft wurde. Die statistische Basis variiert daher zwischen den Fragen.

²⁸ vgl. Statistik Austria 2009a

Den Angaben kann entnommen werden, dass ca. 3/4 der Teilnehmer_innen in einer Großstadt oder deren Vorstadt leben. Österreichischen Verhältnissen entsprechend heißt dies, dass lesbische Frauen in der Bundeshauptstadt Wien oder in den Landeshauptstädten wie Innsbruck oder Graz vorrangig vertreten sind. Kleinstädtische und dörfliche Umgebung ist für ca. 23 % der Befragten ein Zuhause.

Diese Daten spiegeln ein starkes Stadt-Land-Gefälle wider, welches auch in vergleichbaren Studien zu beobachten ist.

Soziale Wohnsituation ...

Aus den 819 Angaben zu dieser Frage geht hervor, dass 1/3 (36 %) der Teilnehmer_innen im gemeinsamen Haushalt mit der Partner_in leben. Ein weiteres Drittel (38 %) der Teilnehmer_innen lebt alleine. Knapp 1% lebt mit Ex-Eheleuten oder Ex-Partner_in in einem gemeinsamen Haushalt. 6 % leben mit ihrer Partner_in und Kind/ern und 10% in einer Wohngemeinschaft. In der Kategorie „anderes“ wurde mit 8% das gemeinsame Leben mit den Eltern, der Mutter oder mit dem Kind angegeben. 2/3 der Teilnehmer_innen leben somit in einem Haushalt mit anderen.

Betreuungspflichten ...

11 % der Teilnehmer_innen (Statistische Basis = 819) haben Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen gegenüber Kindern. Diese 99 Personen sind mehrheitlich zwischen 31 und 50 Jahre alt. 2 % haben Pflegeverpflichtungen gegenüber Erwachsenen. 5 % der Teilnehmer_innen gaben Betreuungsverpflichtung gegenüber Haustieren an. Die Mehrheit der Teilnehmer_innen hat derzeit keine Betreuungspflichten.

Selbstbezeichnung der Teilnehmer_innen hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung ...

Tabelle 2: Meine aktuelle sexuelle Orientierung würde ich wie folgt bezeichnen ...

lesbisch	654	81%
bisexuell	116	14%
keine dieser Bezeichnungen, sondern:	30	4%
keine Angabe, weil:	10	1%
Statistische Basis	810	

Die Angaben der 5% Personen, die sich nicht als lesbisch oder bisexuell bezeichnen möchten, beinhalten zum Teil ausführliche Argumente, die beispielsweise darauf verweisen, dass die Person nicht in eine Schublade gesteckt werden möchte oder sich als queer²⁹ versteht. Jene, die keine Angabe dazu machen möchten befinden sich beispielsweise im Coming Out oder lehnen Labels grundsätzlich ab.

²⁹ Begriffserklärung siehe Glossar

Gender-Identität ...

Tabelle 3: Ich begreife mich als ...

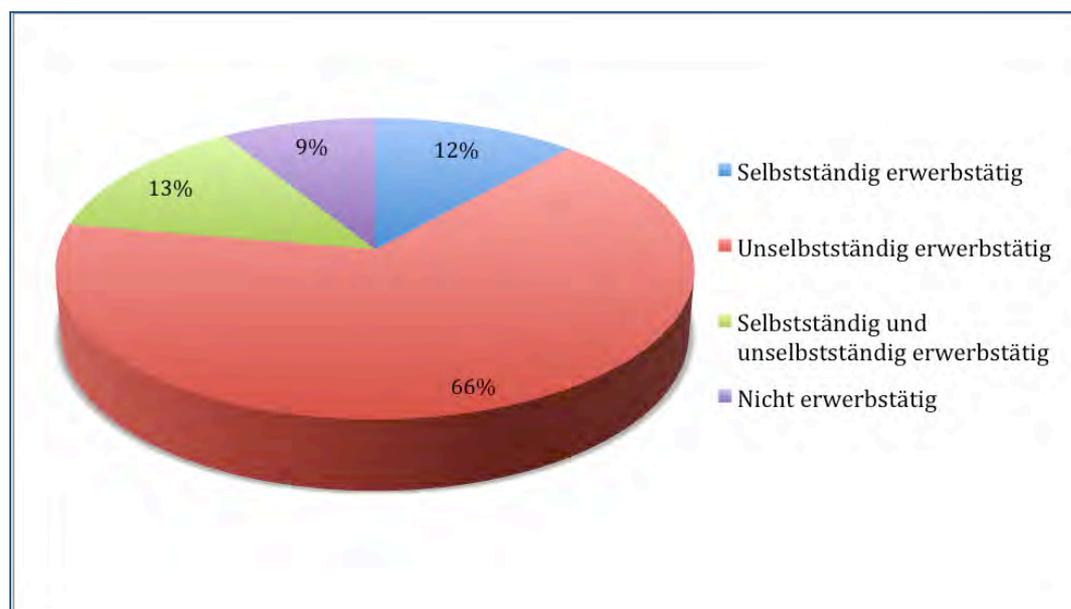
Frau	769	95%
Transperson (transgender, transsexuell, intersexuell ³⁰)	19	2%
Offene Angabe	22	3%
Statistische Basis	810	

3 % akzeptieren „Frau“ als Gender-Identität nicht und begreifen sich beispielsweise als „feministische Lesbe“, als „queer“, „Femme“, „translesbische Frau“ oder als „Mensch“.

Formen der Erwerbstätigkeit ... ³¹

66 % der Teilnehmer_innen (510) sind in einem Arbeitsverhältnis tätig. 12 % (90) der Teilnehmer_innen sind selbstständig, 13 % (104) sind gemischt erwerbstätig, d.h. sie arbeiten selbstständig und unselbstständig. Die Nicht-Erwerbstätigen sind zu 9% (68) in der Umfrage vertreten und sind beispielsweise arbeitssuchend oder schon im Ruhestand. In der gesamten Anzahl der Teilnehmer_innen dominiert somit die Gruppe der 21 bis 40-jährigen unselbstständig Erwerbstätigen. (Statistische Basis = 772)

Abbildung 1: Art der Erwerbstätigkeit in % (Statistische Basis = 772)



Über die Hälfte der Unselbstständigen, nämlich 63 %, sind in einem Anstellungsverhältnis ohne Personalverantwortung tätig. 6 % sind in einer öffentlichen Einrichtung als Beamt_innen angestellt. 3 % sind als Arbeiter_in bzw. Facharbeiter_in tätig. In leitender Position oder mit

³⁰ Begriffserklärung siehe Glossar

³¹ Die unterschiedlichen Formen der Erwerbstätigkeit machten es nötig den Fragebogen so weit wie möglich ausdifferenzieren, wobei jedoch nicht alle Formen der Erwerbstätigkeit im gleichen Maße berücksichtigt werden konnten.

Personalverantwortung arbeiten 23 % der Befragten (fast 1/4 der Teilnehmer_innen). (Statistische Basis = 506)

Organisationsgröße ...

Über 1/3 der unselbstständig Erwerbstätigen arbeitet in einem Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter_Innen. 1/3 der befragten Unselbstständigen sind in einer Organisation mit 51 bis 500 Mitarbeiter_Innen tätig. 35% arbeiten in einer Organisation mit unter 50 Mitarbeiter_Innen. Aus den von der Befragung erreichten Personen ist keine Tendenz erkennbar, ob lesbische Frauen/Transgenderpersonen bestimmte Betriebsgrößen als Arbeitsplatz bevorzugen. (Statistische Basis = 506)

Branchenzugehörigkeit ...

Die Teilnehmer_innen konnten aufgrund der Möglichkeit mehreren Erwerbstätigkeiten nachzugehen auch mehrere Einträge leisten. Es wurden insgesamt 17 Branchen als Kategorien angeboten sowie eine offene Kategorie „Andere“ mit der Möglichkeit die Branche anzugeben. Dies wurde von 13 % der 772 Befragten genutzt.

Die maximalen Ausprägungen liegen mit 15 % im Sozialbereich, mit 14 % im Bereich Bildungswesen/Schule/Erziehung und mit 11 % jeweils im Gesundheitswesen und im Bereich Forschung/Wissenschaft/Hochschule. Die häufigsten Angaben in der Kategorie „andere“ bezogen sich auf das Rechtswesen, auf die Baubranche und auf die Politik.

Arbeitszeit ...

Die teilnehmenden unselbstständig Erwerbstätigen arbeiten im Durchschnitt 38 h/Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit ist dabei in der Gruppe der Teilnehmer_innen in etwa normalverteilt: 36 % der Teilnehmer_innen arbeiten zwischen 39 und 40 Stunden pro Woche, 25 % zwischen 41 und 50 Stunden, weitere 25 % zwischen 21 und 38 Stunden. Die restlichen Teilnehmer_innen arbeiten zu etwa gleichen Teilen entweder bis zu 20 h (7 %) oder mehr als 51 h (8 %). (Statistische Basis = 506)

Die selbstständigen Erwerbstätigen geben eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35,5 Stunden an. Diese Stundenzahl ist zwar niedriger als bei den Unselbstständigen, setzt sich jedoch aus zwei Gruppen zusammen: Einerseits arbeiten mehr Selbstständige als Unselbstständige 41-50h/Woche (30 %), und 10 % sogar mehr als 50h. Andererseits arbeiten 15 % bis zu 20h/Woche.

Die unselbstständig und selbstständig gemischt Erwerbstätigen arbeiten im Durchschnitt fast genauso viel wie die Selbstständigen (35,4h/Woche). Das Bild entspricht in einigen Punkten eher der Arbeitszeitverteilung der Unselbstständigen, zum Beispiel arbeiten die gemischt Erwerbstätigen nur zu 5 % mehr als 51h/Woche, und 28 % arbeiten zwischen 41 und 50h/Woche. Ähnlich wie bei den Unselbstständigen arbeiten 8 % bis zu 20h/Woche. Unterschiede zu den Unselbstständigen treten zwischen 21 und 40h Arbeitszeit pro Woche auf: Bei beiden Gruppen arbeiten insgesamt etwa 60% der Teilnehmer_innen in diesem Intervall. Der Schwerpunkt der unselbstständig und selbstständig gemischt Erwerbstätigen liegt jedoch zwischen 21 und 38 h (43 %), nur 17 % arbeiten 39-40h.

Einkommen ...

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über das monatliche Nettoeinkommen in ausgewählten Kategorien.

Tabelle 4: Einkommen nach Erwerbsart in Euro netto pro Monat und %

	bis 700	700-1.500	1.500-2.000	über 2.000	Statistische Basis
unselbstständig erwerbstätig	4	33	37	26	497
selbstständig erwerbstätig	13	30	24	33	87
selbstständig und unselbstständig erwerbstätig	8	39	32	20	99

Die Selbstständigen verdienen einerseits mehr als die Unselbstständigen (33 % verdienen über 2.000 Euro netto im Monat), andererseits verdienen 13 % nur bis zu 700 Euro.

Bei den Besserverdienenden mit einem Einkommen über 2.000 Euro netto sind die selbstständig und unselbstständig gemischt Erwerbstätigen mit nur 20 % vertreten, dies ist weniger als bei den Unselbstständigen und deutlich weniger als bei den Selbstständigen. 8 % verdienen unter 700 Euro/Monat, dies entspricht genau der Mitte zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen.

Persönlicher Umgang mit Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Arbeitszusammenhang ...

Tabelle 5: Ist Ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz bekannt?

bekannt	249	33%
teilweise bekannt	363	48%
nicht bekannt	114	15%
weiß nicht	31	4%
Statistische Basis	757	

19 % der Teilnehmer_innen verbergen demnach ihre sexuelle Orientierung oder wollen nicht darüber mit anderen kommunizieren.

Betrachtet man die Sichtbarkeit von lesbischen Frauen gemeinsam mit der Erwerbsform, so ergeben sich folgende Verhältnisse:

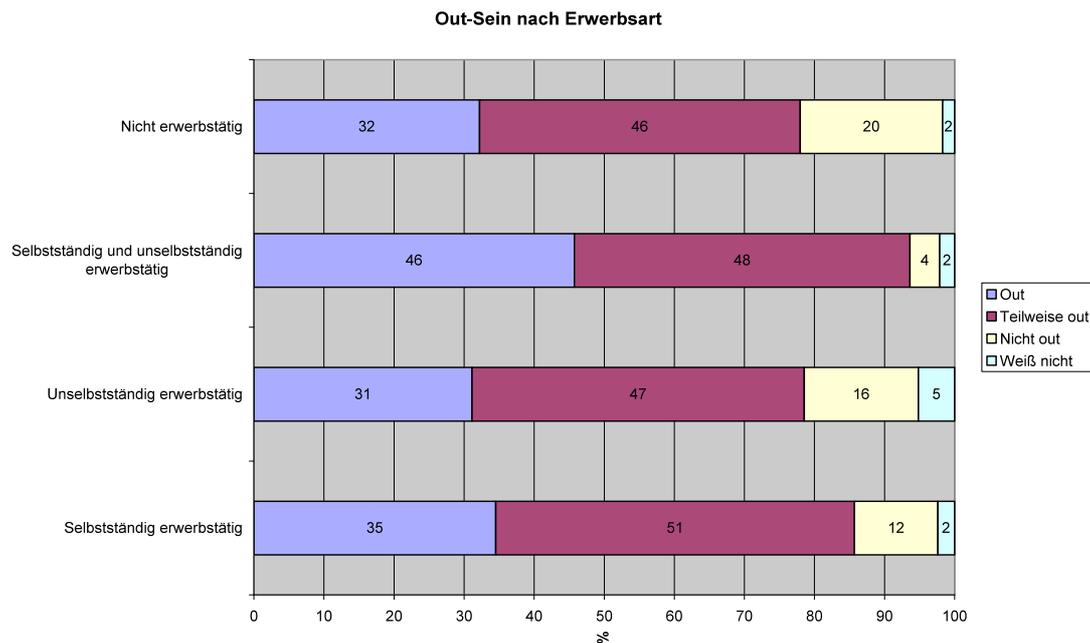


Abbildung 2: Out-Sein nach Erwerbsart in % (Statistische Basis = 722)

Die gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen treffen sichtlich eher die Wahl sich zumindest teilweise zu outen als Personen in anderen Erwerbsformen. Dies wird möglicherweise durch die zum Teil freiere Wahl ihres Erwerbsfeldes, ihrer Kooperationen und Mitarbeiter_innen unterstützt. Auch die selbstständig tätigen Teilnehmer_innen sind eher out als nicht-out.

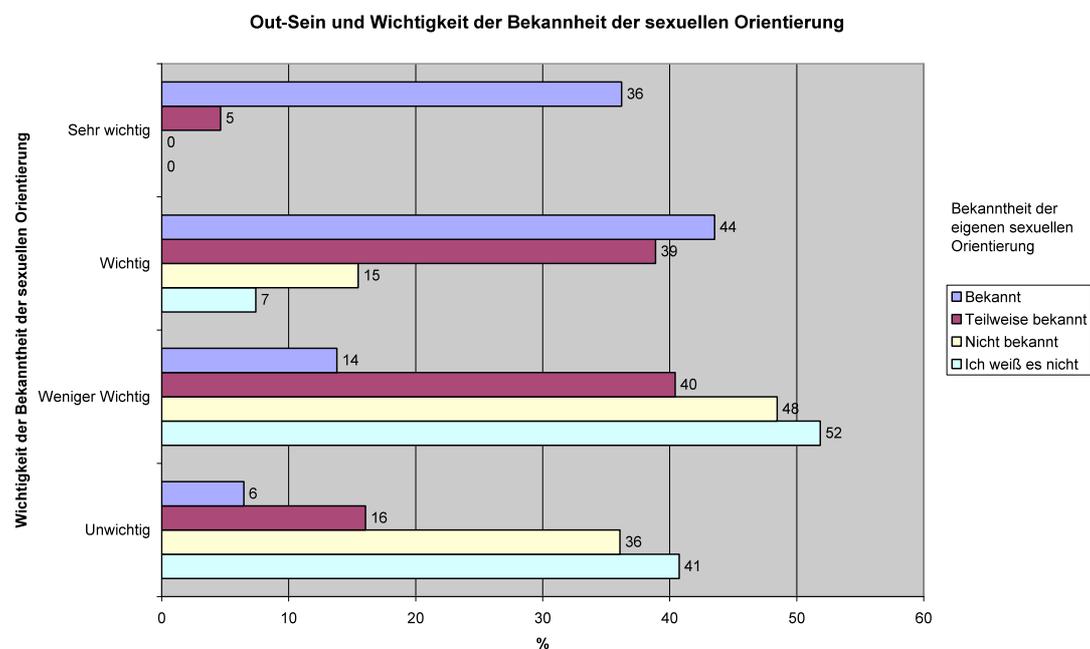


Abbildung 3: Out-Sein und Wichtigkeit der Bekanntheit der sexuellen Orientierung in % (Statistische Basis = 680)

Bei dieser Frage zeigt sich, dass diejenigen, die out oder zumindest teilweise out sind, dies auch wichtig bis sehr wichtig findet. Diejenigen, die es weniger wichtig bzw. unwichtig finden decken sich größtenteils mit jenen, die nicht out sind.

Die Bedeutung von „role models“ (Vorbildern) als positive Identifikationsfiguren ...

Über die Hälfte (57 %) der Antwortenden bestätigten die Relevanz von lesbischen role models als positive Identifikationsfiguren. 41% finden lesbische role models weniger wichtig bis unwichtig. 2% der Teilnehmer_innen finden dies sogar problematisch. (Statistische Basis = 744)

Erfahrungen mit Reaktionen des Arbeitsumfelds ...

Private Gespräche im Arbeitsumfeld ...

Auf die Frage, ob die Teilnehmer_innen in privaten Gesprächen im Erwerbszusammenhang auch Hinweise auf Ihre sexuelle Orientierung geben, antworteten 802 Personen. Nur 19 % (150 Personen) sprechen grundsätzlich mit allen auch über Privates. 41 % (330) sprechen nur mit vertrauten Kolleg_Innen über private Angelegenheiten, 12 % (93) auch mit Vorgesetzten. 19 % (156) erachten private Gespräche als nicht relevant im Erwerbsleben. 9 % (73) lehnen es ab private Gespräche zu führen oder verneinen die Frage.

Diese Daten verweisen darauf, dass ein nicht unbeachtlicher Anteil an Teilnehmer_innen demnach davon ausgeht, dass sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz keine Rolle spielt bzw. sie diesen Teil ihrer Person mitsamt den dazugehörigen sozialen Beziehungen von ihrem Erwerbsleben abgrenzen können.

Reaktionen aus dem Arbeitsumfeld ...

Auf die Frage, ob das Arbeitsumfeld bisher in irgendeiner Weise auf die sexuelle Orientierung reagiert hat, antworteten 604 Personen, die in ihrem Erwerbszusammenhang out sind bzw. teilweise out sind. 58 % geben an, überwiegend positive Reaktionen auf ihre Lebensweise erlebt zu haben. 42 % sagen, dass es entweder gemischte oder keine Reaktionen des Arbeitsumfelds gab. Nur 3 Personen verweisen auf negative Reaktionen.

Die daran anschließende Frage nach der Akzeptanz, die die Teilnehmer_innen im Bezug auf ihre sexuelle Orientierung in ihrem Erwerbszusammenhang erleben, beantworteten 223 Personen (37 %) damit, dass sie von allen akzeptiert werden. 220 Personen (36 %) fühlen sich von fast allen akzeptiert, und 76 Personen (13 %) von ca. der Hälfte. Nur 14 % der Teilnehmer_innen geben an, dass sie nur von einigen akzeptiert werden, 3 fühlen sich gar nicht akzeptiert. (n = 604) Dementsprechend bereuen es auch 61 % der geouteten Personen nicht, sich im Erwerbsleben deklariert zu haben. 28 % bereuen es eher nicht. 11 % hingegen haben es bereits bereut, sich geoutet zu haben.

Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass die Mehrheit der Teilnehmer_innen möglicherweise ihre Selbstschutzmechanismen strategisch gut gewählt haben und diese entsprechende Wirkung zeigen.

Auf die Frage wie sie mit negativen Reaktionen umgegangen sind, antworteten jene 92 Teilnehmer_innen, die bereits negative Reaktionen erlebt haben, auf folgende Fragen mit ja/teilweise/nein:

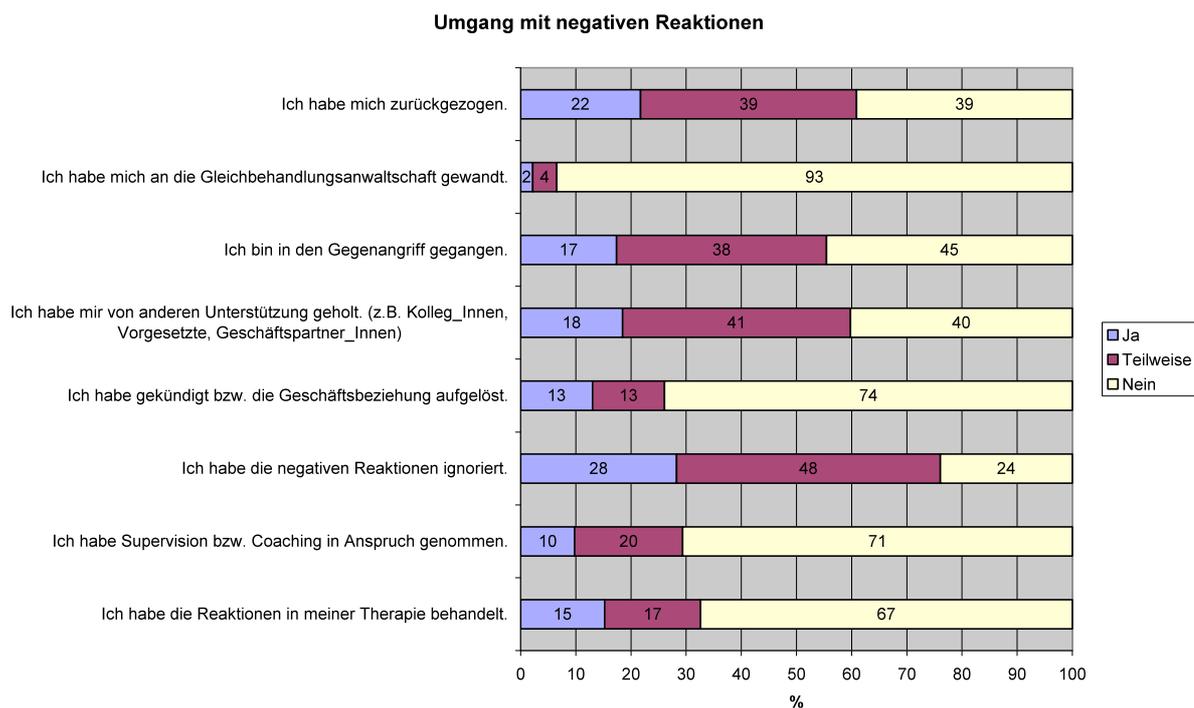


Abbildung 4: Umgang mit negativen Reaktionen in % (Statistische Basis = 92)

Die meisten der von negativen Reaktionen betroffenen Teilnehmer_innen versuchten demnach negative Reaktionen gänzlich oder teilweise zu ignorieren, sich zurückzuziehen oder aber auch sich Unterstützung von anderen zu holen. Die Teilnehmer_innen lösen demnach Probleme mit negativen Reaktionen zu meist alleine.

Diejenigen Teilnehmer_innen, die in ihrem Erwerbsumfeld nicht out sind, wurden nach ihren Befürchtungen gefragt, die sie mit einem Selbst-Outing³² verbinden. (Mögliche Antwortkategorien: Ja, Nein, weiß nicht).

³² Begriffserklärung siehe Glossar

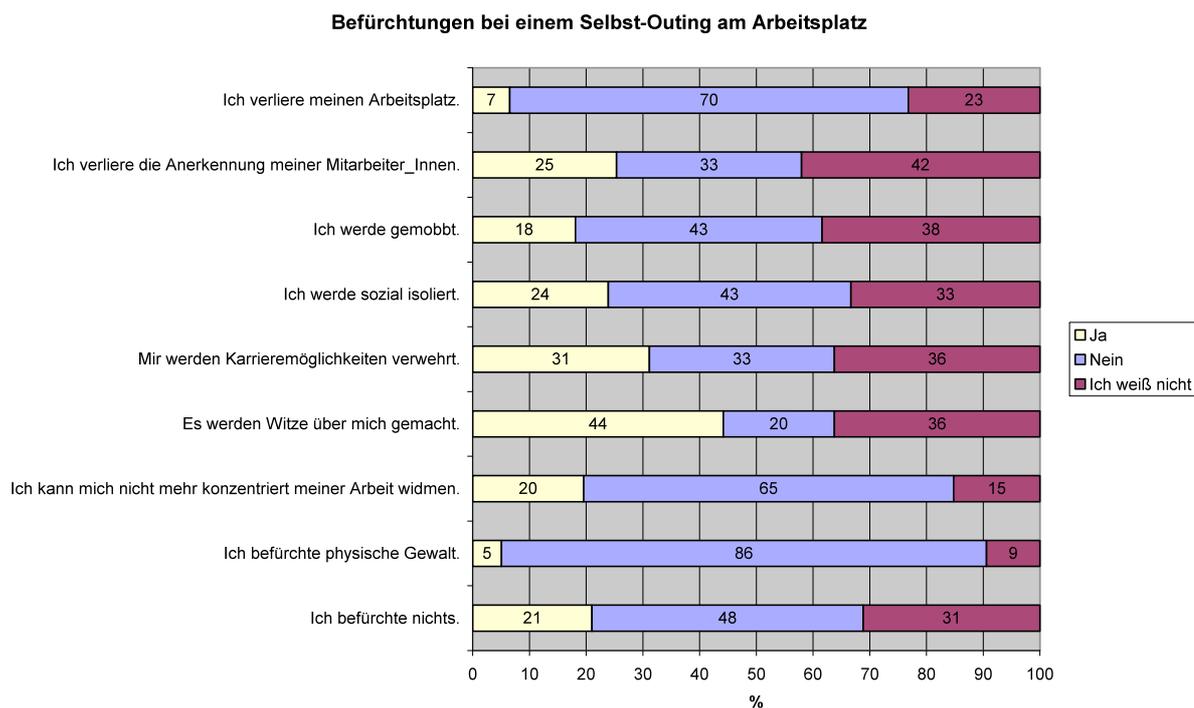


Abbildung 5: Befürchtungen bei einem Selbst-Outing am Arbeitsplatz in % (Statistische Basis = 138)

Demnach fürchten 44 %, dass Witze über sie gemacht würden, 31 %, dass ihnen Karrieremöglichkeiten verwehrt würden und 25 %, dass sie die Anerkennung anderer verlieren könnten. 24 % der Antwortenden befürchten sozial isoliert zu werden und 18 %, dass sie gemobbt würden, 7 % befürchten sogar ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Immerhin 5 % (7 Personen) befürchten physische Gewalt.

Die meisten Befürchtungen beziehen sich demnach auf die Gefahr als Person abgewertet zu werden.

Erfahrungen der beruflichen Leistungsfähigkeit/-motivation im Zusammenhang mit Out-Sein/Nicht-Out-Sein ...

Bedeutung eines leben-freundlichen Arbeitsumfelds ...

89 % von 685 Teilnehmer_innen geben an, dass ihnen ein leben-freundliches Arbeitsumfeld sehr wichtig bzw. wichtig ist. 11 % (73 Personen) erachten dies für unwichtig. Die 525 Personen, denen ein leben-freundliches Arbeitsumfeld wichtig bzw. teilweise wichtig ist begründeten dies auch im Rahmen einer offenen Antwortmöglichkeit. Für die meisten bedeutet ein leben-freundliches Arbeitsumfeld, sich nicht verstecken zu müssen und offen mit dem Thema sexuelle Orientierung umgehen zu können (242 Antworten) bzw. keine Angst haben zu müssen (20 Antworten).

*„Der einzige Mensch „ohne Privatleben“ zu sein ist belastend, weil Gespräche über Familie und Beziehung für heterosexuelle KollegInnen ein selbstverständlicher Teil des kollegialen Miteinander sind. ...“
 (Teilnehmer_in 127).*

135-mal wird auf ein Mehr an Wertschätzung und das Gefühl als ganzer Mensch akzeptiert zu werden, hingewiesen. Ein lesben-freundliches Arbeitsumfeld würde sich auch wesentlich auf das Wohlbefinden und auf die Gesundheit auswirken (130 Antworten). Auch das Arbeitsklima, die Arbeitsmotivation und die Arbeitsleistung würden in einem nicht-homophoben Umfeld besser sein (85 Antworten):

*„ich verbringe 40 stunden pro woche an meiner arbeitsstelle, d.h. eine[n] grossen teil meiner lebenszeit. Würde ich mich aufgrund meiner sexuellen orientierung diskriminiert fühlen, könnte ich niemals so gerne und so viele stunden dort arbeiten.“
(Teilnehmer_in 101)*

*„Arbeit in einem homophoben Umfeld bedeutet Stress und ist motivationsschädigend. Ein lesbenfreundliches Arbeitsumfeld bedeutet, dass man ohne Mehraufwand die gleiche Leistung unter gleichen Voraussetzungen erbringen kann wie heterosexuelle KollegInnen.“
(Teilnehmer_in 581)*

Für viele (87 Antworten) ist es im Arbeitszusammenhang auch wichtig, authentisch zu sein und beispielsweise nicht automatisch als heterosexuell zu gelten.

*„Es ist mühsam, wenn automatisch davon ausgegangen wird, dass frau heterosexuell ist.“
(Teilnehmer_in 131)*

Einige der Teilnehmer_innen (19), gaben auch an dass sie sich eher an ein Unternehmen gebunden fühlen, das kein diskriminierendes Umfeld darstellt und sie daher auch weniger einen Grund haben das Unternehmen zu wechseln bzw. keine Arbeit annehmen würden, in dem ein homophobes Umfeld herrscht oder zugelassen wird.

*„[...] Ich verkaufe meine Leistung (Können, Know-How) nur an eine Firma für die meine sexuelle Orientierung ok ist.“
(Teilnehmer_in 120)*

24 Personen ist es nicht nur aus persönlichen sondern auch aus politischen Gründen wichtig, am Arbeitsplatz out bzw. als Lesbe sichtbar zu sein, und sie wollen sich aus diesem Grund keinem homophoben Arbeitsumfeld aussetzen. 38 der Teilnehmer_innen definierten ein „lesbenfreundliches“ Arbeitsumfeld darüber, dass darin die sexuelle Orientierung keine Rolle spielt und sie wie alle anderen behandelt werden. Sie wollen als ganz „normal“ wahrgenommen werden. 9 Personen wollen nach ihrer Leistung beurteilt werden, und keinen Sonderstatus wegen ihrer sexuellen Orientierung erhalten.

*„Akzeptanz, so wie ich bin (aufgrund meiner Leistung und nicht aufgrund meiner sexuellen Orientierung“.
(Teilnehmer_in 539)*

*„selbst akzeptiert zu werden, nach Können nicht nach sexueller Orientierung beurteilt zu werden, mich auch am Arbeitsplatz als Mensch zu fühlen, nicht als Außenseiterin.“
(Teilnehmer_in 256)*

In den Aussagen sind zwei Meinungsrichtungen gut erkennbar: Jene Gruppe, die als „normal“ akzeptiert werden möchte und eine zweite Gruppe, die ihre sexuelle Orientierung akzeptiert wissen will und es (zum Teil) auch als politischen Auftrag sieht, durch ihre Sichtbarkeit eine Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse zu fördern.

Bei den Antworten der zweiten Gruppe ist zudem häufiger die Ansicht enthalten, dass nicht nur ein lesben-freundliches Klima wichtig ist (manche lehnen diesen Begriff auch explizit ab), sondern ein menschen-freundliches, also ein Klima, das prinzipiell niemanden ausgrenzt, sei es nun wegen ethnischer Zugehörigkeit, des Alters wegen oder aus anderen Gründen (39 Antworten).

*„Für mich geht es weniger um ein explizit „lesbenfreundliches Arbeitsumfeld“, sondern vielmehr um einen offenen und entgegenkommenden Umgang mit allen Menschen.“
(Teilnehmer_in 391)*

*„Lesbenfreundliches Arbeitsumfeld ist zwar wichtig, bringt aber nichts, wenn es zwar lesbenfreundlich, aber rassistisch, antisemitisch etc. ist.“
(Teilnehmer_in 528)*

*„Lesbenfreundlich zu sein, ist genau so wichtig wie familienfreundlich, behinderten-freundlich, menschenfreundlich zu sein.“
(Teilnehmer_in 540)*

Die sexuelle Orientierung ist für diese Personen nur ein Aspekt unter mehreren, die Arbeitsbedingungen beeinflussen. Betrachtet man das Zusammenspiel zwischen Geschlecht und sexueller Orientierung, so ist es wohl häufig auch schwierig zu unterscheiden, welche Relevanz welcher Aspekt in bestimmten Situationen besitzt bzw. ob sich beide Aspekte nicht auch wechselseitig verstärken.

*„Jemand wird kaum nur wegen nur einem Diskriminierungsgrund diskriminiert.“
(Teilnehmer_in 528)*

11 Personen schließlich definierten ein „lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld über Rechte, die ihnen zugestanden werden, wie beispielsweise Pflegefreistellungen.

89 % stimmt der Aussage zu, dass sie effizienter arbeiten, wenn sie sich in ihrer Arbeitsumgebung wohlfühlen. 62 % fühlen sich einem Unternehmen mehr verbunden, wenn sie sich als Lesbe akzeptiert fühlen. 53 % stimmen der Aussage zu, dass sie, wenn sie nicht out sein können, viel Energie auf Selbstschutzmechanismen aufwenden und in Stresssituationen weniger Ressourcen haben. (Statistische Basis = 650)

Einfluss des Out-Seins auf die persönliche Gesundheit ...

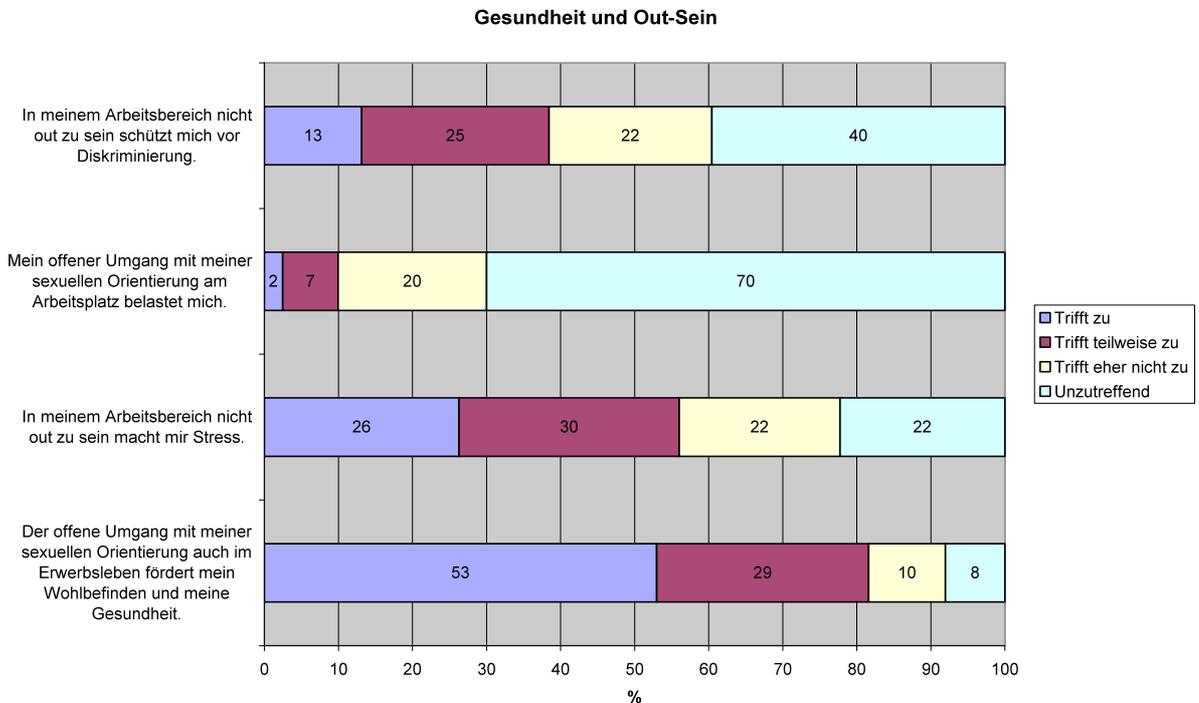


Abbildung 6: Gesundheit und Out-Sein in % (Statistische Basis = 723)

82 % der 723 Antwortenden bejahen die Aussage bzw. stimmen dieser teilweise zu, dass ein offener Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung ihr Wohlbefinden und damit ihre Gesundheit fördert. 56 % geben an, dass nicht out zu sein ihnen zumindest teilweise Stress machen würde. 90 % der Teilnehmer_innen finden es zumeist nicht belastend, am Arbeitsplatz out zu sein. 38 % sind jedoch der Ansicht, dass sie durch ihr Nicht-Out-Sein vor Diskriminierung größtenteils geschützt sind.

Out zu sein bedeutet demnach für die meisten Teilnehmer_innen Stressreduktion und damit ein gesünderes Leben.

Bezüge zur lesbischen Community (Szene) ...

Lediglich 12 % der an der Befragung teilnehmenden Personen haben Angebote von Profit-Unternehmen in der lesbischen Community für berufliche Belange genutzt. 88 % der Teilnehmer_innen gab somit an, dass sie für ihre beruflichen Belange bisher keine Angebote von Profit-Unternehmen der lesbischen Community genutzt hätten. Begründet wurde diese geringe Nutzung u.a. dadurch, dass es kein passendes Angebot gab (23 %) bzw. dass die Teilnehmer_innen nicht auf die Idee gekommen sind (60 %), in bzw. über die Community nach entsprechenden Angeboten zu suchen. (Statistische Basis = 649)

Auch Angebote von Non-Profit-Vereinigungen in der lesbischen Community wurden nur von 17 % im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten in Anspruch genommen. 107 Teilnehmer_innen an der Befragung gaben an, die Angebote zwecks beruflicher Vernetzung und zwecks beruflicher

Kooperation genützt zu haben. 25 % ließen sich beruflich beraten. 1/3 gab an, eine Dienstleistung in Anspruch genommen zu haben.

Motiviert war die Nutzung von Angeboten von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community durch persönliche Kontakte. Nur 10% wurden durch ein Inserat auf das Angebot der Non-Profit-Vereinigung aufmerksam. Eine hohe Motivation ging auch vom Angebot selbst aus, welches für die Hälfte der Nutzerinnen gepasst hat.

Auch im Fall der Non-Profit Vereinigungen kam die Hälfte von 320 Personen gar nicht auf die Idee, Angebote in der lesbischen Community beruflich zu nutzen. 24 % gaben an, dass es kein passendes Angebot gibt.

Im Zusammenhang mit ihrer Erwerbstätigkeit würden sich die Teilnehmer_innen folgende Angebote aus der Community wünschen:

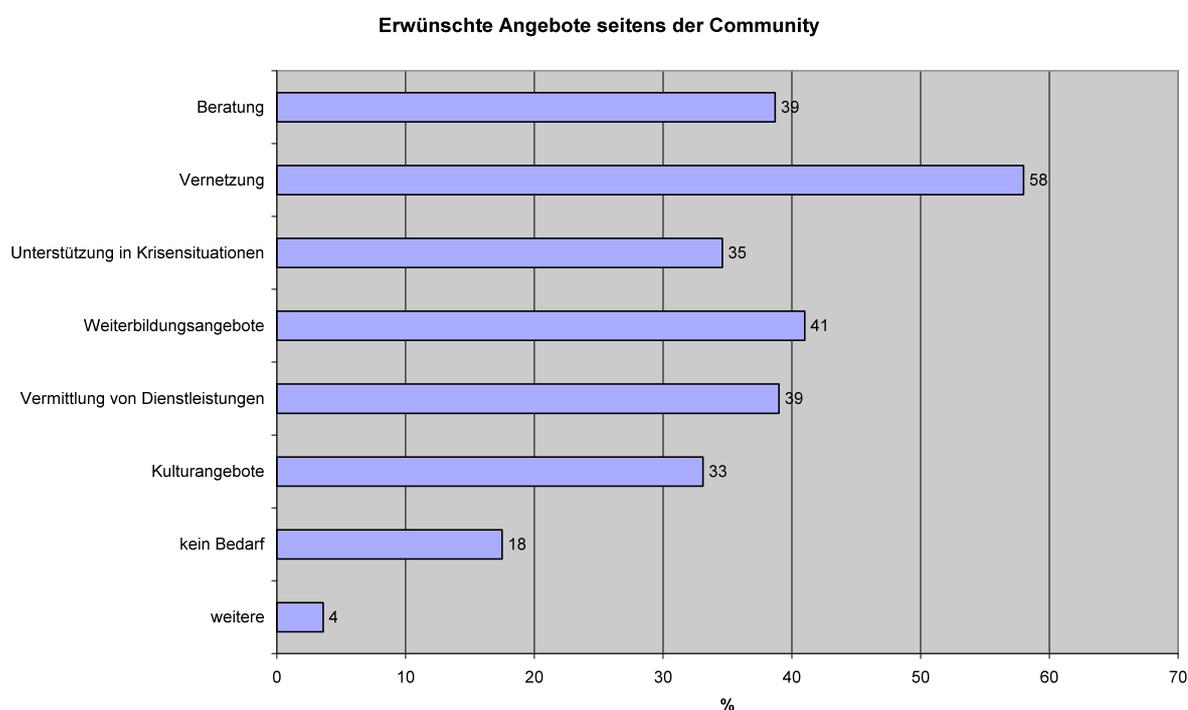


Abbildung 7: Erwünschte Angebote seitens der Community in % (Statistische Basis = 641)

Diese Daten legen für die Gruppe der an der Umfrage Beteiligten den Schluss nahe, dass kaum ein „Community-Bewusstsein“ besteht bzw. dass weder Vereinigungen noch Community nahe Profit-Unternehmen lesbische Erwerbstätige entsprechend erreichen. Es besteht aber eindeutig ein großer Wunsch der Teilnehmer_innen sich stärker zu vernetzen.

Mitgliedschaft in einer GLBT³³-Vereinigung ...

79 % der Befragten (508) ist in keiner GLBT-Gruppe Mitglied. Die Mehrheit der in einer GLBT Gruppe engagierten Personen ist mit 11 % in einer firmenunabhängigen GLBT-Gruppe eingebunden.

³³ GLBT steht für Gay-Lesbian-Bisexuell-Transgender

6 % sind in anderen Organisationen, die sich GLBT-Themen widmen, organisiert. 1 % (5 Personen) berichtet von einer Mitgliedschaft in einer firmeninternen GLBT Gruppe. Auch nur 1 % berichtet von einer Mitgliedschaft in einer GLBT-spezifischen Berufsorganisation. Der Organisations- bzw. Vernetzungsgrad in Bezug auf Erwerbszusammenhänge ist für die Gruppe der Teilnehmer_innen somit als eher gering einzustufen.

Offene Frage als Möglichkeit, das Thema kritisch zu reflektieren ...

Am Ende der der Befragung hatten die Teilnehmer_innen die Möglichkeit, im Rahmen einer weiteren offenen Frage Anmerkungen zu machen. 178 Personen nutzten diese Möglichkeit. Folgende Themen wurden dabei aufgeworfen.

Unterstützende und Methodische Anmerkungen ...

Hier wurde zum einen Anerkennung für das Forschungsvorhaben ausgedrückt. Zum anderen wurde deutlich, dass die Unterschiedlichkeit von Erwerbsverhältnissen nicht immer ausreichend abgebildet werden konnte.

Inhaltliche Anmerkungen ...

28 der Teilnehmer_innen wiesen auf Themen hin, die ihres Erachtens nicht oder nicht ausreichend in der Befragung Raum fanden, z.B. Lesben und Kinder oder auch die soziale und politische Generationenfrage. Auch wurde auf Branchenspezifika hingewiesen.

Betonung von Ansichten ...

15 Teilnehmer_innen wiesen auf die Wichtigkeit intersektionaler Zusammenhänge hin, also des Zusammenspiels von Geschlecht und sexueller Orientierung und Ethnizität. Lesbisch Erwerbstätige können dadurch Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sein. Lesbischsein sei hier nur ein Aspekt unter vielen.

„Der fragebogen ist sehr auf Weiße lesben gerichtet. manchmal war es schwierig zu antworten, da die sexuelle orientierung nur einen wichtigen aspekt in meinem leben ausmacht.“

(Teilnehmer_in 528)

16 Personen betonten nochmals die Bedeutung von Sichtbarkeit für lesbische Erwerbstätige, 4 Personen verwiesen auf die Wichtigkeit auch im Arbeitszusammenhang authentisch zu sein. Auch Anmerkungen zur ungenügenden rechtlichen Situation wurden eingebracht (3 Personen)

„Ich finde es wichtig, so authentisch wie möglich zu sein. Ich fühle mich nicht "anders" – daher möchte ich auch nicht anders behandelt werden.“

(Teilnehmer_in 120)

„Als lesbisch lebende Frau in einem Sozialberuf bin ich mit der Unsichtbarkeit von anderen lesbischen, schwulen, transgender oder sonstwie queeren Menschen konfrontiert. Ich frage mich oft: Wo sind die? Sei es als Patienten, Ärzte, Therapeuten, Krankenschwestern oder sonstigen Berufsgruppen.“

(Teilnehmer_in 230)

12 Personen brachten politische Anmerkungen ein, die sich insbesondere auf das Problem der Heteronormativität bezogen.

*„ Queere und transidente Menschen kommen im male-mainstream Bereich wenig bis gar nicht vor. Es bleibt an uns als role model zu fungieren!“
(Teilnehmer_in 405)*

Abgrenzungswunsch ...

Der in den Ergebnissen ersichtliche Wunsch, dass die eigene sexuelle Orientierung im Erwerbsleben keine Bedeutung haben soll, wurde von 18 Personen nochmals betont.

*„Möchte im Berufsleben nicht in erster Linie als Lesbe, sondern als qualifizierte Mitarbeiterin/Kollegin mit all ihren Stärken und Schwächen anerkannt sein. Mein Lesbischsein macht mich nicht aus sondern ist meine Privatsache.“
(Teilnehmer_in 206)*

Zusammenfassung und Handlungsbedarf

Die Explorationsstudie vermittelt einen ersten Eindruck zur Situation lesbischer Frauen in Österreich und ihrem Erwerbsleben. Trotz der Schwierigkeit gesellschaftlich stigmatisierte Gruppen wie lesbische Frauen zu erreichen, war die Beteiligung an der Studie im Vergleich zu ähnlichen Vorhaben auf internationaler Ebene mit 632 vollständig ausgefüllten Fragebogen und einer Bruttobeteiligung von über 900 Personen sehr hoch. Insbesondere auch die zum Teil sehr ausführliche Beantwortung von offenen Fragen verweist auf die Bedeutung, die dieser Studie seitens vieler Teilnehmer_innen zugewiesen wurde. Auch zeigt die Resonanz auf die Befragung, dass viele lesbische Frauen in Netzwerke eingebunden sind, was, wie die Ergebnisse der Befragung hinsichtlich der beruflichen Nutzung von Angeboten der lesbischen Community zeigen, nicht auf deren berufliche Vernetzung zuzutreffen scheint.

69 % der Teilnehmer_innen sind zwischen 21 und 40 Jahre alt. Nahezu drei Viertel der Teilnehmer_innen leben in einer Großstadt. 50 % verfügen über einen Hochschulabschluss. Zwei Drittel der Teilnehmer_innen lebt in einem gemeinsamen Haushalt bzw. in einer Partner_innenschaft. 66 % sind unselbstständig tätig, 12 % selbstständig und 13 % gemischt erwerbstätig. 9 % der Teilnehmer_innen sind derzeit ohne Erwerbstätigkeit.

81 % der Teilnehmer_innen bezeichnen sich selbst als „lesbisch“, 14 % als bisexuell und 6 % verweigern die Begriffe oder wählen andere. Ihre Gender-Identität geben 95 % mit Frau an, 2 % der Teilnehmer_innen begreifen sich als Transpersonen, 3 % wählen eine andere Gender-Identität für sich. Die Antworten zeigen, dass die Selbstbenennungen durchaus nicht ausschließlich auf klassische Begriffe wie lesbisch oder bisexuell beschränkt sind, sondern sich ein wesentlich breiteres Spektrum an Identitäten abzeichnet.

Die wichtigsten Ergebnisse zu den ausgewählten Themenbereichen ...

Persönlicher Umgang mit Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Arbeitszusammenhang ...

Für die Mehrheit der Teilnehmer_innen ist es wichtig als Person mit ihrer sexuellen Orientierung auch im Erwerbsleben sichtbar zu sein. Authentisch sein zu können trägt zum Wohlbefinden bei, reduziert Stress und wirkt sich positiv auf Motivation und Leistungsfähigkeit aus.

Gleichzeitig verweisen die Daten darauf, dass viele bei ihrem Selbst-Outing nach wie vor viel Energie darauf aufwenden müssen zu entscheiden, wo und vor allem wem gegenüber sie sich outen bzw. nicht outen. Eine Minderheit möchte das Thema sexuelle Orientierung von den eigenen Erwerbszusammenhängen völlig trennen, weil sie ausschließlich nach Qualifikation beurteilt werden will. Diese Teilnehmer_innen lehnen es daher auch ab, im Erwerbszusammenhang über Privates zu sprechen. Diese Strategie verursacht in einem heteronormativ geprägten Umfeld jedoch zumeist viel Stress. Dadurch wird deutlich, dass die Sichtbarkeit von lesbischen Frauen zwar zumeist eine individuelle Entscheidung darstellt – diese muss aber durch ein antidiskriminierendes (Branchen-)Umfeld bzw. entsprechende gesetzliche und politische Bedingungen positiv unterstützt werden.

Erfahrungen mit Reaktionen des Arbeitsumfelds ...

Die meisten Teilnehmer_innen haben bisher überwiegend positive Erfahrungen mit ihrem Arbeitsumfeld gemacht, was unter Umständen das Resultat sorgfältig gewählter Selbstschutzstrategien ist. 42 % haben sowohl positive wie negative oder keine Reaktionen

erlebt. Der Umgang mit negativen Reaktionen wird mehrheitlich über das Ignorieren solcher Reaktionen gelöst, über Rückzug oder das Einholen von Unterstützung. Aufgrund von negativen Reaktionen aus dem Umfeld haben es bereits 11 % der Teilnehmer_innen schon einmal bedauert, sich im Arbeitszusammenhang geoutet zu haben. Die nicht geouteten Teilnehmer_innen hegen zudem Befürchtungen, als Reaktion auf ein Selbst-Outing den Arbeitsplatz zu verlieren (8 %), dass ihnen Karrieremöglichkeiten verwehrt werden (30 %) oder dass sie lächerlich gemacht werden (45 %). Einige wenige befürchten sogar physische Gewalt.

Diese Erfahrungen und Einschätzungen machen deutlich, dass viele in ihrem Arbeitsumfeld positive Erfahrungen machen, dass das Selbst-Outing aber immer ein Stück weit riskant bleibt, womit lesbischen Frauen nach wie vor eine persönliche Einschätzung des jeweiligen Gegenübers, der Situation und des Risikos eines Selbst-Outings abverlangt wird. Ein lesben-freundliches Arbeitsumfeld ist daher vielen Teilnehmer_innen wohl auch deshalb wichtig, weil hier nicht die Notwendigkeit besteht, laufend strategische Überlegungen anstellen zu müssen.

Einschätzungen der beruflichen Leistungsfähigkeit/-motivation im Zusammenhang mit Out-Sein/Nicht-Out-Sein ...

89 % der Teilnehmer_innen stimmen der Aussage zu, dass sie effizienter und motivierter arbeiten, wenn sie sich in ihrem Arbeitszusammenhang wohlfühlen, und somit keine Energie auf die Entwicklung von Selbstschutzmechanismen verwenden müssen, um stressfrei arbeiten zu können. Bedingungen, die für heterosexuelle Menschen, in Bezug auf ihre sexuelle Identität, zumeist eine Selbstverständlichkeit darstellen.

Bezüge zur lesbischen Community (Szene) ...

Eine wesentliche Erkenntnis der Studie ergibt sich aus den Angaben zur lesbischen Community. Viele nehmen sowohl die Angebote von community-nahen Profit-Unternehmen als auch von Nicht-Profit-Vereinigungen im Rahmen ihres beruflichen Kontexts gar nicht wahr. Dies liegt möglicherweise daran, dass in Österreich ein (profit- wie nicht-profit-orientiertes) „Community-Denken“, wie es beispielsweise in den USA vorzufinden ist, nicht existiert. Dementsprechend konnten sich vor allem im lesbischen Bereich bisher kaum Strukturen, Orte und Angebote längerfristig etablieren, welche auch ein breiteres lesbisches Publikum ansprechen, wenngleich in manchen Bereichen bereits seit längerem berufliche Vernetzungen existieren (u.a. im Wissenschaftsbereich).

Offene Frage als Möglichkeiten, das Thema kritisch zu reflektieren ...

Die Angaben auf die Abschlussfragen zeigen insbesondere, dass eine Vielzahl an unterschiedlichen Bedürfnis- und Lebenslagen existiert, die u.a. eine intensivere Diskussion von Betreuungsverpflichtungen (Lesben und Kinder), von Existenzsicherung und Einkommensverhältnissen (rechtliche Gleichstellung), von Formen der Mehrfachdiskriminierung oder auch von Generationenfragen erfordern.

Weiterer Handlungsbedarf ...

Die Explorationsstudie macht deutlich, dass eine Vielzahl an Akteur_Innen gefordert sind, die Erwerbssituation (wie auch die private Situation) lesbischer Frauen durch Bewusstseinsarbeit, die Bereitstellung von Unterstützungssystemen sowie durch eine nicht-diskriminierende Gesetzgebung zu verbessern. Auch die Vernetzung und Zusammenarbeit dieser Akteur_Innen, wie sie in Ansätzen bereits besteht, wären auszubauen. Aktivitäten zur Schärfung des Bewusstseins von lesbischen Frauen im Hinblick auf die Bedeutung sexueller Identität im Erwerbsszusammenhang könnte dazu beitragen, dass Lesben vermehrt Rechte einfordern und

sich (branchen-spezifische) Unterstützungsstrukturen aufbauen. Bei allen Aktivitäten erscheint es uns jedoch zentral, die Unterschiedlichkeit lesbischer Frauen wie beispielsweise Bildung, Erwerbsformen, Einkommensverhältnisse, Ethnizität, Alter und im zunehmenden Ausmaß auch Betreuungsverpflichtungen mitzudenken.

Weiterführende Studien sollten insbesondere die Vielfalt an lesbischen Erwerbs- und Lebensweisen stärker in den Blick nehmen. Hier wären insbesondere ökonomische Studien interessant, die den Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus, Einkommen und Bildung darstellen. Auch der Zusammenhang zwischen sexueller Orientierung und Gender-Ausdruck wäre es wert vertiefend behandelt zu werden, um dessen Relevanz für die soziale Akzeptanz in Erwerbszusammenhängen näher zu untersuchen. Dies war im Rahmen dieser Studie leider nicht im gewünschten Ausmaß möglich. Zentral wäre zudem die Behandlung von intersektionaler Diskriminierung – also dem Zusammenspiel bzw. die gegenseitige negative Verstärkung unterschiedlicher sozialer Kategorien wie Alter, Ethnizität, Behinderung, Geschlecht und sexuelle Orientierung. Auf Ebene der Organisationsforschung wäre es aus unserer Sicht wichtig jene Faktoren zu untersuchen, die homophobes aber auch antidiskriminierendes Handeln im Arbeitszusammenhang überhaupt ermöglichen. Unterschiede in den Erwerbsformen und Branchenspezifika wären hier besonders zu berücksichtigen.

Literatur

- Badgett M.V.L. (2003) Money, myths, and change - the economic lives of lesbians and gay men. Chicago, University of Chicago Press.
- Europäische Kommission (2008) Bericht zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 für alle“
- Frohn D. J. T. (2007) Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Dipl. Arbeit Uni Köln.
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2009) Vielfalt. Respekt. Recht. Informationsbroschüre zum Thema Diskriminierungsschutz.
- Hark S. (2002) Junge Lesben und Schwule zwischen Heteronormativität und posttraditioneller Vergesellschaftung. In: DISKURS: Studien zu Kindheit, Jugend, Familie und Gesellschaft, Jg. 12, Heft 1, S. 50-58.
- Hearn J., Parkin, W. (2001) Gender, Sexuality and Violence in Organizations. The Unspoken Forces of Organization Violations. Sage, London.
- Hofmann, R. (1996) Homophobie und Identität I: Queer Theory. In: que[e]rdenken. Weibliche/männliche Homosexualität wissenschaft. Studien-Verlag, Innsbruck, Wien, S. 105-118.
- Krondorfer B., Mostböck C. (hrsg. 2000) Frauen und Ökonomie oder Geld essen Kritik auf. Promedia, Wien.
- Lee R.M., Renzetti, C.M. (1990) The Problems of Researching Sensitive Topics. In: The American Behavioral Scientist, 33, 5, 510-528.
- Losert, A. (2004) Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Magisterarbeit. GRIN Verlag, Norderstedt.
- Losert, A. (2009) „Je lockerer man damit umgeht, desto weniger Probleme hat man.“ Handlungsspielräume nicht-heterosexueller Beschäftigter am Arbeitsplatz. In: AG Queer Studies (hrsg.) Verqueerte Verhältnisse. Intersektionale, ökonomiekritische und strategische Interventionen. Männerschwarm Verlag, Hamburg, S. 185-200.
- ÖGB und AK Wien (2006) Antidiskriminierung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber zum Erkennen und Bekämpfen von Diskriminierung im Betrieb. Broschüre.
- Schönpflug, K. (2008) Feminism, Economics and Utopia. Time travelling through paradigms. Routledge, London, New York.
- Statistik Austria (2008) Allgemeiner Einkommensbericht 2008. Erstellt am: 29.12.2008, <http://www.statistik.at>, Zugriff am 22.10.2009.
- Statistik Austria (2009): Arbeitskräfteerhebung 2008. Ergebnisse des Mikrozensus, Wien.
- Statistik Austria (2009a) Internetnutzerinnen und Internetnutzer 2002-2009, <http://www.statistik.at>, Zugriff am 22.10.2009.

Expert_Inneninterviews

- Frey (2009) Interview mit Volker Frey, Generalsekretär Klagsverband, vom 22.10.2009
- Gutschlhofer (2009) Interview mit Birgit Gutschlhofer, Gleichbehandlungsanwältin Bereich II, vom 22.10.2009
- Magerl (2009) Interview mit Eva Susanne Magerl, Karin Hinteregger und Sylvia Franz, ÖGB, vom 6.0.2009
- Schönpflug (2009) Interview mit Karin Schönpflug, Lila Tipp der Rosa Lila Villa, feministische Ökonomin, vom 2.10.2009

Links

Antidiskriminierungsstelle der Stadt Wien (WAST): <http://www.wien.gv.at/queerwien/>

Austrian Gay Professionals (agpro): <http://www.agpro.at/>

Equinet – European network of equality bodies: <http://www.equineteurope.org>

Equality and Human Rights Commission: <http://www.equalityhumanrights.com>

ETUC – European Trade Union Confederation: <http://www.etuc.org>

EU Campaign „For Diversity – against discrimination“: <http://www.stop-discrimination.info/>

European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Diversity & Non-Discrimination: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=781&langId=en>

Gleichbehandlungsanwaltschaft: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

HOSI Salzburg: <http://www.hosi.or.at/>

ICTU – Lesbian, Gay and Bisexual Rights in the Workplace: A negotiators guide:
http://www.ictu.ie/download/pdf/gay_lesbian_leaflet.pdf

ILGA Europe: <http://www.ilga-europe.org>

Klagsverband: <http://www.klagsverband.at>

Lila Tipp in der Rosa Lila Villa: <http://www.villa.at>

Queer Business Women (QBW): <http://www.queer-business-women.at/>

Wirtschaftskammer – Diversity Referat: http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?dstid=8730

Rechtskomitee Lambda: www.rklambda.at

Glossar – Begriffserklärungen

Gender-Ausdruck ...

Mit diesen Begriffen wird die bisher häufig ignorierte Tatsache beschrieben, dass Menschen aufgrund ihrer Körpersprache und ihrer Selbstrepräsentation (feminine/maskuline Kleidung, Haarschnitt, etc.) die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder die Ablehnung von Geschlechterkategorien ausdrücken.

Gender-Identität ...

Mit Gender-Identität wird die Selbstzuordnung zu einem Geschlecht/einer Geschlechterrolle bezeichnet.

lesbisch ...

Der Begriff lesbisch findet sehr unterschiedlich Verwendung. Er dient vor allem Personen dazu, ihre Identität als homosexuelle Frau zu bezeichnen, aber auch eine politische Positionierung (lesbisch-feministisch, lesbisch-queer) vorzunehmen. Aufgrund der häufig auch sehr abwertenden Verwendung des Begriffes und diverser Abwandlungsformen lehnen aber viele Frauen diese Bezeichnung für sich ab und wählen eine andere (z.B. Frau, die Frauen liebt) oder gar keine.

Heteronormativität ...

Heteronormativität beschreibt ein gesellschaftliches Ordnungssystem, das auf der Vereindeutigung und damit klaren Abgrenzung zweier biologischer Geschlechter aufbaut (Frau/Mann). Die beiden Geschlechter beziehen sich in diesem System sowohl sexuelle wie sozial auf einander. Heterosexualität ist somit als Norm vorgegeben. Andere Lebensweisen, die entweder die Eindeutigkeit von Geschlechtergrenzen unterlaufen oder sich sexuell nicht auf eine gegengeschlechtliche Person beziehen werden unter heteronormativen Bedingungen abgewertet und sanktioniert.

homophob ...

Dieser Begriff bezeichnet Denkweisen und Handlungen, die Aversionen und Feindseligkeiten gegen Lesben und Schwule ausdrücken.

intersexuell ...

Als intersexuell werden jene Personen bezeichnet, die im Rahmen der vorherrschenden dualen Geschlechterordnung als uneindeutig eingestuft werden, also weder eindeutig Mann noch Frau sind.

Queer ...

Queer bezeichnet u.a. die Ablehnung von heteronormativen Vorgaben der Gesellschaft.

Selbst-Outing ...

Selbst-Outing bedeutet, die eigene sexuelle Orientierung anderen bekannt zu machen (im Gegensatz zum Fremd-Outing, bei dem diese Bekanntmachung durch andere erfolgt und von der geouteten Person zumeist unerwünscht ist). Der Begriff wird daher zumeist nur im Zusammenhang mit Lesben oder Schwulen verwendet, da aufgrund der heteronormen Verfasstheit von Gesellschaften Heterosexuelle diesen Prozess nicht durchlaufen müssen, weil sie sozial erwünscht handeln und dafür entsprechende Akzeptanz erfahren.

Sexuelle Orientierung ...

Mit sexueller Orientierung wird die emotionale und sexuelle Anziehung zwischen Personen des gleichen biologischen Geschlechts (homosexuell), zwischen Personen mit unterschiedlichem biologischem Geschlecht (heterosexuell) bzw. zu beiden biologischen Geschlechtern (bisexuell) bezeichnet. Der Begriff der sexuellen Orientierung verweist damit zumeist gleichzeitig auf die duale Ordnung von ausschließlich zwei Geschlechtern (Frauen und Männern). Mittlerweile wird zunehmend der Begriff der „sexuellen Identität“ (synonym) gebraucht. Sexuelle Identität kann im Vergleich zur sexuellen Orientierung als umfassenderer Begriff verwendet werden, da hier nicht ausschließlich auf das Geschlecht der Sexualpartner_in fokussiert wird.

Transgender, transident ...

Transidente Personen oder Transgender sind Personen, die sich nicht eindeutig als Frauen oder Männer bestimmen lassen wollen und durch ihre Gender-Identität und ihren Gender-Ausdruck Geschlechtergrenzen sprengen.

transsexuell ...

Transsexuelle Personen ziehen es vor, sich mit einem anderen Geschlecht und nicht jenem, über welches sie biologisch definiert werden, zu identifizieren.

Tabellenverzeichnis und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Wohnort	14
Tabelle 2: Meine aktuelle sexuelle Orientierung würde ich wie folgt bezeichnen ...	15
Tabelle 3: Ich begreife mich als ...	16
Tabelle 4: Einkommen nach Erwerbsart in Euro netto pro Monat und %	18
Tabelle 5: Ist Ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz bekannt?	18
Abbildung 1: Art der Erwerbstätigkeit in % (Statistische Basis = 772)	16
Abbildung 2: Out-Sein nach Erwerbsart in % (Statistische Basis = 722)	19
Abbildung 3: Out-Sein und Wichtigkeit der Bekanntheit der sexuellen Orientierung in %. (Statistische Basis = 680)	19
Abbildung 4: Umgang mit negativen Reaktionen in % (Statistische Basis = 92)	21
Abbildung 5: Befürchtungen bei einem Selbst-Outing am Arbeitsplatz in % (Statistische Basis = 138)	22
Abbildung 6: Gesundheit und Out-Sein in % (Statistische Basis = 723)	25
Abbildung 7: Erwünschte Angebote seitens der Community in % (Statistische Basis = 641)	26

Über die Autorinnen

Roswitha Hofmann, Mag.^a Dr.ⁱⁿ

Geb. 1966 in Niederösterreich, seit 1988 in unterschiedlichen Bereichen und unterschiedlicher Intensität in der lesbisch-schwulen Community in Wien politisch aktiv. Diplomstudium der Soziologie und Kommunikationswissenschaften sowie Doktorat im Fachbereich Soziologie an der Universität Wien. Ab 2000 freie Wissenschaftlerin im Bereich feministische Wissenschaftsforschung, seit 2002 Mitarbeiterin an der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement an der WU Wien und seit 2009 Universitätsassistentin.

Forschungsschwerpunkte:

Gender- und Diversitätsforschung (Schwerpunkte: sexuelle Orientierung, Gender Diversity, Queer Theory), Organisation und Wissen unter Diversitätsperspektive, Nachhaltigkeitsforschung unter Diversitätsperspektive, feministische Theorien und Methoden, feministische Technik- und Wissenschaftsforschung.

Amelie Cserer, Mag.^a Dr.ⁱⁿ

Geb. 1972 in Schwäbisch Hall, BRD, seit 1993 in Wien lebend. Diplomstudium der Soziologie und Theaterwissenschaft an der Universität Wien sowie Doktorat in Soziologie, Fachbereich der Techniksoziologie. Seit 2007 als selbstständige Forscherin tätig.

Forschungsschwerpunkte:

Geschlechterrepräsentationen in Wissenschaft und Technik, Innovationsforschung im Bereich Biotechnologie, verstehende Soziologie und qualitative Methoden, soziales Handeln.

Impressum:

Herausgeberinnen:

Queer Business Women (QBW)
Interessengemeinschaft lesbischer Führungskräfte,
Unternehmerinnen, Expertinnen und Selbstständiger
ZVR-ZAHL: 496599525

www.queer-business-women.at

Studienautorinnen:

Roswitha Hofmann, Amelie Cserer

Wien, 2009

Informationen zum Forschungsbericht der Explorationsstudie:

roswitha.hofmann@wu.ac.at