

Lesben vernetzt!?

Vernetzung und
Kooperationsstrukturen
von lesbischen Frauen
in Erwerbszusammenhängen

Forschungsbericht
Mai 2011

Verfasserinnen:
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher

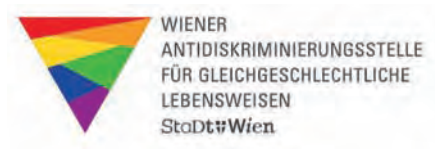
Im Auftrag der

 **QUEER BUSINESS WOMEN**
www.queer-business-women.at

Wir danken der Hauptsponsorin



und der Fördergeberin



für die Unterstützung dieser Studie!

Impressum

Herausgeberinnen:

Queer Business Women (QBW)
Das Netzwerk für lesbische
Fach- und Führungskräfte,
Unternehmerinnen und Selbstständige
ZVR-Zahl: 496599525
www.queer-business-women.at

Bei Verwendung von Textauszügen ersuchen wir um korrekte Zitierung:

Hofmann, Steinbacher 2011: Lesben vernetzt!?
Vernetzung und Kooperationsstrukturen von
lesbischen Frauen in Erwerbszusammenhängen



Vorwort

Im Jänner 2005 trafen sich zum ersten Mal einige engagierte Frauen, um ein Netzwerk speziell für lesbische Frauen im Erwerbsleben zu gründen. Es bestand der Wunsch nach einer Gruppe, in der lesbische Frauen offen über ihre Probleme im Berufsalltag, die sich durch ihre sexuelle Orientierung ergaben, sprechen können. Weitere wichtige Anliegen waren die geschäftliche Vernetzung und das gemeinsame öffentliche und politische Auftreten - mit dem Ziel, Lesben sichtbarer zu machen und kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Erwerbsbedingungen zu arbeiten.

Eine wichtige Basis für die bis heute sehr erfolgreiche Arbeit der „Queer Business Women“ war die erste in Auftrag gegebene Studie „Lesben am Werk“. Erstmals wurde die Situation von berufstätigen lesbischen Frauen in Österreich fundiert evaluiert. Ein sehr interessantes Ergebnis dieser Studie war, dass speziell lesbische Frauen sich bislang eher rudimentär in Netzwerken zusammen finden – obwohl der Wunsch nach Interessensvertretungen speziell für lesbische Frauen durchaus stark vorhanden ist.

Mit der vorliegenden Studie „Lesben vernetzt!“ wollten wir nun besonders der Frage nachgehen, warum das so ist, und vor allem, was zentrale Akteurinnen und Akteure tun können, damit sich lesbische Frauen in Zukunft besser vernetzen und somit wirkungsvoller ihre Interessen vertreten. Die Studie beleuchtet darüber hinaus die Möglichkeiten und Chancen lesbischer Netzwerke und Kooperationen lesbischer Frauen im Erwerbsleben und zeigt notwendige Bedingung zum Gelingen dieser auf. Besonders wichtig waren uns auch die Handlungsempfehlungen, welche die Autorinnen aufgrund der Studienergebnisse formuliert haben. Diese sollen den Interessensvertretungen wie z. B. der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer und den Gewerkschaften als hilfreiche Arbeitsunterlage dienen.

Wir freuen uns, mit dieser interessanten Studie wieder zur Verbesserung der Erwerbs-situation von lesbischen Frauen in Österreich beitragen zu können!

Wir danken ganz besonders den Studienautorinnen Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann und Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher, die als Wissenschaftlerinnen und engagierte QBW-Mitfrauen eine hervorragende Arbeit geleistet haben. Vielen herzlichen Dank auch an die Hauptsponsorin IBM, die diese Studie ermöglicht hat, und an die Fördergeberin MA 57, die über die Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen ebenfalls einen wichtigen Beitrag zu dieser Studie geleistet hat.

*Eva Susanne Götz
Präsidentin der Queer Business Women*



Geleitwort

Trotz aller gesetzlichen und gesellschaftspolitischen Fortschritte ist es für Lesben noch immer nicht leicht, sich am Arbeitsplatz zu „outen“ – zu hoch erscheint vielen das Risiko. Denn Lesben werden im Berufsleben oft doppelt diskriminiert: Zum einen sind sie den „typischen“ Ungleichbehandlungen als Frau ausgesetzt; sie werden etwa auf Grund ihres Geschlechts schlechter entlohnt oder haben beschränkte Aufstiegschancen. Zum anderen laufen Lesben auch Gefahr, aus homophoben Gründen diskriminiert zu werden. Für lesbische

Frauen ist die „gläserne Decke“ also noch einmal so dick – und sie zu durchbrechen, ist besonders schwer. Gute Vernetzung ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig.

Die *Queer Business Women* sind eine verlässliche Partnerin, wenn es darum geht, Lesben im Erwerbsleben zu stärken und Diskriminierungen abzubauen. Sie machen sich seit Jahren für die bessere Sichtbarkeit und Förderung von Lesben in der Arbeitswelt stark. Mit der Studie „Lesben am Werk“ und mit der Konferenz „Lesben am Werk“ haben sie – gemeinsam mit der *Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen* – einen bedeutenden Beitrag zur Unterstützung gleichgeschlechtlich liebender Frauen in der Berufswelt geleistet.

Für die Etablierung von homophobiefreien Arbeitsräumen sind Vernetzung und Kooperationen unerlässlich. Die Studie „Lesben vernetzt!“ bietet die wissenschaftliche Grundlage für die Entwicklung effektiver Vernetzungsstrategien, sie schafft Bewusstsein und bietet den handelnden Parteien Anregungen für die Förderung von Gleichstellung. Es freut mich, dass diese Studie mit Mitteln aus dem Queeren Kleinprojektetopf, den die Stadt Wien 2010 erstmals gefüllt hat, unterstützt werden konnte.

*Sandra Frauenberger
Stadträtin für Frauenfragen und Antidiskriminierung*



Geleitwort

Wissen ist wichtig, weil nur so etwas verstanden wird und daraus erst ein Verständnis entstehen kann. Diversity ist mir persönlich ein besonderes Anliegen, weil nur durch Vielfalt die Herausforderungen der modernen Welt gemeistert werden können.

Beide Aspekte kommen in dieser Studie zueinander. Erstens wissen wir alle mehr und zweitens ist sie ein weiterer Schritt, um die legitimen Anliegen der Lesben voranzutreiben. Ich bin stolz darauf, dass wir diese Verständnisleistung unterstützen können.

*Mag.ª Tatjana Oppitz
Generaldirektorin IBM Österreich*

Danksagung

Diese Studie wurde durch die „Queer Business Women“ beauftragt. 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 u. a. auf den Expertisen jener Personen auf, die sich für ein Gruppen- bzw. Einzelinterview zur Verfügung gestellt haben. Wir möchten daher Sabine Fabach, Leopoldine Faber, Christina Gabriel, Eva Häfele, Ingrid Moritz, Helga Pankratz, Anita Posch, Edwin Schäffer, Angela Schwarz und Manfred Wolf danken, dass sie die Zeit aufgebracht haben, um das Forschungsvorhaben zu unterstützen.

Die Studie konnte aufgrund eines Sponsorings der IBM Austria durchgeführt werden. Unser besonderer Dank gilt hier Herrn DI Andreas Citak, der sich für das Projekt eingesetzt hat.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Einleitung	6
1.1 Zielsetzung der Studie	7
1.2 Fragestellung	7
2 Theoretische Grundlagen	8
2.1 Zu den Begriffen Kooperation, Netzwerk und Netzwerken	9
2.1.1 Kooperation	9
2.1.2 Netzwerk	11
2.1.3 Netzwerken	12
2.2 Relevante Aspekte aus der Netzwerkforschung	13
2.2.1 Die Verbindung der Mikro-, Meso- und Makroperspektive	13
2.2.2 Die Bedeutung informeller Netzwerkstrukturen	14
2.2.3 Offenheit und soziale Schließung in Netzwerken	16
2.2.4 Exkurs zu Netzwerkeigenschaften	16
2.3 Netzwerke und die Bedeutung des sozialen Kapitals für soziale Anerkennung	17
3 Frauen- und Lesbennetzwerke	20
3.1 Allgemeines	20
3.2 Frauennetzwerke	20
3.3 Lesbennetzwerke	26
3.3.1 Allgemeines	26
3.3.2 Strategische Lesbennetzwerke in Erwerbszusammenhängen	29
3.3.3 Zur Bedeutung virtueller Netzwerke	32
4 Zur qualitativen Untersuchung	34
4.1 Eingesetzte Untersuchungsmethode: Expert_Innen-Interviews	34
4.2 Auswahl der Teilnehmer_Innen	34
4.3 Leitfaden und Durchführung der Expert_Innen-Interviews	36

5	Auswertung und Ergebnisse der Expert_Innen-Interviews.....	37
5.1	Auswertung	37
5.2	Ergebnisdarstellung	37
5.2.1	Bedingungen für Vernetzung und Kooperation.....	37
5.2.1.1	Die Sichtbarmachung des Themas sexuelle Orientierung als Grundbedingung für Vernetzung und Kooperation	37
5.2.1.2	Strukturelle Verortung und inhaltliche Ausgestaltung des Themas als Grundbedingung für Vernetzung und Kooperation	40
5.2.1.3	Die Sichtbarkeit von Lesben als Grundbedingung für Vernetzung und Kooperation	43
5.2.2	Interessen, Motive und Zielsetzungen hinsichtlich Vernetzung und Kooperation	45
5.2.2.1	Motive, Interessen und Zielsetzungen in Interessenvertretungen und Verwaltung	45
5.2.2.2	Motive, Interessen und Zielsetzungen in anderen Organisationen	47
5.2.2.3	Motive, Interessen und Ziele selbstständig tätiger lesbischer Frauen.....	47
5.2.3	Möglichkeiten: fördernde Faktoren, Handlungsspielräume, Bündnisse	49
5.2.3.1	Fördernde Faktoren für die fachliche interne und externe Vernetzung von Akteur_Innen in den unterschiedlichen Bereichen	49
5.2.3.2	Fördernde Faktoren für die Vernetzung von lesbischen Frauen.....	50
5.2.3.3	Etablierung von Bündnissen	52
5.2.4	Hemmende Faktoren und Grenzen von Vernetzung und Kooperation	53
5.2.4.1	Grenzen aufgrund heteronormativer Bedingungen	55
5.2.4.2	Organisationsklima als Grenze für Vernetzung und Kooperation.....	55
5.2.4.3	Persönliche Grenzen hinsichtlich Vernetzung und Kooperation.....	56
5.2.5	Erfahrungen zu Kooperation und Vernetzung.....	57
5.2.6	Good Practice-Beispiele von Kooperationen und Vernetzungen	59
5.2.7	Visionen	62
5.2.7.1	Visionen zur Unterstützung selbstständiger Lesben.....	62
5.2.7.2	Visionen aus organisationaler Sicht	63
6	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	66
7	Literatur	71
	Tabellenverzeichnis	76

Zusammenfassung

Mit dieser Studie wurde das Ziel verfolgt, Aspekte von Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen beruflicher Vernetzungen lesbischer Frauen in Österreich zu identifizieren. Auf Basis der Forschungsergebnisse sollten Empfehlungen zur Förderung der Vernetzung und Kooperation lesbischer Frauen in Erwerbszusammenhängen formuliert werden. Diese Handlungsempfehlungen sollen sich an alle zentralen Akteur_Innen¹ richten, die auf die Ausgestaltung von Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen einer beruflichen Vernetzung lesbischer Frauen Einfluss haben, insbesondere an lesbische Frauen selbst sowie an organisationale und politische Akteur_Innen. Dementsprechend wurde der Frage nachgegangen, welche Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen der innerorganisationalen und organisationsübergreifenden beruflichen Vernetzung für selbstständig erwerbstätige bzw. für unselbstständig erwerbstätige lesbische Frauen in Österreich bestehen. Welche Good Practice-Beispiele können identifiziert werden, und wie können Unternehmen/Organisationen und andere maßgebliche Akteur_Innen Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten in diesen Bereichen unterstützen?

Im Hinblick auf die Bedingungen konnte im Rahmen der Recherchen und Interviews festgestellt werden, dass die befragten Expert_Innen Vernetzung und Kooperation zu meist synonym verwenden. Als zentrale Bedingung zeigt sich zunächst, dass eine von der Leitung mitgetragene, fachliche sowie strukturelle Verankerung des Themas sexuelle Orientierung (als Mainstreaming oder temporär zielgruppenspezifisch) in Organisationen eine zentrale Rolle spielt. Dabei besteht aber insbesondere bei der zielgruppenspezifischen Behandlung die Gefahr, dass durch die ausschließliche Thematisierung von „Homosexualität“ als sexueller Orientierung die normierende und damit ausschließende Kraft der sexuellen Orientierung „Heterosexualität“ nicht in den Blick genommen wird und sich so heteronormative Verhältnisse, in denen immer eine Hierarchisierung von sexuellen Orientierungen zu Gunsten von „Heterosexualität“ vorgenommen wird, fort-schreiben. Eine glaubwürdige Gleichstellung beruht daher aus Sicht der Autorinnen auf der Thematisierung von sexuellen Orientierungen. Es zeigt sich auch, dass es in Organisationen mit weniger rigiden „Männlichkeits-“ bzw. „Weiblichkeitsvorstellungen“ leichter ist, alternative Identitäten zu leben, was auf das grundsätzliche Zusammenspiel von Geschlecht und sexueller Orientierung verweist.

Neben der strukturellen Verankerung des Themas erweist sich auch die Sichtbarkeit lesbischer Frauen bzw. lesbischer Role Models als zentrale Bedingung für Vernetzungen. Damit sich jedoch mehr lesbische Frauen selbst outen, bedarf es entsprechender vertrauensbildender und vor allem sichtbarer Signale und Handlungen von Interessenvertretungen, der Verwaltung, von Unternehmen etc., die auch das soziale Kapital lesbischer Frauen bzw. von Community-Vereinigungen stärken können.

Als Haupttreiber für Organisationen, sich mit dem Thema „sexuelle Orientierung“ zu beschäftigen, konnten die gesetzlichen Bestimmungen und Managementtrends, aber vor allem auch die konkreten Nachfragen und Ansprüche der Lesben (und Schwulen) an die jeweiligen Akteur_Innen sowie an die in den Organisationen tätigen engagierten Personen und Bottom-up-Initiativen von Lesben und Schwulen ausgemacht werden.

¹ Durch die Verwendung des Unterstrichs wird die Existenz von transidenten Personen hervorgehoben.

Für lesbische Frauen ist es vor allem das Bedürfnis, sich mit anderen auszutauschen, die ebenso den heteronormativen Verhältnissen ausgesetzt sind. Dabei spielen sowohl die sozialstrukturelle Heterogenität lesbischer Frauen als auch die jeweilige Vernetzungslogik eine Rolle. In der Vernetzung orientieren sich lesbische Frauen auch nicht ausschließlich an ihrer lesbischen Identität, oft stehen andere Identitätsbezüge wie insbesondere die Profession im Vordergrund.

Der Vernetzung förderlich sind zudem die Nutzung vorhandener Handlungsspielräume unterschiedlicher Akteur_Innen bei der Themensetzung, Sichtbarmachung und Legitimation, sowie die bewusste Suche nach Bündnispartner_Innen, mit denen gemeinsam Verbesserungen diesbezüglich angestrebt werden können (z. B. durch Verzahnung von Bottom-up und Top-down-Initiativen) und dadurch kontextbezogen eine Antwort auf die Frage gefunden werden kann, warum sich ein Selbst-Outing auszahlen kann.

Lesbische Frauen, die sich vernetzen, haben Erfahrungen mit unterschiedlichen Ebenen von sozialen Schließungen. Dieses Phänomen ist immanenter Bestandteil von Netzwerken. Gründe für Schließungen können sowohl die Notwendigkeit, sich zu schützen, z. B. durch die Gewährleistung von Anonymität, als auch bewusste Abgrenzung z. B. durch die lesbische Identität sein. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Unterscheidung zwischen intendierten Schließungen und Ausgrenzungen, die z. B. aufgrund von Hoch- bzw. Niederschwelligkeit sowohl in formellen als auch in informellen Netzwerken „passieren“ können.

Die Suche nach geeigneten Netzwerken und Kooperationsformen wird von lesbischen Frauen einerseits mit dem Druck durch die heteronormativen Umwelten mit den damit einhergehenden Geschlechterverhältnissen, Stereotypen und Zuschreibungen, in denen sich Lesben vorwiegend bewegen (müssen), begründet. In unterschiedlichen Phasen der Erwerbstätigkeit braucht es andererseits unterschiedliche Unterstützungsformen. In Netzwerken wird Unterstützungspotenzial vermutet, es kann dort sowohl um Austausch über die berufliche Situation, Informationen über potentielle Auftraggeber_Innen und Kund_Innen, ebenso wie um die Auseinandersetzung (explizit oder implizit) mit gesellschaftspolitischen Themen gehen. Wichtig sind auch Kooperationen mit Akteur_Innen aus der Politik und aus Privatunternehmen, die in der Regel zeitlich begrenzt sind. Das können gemeinsame Veranstaltungen, Diskurs- und Diskussionsplattformen und sonstige Projekte sein.

Die Wichtigkeit innerorganisationaler und interorganisationaler Vernetzungs- und Kooperationsformen wurde durch die Anführung unterschiedlicher Good Practice-Beispiele – wie die Gründung der GayCopsAustria, einer selbstorganisierten Arbeitsgruppe der WAST (Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen), einer gerade entstehenden Rainbowgruppe in der UniCredit Group und dem Diversity Referat der Wiener Wirtschaftskammer – unterstrichen. Mitarbeiter_Innen der Gewerkschaft der Privatangestellten-djp und der Arbeiterkammer Wien ebenso wie selbstständig erwerbstätige Lesben beschreiben die Vielfalt der Netzwerk- und Kooperationsbemühungen bzw. -erfahrungen.

Als Grenzen für Vernetzung und Kooperation erweisen sich die heteronormativen Bedingungen in Erwerbszusammenhängen und auch ein oft homophobes Organisationsklima. Hinzu kommen Probleme von Akteur_Innen, die eigenen fachlichen Aufgaben hinsichtlich der Behandlung des Themas zu identifizieren und das Thema zu enttabuisieren.

Auf einer persönlichen Ebene machen sie die Erfahrung, dass sie in einem nach wie vor tabuisierten Themenbereich tätig werden und damit ein Stück weit auch als Organisation (und Person) identifiziert werden. Eine wesentliche Begrenzung ergibt sich aus Ressourcenbeschränkungen – sowohl auf organisationaler wie auf persönlicher Ebene.

Die Studie zeigt, dass es eine Vielfalt an Punkten gibt, an denen mit einer Verbesserung der Erwerbsbedingungen für Lesben angesetzt werden kann. Die hier zusammengefassten Perspektiven können, je nach Interessenschwerpunkt, für weitere Untersuchungen und Projekte (z. B. für den Ausbau von Unterstützungsstrukturen) nutzbar gemacht werden.

Die Identifikation der unterschiedlichen Phänomene und Zusammenhänge in Bezug auf Vernetzung und Kooperation lesbischer Frauen zeigt aber auch, dass es noch entsprechender Forschungsbemühungen bedarf. Aus Sicht der Autorinnen wäre ein diesbezüglicher wichtiger Forschungsbereich die sozialstrukturelle Ausdifferenzierung lesbischer Frauen und die damit zusammenhängenden Vernetzungs- und Kooperationslogiken.

Ein weiterer wichtiger Bereich ist jener der Sichtbarkeit. Die Forderung nach einem „Mehr“ an Sichtbarkeit lesbischer Frauen ignoriert die gesellschaftlichen, organisationalen und sozialen Rahmenbedingungen, die für eine sichere Sichtbarmachung vieler lesbischer Frauen bei Weitem noch nicht erfüllt sind. Hieran knüpft sich die Frage, wie Organisationen und Institutionen sich aufstellen müssten, damit mehr lesbische Frauen gute Gründe haben, sich sichtbar zu machen.

1 Einleitung

Die Studie „Lesben vernetzt!? – Vernetzung und Kooperationsstrukturen von lesbischen Frauen in Erwerbszusammenhängen“ entstand auf Basis der Ergebnisse von „Lesben am Werk – Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit lesbischer Frauen in Österreich“ (Hofmann/Cserer 2010). Ein Ergebnis der Studie war, dass die teilnehmenden lesbischen Frauen zwar privat sehr gut vernetzt sind, beruflich jedoch kaum – weder organisationsintern noch organisationsübergreifend – Vernetzung stattfindet. Ein weiteres Ergebnis der Studie waren die Thesen, dass zum einen noch relativ wenige Unternehmen/Organisationen in Österreich interne und übergreifende Vernetzungen unterstützen, und dass zum anderen in vielen Branchen nach wie vor ein hoher Grad an Tabuisierung hinsichtlich der Diversitätsdimension sexueller Orientierung herrscht. Die Queer Business Women (QBW) haben diesen Umstand zum Anlass genommen, das Thema Vernetzung in unterschiedlichen Erwerbszusammenhängen näher zu beleuchten.

Der vorliegende Forschungsbericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden für das Forschungsprojekt relevante Teile aktueller Diskurse zu den Begriffen Kooperation, Netzwerk und Netzwerken nachgezeichnet, um den thematischen Rahmen abzustecken. Dabei wurde in begrifflicher Hinsicht deutlich, dass durch die nahezu überall anzutreffende Forderung nach Vernetzung, sowohl in sozialen als auch in politischen Kontexten, die Begriffe stark verwässert wurden. Eine Abgrenzung zwischen Kooperation und Netzwerk ist daher nicht einfach zu ziehen. Im vorliegenden Forschungsprojekt war auch die Frage relevant, in welchen Zusammenhängen es sinnvoll ist, zwischen Kooperation und Vernetzung zu unterscheiden.

Neben den begrifflichen Klärungen werden in Kapitel 2 zudem thematisch relevante Aspekte aus der Netzwerkforschung erläutert. Aufgrund der dem Studienthema zu Grunde liegenden gesellschaftspolitischen wie individuellen Problematik der Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund sexueller Orientierung wird die Bedeutung von Netzwerken als Verbindung zwischen Gesellschaft (Makroebene) und Individuen (Mikroebene) dargestellt. Dabei werden unterschiedliche Formen und Eigenschaften von Netzwerken beschrieben wie auch für das Thema wesentliche Netzwerkphänomene (z. B. starke und schwache Bindungen, soziale Schließung und Öffnung). Da für die Formierung von Netzwerken und dem Netzwerkhandeln soziale Anerkennung und damit die soziale Positionierung eine besondere Rolle spielt, wurde dieser Aspekt vor allem vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Ausgrenzungs- und Stigmatisierungsprozesse beleuchtet.

Dabei wurden auch geschlechtsspezifische Strukturen berücksichtigt, denn lesbische wie heterosexuelle Frauen verfügen aufgrund der geschlechtsspezifischen Ungleichheitsverhältnisse in Erwerbszusammenhängen zumeist immer noch über weniger soziales Kapital als Männer, was zu ungleichen Ausgangsbedingungen in der Auseinandersetzung um Ressourcen, Macht und Positionen führt. Dies wird durch die Stigmatisierung aufgrund der sexuellen Orientierung noch verstärkt.

In Kapitel 3 werden Frauen- und Lesbennetzwerke in ihren historischen Kontexten und Bedeutungen nachgezeichnet. Dabei spielt in der Entwicklung das Konzept der Mehr-

fachidentitäten eine wichtige Rolle. In der bisherigen Forschung standen soziale Netzwerke von Lesben und Schwulen als Unterstützungsstrukturen im Vordergrund, kaum jedoch berufsbezogene Vernetzungen. Entsprechend der Zielsetzung dieser Studie wird in Kapitel 3 daher auf strategische Netzwerke von Lesben fokussiert, die der gezielten Umsetzung politischer und erwerbsarbeitsbezogener Interessen dienen.

Das Internet bietet Frauen und Lesben eine Reihe von Möglichkeiten zur Selbstdarstellung im Netz, dies kann u. a. der Verbesserung von Chancengleichheit im öffentlichen Raum dienen. Chancen für Gemeinschaftsbildung virtueller Frauennetzwerke hängen u. a. stark mit der Qualität der Netzwerke zusammen.

In den Kapiteln 4 und 5 werden Anlage und Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargelegt. Daraus werden Empfehlungen für zentrale Akteur_Innen abgeleitet (Kapitel 6). Der Bericht schließt mit einer Conclusio, die die Beantwortung der Fragestellung und weitere Forschungsperspektiven behandelt.

1.1 Zielsetzung der Studie

Ziel dieser Studie ist es, Aspekte von Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen beruflicher Vernetzungen lesbischer Frauen in Österreich zu identifizieren. Auf Basis der Forschungsergebnisse werden Empfehlungen zur Förderung der Vernetzung und Kooperation lesbischer Frauen in Erwerbszusammenhängen entwickelt. Diese Handlungsempfehlungen sollen sich an alle zentralen Akteur_Innen richten, die auf die Ausgestaltung von Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen einer beruflichen Vernetzung lesbischer Frauen Einfluss haben, insbesondere an lesbische Frauen selbst, organisationale und politische Akteur_Innen. Die Forschungsergebnisse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen sollen helfen, punktuell Vernetzungsaktivitäten anzustoßen.

1.1 Fragestellung

In dieser Studie soll der Frage nachgegangen werden, welche Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen der innerorganisationalen und organisationsübergreifenden beruflichen Vernetzung für selbstständig tätige bzw. für unselbstständig tätige lesbische Frauen in Österreich bestehen. Welche Good-Practice-Beispiele können identifiziert werden? Weiters wird untersucht, wie Unternehmen/Organisationen und andere maßgebliche Akteur_Innen Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten in diesen Bereichen unterstützen können.

2 Theoretische Grundlagen

Die theoretische Beschäftigung mit Netzwerken berührt unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen und Subdisziplinen, woraus sich auch unterschiedliche Perspektiven auf das Themenfeld ergeben. In Folge werden einige theoretische Ansätze vorgestellt, die für die vorliegende Themenstellung und methodische Ausarbeitung nützliche Anknüpfungsmöglichkeiten bieten.

Organisationsbezogene Netzwerkforschung bezieht sich – auf der Makroebene – häufig auf systemtheoretische Perspektiven, über welche u. a. die Verhandlung von Grenzen und die Frage nach Inklusions- und Exklusionsbedingungen analytisch erfasst werden können. Systemtheoretische Perspektiven unterstützen somit vor allem die Analyse der konstitutiven Netzwerkstrukturen und der Mechanismen für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung von Netzwerken (vgl. Tiberius 2008, Helmcke 2008). In diesem Zusammenhang erscheint zudem die sozialkonstruktivistische Perspektive Granovetters auf starke und schwache Bindungen geeignet, die Analyse der Bedingungen und der Entwicklung von Netzwerkbeziehungen zu vertiefen (vgl. Stegbauer 2008, Jansen 2007).

Entsprechend dem Forschungsinteresse wird die systemtheoretische Perspektive durch relationale Ansätze kontrastiert, welche kontextuelle Einbettung und prozessuale Reproduktion von Netzwerken betonen (vgl. Windeler 2005). Relationale Zugänge sind für die gegenständliche Analyse dahingehend von Bedeutung, als dadurch die fördernden und hemmenden Umfeldbedingungen wie auch die Interessen, Motivationslagen und Zielsetzungen von Netzwerkmitgliedern in den Analysefokus geraten.

Einblicke in Netzwerkansätze, die eine Darstellung und Beschreibung von Strukturen, Prozessen und Logiken von sozialen Beziehungen zwischen individuellen und kollektiven Akteur_Innen zulassen, geben Frerichs/Wiemert (2002) ebenso wie Bock (2002, 2004) und Mayr-Kleffl (2004).

Mit der Sozialtheorie Bourdieus können für das Untersuchungsfeld wichtige Fragen der sozialen Ungleichheit in den Blick genommen werden, insbesondere die Art und Weise, wie sich gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse in Netzwerken manifestieren und die Positionierung von Individuen bestimmen (vgl. Fuhse 2008, Engler 2004). So hat nach Bourdieu insbesondere die Ausstattung mit sozialem Kapital Auswirkungen auf die Ebene des konkreten Vernetzungshandelns, und es wird explizit auf Geschlechterverhältnisse verwiesen (vgl. Bourdieu 2005). Dies ist ein Grund dafür, warum Bourdieu in den letzten Jahren auch stark von der kritisch orientierten Frauen- und Geschlechterforschung rezipiert wurde (vgl. Wille 2007, Engler 2004).

Für den Forschungsgegenstand sind zudem auch Konzepte zur Identitätsbildung entlang sozialer Bewegungen bzw. unter den Bedingungen sozialer Ausgrenzung zentral (vgl. Hark 1996, Straus/Höfer 2008). Dadurch können die sozialstrukturelle Heterogenität lesbischer Frauen, mögliche Mehrfachidentitätsbezüge und politische Aspekte von berufsbezogenen Lesbennetzwerken in die Analyse einbezogen werden (vgl. Hark 1996, Logan 2008).

In der Folge werden die für die Studie zentralen Begriffe Kooperation, Netzwerk und Netzwerken geklärt und thematisch relevante Aspekte aus der Netzwerkforschung zusammenfassend dargestellt.

2.1 Zu den Begriffen Kooperation, Netzwerk und Netzwerken

In zahlreichen Publikationen zur Netzwerkforschung werden „Kooperation“ und „Netzwerk“ synonym verwendet. Bock hat in ihrer Untersuchung regionaler Frauennetzwerke festgestellt, dass unterschiedliche Kooperationsformen fast überall als Netzwerke bezeichnet werden. Einen Grund dafür ortet sie in der weit verbreiteten Forderung nach sozialer und politischer Vernetzung. *„Der inflationäre Gebrauch der Netzwerkmetapher für unterschiedliche Formen der Kooperation und der Beziehung zueinander fordert jedoch eine tiefergreifende Auseinandersetzung mit diesem Phänomen heraus.“* (2002, 9).

Die Begriffe „Kooperation“, „Netzwerk“ und „Netzwerken“ werden im Folgenden eingehender betrachtet, um den aktuellen Diskurs zur Unterscheidung dieser etwas zu beleuchten.

2.1.1 Kooperation

Kooperation bezeichnet im Allgemeinen das Gegenteil von Konflikt und Konkurrenz, wobei Netzwerke sowohl kooperations- als auch konkurrenzbetont sein können (vgl. Tiberius 2008). Auf die Bearbeitung des Themas Kooperationen im Rahmen von Unternehmensnetzwerken wird an dieser Stelle nur kurz eingegangen, da in dieser Studie die sozialen und politischen Netzwerke bzw. Bündnisse von Bedeutung sind – und nicht die interorganisationalen bzw. Unternehmensnetzwerke. Interessant scheint in diesem Zusammenhang, dass – wie Wolff anführt – in diesem Themenfeld ein großer Teil der Netzwerkforschenden unternehmerische Motive zur Formierung von Kooperation oder zum Eintritt in bereits bestehende netzwerkartige Organisationen untersucht. *„In der Literatur werden häufig folgende Gründe für ein Engagement im zwischenbetrieblichen Bereich genannt: Möglichkeiten zur Risikostreuung, Erhöhung der Flexibilität, Realisierung von Economies of Scale und Scope, Zugang zu neuen Märkten, Vertriebskanälen und spezifischen Ressourcen oder Erwerb von benötigtem Knowhow.“*² (Wolff 2005, 20ff)

Eine Grundannahme in der Netzwerkforschung ist, dass in Netzwerken unterschiedlich stark kooperiert wird. So sieht Helmcke als eine mögliche Perspektive Netzwerke als latent vorhandene Basis für Kooperationen. *„Kooperationsbereitschaft, Kooperationslust, Kooperationsfähigkeit sind die Treiber von Netzwerken und Kooperationen in der Praxis.“* (2008, 19). Entscheidend für die Betrachtung von Netzwerken und in Folge von Vernetzungshandeln erscheinen daher die Fragen, wie Kooperationsbereitschaft entsteht, was Menschen zur Kooperation motiviert, wie die Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit entwickelt und gefördert werden kann und was sie behindert bzw. verhindert. Diesen

² Als theoretische Ansätze, die die Formierung von Kooperationen erklären, dienen u. a. die Transaktionsanalyse, Agency-Theorie, ökonomische Vertragstheorie u. v. m.

Fragen wird – wie in der Einleitung ausgeführt – auch in dieser Studie ein Stück weit nachgegangen.

Entscheidend für oder gegen eine Kooperation sind die Konstellation der Akteur_Innen, die jeweilige Logik (z. B. kooperationsorientiert oder konkurrenzorientiert) der beteiligten Organisationen bzw. Netzwerke und nicht zuletzt das soziale Kapital der beteiligten Akteur_Innen, also ihre sozialen Beziehungen (vgl. Kap. 2.3). Das soziale Kapital der Beteiligten ermöglicht den Aufbau von Vertrauen, das eine Grundbedingung für Kooperationen bildet.³ Wichtig für das Zustandekommen von Kooperationen sind ebenfalls die Art der Interaktionsorientierung, die Kooperationskultur und die Kommunikation innerhalb einer Organisation bzw. eines Netzwerks.

Die Entscheidung, ob kooperiert werden soll, hängt nach Helmcke zudem von drei Komponenten ab: den Akteur_Innen, ihren Strategieoptionen und den damit verbundenen Ergebnissen. Entscheidungen für oder gegen Kooperationen sind dabei das Ergebnis von Interaktionen zwischen Einzelpersonen, kollektiven Zusammenschlüssen und Organisationen, die von den jeweiligen institutionellen Kontexten beeinflusst werden und deren Logiken folgen. Die Entscheidung für oder gegen Kooperationen ergibt sich daher je nach Handlungslogik aus einseitigem Handeln, Verhandlungen, Mehrheitsentscheidungen oder auch aufgrund hierarchischer Steuerung (vgl. Helmcke 2008, 21).

Die Motivation zur Kooperation liegt den Netzwerken einerseits zu Grunde, andererseits ist die Möglichkeit der individuellen Verfolgung von Einzelinteressen und einem gemeinsamen Netzwerkziel abhängig. Sowohl Motivation als auch Konflikte werden nur sichtbar und analysierbar, wenn die Binnenstruktur der Netzwerke parallel zur strategischen Dimension betrachtet wird. Damit hat Bock eine wichtige Komponente der Frauenkooperations- und Netzwerkforschung thematisiert (vgl. 2004, 34).

Kooperationen sind zunächst frei wählbar und unspezifisch, sie können in ihren Ausformungen unterschiedlich sein. Spezifiziert werden Kooperationen erst dann, wenn mit ihnen bestimmte Intentionen und Ziele verfolgt werden, wenn sie genutzt, organisiert und reguliert werden. *„Kooperationen eingehen heißt dann, Handlungspotenziale und Ressourcen aktivieren und strategisch auf einem Kontinuum zwischen egoistisch rational und kollektiv rational bis altruistisch einsetzen zu können.“* (Frerichs/Wiemert 2002, 27). So ist ein Ziel von Kooperationen in offenen Bündnissen und Netzwerken, Differenzen untereinander zu akzeptieren und sich solidarisch miteinander zu verbinden und zu verbünden. Die Differenzen basieren dabei sowohl auf unterschiedlichen Identitätskonzepten als auch auf verschiedenen (frauen-)politischen Orientierungen (vgl. Bock 2004, 22).

Neben den unterschiedlichen Identitätskonzepten und Interaktionsformen existieren auch unterschiedliche strategische Orientierungen in Netzwerken (vgl. Allendorf 2001), die sich u. a. auf die Kommunikation und die Entscheidungsfindung auswirken (vgl. Scharp 2000)

- Individualismus (der zu erwartende Nutzen bzw. die Vermeidung von Nachteilen für die eigene Person),

³ Frerichs/Wiemert 2002 setzten sich mit den Vertrauenskonzepten von Coleman, Luhmann und Giddens auseinander. Ein wichtiger Aspekt dabei ist, dass Vertrauen nicht nur die Basis für kooperative Beziehungen ist, sondern konstitutiv für moderne Gesellschaften im Sinne von Vertrauen in abstrakte Systeme, z.B. Institutionen, Expert_Innen usw.

- Solidarität (gemeinsam zu erwartender Nutzen),
- Wettbewerb (Vorsprung des eigenen Nutzens),
- Altruismus (der Vorteil anderer wird als eigener Gewinn betrachtet) und
- Feindschaft (der Verlust der anderen wird als eigener Nutzen gewertet).

Überleitend zum Kapitel Netzwerk sei vorangestellt, dass soziale und politische Kooperationsformen und -modelle immer in einem historischen Kontext gesehen werden müssen. So sieht Bock Netzwerke als Synonym für die Suche nach neuen Formen eines sozialen und politischen Miteinanders in Zeiten von Individualisierung, Organisationsmüdigkeit und Politikverdrossenheit. Damit geht ein Anspruch an Verpflichtung, Freiwilligkeit, Mehrheitsabstimmung durch Konsensorientierung und feste Regeln durch Aushandlungsprozesse einher (vgl. 2002, 32).

2.1.2 Netzwerk

Der Begriff Netzwerk wird in wissenschaftlichen Kontexten wie im Alltag auf vielfältige Art verwendet. Was es bedeutet, wenn Personen und Organisationen auf unterschiedlichsten Ebenen vernetzt sind, wird allerdings oft nicht näher erläutert oder definiert. Für die Untersuchung von Möglichkeiten, Bedingungen und Grenzen von Vernetzung in beruflichen Zusammenhängen von lesbischen Frauen ist es notwendig, damit zusammenhängende Aspekte zu identifizieren und auf ihre Relevanz für das Forschungsvorhaben zu hinterfragen.

Zunächst zu den Netzwerkart: Als Netzwerke werden unterschiedliche Arten technischer, organisationaler und persönlicher Verbindungen bezeichnet, wie z. B. technische Verbindungen (Internet, Verknüpfung von Rechnern), wirtschaftliche Verbindungen (Firmennetzwerke), Zusammenschlüsse innerhalb von Organisationen (intraorganisationale Netzwerke) und Regionen (regionale Netzwerke) wie auch politische Verhandlungssysteme (Politiknetzwerke) und soziale Beziehungen in Form von Kommunikations-, Informations- und Austauschbeziehungen zwischen Individuen und Gruppen (soziale Netzwerke).

Aufgrund der vielfältigen Verortung von Netzwerken beschäftigen sich auch Wissenschaftsdisziplinen wie z. B. Ökonomie, Anthropologie, Psychologie, Politikwissenschaften, Betriebswirtschaft und nicht zuletzt die Soziologie mit Netzwerken. Insbesondere in der Soziologie wurden für das vorliegende Forschungsprojekt relevante Konzepte hinsichtlich sozialer Netzwerke entwickelt, etwa in der Gemeindesozio-logie, der Organisationssoziologie, der Milieu- und Lebensweltforschung. Jansen (2007) spezifiziert soziale Netzwerke als ein Geflecht von sozialen Beziehungen, in das Einzelne, Kollektive oder korporative Akteur_Innen oder Gruppen von Akteur_Innen eingebettet sind. Zentral erscheint in diesem Zusammenhang die Rolle von Netzwerken im Hinblick auf subkulturelle Szenen und soziale Bewegungen, denn aus soziologischer Sicht gelten soziale Netzwerke auch als wichtige Organisationsformen der Zivilgesellschaft. Sie dienen daher u. a. auch der Entstehung und Etablierung von Subkulturen und sozialen Bewegungen.

Ein weiterer wesentlicher Bezugspunkt für das vorliegende Forschungsvorhaben ist, dass Netzwerke im Allgemeinen sekundäre Formen der Struktur- und Ordnungsbildung darstellen (vgl. Tacke 2008, 254), innerhalb derer gesellschaftliche Verhältnisse, wie z. B. Geschlechterverhältnisse, perpetuiert oder auch verändert werden können. Weiterführend sind auch soziologische Analysen hinsichtlich der Rolle persönlicher und privater Netzwerke sowie zunehmend die Rolle von virtuellen Netzwerken für tabuisierte und/oder marginalisierte Gruppen (vgl. Hollstein/Straus 2006, 11).

Im nachfolgenden Kapitel wird auf ausgewählte Aspekte aus der Netzwerkforschung eingegangen: Netzwerkeigenschaften, die Verbindung der Mikro-, Meso- und Makroebene durch das Netzwerkkonzept, das Phänomen der sozialen Schließung in Netzwerken und informelle Netzwerkstrukturen sind Aspekte, die für das Forschungsvorhaben zentrale Bezugspunkte im Hinblick auf die vorgenommene Exploration des Feldes und die Beantwortung der Forschungsfragen darstellen.

2.1.3 Netzwerken

Im Begriff „Netzwerken“ werden prozessorientiert unterschiedliche Aspekte betont. So ist für die einen Netzwerken der Prozess konkreten Vernetzungshandelns, der sich z. B. durch den schrittweisen Aufbau und Nutzen sozialer Kontakte ausdrückt⁴. Für die anderen ist Netzwerken das Herstellen von Kontakten und der Austausch von Informationen zwischen Personen, Gruppen und Institutionen⁵, ebenso wie das Nutzen von Kontakten für Arbeits- bzw. Karrierebezüge⁶. Methodische und systematische Pflege eines Kontaktnetzes, von dem man privat wie beruflich profitieren kann, drückt ebenfalls die Handlung des Netzwerkens aus.⁷

Frerichs/Wiemert verallgemeinern die Einzelvorstellungen vom „netzwerkförmigen Kooperieren und Interagieren“ und beschreiben, *„dass unter networking eine Art sozialer Tausch, ein Geben und Nehmen zum gegenseitigen Vorteil zu verstehen ist. Sich wechselseitig zu stützen und zu fördern, sich gegenseitig Kompetenzen und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, gehört ebenso dazu wie ein Stück latenten oder offenen Utilitarismus. Dies funktioniert allerdings nur, wenn die Beteiligten auch die Regeln des sozialen und ökonomischen Tauschs anerkennen und in ihr Handeln einbeziehen, dessen wichtigste die verpflichtende Einhaltung der Reziprozitätsnormen ist.“* (2002, 112). Unter diesen Bedingungen steige für die Autorinnen auch idealtypisch der individuelle Nutzen proportional mit dem kollektiven, und umgekehrt hänge der kollektive Nutzen vom individuellen Input der Einzelnen ab – je kleiner das Netzwerk desto mehr.

Netzwerken beinhaltet nach Scheler sechs Elemente: Interesse an anderen Menschen haben und Anteilnahme zeigen, Gespräche mit anderen führen und Spaß daran haben, Kontakte und Begegnungen aktiv herbeiführen, Beziehungen pflegen und langfristig gestalten, Austausch und Hilfe von Unterstützung praktizieren und Informationen sammeln im Sinne von neue Kontakte dokumentieren und Informationen zusammentragen,

⁴ www.enjoyliving.at (1.2.2011, 14.30)

⁵ www.yourdictionary.com (1.2.2011, 14.40)

⁶ <http://www.entrepreneur.com/encyclopedia/term/82568.html> (1.2.2011, 14.50)

⁷ <http://lexikon.stangl.eu/348/networking/> (1.2.2011, 14.55)

die andere freiwillig geben. Beziehungszintelligenz sei dafür wichtig, was Merkmale beinhalte wie Interesse an Beziehungen, Fähigkeit, leicht Kontakte zu knüpfen, sehr gutes Einfühlungsvermögen, emotionale Einflussnahme, Beziehungen kontrolliert gestalten, eigene Aktivität, keine intellektuellen Zweifel⁸ (vgl. 2005, 22).

Hausladen/Laufenberg beschreiben verschiedene Phasen, die das Netzwerken oder „Klüngeln“, wie sie es nennen, wesentlich bestimmen, wie das persönliche Gespräch suchen, neugierig sein und Interesse zeigen, Gemeinsamkeiten finden, Geben und Nehmen und Vorteile für beide Seiten fördern (vgl. 2005, 34f).

Anforderungen an Netzwerker_Innen ordnet Friedrschröder in mehreren Eigenschaften, nämlich Flexibilität, Zielstrebigkeit, gute Wahrnehmung, analytisches und systemisches Denken und Kontextsensitivität (vgl. 2005, 63).

Der individuelle bzw. kollektive Erfolg des Netzwerkers definiert sich nicht zuletzt über Zielsetzungen und daraus erwartetem Nutzen. Als erfolgreich können z. B. frauen- und lesbenpolitische Institutionen, denen es um Machtbildung, Einfluss und Prestige geht, dann gelten, wenn z. B. verstärkt Vereinsgründungen stattfinden, Kontaktreichtum existiert, wenn es messbare Ressourcenaufstockung gibt, Präsenz in Medien vorliegt und politische Vorhaben umgesetzt werden (z. B. gesellschaftliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen messbar gemacht durch Gesetzesänderungen usw.). Steigerung der Anzahl von Mitfrauen in Vereinen, Verbänden usw., also eine erfolgreiche Öffnung, kann ebenso als Erfolgsindikator gelten wie Positions-, Status- und Einkommensverbesserungen einzelner Netzwerkteilnehmer. Prinzipiell kann gelten, dass Nutzen und Erfolg sich über die Frage des gewählten Maßstabs definieren. Dieser (Maßstab) ist jedoch nicht immer transparent und auch oft different.

2.2 Relevante Aspekte aus der Netzwerkforschung

2.2.1 Die Verbindung der Mikro-, Meso- und Makroperspektive

Die große Vielfalt und kontextspezifische Heterogenität von Netzwerken prägen auch die Netzwerkforschung. Das Netzwerkkonzept schließt eine Lücke zwischen primären Bezugspersonen (Mikroebene), unmittelbarer Umwelt (Mesoebene) und größeren gesellschaftlichen Strukturen (Makroebene). Bullinger/Nowak (1998) beschreiben die genannten drei Ebenen z. B. folgendermaßen: die Mikroperspektive bewegt sich auf der Ebene des Individuums (z. B. Mitarbeiter_In, Konsument_In, Investor_In, Arbeitgeber_In); die Mesoperspektive, die z. B. organisationale Strukturen in den Blick nimmt, sowie die Makroperspektive, die hier gesellschaftliche Strukturen bezeichnet, z. B. Wirtschaft, Politik, Staat (vgl. 63ff).⁹ *„Die besondere Attraktivität des Netzwerkkonzeptes liegt darin, dass es zwischen Mikro- und Makroebene angesiedelt ist und als relationaler Ansatz einen genuin soziologischen Ansatzpunkt bietet, um den Mechanismen sozialer Integration*

⁸ Damit sind moralische Zweifel an etwaiger persönlicher Vorteilsnahme aufgrund des Netzwerkers gemeint.

⁹ Breite Anwendung hat die Netzwerkforschung in der Sozialen Arbeit hinsichtlich Interventionsformen und Auf- und Ausbau von Unterstützungsstrukturen gefunden.

und den Bedingungen und Folgen von Modernisierungsprozessen auf die Spur zu kommen.“ (Hollstein 2006, 11).

Granovetter verwies bereits in den 1970er Jahren auf diese verbindende Funktion von Netzwerken: „*A fundamental weakness of current sociological theory is that it does not relate micro-level interactions to macro-level patterns in any convincing way. [...] Analysis of social networks is suggested as a tool for linking micro and macro levels of sociological theory. [...] the analysis of processes in interpersonal networks provides the most fruitful micro-macro bridge. In one way or another, it is through these networks that small-scale interaction becomes translated into large-scale patterns, and that these, in turn, feed back into small groups.*“ (Granovetter 1973, 1360).

Netzwerkforschung erfasst demnach nicht nur Strukturen, Inhalte und Dynamiken von Netzwerken, sondern auch deren Funktion für die soziale Integration. Das gilt insbesondere für tabuisierte und/oder marginalisierte Gruppen wie z. B. Lesben.

2.2.2 Die Bedeutung informeller Netzwerkstrukturen

Bolte/Porschen rücken den strukturellen Charakter des Informellen in den Fokus. Das primäre Kriterium ist für sie nicht, dass es nicht Teil des Formellen ist, sondern dass es sich um Formen von Kooperationen handelt, die sich infolge ihrer besonderen Struktur und ihres Inhalts formell nicht organisieren lassen. Die Kooperationen ergeben sich aus Anforderungen und Problemstellungen, die in hohem Maße situativ und kontextgebunden sind. Informelle Prozesse seien „nicht-standardisierte“ Prozesse, deshalb auch schwer objektivierbar. Die Frage, die sich für Bolte/Porschen stellt, ist, wie Formen organisatorischer Unterstützung aussehen können, ohne den besonderen Charakter des Informellen zu zerstören (vgl. 2006, 11). Informelle Netzwerke sind im Unterschied zu Organisationen mit einem anderen Strukturprinzip verknüpft und im Gegensatz zu Kooperationen nicht zeitlich befristet. Informelle Beziehungen sind nicht auf Inhalte der Arbeit beschränkt und können sowohl der privaten Bindung als auch dem funktionalen Weiterkommen im Beruf dienlich sein.

Eine wichtige Rolle bei der Thematisierung von informellen Netzwerken/Strukturen/Beziehungen in der Netzwerkforschung spielt Granovettters¹⁰ Unterscheidung zwischen starken Bindungen (strong ties), die vertrauensvolle, intime Beziehungen zwischen sozial homogenen Netzwerkmitgliedern charakterisieren, und schwachen Bindungen (weak ties), d. h. funktionale, spezifische, distanzierte Beziehungen, die z. B. Informationen schnell und weiträumig transportieren. „*The strengsth of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confinding), and the reciprocal services which characterize the tie*“¹¹. *Each of these is somewhat independent of the other, though the set is obviously highly intracorrelated.*“ (1973, 1361).

¹⁰ Granovetter, Mark (1973): „The Strength of Weak Ties“, *American Journal of Sociology*, Jg. 78, 1973, 1360–1380.

¹¹ In diesem Artikel geht Granovetter von positiven und symmetrischen im Gegensatz zu negativen und/oder asymmetrischen Bindungen aus.

Ein Merkmal starker Beziehungen ist laut Jansen, dass sich untereinander verbundene Akteuer_Innen einander bereits ähnlich sind (Selektionseffekt) oder einander ähnlich werden (über sozialen Einfluss und Mechanismen kognitiver Balance). Schwache Beziehungen sind peripherer und lockerer und weniger redundant, bedeutsam für alle Mobilitäts-, Modernisierungs-, Innovations- und Diffusionsprozesse, und sie vermitteln verschiedenartige, oft auch neue Informationen und Werte (vgl. 2007, 6f). Wie Granovetter festgestellt hat, bekamen Ingenieur_Innen in Boston nicht durch enge Freund_Innen oder Stellenanzeigen eine neue Stelle, sondern eher durch entfernte Bekannte. Personen mit einem Bündel an schwachen Beziehungen haben mehr Zugang zu sozialstrukturell weiter entfernten Informationen und Hilfsquellen – und damit bessere Voraussetzungen zur beruflichen Mobilität. Daraus wurde der Schluss gezogen, dass Informationen in engen Beziehungsnetzwerken redundanter sind als in Netzwerken mit schwachen Bindungen (vgl. Stegbauer 2008).¹² Mit anderen Worten: Die Schwäche der starken Beziehungen liegt im so genannten Lock-in, in der Abschottung nach außen, und geht oft einher mit starker sozialer Kontrolle. Von der Art der Beziehung zwischen den Netzwerkpartner_Innen, den Interaktionsorientierungen ihrer Handlungen und der Kommunikation untereinander hängt ab, wie hoch der kollektive Output des Netzwerks ist, also die Gesamtheit des im Netzwerk zur Verfügung stehenden Kapitals – ökonomisch, kulturell, sozial und symbolisch. Das soziale Kapital stellt zugleich Machtquellen im Netzwerk dar (vgl. Kap. 2.2.2). Netzwerke weisen also eine starke Tendenz zur Homophilie auf, d. h. zur Auswahl ähnlicher und oft bereits bekannter Netzwerkpartner_Innen. Dieser Prozess wird als „selection“ bezeichnet: Die Fähigkeiten zur gemeinsamen Problemlösung und der Ertrag der Kooperation nehmen zu, indem gemeinsame Problemsichten und Lösungsvorstellungen entstehen.

Mayr-Kleffel untersuchte, wie das prominente Theorem Granovetters von der „Stärke der schwachen Beziehungen“ behilflich sein kann bei der Beantwortung der Frage, in welcher Weise sich Frauen über ihre Netzwerke sozialstrukturell verankern. Einerseits ist die Annahme der Ähnlichkeit der Beziehungen, wie oben beschrieben, ausschlaggebend. Andererseits gibt es folgende wichtige Annahme: Je häufiger Personen interagieren, desto stärker werden ihre freundschaftlichen Gefühle und Bindungen. Dies führt zur Bindung von Kapazitäten, die in der Folge für andere Beziehungen nicht, bzw. zumindest nicht in demselben Ausmaß zur Verfügung stehen. Kontakte und Informationen verlaufen in engen Zirkeln. Für schwach miteinander verbundene Individuen und deren weiteres Netzwerk ist ein zirkulärer Interaktions- bzw. Kommunikationsfluss eher unwahrscheinlich. Bei Frauen lassen sich mehr „starke Bindungen“ und weniger „schwache Bindungen“ vermuten, weil sie mehr Zeit, Kraft und Arbeit in ihre Beziehungen investieren als Männer (vgl. 2004, 73). Veränderungen sind für berufstätige Frauen anzunehmen. *„Bei erwerbstätigen Frauen mag sich die Dominanz starker Bindungen in Richtung einer höheren Anzahl schwacher Bindung abschwächen, eine Tatsache, die auch als Ausdruck ihrer Integration in die Sphären von Erwerbsarbeit, politischer und Vereinsöffentlichkeit gedeutet werden kann.“* (2004, 74).

Eine wichtige Voraussetzung, um informelle Netzwerke nutzen zu können, liegt darin, den Aufbau und die Funktionslogik zu verstehen. *„Die informellen Netze können nämlich nur dann aktiv und gezielt genutzt werden, wenn bekannt ist, wer die wirklich zentralen*

¹² <http://www.soz.uni-frankfurt.de/Netzwerktagung/Stegbauer-Freundschaften.pdf> (3.3.2011, 15.20)

und damit auch sehr einflussreichen Personen im Netzwerk sind und wie Koalitionen innerhalb des Netzes funktionieren.“¹³

Im Hinblick auf lesbische Frauen sind informelle Strukturen nicht nur unter der Geschlechterperspektive interessant, sondern auch unter dem Aspekt, ob durch die potenzielle Selbst- und Fremdausgrenzung lesbischer Frauen aus informellen Netzwerken nicht Informationsdefizite und damit Nachteile entstehen, bzw. ob im Gegenzug nicht Lesbennetzwerke die Möglichkeit verstärkter Kommunikation und vermehrten Austauschs bieten und damit eine wichtige emotionale Stärkung darstellen. Die grundsätzliche Frage ist deshalb, ob Netzwerke die sozialen Ausgrenzungen lesbischer Frauen (mit-)verursachen bzw. fortführen und ob (Lesben-)Netzwerke strukturelle Lücken schließen können, wobei lesbische Frauen je nach ihrem Sichtbarkeitsstatus formelle und informelle Beziehungen aufbauen und nutzen können.

2.2.3 Offenheit und soziale Schließung in Netzwerken

Die Wahl bekannter Partner_Innen reduziert Unsicherheit und führt tendenziell zu cliquenhaften Netzwerkstrukturen. *„Engmaschige Netzwerke aus starken Beziehungen, in denen sich viele Beziehungstypen überlagern, bilden die Grundlage für Erträge, die sich aus der sozialen Schließung des Netzwerkes und seiner Unterstützung von gruppenbezogenen Solidaritätsverpflichtungen ergeben.“* (Jansen 2007, 7). Jansen führt neben den positiven Seiten sozialer Schließung – wie z. B. konsenterte und durchsetzbare Normen, Senkung von Transaktionskosten, Ermöglichung von Lernen trotz Unsicherheit, Aufbau einer kollektiven Identität – auch die negative Kehrseite an, nämlich Abgrenzung und Misstrauen nach außen und Diskriminierung anderer. Impliziert ist oft ein hoher sozialer Druck (vgl. Hark 1996). Ein tragfähiges Netzwerk zeichnet sich demnach durch eine adäquate Balance von Homogenität und Heterogenität, von sozialer Schließung und Offenheit von Netzwerken aus.

2.2.4 Exkurs zu Netzwerkeigenschaften

„Do ut des“ – eine altrömische Rechtsformel, „Ich gebe damit du gibst“ – ist für Netzwerke zentral und damit konstitutiv (vgl. Frerichs/Wiemert 2002, 14). Im Hinblick auf soziale Netzwerkkonzeptionen wird in der Literatur auf strukturelle und prozessuale Komponenten von Netzwerken verwiesen (vgl. Windeler 2005) und u. a. auch zwischen morphologischen oder strukturellen und interaktionalen Charakteristika eines Netzwerkes unterschieden (vgl. Bullinger/Nowak 1998, 67ff). Zu den morphologischen/strukturellen Kriterien zählen Variablen wie *Verankerung* (anchorage), *Erreichbarkeit* (reachability), *Dichte* (density) oder *Verbundenheit* (connectedness) und *Reichweite* (range). Die Verankerung ist in der Regel der Ausgangspunkt der Analyse, meist das Ego, ein Individuum. Die Erreichbarkeit bezeichnet die Möglichkeit eines Individuums, weitere Individuen über andere Personen als Zwischenstationen zu erreichen (A

¹³ http://www.zmija.de/informelle_netze.pdf (13.2.2011, 10.30)

erreicht B nur über z. B. C und D). Als Dichte oder Verbundenheit wird der Grad der tatsächlich vorhandenen Beziehungen einer Person im Vergleich zu den möglichen Kontakten bezeichnet. Es geht um die wechselseitigen Kontakte zwischen allen am Netzwerk beteiligten Personen, die Reichweite beschreibt die tatsächliche Größe des Netzwerks, d. h.: Wie setzt sich das Netzwerk zusammen? Wie viele Personen sind beteiligt?

Zu den interaktionalen Charakteristika zählen Variablen wie *Inhalt* (content), *Direktheit* (directedness), *Dauer* (durability), *Intensität* (intensity) und *Häufigkeit* (frequency). Durch welche sozialen Inhalte sind die Teilnehmer_Innen des Netzwerks verbunden (z. B. Schwulen-Lesben-Netzwerk: Sichtbarkeit und Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Beziehungen in der Organisation); Direktheit gibt Auskunft darüber, ob die Beziehungen einseitig oder wechselseitig sind; Dauer beschreibt die Zeitdimension des Netzwerks: Wie lange bestehen die Beziehungen schon? Intensität beschreibt die Stärke und Schwäche der Netzwerkbeziehungen. Häufigkeit versucht, die Anzahl und Regelmäßigkeiten im Netzwerk zu erfassen. Bei der Analyse von Netzwerken hängt es von der Fragestellung und der Hypothesenbildung ab, welche Variablen berücksichtigt werden (vgl. Mitchell 1969, 12ff, Kähler 1983a, 226ff). Obwohl in dieser Studie keine Netzwerkanalyse im oben beschriebenen Sinn vorgenommen wird, erscheint es doch wichtig, die Variablen hier vorzustellen, da bei der Ergebnisbeschreibung Bezüge zu einzelnen Variablen hergestellt werden können.

Eine weitere für das Forschungsprojekt wesentliche Eigenschaft von Netzwerken ist deren Orientierung an einer Logik des Partikularismus, entlang dessen In- und Exklusion legitimiert wird. Frauennetzwerke legitimieren z. B. über die Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung von Frauen die Exklusion von Männern (vgl. Tacke 2008, 276). Exklusivität wie Inklusivität wird demnach aufgrund bestimmter Merkmale hergestellt (Frauennetzwerke, Lesben-Schwulen-Netzwerke, Männernetzwerke, Migrant_Innennetzwerke usw.). In diesem Zusammenhang stellt sich nicht nur für Netzwerke tabuisierter und/oder marginalisierter Gruppen das Problem, welche Identitätsbezüge als Ein- oder Ausschlusskriterium dienen (z. B. Umgang mit Transgenderpersonen in Frauen- bzw. Männernetzwerken).

2.3 Netzwerke und die Bedeutung des sozialen Kapitals für soziale Anerkennung

Die Frage der sozialen Anerkennung und damit der sozialen Positionierung ist insbesondere für Personen und Gruppen, die einer gesellschaftlichen Stigmatisierung unterworfen sind, auch in Erwerbszusammenhängen von besonderer Bedeutung. So beruhen Rekrutierungs- und Beförderungspraktiken häufig auf der persönlichen Einschätzung, auf persönlichen Referenzen und damit auf (sozialer) Anerkennung. Gefördert werden häufig daher jene, die anerkannter Teil der (informellen) Unternehmenskultur sind (vgl. Funken 2004, 32). Nach Bourdieu, der sich in seiner Theorie der Praxis auch konkret mit Geschlechterverhältnissen befasst, bilden soziale Beziehungen wie Freundschaftsbeziehungen, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe und auch geschäftliche Beziehungen die wesentlichsten Ressourcen, wenn es um gesellschaftliche Anerkennung und Chancen geht. Diese Ressourcen bezeichnet er als soziales Kapital. Das soziale Kapital bestimmt die Qualität der Verfügbarkeit einflussreicher, anerkannter Beziehungen im Machtgefüge sozialer Felder (z. B. Organisationen, Teams, Gesellschaften). Es ist somit

ein wesentliches Differenzsetzungsprinzip¹⁴. Als Kapital wirksam werden die Beziehungen erst, wenn sich soziale Praxis an ihnen orientiert und wenn durch sie soziale Verhältnisse geprägt werden. Bourdieus Konzept des sozialen Kapitals verweist somit auf die Bedeutung interpersoneller Beziehungen, wie sie für Netzwerke konstitutiv sind. Entlang der Theorie des sozialen Kapitals kann daher die Rolle interpersoneller Beziehungen für die gesellschaftliche Reproduktion von Ein- und Ausschlüssen in sozialen Feldern untersucht werden (vgl. Fuhse 2008, Engler 2004).

Aufgrund geschlechtsspezifischer Ungleichheitsverhältnisse verfügen Frauen – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung – in Erwerbszusammenhängen zumeist immer noch über weniger soziales Kapital als Männer. Dadurch ergeben sich auch ungleiche Ausgangsbedingungen in der Auseinandersetzung um Ressourcen, Macht und Positionen. Gesellschaftliche Stigmatisierung bedeutet zudem potenziell eine weitere Einschränkung bei der Lukrierung sozialen Kapitals, d. h. die geschlechtsspezifischen Ungleichheitsverhältnisse werden durch die Stigmatisierung lesbischer Frauen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung unter Umständen noch verstärkt. Für die Erforschung sozialer und berufsbezogener Netzwerke lesbischer Frauen ist daher auch die Frage nach dem sozialen Kapital zu stellen, das ihnen zur Verfügung steht, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Gruppe der lesbischen Frauen sozial-strukturell sehr heterogen ist und daher nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle gleichermaßen von diesen Ungleichheitsverhältnissen betroffen sind.

Neben dem sozialen Kapital werden nach Bourdieu auch noch andere Kapitalarten in sozialen Beziehungen und damit Netzwerken wirksam, nämlich das kulturelle, das ökonomische und das symbolische Kapital. Die Zusammenhänge der von Bourdieu identifizierten Kapitalarten, die die Position einer Person – und damit auch von lesbischen Frauen in Erwerbszusammenhängen – und deren Möglichkeiten in sozialen Räumen bestimmen, lassen sich wie folgt auf den Punkt bringen:

Das soziale Kapital bezeichnet alle Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen, d. h. es betrifft die Beziehungen, über die ein Mensch verfügt. Der Umfang hängt von der Ausdehnung des Netzes von Beziehungen ab, die mobilisiert werden können, und vom Umfang des ökonomischen, kulturellen und symbolischen Kapitals.

Das kulturelle Kapital besteht aus inkorporierten und objektivierten Formen. Das inkorporierte (verinnerlichte) kulturelle Kapital besteht z. B. aus Bildung, die bewusst oder unbewusst in der Familie, Schule, Universität etc. erworben wurde. Das objektiviert kulturelle Kapital betrifft Bilder, Bücher, Lexika, Instrumente etc. und institutionalisiertes kulturelles Kapital in Form von Zeugnissen, Diplomen, Titel (dem inkorporierten Kapital wird eine institutionelle Anerkennung verliehen). Auch diese Kapitalart ist vergeschlechtlicht, nämlich in seiner Form als inkorporiertes kulturelles Kapital, entlang dessen Macht traditionell Männern zugewiesen wird und daher auch zentral für Männlichkeitskonstruktionen ist (Identitätsbildung). Die Sozialisationsfunktion beruflicher Netzwerke ermöglicht es auch Männern häufig eher durch Netzwerke, berufsbezogenes kulturelles Kapital, das nicht über die Ausbildung generiert werden kann, zu akkumulieren. Obwohl Frauen mittlerweile über institutionalisiertes kulturelles Kapital (Bildungsabschlüsse, etc.) verfügen, haben Frauen häufig nach wie vor geringere Aufstiegschan-

¹⁴ Differenzsetzung bezeichnet hierarchisierende Unterscheidungen von Individuen bzw. Gruppen im Sinne von Auf- und Abwertung.

cen, da Machtpositionen immer noch mit (hegemonialer) Männlichkeit (vgl. Connell 2005) verknüpft sind.

Das ökonomische Kapital (Einkommen, Geld, Vermögen) ist – wie alle anderen Kapitalarten – auch vergeschlechtlicht zu begreifen, denn Einkommen und Vermögen sind gesellschaftlich zwischen Frauen und Männern nach wie vor ungleich verteilt (vgl. Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst 2010). Kulturelles und soziales Kapital können in ökonomisches Kapital (und umgekehrt ökonomisches in kulturelles und soziales Kapital) transformiert werden.

Eine zentrale Rolle für die soziale Position einer Person spielt nach Bourdieu das symbolische Kapital, das die Anerkennung, das Prestige einer Person ausmacht. Hier muss aufgrund der Unterschiedlichkeit von Frauen die Zugehörigkeit zur Genus-Gruppe „Frau“ nicht immer nachteilig sein, wie auch die Zugehörigkeit zur Genus-Gruppe „Mann“ nicht automatisch Vorteile bringt. Nach Bourdieu können z. B. Klassenvorteile potenziell benachteiligende Effekte von Geschlecht kompensieren (vgl. 1997). Auch hier ist wiederum in Bezug auf lesbische Frauen auf die sozialstrukturellen Unterschiede dieser Gruppe zu achten (vgl. Logan 2008).

Diese sozialstrukturellen Unterschiede zwischen lesbischen Frauen können durch das Bourdieusche Konzept des Habitus (vgl. Bourdieu 2005) erfasst werden: Der Habitus einer Person, das „Körper gewordene Soziale“, stellt eine Relation zwischen Individuum und Gesellschaft her. Mit der Position einer Person in einem bestimmten sozialen Raum sind spezifische Dispositionen, Wahrnehmungs-, Deutungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata verbunden, die den jeweiligen Habitus ausmachen. Vergeschlechtlichte Dispositionen des Habitus (geschlechtsspezifische Verhaltensregeln, Rollenübernahmen und -zuschreibungen ...) limitieren den Zugang zu bestimmten Netzwerken und damit zu sozialem Kapital, sie dienen dann der Fortschreibung der ungleichen Geschlechterverhältnisse. Dabei wirkt Habitusaffinität innerhalb der Genusgruppen, aber auch genusgruppenübergreifend. So wirkt z. B. eine ähnliche soziale Herkunft häufig verbindend, was auch für lesbische Frauen von Vorteil sein kann, wenn „frau sich aus der Szene kennt“.

Das Bourdieusche Konzept des Habitus ist auch hinsichtlich der Heteronormativität¹⁵ von Strukturen in Erwerbszusammenhängen interessant. So basieren karrierefördernde Strategien häufig auf der Einhaltung geschlechtsspezifischer Rollen und Verhaltensweisen, da Karrierestrategien zumeist implizit geschlechtliche Konnotationen besitzen. Z. B. ist das Wissen über die Praktiken, wie bestimmte Führungskräfte zu beeindrucken sind oder wie mit informellen Strukturen am besten umgegangen wird, für Männer häufig einfacher zugänglich bzw. sind die diesbezüglichen Handlungszusammenhänge heteronormativ geprägt. Die Interaktion ist also nur dann erfolgreich, wenn dabei die geschlechtsspezifischen Rollen und Verhaltensweisen erfüllt werden, die die heteronormativen Männlichkeits- und Weiblichkeitsvorstellungen stützen. So wird Männlichkeit u. a. über das demonstrierte Begehren von Frauen hergestellt. Wenn Frauen dieses „Ge-

¹⁵ Heteronormativität bezeichnet das Ineinandergreifen der Vorstellung von der Existenz ausschließlich zweier Geschlechter (Frau/Mann), die sich entsprechend klar abgrenzbaren Geschlechternormen verhalten (weiblich/männlich) und der als „normal“ geltenden heterosexuellen Begehrensform bzw. sexuellen Orientierung. Auf Basis dieser beiden Normierungen existieren gesellschaftliche Machtverhältnisse, die Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Abwertung und Gewalt gegen Personen legitimieren, die nicht dieser Norm entsprechen (z. B. homosexuelle Personen, transidente Personen, die sich nicht einem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen etc.).

schlechter-Spiel“ aufgrund ihres Lesbischseins nicht spielen, irritieren sie diese Mechanismen oder erregen Misstrauen, weil sie z. B. nicht über ihr Privatleben sprechen oder nicht auf sexuell konnotierte Avancen reagieren. Dies kann für lesbische Frauen, die aufgrund ihres Normbruchs das Geschlechterspiel nicht spielen (wollen), zu sozialen Konsequenzen bzw. zu Nachteilen führen (z. B. im Grad der Anerkennung und Wertschätzung).

Geschlecht und sexuelle Orientierung sind aus dieser Perspektive somit zentrale Faktoren, die für die Akkumulation von sozialem Kapital in Organisationen eine Rolle spielen. Die bereits erwähnte Habitusaffinität wirkt daher für lesbische Frauen häufig nicht in derselben Weise wie für heterosexuelle Frauen, weil die Nichterfüllung einer heteronormativen Weiblichkeitskonstruktion trennend wirken kann.

Geschlechtskonformer Habitus, soziales, ökonomisches, kulturelles und symbolisches Kapital bestimmen aufgrund der heteronormativen Prägung in sozialen Räumen den Grad der Inklusion in Netzwerke und die Qualität informeller Förderbeziehungen (vgl. Scheidegger/Osterloh 2004, 211ff). Die damit zusammenhängende Frage der Anerkennung ist somit geschlechtsspezifisch (und damit auch über die sexuelle Orientierung und das normative Begehrenskonzept) geregelt. Offen lesbisch lebenden Frauen bleibt – im Vergleich zu vielen heterosexuellen Frauen – unter Umständen die Anerkennung versagt bzw. erleben sie Abwertungen.

3 Frauen- und Lesbennetzwerke

3.1 Allgemeines

Die unterschiedliche gesellschaftliche Anerkennung von Frauen aufgrund ihrer sexuellen Orientierungen und die damit einhergehenden sozialen Konsequenzen erfordern im Rahmen dieser Studie auch eine Unterscheidung zwischen Frauennetzwerken und Lesbennetzwerken. Es ist davon auszugehen, dass Vernetzung und Kooperation von eben diesen Konsequenzen beeinflusst sind. Ein weiterer Grund für die Behandlung von Frauen- und Lesbennetzwerken in dieser Form sind die historischen, politischen und feministischen Zusammenhänge, in denen sich viele Frauen und Lesben organisiert haben. Bis heute beeinflussen diese Zusammenhänge Netzwerke und Kooperationen sowohl auf gesellschaftlichen wie auch individuellen Werte- und Handlungsebenen.

3.2 Frauennetzwerke

Die Zahl der Netzwerke hat seit den 1980er Jahren sowohl auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene stark zugenommen (vgl. Büchner 1993, 16ff). Das zeigt sich nicht zuletzt an der gestiegenen Bedeutung von Frauennetzwerken als politische Bündnisse mit vielfältigen Strukturen und Organisationsformen. Die Ausweitung von Frauennetzwerken ist mit thematischen Spezifizierungen einhergegangen. Bock be-

zeichnet Frauennetzwerke als „eine Ausprägung von Politiknetzwerken, die auf der Basis informeller Beziehungen neue Verbindungen zwischen Individuen, Gruppen, Organisationen und Institutionen herstellen.“ (2004, 676). Frerichs/Wiemert (2002) orten einen konstitutiven Zusammenhang von Frauenbewegung, Frauennetzwerken und (institutionalisierter) Frauenpolitik.

Frauennetzwerke als soziale Netzwerke von politischen Netzwerken oder politischen Bündnissen von Frauen abzugrenzen, ist nicht immer einfach bzw. sinnvoll. Sich überschneidende Erwartungen an eine soziale nach innen gerichtete und an eine politische nach außen gerichtete Vernetzung sind für Bock wichtige Aspekte von Netzwerken. Der nachfolgende Überblick über verschiedene Netzwerkformen soll die Orientierung in Bezug auf Frauennetzwerke und politische Bündnisse erleichtern:

Tabelle 1: Netzwerkformen

	Soziales Netzwerk	Politisches Frauen-netzwerk	Politisches Bündnis
Interessen	Individuelle Unterstützung	Individuelle Unterstützung und gesellschaftspolitische Ziele	Gesellschaftspolitische Ziele
Zielsetzung	Unterstützung und Verbesserung der sozialen Situation	Verbesserung der persönlichen Situation und der gesellschaftlichen Situation von Frauen	Verbesserung der gesellschaftlichen Situation von Frauen
Beziehung	Persönlich-emotionales Beziehungsnetzwerk	Persönlich-emotionales und strategisches Beziehungsnetzwerk	Strategisches Beziehungsnetzwerk
Zielrichtung	Innenwirkung	Innen- und Außenwirkung	Außenwirkung
Themen	Persönliche Themen	Berufs- und politikorientiert	Politikorientiert
Zeitraum	Zeitlich unbefristet	Zeitlich unbefristet	Zeitlich befristet

Quelle: Bock 2002, 62

Frauennetzwerke als soziale Netzwerke

In Kontext der oben angeführten Tabelle begreift Bock regionale Frauennetzwerke als Geflecht von schwachen Bindungen und betont die Bedeutung sozialer Netzwerke mit Innenausrichtung für Frauen. Eine Mehrzahl der von Bock befragten Frauen sehen die Bedeutung der Zusammenarbeit in einem Netzwerk in der Verständigung untereinander, die gegenseitige Stärkung ebenso wie die Verbindung der Netzwerkakteur_innen in einem angenehmen Klima, das auf Vertrauen aufbaut. Respektvoller Umgang im Gegen-

satz zu anderen Kooperationsformen wird als sehr positiv zusammengefasst. (vgl. Bock 2004, 110f.)

Frauennetzwerke als politische Netzwerke

Frauennetzwerke als gleichstellungspolitische Strategie setzen an Ungleichheit und Diskriminierung an. Sie spielen eine bedeutende Rolle z. B. in der Verbesserung von Zugangsbedingungen zu gesellschaftlichen Ressourcen: *„Die geschlechtsspezifischen Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die sich in der Trennung und Verbindung von Öffentlichkeit und Privatheit manifestieren und durch Alltags- und Staatspraxen einen hegemonialen Konsens hergestellt haben, der auch viele Frauen dazu anhält zu glauben, sie wären gleichberechtigt und hätten dieselben Chancen wie Männer, können nur durch politische Kämpfe innerhalb, außerhalb und gegen diese Institutionen zu langfristigen politischen Veränderungen führen.“* (Wöhl 2007, 218).

Frauennetzwerke als politische Bündnisse

Frauennetzwerke, die der Verbesserung der ökonomischen Situation von Frauen und deren Erwerbsarbeit dienen, können nach dieser Kategorisierung als politische Frauennetzwerke bezeichnet werden. Business-Frauennetzwerke, deren primärer Zweck es ist, das berufliche Fortkommen zu fördern, fehlen in dieser Betrachtung. Diese Netzwerke sind zumeist auf den individuellen Nutzen ausgerichtet (vgl. Kap. 2.1.2). Sie dienen häufig dem Erfahrungsaustausch, der gegenseitigen beruflichen Unterstützung und/oder der Kontaktvermittlung. Politische Ziele treten oft in den Hintergrund und sind, wenn überhaupt, nur implizit vorhanden.

Berufsbezogene Frauennetzwerke stellen ein Geflecht von Interaktionen dar, deren wesentliche Merkmale Reziprozität, Vertrauen, Solidarität und Austausch sind. Netzwerke verpflichten sich freiwillig zu Leistung und Gegenleistung, in der Einhaltung der Reziprozitätsnorm beim Netzwerken (vgl. Goy 2004). Interessant ist immer der Grad an Verpflichtung und Formen von Sanktionen, die oft unausgesprochen mit dem Geben und Nehmen einhergehen. Durch Analyse der sozialen Beziehungen können diese impliziten Strukturen in Netzwerken deutlich gemacht werden. Dabei ist ein wichtiger Faktor die interne Logik des Business-Netzwerkes und die Orientierung der Einzelnen an strategischen Ausrichtungen wie Individualismus, Solidarität, Wettbewerb, Altruismus und Feindschaft. (vgl. Kap.2.1.1)

Netzwerke wurden im Zuge der Entwicklung der Frauenbewegungen auch zunehmend Forschungsthema, Frauenvernetzung wurde Teil der politischen Praxis (vgl. Saurer 2006). So machten feministische Machtanalysen rasch deutlich, dass der Ausschluss von Frauen aus gesellschaftspolitischen Entscheidungsfunktionen und Erwerbschancen häufig durch Männerbünde bedingt ist. Männer fördern Männer¹⁶, indem sie ihnen Informationen weitergeben, sie weiterempfehlen etc. (vgl. Funken 2004). Die Analyse von „Old-Boys-Networks“ war daher ein wichtiges machtkritisches Unterfangen feministischer

¹⁶ Wie Höyng/Puchert 1998 feststellten, ist die Förderung auch nur für bestimmte Gruppen von Männern zutreffend.

Forschung. Nicht zuletzt wurde dadurch die homosoziale Reproduktion von Eliten und die Art und Weise, wie Machterhalt erreicht wird, dargestellt.

Was unterscheidet Frauennetzwerke von Männernetzwerken¹⁷? Wenn hier auch keine letztgültige Antwort gegeben werden kann, sollen doch einige Aspekte aufgezeigt werden, die Unterschiede verdeutlichen. Frerichs/Wiemert 2002 haben in ihrer Studie zur Kölner Frauennetzwerklandschaft im Sinne einer Kontrastfolie Unterschiede zwischen Frauen- und Männernetzwerken/Männerbünden herausgearbeitet, die im Folgenden zusammengefasst dargestellt werden.

Frauennetzwerke werden ganz allgemein als von Frauen gegründete und unterhaltene Netzwerke definiert, für deren Zugang das Kriterium Geschlecht bzw. Frausein an erster Stelle rangiert. Männernetzwerke sind explizit oder implizit durch das Zugangskriterium „männliches Geschlecht“ definiert, führen aber eher Bezeichnungen wie Männerbünde (studentische bzw. akademische Verbindungen, Schützengesellschaften, Clubs, z. B. Lions). Männerbünde können als besondere Gesellungsform (vgl. Frerichs/Wiemert 2002, 51) angesehen werden; sie erfüllen religiöse, kultische Aufgaben und stellen vor allem häufig ein gesellschaftliches Aufstiegsregulativ dar. Die Mitgliedschaft erhöht Prestige und Einfluss der Person (soziales Kapital) und verhilft häufig dazu, ihre soziale Position zu verbessern. Mit der Mitgliedschaft in einem Männerbund ist die Anerkennung von Werten und geistigen Zielen verbunden. So existiert in formellen Männerbünden¹⁸ eine klare Hierarchie mit traditioneller oder charismatischer Führerschaft, bei informellen Männernetzwerken begegnet „man“ sich eher auf gleicher Ebene. Die Strategien zur Stabilisierung bzw. Verbesserung der sozialen Position spiegeln sich nicht zuletzt in vielen gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen wider.

Höyng/Puchert¹⁹ betonen in der Analyse der Rolle von Männern im Gleichstellungsprozess die Bedeutung der Mesoebene der Gruppen und sozialen Netze ebenso wie die der sozialen Alltagspraxis, die ihrer Meinung nach verstärkt in den Blick genommen werden muss. Der unterschiedliche Preis und Nutzen für Frauen und Männer für die Eingebundenheit in der patriarchalen Geschlechterhierarchie sind ausschlaggebend für die Motivation, sich an der Aufrechterhaltung oder dem Abbau der Hierarchie zu beteiligen. In patriarchalen Arbeits- und Organisationsstrukturen (z. B. in der Verwaltung) identifizieren sie Merkmale klassischer Männerbünde wie das Anciennitätsprinzip, Verfügbarkeit und Loyalität sowie kameradschaftliche Männergemeinschaft (z. B. Stammtisch). *„Der Stammtisch macht sich exklusiv: er wählt aus dem Kreis der Führungskräfte diejenigen aus, die eingeladen werden. Es wird nicht gerne ausgesprochen, dass Frauen keinen Zugang haben, aber: ‚Wir sprechen anders ohne Frauen‘“* (1998, 6). In diesem Zusammenhang weist Priddat (2004) darauf hin, dass in Männernetzwerken eigene „Begegnungsstile“ herrschen. Frauen stören diese Begegnungsstile, weil sich Männer dann we-

¹⁷ In der Frauen- und Geschlechterforschung wurde problematisiert, dass sich hinter der Benennung Frauennetzwerke und Männernetzwerke in der Regel Mechanismen der Vergeschlechtlichung und der sozialen Konstruktion von Geschlecht mit vielfältigen Stereotypisierungen verbergen. Zudem möchten die Autorinnen dieser Forschungsarbeit darauf hinweisen, dass durch die Unterscheidung auch implizit eine Vorstellung zweier homogener Genusgruppen fortgeschrieben wird, die es in der Realität so nicht gibt. Daher scheint der wiederholte Verweis auf multi-identitäre Bezüge zentral. Es ist den Autorinnen bewusst, dass die Erforschung von Frauen- bzw. Männernetzwerken notwendig und im positiven Sinne folgenreich war, weil dadurch die Aufdeckung unterschiedlicher Macht- und Diskriminierungsstrukturen möglich wurde.

¹⁸ Interessant ist hier der Aspekt, dass Homosexualität einerseits öffentlich geächtet wurde und immer noch wird, andererseits Dispositionen zu homoerotischen Beziehungen existier(t)en.

¹⁹ http://www.puchert.org/wcg/puchert_hoeyng.pdf, (15.1.2011, 10.30)

niger auf den Austausch konzentrieren, sondern auf die Frauen. Diese „Begegnungsstile“ verweisen auf die Identitätskonstruktionsfunktion von Männernetzwerken, in der Selbstbestätigung stark über heteronormative Muster funktioniert.²⁰ Männlichkeit und damit Zugehörigkeit wird dabei u. a. über das demonstrierte Begehren von Frauen hergestellt. Erwerbstätige und hochqualifizierte Frauen sind in sozialen Netzwerken mit Männern nur ebenbürtig, wenn sie über eine höhere Anzahl an Bekannten verfügen, nicht zuletzt aufgrund ihrer oft größeren Teilhabe am öffentlichen (Vereins-)Leben (vgl. Mayr-Kleffel 1991).

Frauennetzwerke sind im Vergleich dazu oft parteipolitisch, konfessionell oder autonom-feministisch rückgebunden und in Form von Vereinen oder Verbänden organisiert. Sie greifen häufig politische Anliegen wie die Bekämpfung von Ungleichheitsstrukturen und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Diversitätsmerkmale auf und bauen Verbindungen zwischen Akteur_innen aus Frauenprojekten und Vertreter_innen der institutionalisierten Frauenpolitik auf und bieten gegenseitige Kontaktmöglichkeiten. Die Mitgliedschaft in einem formalen Frauennetzwerk stellt häufig den individuellen Nutzen der so genannten Reziprozitätsnorm²¹ in den Vordergrund. An dieser Stelle scheint es sinnvoll, zwischen feministischen und nicht-feministischen Netzwerken im Sinne Frerichs/Wiemerts zu unterscheiden. Als feministische Netzwerke werden diejenigen bezeichnet, die sich selbst der autonomen Frauenbewegung zurechnen, einem explizit politischen Anspruch auf tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen folgen, asymmetrische und hierarchische Geschlechterverhältnisse kritisieren und umfassende Emanzipations- und Befreiungsbestrebungen verfolgen. Mit nicht-feministischen Frauennetzwerken bezeichnen sie diejenigen, die weniger politisch-emanzipatorische Anliegen als ökonomische Interessen von Frauen transportieren; sie stehen zwar auch für die netzwerkspezifische Organisation von Fraueninteressen, loten diese aber nicht so fundamental-gesamtgesellschaftlich aus wie feministische Netzwerke. Gleichwohl haben auch sie einen indirekten und vermittelten Bezug zur Frauenbewegung und Frauenpolitik²² (vgl. 2002, 26).

Für Frauennetzwerke als eine Weiterentwicklung der Organisationsformen der Frauenbewegungen spricht die zunehmende Thematisierung und Sichtbarmachung der Differenzen unter Frauen. Den Differenzen zwischen den Netzwerketeiligten kommt erhebliche Bedeutung zu. Netzwerken meint hier, Unterschiede auszuhalten und zu akzeptieren.

Durch die feministische Netzwerkforschung konnte der Erkenntnisgewinn über das Funktionieren von Vernetzungen gezielt vorangetrieben werden. So ist z. B. heute der Ausschluss von Frauen aus Netzwerken gesellschaftspolitisch nicht mehr zu legitimieren, wodurch dieser vermehrt durch informelle Grenzziehungspraktiken bzw. Schlie-

²⁰ Vgl. zu Männernetzwerken auch Tacke 2008, 278ff.

²¹ Geben und Nehmen bzw. Tauschhandlungen in sozialen Beziehungen erfolgen nach bestimmten Regeln, die insgesamt „Reziprozitätsnorm“ genannt werden können. Diese besagt, dass die Tauschbeziehung auf Gegenseitigkeit beruht, was zur Folge hat, dass sowohl die Gebenden als auch die Nehmenden diese Beziehung als befriedigendes Verhältnis empfinden. Eine Formulierung der Reziprozitätsnorm besteht aus zwei Teilen. Das erste Prinzip lautet: „Du sollst denen helfen, die dir in der Vergangenheit geholfen haben.“ Das zweite Prinzip: „Du sollst denen, die dir in der Vergangenheit geholfen haben, nicht schaden.“ http://de.wikibooks.org/wiki/Soziologische_Klassiker/Gouldner,_Alvin

²² Das bedeutet jedoch nicht, dass diesen Netzwerken nicht auch Feministinnen oder feministisch orientierte Frauen angehören können.

ßungspraktiken erreicht wird (vgl. Hofbauer 2010). Das hat zur Folge, dass subtile Exklusionspraktiken verstärkt analysiert werden müssen.

Ein weiteres Ergebnis der Netzwerkforschung von Frerichs/Wiemert ist, dass sowohl Berufsverbände, Migrantinnen-Netzwerke oder lesbische Unternehmerinnen mit den Institutionen der kommunalen Frauenpolitik zunehmend stärker vernetzt sind. Insbesondere das „Frauenamt“²³ betreibe aktiv Networking, es gründe und unterhalte Netzwerke und mache sich damit die Vorteile deren flexibler Organisations- und Arbeitsformen zunutze. Wer mit wem sonst in Beziehung und Kontakt steht, ist eine Frage des Vertrauens und der Affinität (vgl. 2002, 101).

Forschungen zeigen zudem, dass Frauen häufig in zwei Netzwerke investieren. Sie holen sich die emotionale Unterstützung aus privaten sozialen Netzwerken von Freund_Innen und die Machtressourcen über die Integration in mächtige Männernetzwerke (vgl. Kanter 1993). Obwohl die Mitgliedschaft in einem formalen Frauennetzwerk häufig den individuellen Nutzen in den Vordergrund stellt, also Netzwerke als Unterstützungs- und Ratschlagnetze und dem Erfahrungsaustausch oder der Kontaktvermittlung dienen, können in solchen Business-Netzwerken auch politische Anliegen Thema sein.

Nachfolgend wird ein Überblick über berufsbezogene Frauennetzwerke in Österreich gegeben, wobei keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird:

Tabelle 2: Frauennetzwerke in Erwerbszusammenhängen in Österreich

Netzwerk	Link
Bund Österreichischer Frauenvereine	http://www.ncwaustria.org/
Business and Professional Women	http://www.bpw.at/
Club Alpha	http://www.alphafrauen.org/de
Femanet – Netzwerk für weibliche Fach- und Führungskräfte der GPA-djp	http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.1.a&cid=1155759021032
Frauennetzwerk Medien	http://www.frauennetzwerk.at/
Österreichischer Frauenring	http://www.frauenring.at/
Sektion Feministische Theorie und Geschlechterforschung in der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie	http://www.univie.ac.at/bwl/soc/sektionff/aektionff.htm
Soroptimistinnen	http://www.soroptimist.at/
Verband feministischer Wissenschaftlerinnen	http://vfw.or.at
Verein österreichischer Juristinnen	http://juristinnen.at
Women's Career Network	http://www.wcnvienna.org/
Zonta	http://www.zonta.at/

Quelle: Eigene Zusammenstellung

²³ Vergleichbar mit Frauenreferaten in öffentlichen Institutionen.

Es zeigt sich, dass das Potenzial von Vernetzungen, Kommunikation zu initiieren und zu fördern, dabei dogmatische Trennungen und Berührungängste zu überwinden und konstruktiv zu kooperieren, in Frauennetzwerken nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Obwohl zum Teil auf der feministischen Agenda, gelang und gelingt die Überbrückung sozialer und identitärer Grenzen zwischen Frauen häufig nicht (vgl. Frerichs/Wiemert 2002). Das heißt, auch Frauennetzwerke führten immer wieder zu Ausschlüssen. Vorsichtig ausgedrückt mag es im Sinne von Mayr-Kleffel heißen: *„Niedrig qualifizierte Frauen erscheinen als Zaungäste der Vernetzungsaktivitäten von Frauengruppen, Verbänden u. a. Der Studie von Petra Frerichs und Heike Wiemert über Frauennetzwerke zufolge sind es fast ausschließlich hochqualifizierte Frauen, die mit utilitaristischem Kalkül in Beziehungen investieren und von ihnen profitieren. Dabei interagieren sie mehrheitlich mit sozial ähnlichen Frauennetzwerken, mit denen sich leichter Vertrauen aufbauen lässt.“* (2004, 308).

Von Ausschlüssen waren immer wieder lesbische Frauen betroffen – und sie sind es noch. So gestaltet sich die Zusammenarbeit heterosexueller und lesbischer Frauen nicht immer einfach und aufgrund unterschiedlicher Interessen oder heteronormativer Strukturen konfliktuell. Vernetzungen lesbischer Frauen resultieren deshalb u. a. auch daraus, dass sie in oft heteronormativ geprägten Frauennetzwerken ihre Bedürfnisse und Anliegen nicht vertreten sahen bzw. sehen und ihre entsprechenden Lebensrealitäten keine Berücksichtigung fanden und finden. In diesem Sinne spielen auch in Frauennetzwerken – ähnlich wie in Männernetzwerken – heteronormative Vorstellungen von „Weiblichkeit“ eine Rolle bzw. wirken sich auf lesbische Frauen ausgrenzend aus.

Die Auseinandersetzung mit den damit zusammenhängenden „Identitätspolitiken“ brachte die Unterschiedlichkeit von Frauen auf die politische Agenda. Lesbische Frauen schlossen sich bereits in den 1970er Jahren vermehrt in eigenen Netzwerken zusammen, wenngleich in Koalition auch immer wieder gemeinsame Ziele mit Frauennetzwerken verfolgt wurden (vgl. Hark 1996).

3.3 Lesbennetzwerke

3.3.1 Allgemeines

Wie bereits erwähnt, spielen Lesben- wie Frauennetzwerke eine wichtige Rolle in der Sichtbarmachung, Vermittlung und Durchsetzung individueller Bedürfnisse und Veränderung gesellschaftlicher Strukturen, die mit Diskriminierung und Marginalisierung einhergehen (z. B. Verbot von Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher sexueller Orientierungen).

Netzwerke heterosexueller Frauen und lesbischer Frauen²⁴ sind daher häufig eng miteinander verflochten. Sie haben in vielen Ländern eine Geschichte, die von gemeinsamen Kämpfen, von einem „Sich-stark-machen“ gegen Diskriminierung und von Zusammen-

²⁴ Zur diesbezüglichen Verortung von bisexuellen Frauen und transidenten Personen existieren noch kaum Belege, auch ist in manchen Netzwerken eine Trennung aufgrund der sexuellen Orientierung nicht programmatisch.

arbeit für gesellschaftliche Anerkennung und Rechte gekennzeichnet ist. Dort, wo zivilgesellschaftliche Kräfte wie die Lesbenbewegung kulturelle, soziale und politische Anerkennung einforderten, findet auch eine staatliche Modernisierung statt (u. a. durch das Einfordern von rechtlicher Gleichstellung). Einige Aspekte der Entwicklungsgeschichte der Lesbenbewegung und -netzwerke führen dies deutlich vor Augen. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland haben Lesben die zweite Frauenbewegung seit den frühen 1970er Jahren und die schwul-lesbische Bewegung partiell unterstützt, die lesbische Bewegung geprägt und vielfältig ausgeformt (vgl. Münt 2004, Repnik 2001). In diesen drei Bewegungen spiegelt sich die plurale Identitäts- und Interessenkonstellation von lesbischen Frauen wider.

Eine Definition von Frauenbewegungen hat sowohl ihre kulturelle und soziale Variationsbreite als auch den Forschungsstand zu sozialen Bewegungen²⁵ zu berücksichtigen. Sie sollte nicht auf eine spezifische Kultur oder historische Phase konzentriert sein, sondern sowohl der Universalität von Frauenbewegungen als auch ihren spezifischen Kontexten gerecht werden. Frauenbewegungen sind mobilisierende kollektive Akteur_innen, die sich in verschiedenen sozialhistorischen Milieus entwickeln, sie kritisieren die herrschenden geschlechtlichen Leitbilder, Normen und Diskurse und entwerfen Alternativen, die zu neuen Normierungen führen können. Frauenbewegungen artikulieren sich in und zu Modernisierungsprozessen und beeinflussen sie auf vielfältige Weise, indem sie sie fördern oder auch hemmen und kanalisieren (vgl. Lenz 2004). Eine besondere Bedeutung im Kontext sozialer Bewegungen bzw. der Frauenbewegungen hat die handlungstheoretische Perspektive – die Praxis der Mobilisierung und des kollektiven Handelns.

In Lesbengruppen, die sich aus und in den Netzwerken der zweiten Frauenbewegung bildeten, entwickelten lesbische Frauen im Kontext der Patriarchats- und Kapitalismusanalyse die These ihrer doppelten Unterdrückung als Frauen und Lesben und entwickelten Modelle positiver Selbstverortung und Selbstdefinition. Die sozialen und politischen Netzwerke von Lesben und Schwulen sind bereits seit längerem Gegenstand der historisch orientierten Lesben- und Schwulenforschung. Für Münt existieren feministische Lesbenbewegungen durch Akteur_innen, die lesbische Lebensweisen in ihren kollektiven und gesellschaftlichen Dimensionen in eigens dafür geschaffenen Netzwerken und sozialen Räumen verorten (vgl. 2004). Dabei wurde der Begriff Lesbe neu gedeutet und aus feministischer Perspektive positiv belegt: Lesben sind frauenidentifizierte Frauen. Sie verorten damit die Sexualität nicht in den Kontext von Trieb und Natur, sondern in den Kontext individueller Entscheidung und sozialen Handelns. Dieser Bruch vollzog sich nicht nur auf der analytisch-theoretischen sondern auch auf der lebenspraktischen Ebene. Viele Feministinnen entschieden sich, lesbisch zu leben. Die durch diese Analyse und Deutungsprozesse hergestellte kollektive lesbische Identität war Teil der Formierungs- und Entwicklungsprozesse der feministischen Lesbenbewegung (vgl. Hofmann 1997).

²⁵ Die Frage, ob die österreichische Lesbenbewegung eine soziale Bewegung ist, hat Repnik 2001 klar mit ja beantwortet, entlang der Merkmale: die andauernde Suche nach Unterstützung, das In-Bewegung-Bleiben, das Bestehen über mehrere Jahre, ein vorhandenes „Wir-Gefühl“ und das Ziel gesellschaftlichen Wandel herbeizuführen, sowie der Diskurs einer Bewegung.

Diese kollektive Handlung basierte auf der sozialstrukturellen Heterogenität von Lesben und wurde vom Konzept der Mehrfachidentitäten abgelöst. Die sozialstrukturelle Heterogenität der Akteur_innen und die damit verbundene Diversität der Unterdrückungsstrukturen wurden thematisiert und analysiert und deckten dadurch strukturelle Unterschiede zwischen Lesben und die situative Bedeutung von Unterdrückungsstrukturen auf. In den 1990er Jahren wurde das Konzept der Mehrfachidentitäten weiter differenziert. Neues und umstrittenes Thema war die Auseinandersetzung über die Beteiligung und Zugehörigkeit von Transsexuellen oder Transgenderpersonen an und zur feministischen Lesbenbewegung und deren Aus- bzw. Einschluss.²⁶ Die Denkbewegungen der feministischen Lesbenbewegung beziehen sich immer auf mindestens zwei Gegenstände: auf gesellschaftliche Hierarchiestrukturen und auf die Bewegung selbst, die daraufhin hinterfragt wird, inwieweit in ihr gesellschaftliche Hierarchien reproduziert werden. Es geht darum, Unterdrückungsstrukturen zu skandalisieren und abzubauen. Lesbischsein macht nur einen Teil der Identität aus, deren Bedeutungsgebung variiert (vgl. Münt 2004, 693ff).

Die durch weitere Ausdifferenzierungen entstandene queere Politik entwickelte sich in bis heute anhaltenden Debatten insbesondere um Rassismus, Antisemitismus, Behinderungenfeindlichkeit, Gewalt in lesbischen Beziehungen, Transgender und Transsexualität. Diese Diskurse verweisen darauf, dass Hierarchisierungen durch die sozialstrukturelle Heterogenität von lesbischen Frauen Realität sind.

So entstanden über die Jahrzehnte unterschiedliche Familien- und Beziehungsstrukturen (vgl. u. a. Rose/Bravewomon 1998), die häufig private, politische und auch zunehmend berufliche Bedürfnisse abdeckten. Die verschiedenen Formen der sozialen Strukturen spiegeln auch die gesellschaftliche Situation von Lesben und Schwulen wider (vgl. Fachverband Homosexualität und Geschichte 2006). Für lesbische Frauen – ob nun lesben-queer-politisch engagiert oder nicht – sind soziale Beziehungen zum Teil stark geprägt durch die Erfahrung des „Anders-als-die-Norm-Seins“. Lesben suchten die soziale Vernetzung in privaten Freund_Innen-Netzwerken sowie Gruppen und Vereinen, nicht zuletzt aufgrund von Verfolgung und Diskriminierung (vgl. Steffens/Wagner 2009). Netzwerke und Community-Bezüge sind daher für viele Lesben von großem psychischem wie sozialem Wert. Viele lesbische Frauen (und schwule Männer) waren und sind in ihrer Identitätsausbildung und alltäglichen Existenz auf soziale und (sub-)kulturelle Netzwerke angewiesen (vgl. Funk 2005, Straus/Höfer 2008). In diesem Zusammenhang ist auch die ambivalente Rolle einer „lesbischen Identität“ interessant (vgl. Hofmann/Cserer 2010). Lesbischsein ist für viele ein politischer Akt und/oder nur ein Teil ihrer Identität (neben z. B. der beruflichen, sozialen, familiären und ethnischen). Die Bedeutung der jeweiligen Identitäten variiert kontextspezifisch (vgl. Fabach 1997, Münt 2004, 896ff). Bei der Untersuchung von Lesbennetzwerken ist daher auf die Diversität von Unterdrückungsstrukturen und auf die damit verbundenen sozialstrukturellen Unterschiede zwischen Lesben zu achten, da diese wesentliche Faktoren für Ein- und Ausschlüsse darstellen. Die Reduktion auf eine kollektive Identität ist damit längst nicht mehr zulässig (vgl. Hark 1996). Dementsprechend entwickelten sich Lesbenbewegungen im Plural, sie bildeten und bilden sich in verschiedenen Klassen-, ethnischen und kultu-

²⁶ Bis heute bleibt eine starke Ambivalenz bezüglich der (Mit-)Thematisierung und Vertretung der Situationen von Transsexuellen und Transgender Personen, da diese nicht adäquat gewährleistet werden kann. Wir nehmen das im Rahmen dieser Studie auf keinen Fall in Anspruch.

rellen Milieus heraus. Fabach weist auch darauf hin, dass trotz mehrfacher Identitätsbezüge, der Terminus „lesbische Identität“ immer noch einen wichtigen Bezugspunkt zur Solidarisierung im Kampf um Gleichberechtigung darstellt (vgl. 1997, 129).

Im Zuge der Literaturrecherche²⁷ zeigte sich, dass „Netzwerke“ im Zusammenhang mit Lesben (und Schwulen) zumeist im Kontext von: Alter, Jugend, Muttersein, biologische Familie, Paare, Health/Care (Cancer/HIV) untersucht wurden. In der bisherigen Forschung standen demnach soziale Netzwerke von Lesben und Schwulen als Unterstützungsstrukturen im Vordergrund, kaum jedoch berufsbezogene Vernetzungen (vgl. Hal-ler/Auer 2004, Hofmann/Cserer 2010).

3.3.2 Strategische Lesbennetzwerke in Erwerbszusammenhängen

Entsprechend der Zielsetzung dieser Studie wird in Folge noch stärker auf strategische Netzwerke von Lesben fokussiert, die sich im Unterschied zu sozialen Netzwerken im engeren Sinne weniger auf Beziehungen in (Herkunfts-)Familien, Freundeskreisen oder Nachbarschaften beziehen, sondern vor allem auf die gezielte Durch- und Umsetzung politischer, ökonomischer und erwerbsarbeitsbezogener Interessen und Anliegen (vgl. Allendorf 2001).

Die gesellschaftspolitische Vernetzung von Lesben (Schwulen, Transgender) auf nationaler wie internationaler Ebene wurde in den letzten Jahrzehnten vor allem durch die politischen Bemühungen und (Teil-)Erfolge hinsichtlich rechtlicher Gleichstellung bzw. Antidiskriminierung vorangetrieben. Heute bestehen nationale und transnationale LGBT-Netzwerke, die die Themen „Antidiskriminierung“ sowie „Gleichstellung“ auf der politischen Agenda halten und bearbeiten. Neben diesen gesellschaftspolitisch orientierten Netzwerken, etablierten sich auch Vernetzungen, die spezifisch für das Erwerbsleben von Lesben und Schwulen von Bedeutung sind (vgl. Tab. 3). Ein zentrales Merkmal erwerbsarbeitsbezogener strategischer Netzwerke von Lesben ist die Herstellung von Sichtbarkeit lesbischer Frauen in den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen.

Tabelle 3: Erwerbsarbeitsbezogene Lesben-Netzwerke im deutschsprachigen Raum

Land	Netzwerk	Link
Österreich	QBW- Queer Business Women. Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte, Unternehmerinnen, und Selbstständige	http://www.queer-business-women.at
Deutschland	Wirtschaftsweiber. Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte	http://www.wirtschaftsweiber.de
Schweiz	WyberNet - das Netzwerk für beruflich engagierte lesbische Frauen	http://www.wybernet.ch

Quelle: Eigene Zusammenstellung

²⁷ Die Literaturrecherche wurde über die Datenbanken ABI/Inform, ISI Web of Knowledge, WISO und Ariadne vorgenommen, sowie über den österreichischen Verbundkatalog.

Den hier angeführten Lesbennetzwerken ist neben der nationalen Ausrichtung wichtig, den Kontakt untereinander zu pflegen, Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig als Expert_innen wahrzunehmen, weiterzuempfehlen und Synergien zu fördern. Weitere Aspekte sind europäische bzw. internationale Bezüge und Zusammenarbeitsformen, die je nach Zeit- und Geldressourcen mehr oder weniger stark betrieben werden können.

Gleichzeitig etablierten sich spezifische Schwulen-Netzwerke (z. B. agpro www.agpro.at (A), Völklinger Kreis www.vk-online.de (D), Network Gay Leadership www.network.ch (CH) und Genius www.genius.nl (NL)). Eine Frage, die in diesem Zusammenhang immer wieder gestellt wird ist, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Lesben- und Schwulennetzwerken bestehen. Aufgrund der Heterogenität der Gruppe der Schwulen und der Gruppe der Lesben, wie sie auch in dieser Studie verdeutlicht werden, ist die Frage in dieser Form nicht beantwortbar. Ein diesbezüglicher Vergleich wäre nur zwischen ähnlichen Gruppen möglich und auch bei entsprechender Untersuchungsanlage aussagekräftig. Verglichen werden könnten z. B. Schwule in egozentrischen Business-Netzwerken mit Lesben in egozentrischen Lesbennetzwerken, bzw. in stark kollektiv/politisch ausgerichteten Netzwerken. Diese Frage wäre, sofern ein entsprechendes Forschungsinteresse besteht, daher auf mehreren Ebenen auszudifferenzieren und in weiteren Forschungsvorhaben näher zu beleuchten.

Tabelle 4: Erwerbsarbeitsbezogene lesbisch-schwule Netzwerke international

Land	Netzwerk	Link
International	IGLCC – International Gay & Lesbian Chamber of Commerce	www.iglcc.com
International	EGMA – European Gay Managers Association	www.egma.eu
Frankreich	Fédération Nationale de l'autre Cercle	www.autrecercle.org
Spanien	Xarxagay	www.xarxagay.org
USA	NGLCC - National Gay and Lesbian Chamber of Commerce	http://www.nglcc.org/
Kanada	Chambre de Commerce Gaie du Québec	http://www.ccgq.ca/en/

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Neben allgemeinen erwerbsarbeitsbezogenen Netzwerken existieren auch branchenspezifische Netzwerke, wie z. B. lfq – Netzwerk lesbisch-feministisch-queerer Forscher_innen²⁸.

Organisationen bzw. Unternehmen stellen verstärkt die Vernetzung von Lesben, Schwulen und Transgender im Rahmen ihrer Diversitätsprogramme in den Fokus. Im Rahmen der Unternehmensstrategie Diversity Management werden Fragen der Gleichstellung und Antidiskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, Alter, Ethnie, Religion, Weltanschauung usw. gestellt. Betriebswirtschaftliche Orientierung und die Annahme, dass Gleichstellung u. a. zu einer höheren Zufriedenheit bei Mitarbeiter_Innen führt und dadurch leistungsorientierter gearbeitet wird, Fluktuation und Fehlzeiten minimiert werden, sind hierbei wichtige Gründe für intraorganisationale Maßnahmen wie z. B. die Unterstützung von LGBT-Vernetzungen. (vgl. Steinbacher 2011).

Formen innerorganisationaler Vernetzung können anhand ihrer Zielsetzungen und damit einhergehender Strukturen nach Young unterschieden werden: Employee List (informell, persönliche Vernetzung, nach innen gerichtete soziale Vernetzungs- und Unterstützungsstruktur); Employee Affinity Group (formal, nach innen gerichtete soziale Vernetzungs- und Unterstützungsstruktur jedoch mit beruflichem Bezug und auf Karriereentwicklung ausgerichtet); Employee Resource Group (formal, auf die Belegschaft ausgerichtet, um Probleme zu erkennen und zu beseitigen, Hilfe anzubieten); Business Resource Group (formal, bezogen auf Geschäfts- und Marktinteressen, Recruitingstrategien). In den letzten Jahren waren innerorganisationale Vernetzungsformen auch zunehmend Gegenstand wissenschaftlicher Analysen (vgl. Hollier 2009, Githens/Aragon 2009).

Im Corporate Equality Index²⁹ sind gegenwärtig einige Unternehmen mit LGBT-Groups aufgelistet:

Tabelle 5: Internationale Beispiele von Employee-Groups

Unternehmen	Gruppenbezeichnung
American Airlines	GLEAM
AT&T	LEAGUE-ATT
Boing	BEAGLES
DuPont	BGLAD
FORD	GLOBE
IBM	EAGLE
Intel	IGLBtE
Microsoft	CLEAM
Verizon	GLOBE
Xerox	GALAXE

Quelle: Human Rights Campaign³⁰

²⁸ <http://www.lesbisch-feministisch-queer.de/listen.html> (23.5.2011, 15.30)

²⁹ <http://www.hrc.org/cei2011/index.html> (13.4.2011, 9.15)

³⁰ <http://www.hrc.org/> (13.4.2011, 9.30)

Neben den betriebsinternen LGBT-Gruppen bilden sich bereits auch betriebsübergreifende Vernetzungen heraus z. B. Company Pride Platform (CPP)³¹. CPP ist eine Dachorganisation mit Sitz in Amsterdam und vereinigt u. a. LGBT Employee Netzwerke von großen multinationalen Konzernen und Regierungsorganisationen ebenso wie Einzelunternehmer_Innen und Student_Innen.

3.3.3 Zur Bedeutung virtueller Netzwerke

Wenn derzeit von virtuellen Netzwerken gesprochen wird, ist immer wieder von der Entstehung und Bedeutung von transnationalen zivilgesellschaftlichen Netzwerken die Rede und wie sie ihre kommunikativen Potenziale z. B. für Fragen wie Menschenrechte, Umweltschutz, Widerstandsformen (arabischer Raum) im Sinne eines nationalen und globalen Aktionismus entfalten können (vgl. Winter 2010). Winter weist auch darauf hin, dass das Alltagsleben zunehmend von allgegenwärtigen Netzwerken bestimmt wird. Die digitalen Medien nehmen neben dem Leitmedium Fernsehen eine zentrale Rolle ein. *„So bilden Jugendliche durch das Handy weltweit mobile Identitäten aus und nutzen es als Plattform für die Bildung sozialer Netzwerke. [...] Auf den Philippinen haben SMS-Kurzmitteilungen, im Iran hat Twitter zu politischen Mobilisierungen beigetragen. [...] Sie kommunizieren miteinander, teilen Wissen und Kultur, in Interaktionen aktualisieren und schaffen sie (neue) Bedeutungen, die sie im Netz verbreiten.“* (2010, 10). Das Internet bietet somit eine Reihe von Möglichkeiten z. B. für Frauen, Frauengruppen und Frauen- und Lesbennetzwerke. *„So dienen Frauennetzwerke der Selbstdarstellung im Netz, führen zu einer Verbesserung der Chancengleichheit im öffentlichen Raum online und offline, prägen nachhaltig den gegenseitigen Informationsaustausch und ermöglichen die Erweiterung des Erfahrungshorizontes. Indem sie Verbindungen und Kontakte herstellen, tragen sie wesentlich dazu bei, die Berufsplanung zu erleichtern und können aufstiegsorientierten Frauen bei der Verwirklichung ihrer Träume und Karriere eine wertvolle Stütze sein.“*³²

Schachtner/Winker gehen der Frage nach, inwieweit die Netze Chancen für Gemeinschaftsbildung eröffnen. Ihrer Einschätzung nach liegt im Internet das Potenzial, existierende Geschlechterhierarchien aufzubrechen. Ob es auch tatsächlich verstärkt dafür genutzt wird, hängt für sie von der qualitativen Entwicklung virtueller Frauennetzwerke ab (vgl. 2005, 15).

Virtuelle Medien fungieren in der Einschätzung nach Welger u. a. als Agenda Setting und als Kontrollinstanzen, es eröffnen sich mit dem Entstehen und Wachsen von Frauennetzen bisher nicht dagewesene Möglichkeiten durch die Etablierung frauenspezifischer oder genderpolitischer Themen in einer Internet Gegenöffentlichkeit (2005, 146).

Als Anlaufadressen werden (lt. Duval) virtuelle Frauennetzwerke genutzt, die der Stärkung der eigenen Berufsbiografie dienen können. Die Bedeutung von virtuellen Frauennetzwerken lässt sich u. a. auch an folgender Aussage ableiten: *„Es lässt sich erkennen, dass Frauen die digitalen Netze nutzen, um neue Formen der Erwerbs- und Zusammenarbeit sowie der Selbstständigkeit zu generieren. So entstehen Arbeitsräume für selbstständi-*

³¹ <http://www.companyprideplatform.org/> (13.4.2011, 9.40)

³² <http://www.univie.ac.at/igl.geschichte/matschinegg/im/sose2005/wiki/index.php?title=Benutzer:Ingrid&oldid=11096> (20.3.2011, 10.42)

ge Unternehmerinnen ebenso wie für Netzbetreiberinnen und abhängige Angestellte.“ (2005, 225).

Auch wenn diese Aspekte für die Lesben- und Schwulenbewegungen national und international in Zukunft voraussichtlich von zunehmender Bedeutung sind, kann in dieser Studie nur cursorisch auf die komplexen Zusammenhänge eingegangen werden. Die Bedeutung virtueller Netzwerke wird in der vorliegenden Arbeit in Bezug auf die Frage fokussiert, inwieweit Business Portale im Internet wie LinkedIn³³, XING³⁴ oder soziale Netzwerke wie Facebook³⁵ oder Twitter³⁶ für die Interviewpartner_innen in ihren selbstständigen Erwerbszusammenhängen relevant sind.

³³ Über 100 Mio. Fach- und Führungskräfte nutzen LinkedIn, um Informationen, Ideen und Karriere- und Geschäftschancen auszutauschen. (<http://www.linkedin.com> (20.3.2011, 11.00))

³⁴ XING (bis Ende 2006: *openBC*) ist eine webbasierte Plattform, in der natürliche Personen vorrangig ihre geschäftlichen (aber auch privaten) Kontakte zu anderen Personen verwalten können. Es wird vom gleichnamigen Unternehmen, der XING AG, betrieben. (<http://de.wikipedia.org/wiki/XING>) (20.3.2011, 11.30) Lt. [Wallstreet-online.de](http://www.wallstreet-online.de) hat Xing derzeit über 7 Millionen Mitglieder rund um die Welt, hauptsächlich aber in Deutschland, Österreich und Schweiz.

³⁵ „Facebook hat jetzt über 300 Millionen Mitglieder. Kein soziales Netzwerk ist so erfolgreich.“ Quelle: <http://www.welt.de/wirtschaft/webwelt/article5434774/Ist-Facebook-eigentlich-eine-Sekte.html> (20.3.2011, 12.15)

³⁶ Twitter ist eine Anwendung zum Mikroblogging. Es wird auch als soziales Netzwerk oder ein meist öffentlich einsehbares Tagebuch im Internet definiert. Privatpersonen, Organisationen, Unternehmen und Massenmedien nutzen Twitter als Plattform zur Verbreitung von kurzen Textnachrichten im Internet. <http://de.wikipedia.org/wiki/Twitter> (20.3.2011, 12.30). Laut <http://blog.xeit.ch> (20.3.2011, 15.00) werden weltweit täglich rund 100 Millionen Tweets verschickt. Täglich registrieren sich rund 370.000 User_Innen und gesellen sich zu den bestehenden 175 Millionen Mitgliedern.

4 Zur qualitativen Untersuchung

4.1 Eingesetzte Untersuchungsmethode: Expert_Innen-Interviews

Ziel der vorliegenden Studie ist wie eingangs beschrieben, Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen beruflicher Vernetzungen lesbischer Frauen in Österreich zu identifizieren. Die qualitative Untersuchung mittels Expert_Innen-Interviews wurde gewählt, um die Erfahrungen und das vielfältige Wissen von Personen zu explorieren, die sich mit dem Thema sexuelle Orientierung in Erwerbszusammenhängen aus unterschiedlichen Perspektiven seit längerem beschäftigen.

Die deskriptive Erfassung der Erfahrungs- und Wissensbestände stand dabei im Vordergrund und die Interviews folgten dem Prinzip der Zurückhaltung durch die Forscher_innen (die Befragten determinieren als Subjekt das Gespräch qualitativ und quantitativ); dem Prinzip der Relevanzsysteme der Betroffenen (es erfolgt keine Prädetermination durch die Forscher_innen, sondern eine Wirklichkeitsdefinition durch die Befragten); dem Prinzip der Kommunikativität (es gilt das kommunikative Regelsystem der Befragten); dem Prinzip der Offenheit (die Forscher_innen sind für unerwartete Informationen zugänglich) und dem Prinzip der Flexibilität (Forscher_innen reagieren flexibel auf die Bedürfnisse der Befragten) (vgl. Lamnek 2005, 351f).

4.2 Auswahl der Teilnehmer_Innen

Als Expert_In sehen wir im Sinne von Gläser/Laudel (2009) einerseits Personen, die aufgrund ihrer Position in öffentlichen Organisationen (Verwaltung und Interessenvertretungen) sowie Unternehmen über Spezialwissen verfügen; Personen, die langjährige Erfahrung mit Vernetzungen und Kooperationen haben und Personen, die ein spezielles Wissen über soziale Kontexte (z. B. lesbische Lebensweisen) haben.

Die ausgewählten Interviewpartner_Innen werden also als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden Sachverhalte gesehen, es werden dabei soziale Situationen, Prozesse und Strukturen rekonstruiert. Nach Maßgabe der vorhandenen Studienressourcen wurden 10 Expert_Innen ausgewählt.

- 3 lesbische Frauen, die seit mindestens 5 Jahren selbstständig erwerbstätig sind und Erfahrungen mit unterschiedlichen Kooperations- und Vernetzungsstrukturen haben. Das vorrangige Erkenntnisinteresse in dieser Gruppe war: Wo sind selbstständige Lesben vernetzt, wo gehen sie Kooperationen ein, wo sehen sie Vorteile von Vernetzung, wo die Grenzen?
- 1 lesbische Frau, die im Entscheidungsprozess steht, entweder selbstständig erwerbstätig weiter zu arbeiten oder wieder angestellt erwerbstätig zu sein. Auswahlkriterium war auch hier schon vielfältige Erfahrungen mit unterschiedlichen

Kooperations- und Vernetzungsstrukturen zu haben. Besonders interessant war die Frage, was den Einstieg in die Selbstständigkeit erleichtern würde.

- 3 Expert_Innen von Interessenvertretungen (Arbeiterkammer Wien, Wirtschaftskammer Wien und Gewerkschaft der Privatangestellten Druck-Journalismus-Papier (GPA djp)). Alle Befragten sind auf unterschiedliche Weise mit dem Thema sexuelle Orientierung in ihren Organisationen konfrontiert. Die organisations-spezifische Perspektive hinsichtlich des Umgangs mit Vernetzung und Kooperationen z. B. von lesbischen Frauen war das vorrangige Erkenntnisinteresse.
- 1 Expert_in der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen. Erfahrungen und Wissen über Nachhaltigkeit und strategische Überlegungen zum Aufbau bzw. Ausbau von Kooperations- und Vernetzungsstrukturen zum Thema sexuelle Orientierung waren forschungsleitend.
- 1 Expert_in aus dem Verwaltungsbereich der Polizei, die Mitfrau des Vereines GayCopsAustria³⁷ ist. Der jetzige Vorstand besteht aus schwulen Polizisten, lesbische Polizistinnen sind derzeit nicht im Vorstand vertreten. Das Erkenntnisinteresse war, Informationen über Entstehung, Aufbau und Aktivitäten zur selbstorganisierten Vernetzung von Lesben und Schwulen in einer großen männerdominierten Behörde³⁷ zu bekommen.
- 1 Expert_in aus dem Unternehmensbereich, die seit Jahren Vernetzung im Rahmen des Diversity Managements betreibt und sich derzeit mit dem Aufbau einer schwul-lesbischen „Rainbowgruppe“ im Unternehmen befasst. Das Hauptinteresse war, ob Ableitungen von gleichstellungsorientierten Vernetzungserfahrungen innerhalb des Unternehmens auf den Bereich sexuelle Orientierung gemacht werden können.

Der Versuch, auch Expert_Innen aus betriebsinternen LGBT-Gruppen zu interviewen, schlug fehl. Zum einen konnten aufgrund der Ressourcenbeschränkung nur jene Großunternehmen angesprochen werden, die ihre LGBT-Gruppen auch einer externen Öffentlichkeit bekannt gemacht haben. Zum anderen haben Großunternehmen, die in anderen Ländern über LGBT-Gruppen verfügen, z. B. in Deutschland, in den österreichischen Niederlassungen, die oft wesentlich kleiner sind, solche Gruppen nicht.

Die Expert_Innen wurden in folgenden Konstellationen interviewt:

³⁷ Lt. Stand des Innenministeriums vom 1.2.2011 sind in Österreich 27.583 Polizist_Innen tätig, davon 12,71% Frauen.

Tabelle 6: Liste der interviewten Expert_Innen

Expert_Innen Interviews				
Interview 1	Christina Gabriel (Bundespolizei, Mitfrau der GayCopsAustria ohne Vorstandsfunktion)			
Interviewgruppe 2	Eva Häfele (Projektmitarbeiterin)	Helga Pankratz (Schriftstellerin)	Anita Posch (querform.at – projekte & design OG)	Sabine Fabach (Institut Frauensache)
Interviewgruppe 3	Angela Schwarz (Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen)	Ingrid Moritz (Leiterin der Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien)		
Interviewgruppe 4	Edwin Schäffer (Diversity Referat der Wiener Wirtschaftskammer)		Manfred Wolf (Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck-Journalismus-Papier GPA-djp)	Leopoldine Faber (Diversity Management Bank Austria – Member of UniCredit)

4.3 Leitfaden und Durchführung der Expert_Innen-Interviews

Die Heterogenität der Befragten machte die Entwicklung unterschiedlicher Leitfäden notwendig, die die jeweiligen Perspektiven (z. B. Perspektive der Interessenvertretungen; Perspektive der selbstständig erwerbstätigen Lesben usw.) abbildeten. Der Leitfaden dient vorrangig als Gedankenstütze, um kein relevantes Thema zu vergessen, die Abfolge verläuft flexibel. Ein leitfadenorientiertes Gespräch soll einerseits dem Interesse der Forscher_Innen gerecht werden, andererseits den Expert_Innen durch eine flexible Handhabung. Für Lamnek erfährt die Offenheit des Interviews mittels Leitfaden eine Einschränkung, um die Vergleichbarkeit der Daten zu erhöhen (vgl. 2005, 202). Gemeinsam war allen Interviews die Ausrichtung entlang der Studienziele, nämlich die Identifizierung von Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen lesbischer Vernetzung und Kooperation. Die Interviews fanden im 7. und 9. Bezirk in Wien an einem für die Teilnehmenden möglichst neutralen Ort statt. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, transkribiert und ausgewertet.

5 Auswertung und Ergebnisse der Expert_Innen-Interviews

5.1 Auswertung

Die geführten Expert_Innen-Interviews wurden mittels AtlasTi, einer Software zur theoriegenerierenden Auswertung qualitativer Daten, bearbeitet. Diese wurde entwickelt, um in Datenmengen verborgene komplexe Phänomene herauszuarbeiten und produktiv nutzbar zu machen. Die Auslegung der Software ist aufgrund der möglichen Codierungsvarianten, der Weiterentwicklung von Codes (clustern, hierarchisieren), der Herstellung von Beziehungen und graphischer Netzwerke für das vorliegende Forschungsvorhaben gut geeignet. Die Datencodierung erfolgte im ersten Schritt theoriebasiert entlang der vorgenommenen theoretischen Aufarbeitung des Themenfeldes. In einem zweiten Schritt wurden die Codes geclustert und hierarchisiert und die Ergebnisdarstellung bzw. die Dateninterpretation daraus entwickelt.

5.2 Ergebnisdarstellung

In Folge werden die Ergebnisse entlang der identifizierten Kern-Themenstränge, Bedingungen, Interessen/Motive, Möglichkeiten, Grenzen, Erfahrungen, Beispiele und Visionen, in Bezug auf Vernetzung und Kooperation dargestellt. Im danach folgenden Kapitel werden Schlussfolgerungen gezogen und die Ergebnisse in Handlungsempfehlungen übersetzt.

5.2.1 Bedingungen für Vernetzung und Kooperation

Im Hinblick auf die Bedingungen für Vernetzung wurden in den Expert_Innen-Interviews je nach Verortung der Akteur_Innen unterschiedliche Faktoren aber auch Gemeinsamkeiten deutlich.

5.2.1.1 Die Sichtbarmachung des Themas sexuelle Orientierung als Grundbedingung für Vernetzung und Kooperation

Als gemeinsame Bedingung für Vernetzung und Kooperation tritt in den Expert_Innen-Interviews die Sichtbarkeit des Themas und die Sichtbarkeit von Lesben (und Schwulen) als zentrales Moment hervor.

Eine Grundvoraussetzung für die Vernetzung und Kooperation ist die Wahrnehmung des Themas und die Anerkennung der Relevanz im jeweils spezifischen persönlichen und organisationalen Umfeld:

„[...] ein Thematisieren und ein Sichtbarmachen ist als erster Schritt, weil was ich nicht sehe und was es nicht gibt, da kann ich nicht drüber reden und wenn ich nicht drüber reden kann, kann ich weder verbessern noch verschlechtern, weil es das ja nicht gibt.“ (Interview 3, Person 2)

Dieses Nicht-Sehen bzw. Nicht-Wahrnehmen trifft nicht nur auf die tabuisierte „Homosexualität“ zu. Aufgrund der heteronormativen Verfasstheit unserer Gesellschaft wird vor allem auch „Heterosexualität“ als Norm nicht thematisiert. Damit besteht die Gefahr, dass in der Diskussion über sexuelle Orientierung der hierarchische Zusammenhang zwischen den Orientierungen weiter ausgeblendet bleibt und dieser auch nicht in Frage gestellt wird. Damit bleiben auch organisationsspezifische Effekte von Heteronormativität (z. B. Abwertung von Lesben und Schwulen, soziale Ausgrenzung, Mobbing etc.) unbeachtet (vgl. Kap. 2.3).

Eine wesentliche Bedingung für die Thematisierung von sexueller Orientierung in der Organisation war für einige der befragten Expert_Innen zudem das Gleichbehandlungsgesetz und die daraus resultierende stärkere Nachfrage nach Sachinformationen:

„Ich glaube, bei uns ist der unmittelbarste Zusammenhang das Gleichbehandlungsgesetz, das ja ein Diskriminierungsverbot vorsieht und das unter anderem auch beinhaltet, dass eine Diskriminierung auf Grund sexueller Orientierung verboten ist - wir setzen uns auch für Antidiskriminierungen ein [...]“. (Interview 3, Person 1)

Der gesetzliche Auftrag dient demnach als Gestaltungs- und Legitimationsrahmen, um das Thema zu behandeln. Die Sichtbarkeit des Themas hängt darüber hinaus stark von einer gelungenen Enttabuisierung und von der Wahrnehmung als fachlicher Bezugspunkt ab:

„Dass es auch immer mehr wahrgenommen wird als fixer Bestandteil der Betreuungs- und Vertretungsaufgaben, die wir haben. Dass die Leute ein Bewusstsein bekommen, es kann mir jederzeit in meiner Rechtsberatungssituation, in meiner Betriebsvertretungssituation passieren, dass da zwei Leute reinkommen und sagen wir haben ein Problem, wir werden permanent verspottet, weil wir schwul, weil wir lesbisch sind, und wir erwarten uns jetzt von euch als Interessensvertretung, dass ihr uns helft das abzustellen, dass ihr für uns tätig werdet.“ (Interview 4, Person 3)

In anderen organisationalen Kontexten wird das Thema sexuelle Orientierung über die Aktualität von Diversitätsmanagement Strategien relevant (vgl. Kap. 3.3.2). So wird das Thema z. B. über CSR³⁸-Initiativen wie Integrity Charters oder der Charta der Vielfalt legitimiert. Gleichzeitig bedarf es aber in anderen organisationalen Zusammenhängen zur Legitimierung des Themas noch Datenmaterial, das meist für spezifische Felder noch

³⁸ CSR = Corporate Social Responsibility

nicht zur Verfügung steht. Grund für die schlechte Datenlage ist nicht zuletzt das vergleichsweise geringe Forschungsinteresse am Thema „sexuelle Orientierung“³⁹.

„Um die Interessen unserer Mitglieder effektiv vertreten zu können, brauchen wir als Ausgangsbasis regelmäßig aktuelle Zahlen, Daten und Fakten über demographische Realitäten und die Bedürfnisse bzw. Herausforderungen unserer Mitglieder.“ (Interview 4, Person 2)

Die Legitimation des Themas ist trotz der Antidiskriminierungsgesetzgebung und des damit vermittelten gesellschaftlichen Konsens immer noch nicht selbstverständlich gegeben:

„Ich glaube, dass es mittlerweile eine relativ breite Akzeptanz gibt, dass es wegen geschlechtlicher Orientierung keine Diskriminierung geben darf und eine gewisse Sensibilität besteht. Ich merke eigentlich nicht, dass das Thema belächelt wird, vielleicht wird es manchmal marginalisiert, betrifft es überhaupt so viele, aber Homosexualität wird durchaus mit Respekt gesehen und ernst genommen [...].“ (Interview 3, Person 1)

Die Art und Weise der Sichtbarmachung des Themas wie auch der konkrete Umgang damit hängt von vielen – jeweils organisationsspezifischen – Faktoren ab, und scheint aufgrund der Tabuisierung des Themenfeldes nach wie vor von Vorsicht geprägt zu sein:

„Ich meine, das Thema ist aus der EU herangetragen worden an Österreich – wie die Gleichstellung insgesamt. Wir haben es mitgetragen, wir sind mitunterstützend, das zu entwickeln, aber das hat jetzt nicht diesen Auftritt, diese Aktivität oder diese Aktion gegeben, die wir jetzt besonders herzeigen können, sondern ich finde es nichts Spektakuläres, aber auch nichts zu verstecken, es wird einfach mitgetragen, ich finde wir haben uns auch nie so in die Auslage gestellt [...].“ (Interview 3, Person 1)

Gleichzeitig machen die Interviewten deutlich, dass die Sichtbarkeit des Themas vor allem auch strukturell hergestellt bzw. verankert werden muss, um eine nachhaltige Veränderung zu bewirken:

„[...] ich meine das ist ja auch nicht wahnsinnig viel Arbeit, es wird publiziert und bekommt eine sichtbare Form und man stellt es ins Internet und weiß o.k., wo muss ich bei einer nächsten Gesetzesverhandlung darauf achten, dass ich das nicht übersehe, und dass man es mitdenkt, wenn es wieder Novellen zu irgendeinem Gesetz gibt, also das macht schon Sinn.“ (Interview 3, Person 1)

Für die nachhaltige Verankerung des Themas wird zudem die kontinuierliche fachliche Behandlung, also ein „Mainstreaming“, als wesentlich erkannt:

„Für mich ist besonders ein selbstverständlicher Umgang mit dieser Thematik von großer Bedeutung. Unabhängig von gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, muss man die Herausforderungen unserer Unternehmerinnen und Unternehmer aus der LGBT-community ernst nehmen, regelmäßig thematisieren und unse-

³⁹ Zu anderen Diversitätsdimensionen wie Gender, Alter oder Ethnizität existiert bereits ein großer wissenschaftlicher Erkenntniskorpus, da diese Themen strukturell und sozial anders gelagert sind und auch das ökonomische bzw. gesellschaftspolitische Interesse an diesbezüglichen Erkenntnissen bislang ein größeres ist.

rem gesetzlichen Auftrag als Interessensvertretung entsprechend bearbeiten. Chancengleichheit für alle Unternehmerinnen und Unternehmer sehe ich als Hauptziel meiner Arbeit.“ (Interview 4, Person 2)

„[...] im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgesetz muss man ja immer wieder informieren, es spricht überhaupt nichts dagegen es zu tun [...] das könnte man noch aktiver betreiben und ich denke mir bei einer nächsten Aufbereitung werden wir es besprechen und irgendwann steht es drinnen in einer Publikation oder immer wieder einmal oder wenn man referieren geht, kommt es natürlich auch vor, das können wir und werden wir auch tun.“ (Interview 3, Person 1)

Die Organisationen senden über die Sichtbarmachung des Themas sexuelle Orientierung ein Signal aus, das es den Mitarbeiter_Innen ermöglicht, als Ansprechpartner_In wahrgenommen zu werden. Die Thematisierung ist auch ein Signal bzw. eine Aufforderung an lesbische (und schwule) Mitarbeiter_Innen sowie externen Anspruchsgruppen, sich gegenüber der Organisation sichtbar zu machen.

„[...] solange wir dieses Signal nicht aussenden, solange werden die Bedürfnisse auch nicht geäußert werden. Denn ich denke, das ist ja eines der allergrößten Probleme. Wir sind ja Institutionen, die über Jahrzehnte, das gilt jetzt für uns alle, über Jahrzehnte hinweg gesagt, also das völlig ausgeblendet haben, und gesagt haben, who cares? [...] Und warum sollen jetzt Schwule und Lesben auf einmal Institutionen gegenüber, die sie eigentlich immer ignoriert und zum Teil geleugnet haben, jetzt auf einmal sagen, he super, und jetzt kommen wir alle zu euch und wollen da mitarbeiten. Also das ist ein ganz mühsamer Prozess, denke ich mir, der noch vor uns ist.“ (Interview 4, Person 3)

Die Sichtbarkeit des Themas ist somit grundlegend für die Vertrauensbildung – intern wie extern – und fördert die soziale Anerkennung von lesbischen Frauen. Die soziale Anerkennung unterstützt zudem den Aufbau sozialen Kapitals (vgl. Kap. 2.3), was wiederum das persönliche Potenzial lesbischer Frauen für Vernetzung und Kooperationen fördert.

Um auch organisationsseitig Anerkennung und Glaubwürdigkeit herzustellen erscheint das Commitment von Personen in Leitungsfunktionen wesentlich:

„Bei unserer Arbeit im Diversity-Bereich ist es besonders wichtig, auch wirklich alle 6 Grunddimensionen zu berücksichtigen und aktiv zu thematisieren - nicht nur Dimensionen die mainstream-tauglich bzw. gesellschaftlich bereits enttabuisiert sind.“ (Interview 4, Person 2)

Auch andere vertrauensschaffende Signale, die die Glaubwürdigkeit der Themensetzung bestätigen, können nach Ansicht und Erfahrung der Expert_Innen auf organisationaler Ebene ausgesendet werden. Als ein Beispiel wird anonymes Beschwerdemanagement genannt oder die sichtbare Verwendung von Community-Symbolen wie der Regenbogenfahne.

5.2.1.2 Strukturelle Verortung und inhaltliche Ausgestaltung des Themas als Grundbedingung für Vernetzung und Kooperation

Auf die Frage nach der Zuständigkeit für das Thema sexuelle Orientierung in der Organisation wird mit mehreren strategischen Zugängen geantwortet. Ein möglicher Zugang, so die Expert_Innen, ist die Behandlung über Zielgruppen-Zuständigkeiten (z. B. ein eigenes LGBT- Referat).

Ein weiterer Zugang wird im bereits erwähnten Mainstreaming, also der Behandlung als Querschnittsthema gesehen:

„Es ist ein Querschnittsthema, es hat mit vielen Abteilungen zu tun, es kann natürlich auch in der Steuerabteilung sein, wenn es etwa um die Gleichbehandlung beim Alleinverdienerabsetzbetrag geht, den man ja eigentlich weghaben will.“ (Interview 3, Person 1)

Ein dritter Zugang kombiniert die beiden genannten Herangehensweisen im zeitlichen Verlauf:

„Wir sind ein Gewerkschaftsbund wo die Frage ist, ob es Sinn machen würde, ein eigenes Referat einzurichten oder nicht, weil ich sehe es immer so mit Schrecken beim Frauenreferat: Haben wir eh ein Frauenreferat, und die sollen sich drum kümmern. Und damit ist es aus der breiten Organisation wieder weg. Da bin ich mir noch nicht ganz sicher. Aber vielleicht wäre es für die Anfangsphase doch gut ein Koordinationsbüro zu haben [...]“ (Interview 4, Person 3)

Versuche, das Thema in bereits bestehenden Strukturen zu verorten, stellt eine andere Expert_in so dar:

„Es gibt schon fixe Vernetzungen, z. B. gibt es einen Austausch zwischen Arbeitsrecht und Grundlagenbereich [...] oder es gibt einen Bereichs-Jour fixe, in dem sich die Abteilungsleiterinnen und -leiter aus dem Bereich Soziales, wo ich dazu gehöre, austauschen. Es würde Sinn machen, mal systematisch gemeinsam mit den verschiedenen Fachabteilungen zu schauen, wo passieren auf Grund sexueller Orientierung Benachteiligungen und daraus ein Papier zu machen und das zu lobbyieren.“ (Interview 3, Person 1)

Das Thema wird somit zwar als zielgruppenspezifisch oder als Querschnittsthema wahrgenommen, gleichzeitig fehlen jedoch oft noch entsprechende Regelungen und bewusst gestaltete formale Strukturen, die Vernetzung ermöglichen und erleichtern würden:

„Meine Wahrnehmung ist eher, dass es nicht so fixe Vernetzungsstrukturen gibt, sondern dass man sehr stark themenbezogen sagt, o.k. das Thema, da wollen wir was bewegen und wer arbeitet da aller mit.“ (Interview 3, Person 1)

Der Mangel an tragfähigen, transparenten und vertrauensbildenden Strukturen wird von den Expert_Innen auch angemerkt:

„Na ja, es sind Kollegen da und auch Kolleginnen, die diese Role Model Rollen übernehmen, bewusst auch besetzen. Ich glaube, was man machen muss, ist es wirklich zu strukturieren, es braucht eine Struktur, man kann es dem Zufall nicht überlassen, da muss es aber auch klare Instrumentarien und Möglichkeiten geben [...]“ (Interview 4, Person 3)

Diese Behandlung des Themas sexuelle Orientierung braucht demnach strukturell an allen Stellen, auf allen Ebenen sensibilisierte und informierte Akteur_Innen mit einem breiten (Fach-)Wissen im Umgang mit lesbischen Frauen (schwulen Männern), weil das Thema in alle Lebensbereiche (Fremdenrecht, Mietrecht, Gleichbehandlungsgesetze, Partnerschaftsgesetz, Arbeitsrecht, Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht etc.) hineinreicht. Zum Teil ist das entsprechende Wissen bereits vorhanden.

„[...] also die Kollegin hat eh in die Richtung schon gearbeitet, aber ich glaube da müsste man noch Fachwissen zusammentragen, damit man nichts übersieht. Wohnbauförderung [...] wo möglicherweise Felder sind oder im Konsumentenschutz [...] ob da noch irgendwo Lücken sind [...]“ (Interview 3, Person 1)

Nach den Aussagen der Expert_Innen scheint es demnach auch noch an der Bündelung von Wissen und der Identifikation von Schnittstellen zu fehlen, wobei hier einiges bereits in informellen Vernetzungen geleistet wird.

Aufgrund der nach wie vor meist schwachen strukturellen Verankerung hängt die Bearbeitung des Themas in Organisationen oft noch an einzelnen engagierten Personen, die es vorantreiben, wodurch Vernetzungs- und Kooperationshandlungen immer von der Sichtbarkeit solcher Person abhängig sind:

„Wir haben, sage ich mal, als Organisation keine eigenen Diversity-Abteilungen, bzw. Diversity Gruppen, weil wir, sage ich auch dazu, noch nicht soweit sind. Wenn wir über Gleichbehandlung reden in der Gewerkschaft, dann reden wir zu 90 % über Gender [...] und wir reden über Behinderte und das war es dann. Damit das Thema auch ein bisschen weiter wird, denk ich, bin ich a bissl mitverantwortlich aus meiner Persönlichkeit heraus, [...] also, die ganze Frage auch auf die LGBT-Community zu erweitern ist eng mit meinen eigenen Coming-Out in der Organisation verbunden.“ (Interview 4, Person 3)

Aufgrund dieser strukturellen Schwächen werden auch Bündnisse innerhalb der Institutionen, aber auch mit externen Akteur_Innen als sehr bedeutsam für die Entwicklung einer nachhaltigen strukturellen Verankerung erachtet.

Hier schafft das transparente Auftreten von Organisationen gegenüber den potenziellen Bündnispartner_Innen in den Communities, wo Vernetzungsräume oft nur ehrenamtlich erhalten werden können und unter der meist geringen Ressourcenausstattung leiden, Glaubwürdigkeit und Akzeptanz. In den Communities können Kontinuität, Tragfähigkeit und Verbindlichkeit aufgrund fehlender Ressourcen in Vernetzungen schwer gesichert werden. Hier sind es besonders neue Selbstständige in oft prekären Arbeitszusammenhängen, die Vernetzungsstrukturen benötigen. Potenziell zuständige Akteur_Innen scheinen ihre Zuständigkeit noch nicht ausreichend bzw. sichtbar wahrzunehmen:

„Die sind neue Selbstständige, zum Teil, nicht so ganz freiwillig neue Selbstständige, die überhaupt keine Lobby haben, und natürlich Lesben überhaupt net, also ... da kann Vernetzung wahrscheinlich auch wirklich eine Unterstützung sein.“ (Interview 2, Person 3)

Erschwerend kommt hinzu, dass in den letzten Jahren in Österreich viel an vernetzender Infrastruktur in den Communities weggebrochen ist (z. B. Frauenbuchhandlung, Frauenverlag).

Neben der thematischen Sichtbarkeit tritt in den Expert_Innen-Interviews in Folge auch die Sichtbarkeit von Lesben (und Schwulen) als bedeutende Rahmenbedingung für Vernetzung und Kooperation deutlich hervor.

5.2.1.3 Die Sichtbarkeit von Lesben als Grundbedingung für Vernetzung und Kooperation

Die Sichtbarkeit von Lesben wird als weitere wesentliche Grundbedingung für Vernetzung und Kooperation gesehen. Das damit verbundene Out-Sein von lesbischen Frauen hängt allerdings auch in Erwerbszusammenhängen von unterschiedlichsten Faktoren ab. Hier wirken u. a. neben den individuellen Comingout-Erfahrungen, vorhandenen Diskriminierungserfahrungen, Exklusionsängsten, der konkrete Erwerbskontext (Branche, Erwerbsform etc.) sowie die Gewichtung der eigenen Identitäten. Auch die gesellschaftspolitische Einstellung der jeweiligen Person beeinflusst auf dieser individuellen Ebene die Entscheidung für oder gegen Vernetzung und Kooperation mit anderen lesbischen Frauen (vgl. Kap. 3.2 und 3.3):

„Die speziellen Bedürfnisse kommen ja zum Teil aus sehr real existierenden Diskriminierungserfahrungen und Ängste – also beides, die ja so manches verunmöglichen. Oder einfach einen Zusatzstress in den Alltag bringen, die auf der einen Seite so Netzwerke wirklich stützend machen [...]. Aber auf der anderen Seite die Hemmschwelle genau für die, die eh des Gefühl haben, na in meiner Firma sag ich lieber nix, die sich schon so gewöhnt dran haben, die gar nicht auf die Idee kommen, in so ein Netzwerk zu gehen, das ihnen was bringen könnte. Da höre ich einfach immer wieder, naja geht eh niemand was an, die einfach aufgrund der verinnerlichten Homophobie schon so eine Scheu haben, solche Netzwerke zu nutzen.“ (Interview 2, Person 2)

Gegenseitige Sichtbarkeit in Erwerbszusammenhängen besteht daher oft nur, wenn man sich privat kennt und ein entsprechendes Vertrauensverhältnis aufgebaut hat, wenn starke Bindungen wirksam werden (vgl. Kap. 2.2.2):

„Das war so der erste Weg, sage ich jetzt einmal, Kolleginnen kennen zu lernen, die teils geoutet sind oder nicht, von denen man das zumindest gewusst hat, davor hat man das nur gewusst, wenn man privat eine Kollegin gekannt hat, ansonsten war das weder ein Thema, dass man sich unter den Kolleginnen irgendwie austauscht oder dass mal eine Kollegin gefragt wird, das hat es also nicht gegeben.“ (Interview 1, Person 1)

Aufgrund dieser und anderer Faktoren erweisen sich vorhandene Unterstützungsstrukturen oft als zu hochschwellig für lesbische Frauen, weil ihre Inanspruchnahme zumeist auch ein Outing impliziert, wobei oft auch das Stadt/Land-Gefälle eine Rolle spielt. Die Nichtinanspruchnahme vorhandener Vernetzungsstrukturen und der Rückzug schwächen allerdings wiederum Vernetzungsbemühungen lesbischer Frauen.

In Organisationen wird die Sichtbarkeit lesbischer Frauen und damit die Vernetzung u. a. über unterschiedliche Bottom-up bzw. Top-down Strukturen wie Plattformen, Vereine oder LGBT-Gruppen hergestellt bzw. unterstützt. Das damit einhergehende Sichtbar-

werden von Role Models ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Bedingung und Voraussetzung für Vernetzung:

„Und das sehe ich wirklich als wesentlichste Errungenschaft, dass mit dem Auftreten der GayCopsAustria die Polizei auch Ansprechpartner hatte für die Anliegen der Schwulen und Lesben bei der Polizei, und man sich da wirklich erstmals intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt hat [...] das haben sicher die GayCopsAustria ermöglicht, beziehungsweise dass sich wirklich viele Kollegen und Kolleginnen dann auch getraut haben zu ihrer sexuellen Orientierung zu stehen, weil es Beispiele gibt, positive, dass sich Kollegen geoutet haben und Kolleginnen, ja, warum soll ich es eigentlich nicht tun.“ (Interview 1, Person 1)

Die Sichtbarkeit und damit Vernetzungsmöglichkeiten von lesbischen Frauen (und schwulen Männern) werden auch ganz wesentlich gefördert durch das wertschätzende Commitment der Organisationsleitung. Vertrauensbildend wirkt zudem auch die Sanktionierung homophober Kolleg_Innen und damit die gezielte Änderung der Organisationskultur und Interaktionsformen:

„Ich denk mir, es hängt wirklich sehr viel von der persönlichen Einstellung einzelner Kollegen ab, weil die natürlich das Klima auf einer Polizeistation sehr prägen können, und da kann durchaus schon ein einziger Kollege so ein feindliches Bild, auch jetzt allgemein ein frauenfeindliches Bild machen, dass sich jede Frau schon sehr gut überlegt, ja, was sie tut und wie sie es tut, geschweige denn, ob man sich wirklich als Lesbe outet.“ (Interview 1, Person 1)

Ein Erwerbsumfeld, in dem Homophobie nicht geduldet bzw. sanktioniert wird, ist demnach eine Grundvoraussetzung für Vernetzung und Kooperation:

„Also wenn es nicht im persönlichen Bereich gelegen ist, wie ich schon gemeint hab, dass an der Einstellung von ganz wenigen Kollegen schon sehr viel am Arbeitsklima hängt, und man sich dann entscheidet sich nicht zu outen aufgrund dieser Situation, dann ist es schwer. Aber wenn man sich outet, dann ist eigentlich auch der Vernetzung jetzt nichts in den Weg gelegt.“ (Interview 1, Person 1)

Die Gefahr der Doppel- und Mehrfachdiskriminierung, der Stigmatisierung und der damit verbundenen Ängste vor Ausgrenzung und Abwertung stehen hinsichtlich der persönlichen Situation aber auch aus Rücksichtnahme auf andere oft einem Selbst-Outing und im Weiteren einer Vernetzung im Wege:

„Ich hätte es schon gemacht, weil für mich das immer schon schwer war nicht über das Privatleben reden zu können und immer ‚er‘ sagen zu müssen, und um das ‚er‘ zu vermeiden – meine bessere Hälfte, so wie das ja viele Frauen machen, die sich nicht outen, und das ist mir immer schon sehr schwer gefallen. Aber ich hab das respektiert, weil ich es verstanden hab von meiner Freundin aus, die gesagt hat, du ich muss mit diesem Kollegen sechs Stunden eben am Wagen fahren und da ist es mehr als mühsam. Und vor allem, ja, es hängt sehr viel davon ab, wie wir uns verstehen, jetzt der Kollege und ich, oder überhaupt die Kollegen, die männlichen, es ist eh schon schwer sich durchzusetzen gegen die Männer, und dann noch einmal ein Stück schwerer wenn die wissen, dass ich privat mit einer Frau zusammen bin. Das wird ja dann noch irgendwie lächerlicher an-

genommen und da kommen dann wieder so die Sprüche, wo man sagt, man hat eh schon die Sprüche als Frau in einem Männerberuf.“ (Interview 1, Person 1)

Hier zeigt sich auch die oft wahrgenommene Verquickung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung durch heteronormative Bedingungen. Frauen werden deshalb im Vergleich zu Männern nach wie vor sowohl sozial als auch beruflich als hierarchisch tiefer gereiht angesehen und lesbische Frauen erfahren aufgrund der Nichterfüllung der normativen Geschlechterrolle eine zusätzliche Abwertung. Dies zeigt sich vor allem in männerdominierten Berufsfeldern, wo oft rigide „Männlichkeitsvorstellungen“ und damit ebenso rigide „Weiblichkeitsvorstellungen“ vorherrschen.

In Bezug auf die Verlinkung von Geschlecht und sexueller Orientierung zeigt sich in den Interviews auch, dass lesbische Frauen als Zielgruppe nicht selbstverständlich im Rahmen der Zielgruppe „Frauen“ wahrgenommen werden.

Infolge wird auf die Interessen, Motive und Zielsetzungen der befragten Akteur_Innen im Hinblick auf Vernetzung und Kooperation eingegangen.

5.2.2 Interessen, Motive und Zielsetzungen hinsichtlich Vernetzung und Kooperation

Vernetzung und Kooperation von lesbischen Frauen bzw. von Akteur_Innen zu diesem Themenfeld ist abhängig von den damit verknüpften Motiven, Interessen und Zielen und konkreten Nutzenerwartungen.

Die befragten Akteur_Innen nehmen hier entsprechend ihrer Positionierung im Erwerbsleben unterschiedliche Perspektiven ein. Im Folgenden werden daher die Aussagen der befragten Akteur_Innen nach deren Positionierung im Erwerbsleben zusammengefasst dargestellt.

5.2.2.1 Motive, Interessen und Zielsetzungen in Interessenvertretungen und Verwaltung

Für die befragten Mitarbeiter_Innen von Interessenvertretungen erweist sich die, nicht zuletzt aufgrund der Gleichbehandlungsgesetzgebung entstandene, erhöhte Sichtbarkeit des Themas sexuelle Orientierung als wesentlicher Treiber für Vernetzungen und Kooperationen. Dadurch wird die Beschäftigungsbereitschaft in Organisationen gefördert:

„Also ich glaube nach wie vor, dass der Hebel des Rechtlichen ein besonders hilfreicher ist, weil man damit das Thema mehr und mehr zur Normalität macht [...]“ (Interview 3, Person 1)

Die gesetzliche Situation wirkt aktivierend auf unterschiedliche Funktionsträger_Innen:

„[...] aber da hat es das Drängen auch von Betriebsräten gegeben, [...] Betriebsräte die gesagt haben, wir brauchen dieses Material, und dann ist es mehrmals auch von der Leitung gekommen – bitte schnell und es ist dringend, ich weiß nicht woher der Druck ge-

kommen ist, aber das war gut. Ja also, wir hätten es sonst auch gemacht, aber es war auch so die unmittelbare Nachfrage, wir hätten da gerne was.“ (Interview 3, Person 1)

Die Interviewten aus den Interessenvertretungen und der Verwaltung begreifen die Beschäftigung mit dem Thema demnach als einen gesetzlichen Arbeitsauftrag bzw. Vertretungsauftrag für ihre Organisationen, den sie mittragen, insbesondere dann, wenn an sie diesbezügliche Anfragen gerichtet werden (z. B. von Seiten der Betriebsräte oder von lesbischen oder schwulen Mitgliedern, Bürger_Innen etc.).

„Und auf der anderen Seite [...] unsere Kundinnen und Kunden, deren gesamte Vielfalt ist einfach zu betrachten, und wir müssen sie entsprechend bedarfsgerecht auch betreuen und servicieren.“ (Interview 4, Person 1)

Um ihren Arbeitsauftrag zu erfüllen, ist für die befragten Expert_Innen die thematische Vernetzung und Kooperation mit anderen Akteur_Innen wichtig:

„Es ist ja zum Beispiel so, dass das eingetragene Partnerschaftsgesetz das weite Feld der Kollektivverträge und der arbeitsrechtlichen Ansprüche, die daraus resultieren, nicht geregelt hat, das heißt, da müssen wir erst in den Verhandlungen nachziehen.“ (Interview 4, Person 3)

Vernetzung ist für Interessenvertretungen und Verwaltungsorganisationen aber auch wichtig, um Informationen über ihre Zielgruppen zu erhalten und damit ihre Leistungen zu verbessern:

„Als Referatsleiter im Diversitybereich ist für mich der “Blick von Innen“ von zentraler Bedeutung. Überspitzt betrachtet bin ich ein Vertreter der Mainstream-Gesellschaft: 40 Jahre alt, heterosexuell, verheiratet, etc. Somit muss ich mir darüber im Klaren sein, dass ich bzgl. der Probleme und besonderen Herausforderungen von homosexuellen Unternehmerinnen und Unternehmern nur die „Spitze des Eisbergs“ erahnen kann. Gerade die persönlichen Perspektiven und Erfahrungen der Vertreterinnen und Vertreter der LGBT-community sind für mich die wertvollsten Informationsquellen, die täglich Einfluss auf meine Arbeit haben – sei es bei der Planung von spezifischen Diskussionsrunden, Veranstaltungen oder Netzwerktreffen.“ (Interview 4, Person 2)

Die Bedeutung von Expertisen aus den Communities nimmt daher mit der vermehrten Thematisierung und Beschäftigung mit sexueller Orientierung zu.

Neben dem fachlich begründeten Auftrag stellt aber auch das persönliche Engagement und Gerechtigkeitsempfinden eine wichtige Motivation für die Akteur_Innen dar:

„Ich finde das ist halt wichtig, ich finde zu integrieren, sichtbar zu machen, sichtbarer zu machen, ich glaube das ist unsere Aufgabe, zu schauen, dass wir dem mehr Platz geben, der Rahmen ist auch rechtlich stärker da [...].“ (Interview 3, Person 1)

Als inhaltliches Ziel für die Arbeit in Bezug auf sexuelle Orientierung wird u. a. die Schaffung von angstfreien Arbeitszusammenhängen genannt:

„Und ich glaube, angstfreie Arbeitsräume heißt es auch zu schaffen, also Arbeitsräume, wo ich als Mensch in meiner Identität so wie ich bin, anerkannt und geschätzt werde und

auch respektiert werde. Das war auch so quasi das Einfallstor fürs Thema.“ (Interview 4, Person 3)

Zudem sollen das Empowerment von Lesben und Schwulen vorangetrieben werden:

„Also ich denke, das spielt bei der Vernetzungsfrage eine ganz, ganz große Rolle, wir wollen auch jetzt genau in diese Richtung gehen, indem wir den Menschen ermutigen und sagen, du hast jetzt Rechte, und nimm dieses Recht in die Hand, nimm es in die Hand, weil es zählt sich am Ende des Tages aus für dich.“ (Interview 4, Person 3)

Diese und ähnliche Zielsetzungen fördern die soziale Anerkennung der stigmatisierten Gruppen innerhalb von Organisationen und damit deren soziales Kapital (vgl. Kap. 2.3).

5.2.2.2 Motive, Interessen und Zielsetzungen in anderen Organisationen

Insbesondere in Profit-Organisationen – aber nicht nur – wirkt die zunehmende Thematisierung des Nutzens von Diversität als ein Motivationsfaktor für die Beschäftigung mit sexueller Orientierung:

„Weil einfach aus meiner Sicht Gleichbehandlung im Mittelpunkt stehen soll, Toleranz im Mittelpunkt stehen soll, und einfach Akzeptanz aller Menschen [...] und letztlich sag ich einfach, ein Haus wie unseres mit 165.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wir sind ein Spiegelbild der Gesellschaft, und bei uns findet sich alles. [...] Wir sollten größtes Interesse haben, die Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu nützen, und somit auch jede Qualität und jede Eigenheit einfach anzuerkennen.“ (Interview 4, Person 1)

Die mit Diversität und damit auch mit sexueller Orientierung verbundenen Nutzenerwartungen werden auch seitens anderer Akteur_Innen unterstrichen und vermittelt:

„Wir arbeiten bedarfsorientiert und reagieren ständig - natürlich innerhalb unseres gesetzlichen Auftrags - auf Bedürfnisse, Herausforderungen und gesellschaftspolitische Stimmungen. Die regelmäßige Zusammenarbeit mit homosexuellen Unternehmerinnen und Unternehmern schärft täglich unseren Blick für ihre spezifischen Problemstellungen und Herausforderungen.“ (Interview 4, Person 2)

Die in Kapitel 3.3.2 kurz beschriebenen betriebswirtschaftlich orientierten Diskussionen um Diversität sind also durchaus als Treiber für unterschiedliche Organisationen zu werten, die ihre Leistungen entsprechend der Vielfältigkeit ihrer Kund_Innen, Klient_Innen, Mitglieder, etc. ausrichten wollen, bzw. aus gesetzlichen und aus Wettbewerbsgründen auch zunehmend müssen.

5.2.2.3 Motive, Interessen und Ziele selbstständig tätiger lesbischer Frauen

Für die selbstständig erwerbstätigen Lesben ist ein wesentliches Motiv für Vernetzung der Wunsch nach Auseinandersetzung mit anderen Lesben über den heterosexistischen und homophoben Alltag:

„[...] das war einer der Gründe, warum ich es gut gefunden habe sich beruflich zu vernetzen, also die Auseinandersetzung mit dem heterosexuellen Alltag im Berufsleben besprechen zu können [...]“ (Interview 2, Person 1)

Bei der Entscheidung für oder gegen eine Vernetzungsaktivität spielt auch die gesellschaftspolitische Einstellung von lesbischen Frauen bzw. ihre Kooperationslogik eine nicht unwesentliche Rolle:

„Da muss ich dir zustimmen, zum Teil ist es wirklich so, dass erfolgreiche Lesben keine Zeit haben, einen 60, 70 Stunden Job haben und vielleicht ihr Privatleben auch noch und fertig, mehr gibt es nicht. Und [...] dann haben sie oft noch berufliche Termine abends, die sie einfach wahrnehmen müssen, und die haben keine Zeit mehr und keine Energie mehr, sie sind oft nicht feministisch, was sonst oft ein Motor wäre, sich mit anderen Lesben zu vernetzen.“ (Interview 2, Person 2)

Hier zeigen sich ein Stück weit die Unterschiede in der Motivation, den Interessen und Zielsetzungen aufgrund der sozialstrukturellen Heterogenität lesbischer Frauen. Diese Heterogenität führt zu unterschiedlichen strategischen Ausrichtungen in Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten wie in Kapitel 2.1.1 beschrieben. In obigem Zitat wird als strategische Ausrichtung der Individualismus angesprochen, also die Ausrichtung auf den eigenen Nutzen, ohne politischen oder kollektiven Anspruch.

Für Selbstständige knüpfen sich an Vernetzungen zumeist auch konkrete ökonomische Nutzenerwartungen:

„Aber was ich mir von Kooperationen und Vernetzungen erwarte, ist jetzt einmal die Hard Facts sozusagen: Knowhow Austausch, was lernen können und dafür auch wieder was geben können, neue Kontakte knüpfen, auch natürlich neue Kunden gewinnen oder gemeinsam Projekte starten, die man alleine.... wo man zu klein wäre.“ (Interview 2, Person 1)

Dabei ist es für die Befragten auch wichtig, dass ein Gleichgewicht von Geben und Nehmen existiert:

„Das ist auch ein interessanter Punkt, ich habe mich dann auch übernützlich für andere gefühlt, sagen wir es mal so, es ist meiner Meinung nach nicht das zurückgekommen, was ich meiner Meinung nach reingesteckt habe.“ (Interview 2, Person 1)

Neben dem ökonomischen Nutzen spielen in der Vernetzung lesbischer Frauen auch identitätsbezogene Faktoren eine Rolle, die sich u. a. an der Erwartung eines emotionalen Nutzens festmachen:

„Also [...] ich finde es gibt eine "zusatzemotionale" Erwartung – wenn ich ehrlich bin, erwarte ich mir mehr Fairness, mehr an Offenheit, Lockerheit im Umgang [...].“ (Interview 2, Person 2)

Einen zentralen emotionalen Nutzen sehen die Befragten im Verständnis und der Anerkennung, die lesbische Frauen einander geben können, die ihnen eben zum Teil von anderen vorenthalten werden:

„Wahrgenommen, beforscht, reflektiert zu werden, ist das Brot von künstlerisch tätigen Menschen und wenn es schon starke niedrig hängende gläserne Decken gibt im Gesamtkulturbetrieb, ist jede dieser Anerkennungen total wertvoll, von Kolleg_Innen, von der Literaturwissenschaft, von Menschen die im Literaturbetrieb sind. Das sind überwiegend genau die lesbischen Kolleg_innen, das ist was, das ständig zugedeckt wird und wir holen es hervor, wir lassen dich nicht verkommen, ich habe das Gefühl, der Rest will mich verkommen lassen oder halt das ausklammern – wie vor 100 Jahren.“ (Interview 2, Person 4)

Die Frage der gegenseitigen Anerkennung ist demnach eine wesentliche Motivation der Vernetzung mit anderen lesbischen Frauen.

In den Interviews wird auch deutlich, dass Mehrfachidentitäten das Interesse an der Vernetzung und an Kooperationen mit anderen lesbischen Frauen mitbestimmen:

„Die waren aus derselben Branche, aber natürlich Therapeutinnen [...] da gibt es ganz große Unterschiede und themenspezifische therapeutische Vernetzungen, die bringen mir mehr als Vernetzung nur aufgrund der sexuellen Orientierung [...]. Das ist ein interessanter Austausch, aber das ist halt nur ein Faktor unter vielen.“ (Interview 2, Person 2)

5.2.3 Möglichkeiten: fördernde Faktoren, Handlungsspielräume, Bündnisse

Auch in Bezug auf die Frage nach den Möglichkeiten von Vernetzung und Kooperation lässt sich eine Vielzahl an Perspektiven bei den befragten Expert_Innen ausmachen. Die Ergebnisdarstellung erfolgt daher auch hier wieder nach Akteur_Innengruppen.

5.2.3.1 Fördernde Faktoren für die fachliche interne und externe Vernetzung von Akteur_Innen in den unterschiedlichen Bereichen

Für Akteur_Innen in Organisationen, Interessenvertretungen und öffentlichen Institutionen sind, wie schon erwähnt, die gesetzlichen Vorgaben aber auch Managementtrends und eine fachliche Bezugnahme für die interne wie externe Vernetzung bedeutsam. Dabei erweisen sich Anlässe und Möglichkeiten für den internen und externen Austausch (Vorträge, Konferenzen, Tagungen, etc.) als förderlich, wie auch der Aufbau themenbezogener informeller und formeller Vernetzungsstrukturen.

„Also magistratsintern gibt es so etwas wie eine inoffizielle Vernetzung, das ist eine der wenigen [...] eben nicht institutionalisierte regelmäßige Arbeitskreise, das war ein selbstorganisierter Arbeitskreis.“ (Interview 3, Person 2)

Auch Bottom-up-Strategien von Lesben (und Schwulen) sind hier fördernde Faktoren für die organisationsinterne Beschäftigung mit dem Thema (z. B. die Gründung von Vereinen oder „Rainbow-Gruppen“). Für das Aufsetzen von Vernetzungsstrukturen spielen vor allem (organisationsinterne und externe) Vorbilder eine Rolle:

„In Deutschland unsere Schwester die HVB Hypovereinsbank [...] die Deutschen sind deutlich weiter als wir und da bin ich schon seit Jahren mit einem Kollegen in Kontakt, der dann geheiratet hat und mittlerweile habe ich den Kontakt wieder intensiviert.“ (Interview 4, Person 1)

„Also in Deutschland gibt es bei der Polizei ganz konkret Ansprechpartner, die selber schwul und lesbisch sind, und die jetzt auch als Ansprechpartner dienen zwischen Community beziehungsweise auch einfach der Bevölkerung und der Polizei.“ (Interview 1, Person 1)

Auch in finanzierten Vernetzungs- bzw. Interessenvertretungsstrukturen wird von den Expert_Innen ein förderndes Moment gesehen:

„Ich meine, es muss jemand sein, oder mehrere Personen, die auch verbindlich an dem arbeiten können, weil sie bezahlt werden dafür zu einem Teil, zu einem Großteil [...] Frau in der Wirtschaft, die arbeiten auch nicht gratis, nehme ich einmal stark an, ist auch kein reiner Zusammenschluss von ein paar Frauen, die jetzt sagen, wir müssen uns unterstützen.“ (Interview 2, Person 1)

5.2.3.2 Fördernde Faktoren für die Vernetzung von lesbischen Frauen

Als fördernde Faktoren für die Vernetzung von Lesben in Erwerbszusammenhängen sind auch hier die Sichtbarkeit des Themas und die Sichtbarkeit lesbischer Frauen zu nennen. Auch hier sind wieder mehrere Kontextfaktoren (Branche, Erwerbsarbeitsform, berufliche Position, etc.) wesentlich für die Vernetzungsaktivitäten.

Von selbstständig erwerbstätigen Frauen wurde das Vorhandensein loser Vernetzung mit anderen lesbischen Frauen als wichtig und förderlich benannt, da diese Art von Bindungen, zwar peripher sind und daher wenig Ressourcen binden, aber oft wichtige Bezugspunkte für Informationen und Kooperationsmöglichkeiten bieten (vgl. Kap. 2.2.2). Es werden aber auch inhaltliche Netzwerke genannt, die ohne viel Ressourcenaufwand nutzbar sind. Dabei wirkt in der Vernetzung selbst die lesbische Identität oft verbindend:

„Ja bei Veranstaltungen in der Community, wo man vielleicht jemand kennenlernt, aber auch denke ich, ich habe da jetzt einige Kontakte über ganz andere Netzwerke, wo man sich als Lesben sehr schnell zueinanderfindet, wo auch Kontakt entsteht, der auch lose ist, aber diesen Pluspunkt dann hat und man merkt es. Wenn ich dann jemand brauche für einen spezifischen Bereich, schicke ich die Leute lieber dorthin und umgekehrt auch, d. h. es sind nicht nur lesbische Netzwerke die nutzen, sondern Lesben in allen Netzwerken, kann man fast sagen, die sehr nutzbringend sind, die man schnell findet, wenn sie so halb out sind, das ist die Voraussetzung.“ (Interview 2, Person 2)

„Ja irgendwelche Firmen, Universitäten; manchmal gibt es auch Kontakte, wo der lesbische Kontakt nicht im Vordergrund steht, ich habe das Gefühl, dass wenn es den irgendwo gibt, so ein kleines Plus im Hintergrund, der nicht thematisiert wird, nicht offen zu tragen kommt, aber wie gesagt, ein kleines Plus bei den Auswahlkriterien.“ (Interview 2, Person 2)

In den Interviews wird aber auch in dieser Hinsicht deutlich, dass nicht ausschließlich die lesbische Identität verbindend wirkt, sondern oft auch der Berufsstand und andere Faktoren (vgl. Kap. 3.3.1).

Im Bereich der unselbstständig Erwerbstätigen werden als fördernde Faktoren für die organisationsinterne Vernetzung vor allem interne Role Models und das Commitment des Leitungspersonals, das sich u. a. durch wertschätzende Akzeptanz und konkrete Unterstützungsleistungen ausdrückt.

„Bei der XY-Konferenz (anonymisiert durch die Befragte) mit internationaler Beteiligung hat uns die Polizeiführung sehr unterstützt muss man sagen, also von Polizeiautos, die wir für die Logistik nutzen konnten, über die Materialien wie Mappen über natürlich auch Referenten, dass die Organisatoren Sonderurlaub bekommen haben, sagen wir so, ist auch nicht selbstverständlich. [...] also es war wirklich auch von der Führung der Polizei abgesegnet und das ist natürlich ein ganz tolles Zeichen für die Kollegen im Inland aber auch im Ausland, die dann teilweise auch schon Freistellungen bekommen haben.“ (Interview 1, Person 1)

Hier zeigt sich, dass im Rahmen von Vernetzungsaktivitäten Lesben und Schwule auch soziales Kapital aufbauen können. Die damit verbundene soziale Anerkennung kann wiederum für weitere Vernetzungen, die Unterstützung von Kolleg_Innen und auch für Kooperationen mit anderen Akteur_Innen förderlich sein (vgl. Kap. 2.3).

Implementieren Arbeitgeber_Innen Gleichstellungsmaßnahmen oder gehen dabei über die gesetzlich vorgeschriebenen Vorgaben hinaus, so wirkt das auch im Hinblick auf die Vernetzung von Lesben unterstützend.

„Auch dort, wo der Arbeitgeber z. B. bei Pflegefreistellung sagt, ok wir sind toleranter als das Gesetz und wir werden das Recht auch auf gleichgeschlechtliche Partnerschaften ausweiten - dass man innerbetrieblich darüber informiert. Dann setze ich an alle ein Signal, es darf uns geben (lacht) sozusagen in dieser Rolle und dann ist es einfacher frei darüber zu reden. Ich denke mir, dass das ganz wichtig ist, wenn da vom Arbeitgeber Signale kommen und im Vorfeld können wir natürlich auch sensibilisierend wirken, Tipps im Betrieb, wie kann man es angehen, damit nicht immer die Türöffner die Betroffenen sein müssen, das ist der Punkt.“ (Interview 3, Person 1)

Unterschiedliche Akteur_Innen können die Vernetzung von Lesben wie auch die fachliche Vernetzung zum Thema sexuelle Orientierung wesentlich unterstützen, indem sie vorhandene Handlungsspielräume nützen. Dazu zählt ein fachlicher Einbezug des Themas ebenso, wie das Auftreten als Role Model und Unterstützer_In und das sichtbare Auftreten gegen homophobe Äußerungen.

Für lesbische Frauen bedeutet insbesondere der Aufbau informeller und formaler Vernetzungsstrukturen eine Ausweitung ihrer Handlungsspielräume:

„Und seit der Gründung merkt man auch, dass in der Plattform sich immer mehr Kollegen outen – also nicht mehr nur mit Pseudonymen, sondern wirklich Name und Dienststelle hinschreiben und sich wirklich auch viele getraut haben, nach Erfahrungen mit Kollegen, sowohl männlich als auch weiblich zu fragen, die sich auf der Dienststelle geoutet haben.“ (Interview 1, Person 1)

In diesem Zusammenhang wird von einer Interviewpartner_In auch das Stadt-Land-Gefälle erwähnt. Die Etablierung von Vernetzungsstrukturen bzw. deren Ausweitung auf ländliche Gebiete in den Bundesländern kann eine nicht unwesentliche Erweiterung der Handlungsspielräume für Lesben in den ländlichen Regionen bedeuten:

„Noch dazu in den Bundesländern, und da ist die Vernetzung in der Plattform ganz besonders wichtig und natürlich auch im Zuge der Vereinstätigkeit, dass immer wieder Treffen sind – Frühjahrstreffen, Herbsttreffen auch dass man sich dazwischen hinsetzt und vernetzt oder man macht ein Arbeitstreffen in Salzburg oder in Vorarlberg – es war mittlerweile glaube ich eh schon in fast jedem Bundesland ein Vernetzungstreffen, um auch die Kollegen persönlich kennenzulernen, weil man sich dann noch ein Stück leichter tut, nach außen zu gehen und es natürlich ein wichtiges Zeichen ist.“ (Interview 1, Person 1)

Nicht zuletzt ist für die Vernetzung lesbischer Frauen das eigene sichtbare Tätigwerden in Lesbennetzwerken ein wesentlicher fördernder Faktor.

5.2.3.3 Etablierung von Bündnissen

Für fachliche und individuelle Vernetzungen und Kooperationen kann die bewusste und gezielte Suche nach Bündnispartner_Innen förderlich sein:

„Wenn jetzt so ein Auftrag käme, zur Gleichstellung und sexueller Orientierung eine Aufbereitung zu machen [...] dann würde ich aus den Fachabteilungen die jeweiligen Expert_Innen holen und immer diejenigen, wo ich mir denke, die besonders aufgeschlossen fürs Thema sind und die gibt es sicher in allen Abteilungen. [...] ich würde so nach Fachgebieten vorgehen. Und mit Netzwerken und welche die sich selber outen, die sind auch ganz schnell mal Verbündete [...].“ (Interview 3, Person 1)

„[...] seit Anfang an arbeite ich natürlich sehr intensiv mit unserem Betriebsrat zusammen.“ (Interview 4, Person 1)

Insbesondere bündnisbereite Leitungspersonen sind für Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten sehr dienlich:

„Eine ganz wesentliche Verbündete für uns ist natürlich immer die zuständige Stadträtin, die politische Ebene brauchen wir als Verbündete, um [...] diese landesgesetzliche Ebene durchzusetzen.“ (Interview 3, Person 2)

„Besonders gefreut hat mich auch, dass beim DiversCity Preis ein Vorstandsmitglied sich dazu bekannt hat [...] dass wir eine Rainbow-Gruppe aufbauen können und das war für mich grünes Licht – also wir sind schon voll aktiv.“ (Interview 4, Person 1)

Die befragten Expert_Innen stellen auch fest, dass neben der internen Vernetzung eine Außenvernetzung äußerst förderlich ist, um das Thema zu besetzen und voranzutreiben:

„Du brauchst Außenvernetzung um irgendwas zu erreichen oder irgendwas zu lancieren [...] ein Thematisieren und ein Sichtbarmachen als erster Schritt.“ (Interview 3, Person 2)

Als konkrete Bündnispartner_Innen werden von den Expert_Innen verschiedenste Akteur_Innen genannt, die in dem Themenfeld bereits tätig sind und es wird deutlich, dass hier bereits einiges an Vernetzung passiert.

„Schon die Gewerkschaft, also dass wir versuchen, gemeinsam was durchzusetzen, Frauenministerium, die Gleichbehandlungsanwaltschaft – durchaus auch das Sozialministerium.“ (Interview 3, Person 1)

Es müssen nicht immer Lesben und Schwule selbst sein, sondern auch andere Akteur_Innen können und sollen das Thema vorantreiben:

„Ich sehe ein paar gute Chancen, dass ich schon auch glaube, dass es weniger gefährlich ist am Arbeitsplatz out zu sein und einfach die Leute zu motivieren und auch zu schauen, dass es nicht immer nur die Lesben und die Schwulen sein müssen, sondern dass es auch andere Netzwerke oder Akteur_Innen geben kann, die Verbesserungen im Arbeitsleben für Lesben unterstützen können.“ (Interview 3, Person 2)

5.2.4 Hemmende Faktoren und Grenzen von Vernetzung und Kooperation

Akteur_Innen in Organisationen, die sich mit dem Thema sexuelle Orientierung befassen (wollen), stehen zum einen zuweilen vor dem Problem, die eigenen fachlichen Aufgaben hinsichtlich der Behandlung des Themas zu identifizieren. Dies fällt wohl auch oft deshalb schwer, weil gleichgeschlechtliche Lebensweisen im Gegensatz zu heterosexuellen immer ausgeblendet wurden und werden. So ist z. B. „Familie“ oder „Lebensgemeinschaft“ zumeist immer noch implizit oder explizit auf Basis von Heterosexualität definiert.

Zum anderen hemmt die Tabuisierung des Themenfeldes und die oft fehlende Legitimation der Beschäftigung damit. Das Tätigwerden von Akteur_Innen in diesem Themenfeld passiert daher zuweilen sehr taktisch. Dabei wird das Thema sexuelle Orientierung z. B. unter der Bezeichnung „Lebensweisen“ behandelt, wodurch es über andere Themen mitverhandelt werden kann. Eine andere strategische Herangehensweise ist es, das Thema zwar intern zu behandeln, aber es nicht öffentlich zu machen (z.B. auf Websites die über die Diversität-Aktivitäten informieren).

Wenngleich diese und ähnliche Vorgangsweisen strategisch dazu dienen, das Thema überhaupt in einer Organisation implementieren zu können, hemmen sie – zumindest temporär, sowohl interne als auch externe Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten. So können Akteur_Innen keine oder nur wenige fachliche und personelle Schnittstellen zu anderen Akteur_Innen ausmachen, wenn das Thema nach innen und/oder nach außen, kaum oder gar nicht sichtbar ist. Dies mag auch ein Grund sein, warum zwar bereits auf unterschiedlichen Ebenen Vernetzungen zwischen Unternehmen, NGO's, öffentlichen Einrichtungen und Interessenvertretungen existieren, hier aber noch große Lücken existieren.

Der Umgang mit dem Thema sexuelle Orientierung in organisationalen Zusammenhängen wird zudem von der durch die jeweiligen Akteur_Innen wahrgenommenen Komplexität des Themas und dessen Relation zu anderen relevanten Themen bestimmt. Die Komplexität kann als ein hemmender Faktor wirken:

„Also das hat natürlich viel mit Sichtbarkeit zu tun und ich glaube, dass da zu wenig Information da ist, wie breit sich dieses Thema stellt. Dann gibt es auch ganz viele Arbeitssituationen, wo es auch kein Thema ist, wo es nicht um Benachteiligung geht und wo das einfach auch in den Hintergrund rückt, wo halt andere Themen wie Einkommen, Kündigung, Angst vor Lohndruck [...] und was halt sonst in der Arbeitswelt als Schwierigkeit auftaucht dominanter ist [...], das glaube ich ist ein bisschen die Grenze vom Thema [...] und es würde nicht passen, wenn ich z. B. in der Abteilung sagen würde, ich mache heuer den Schwerpunkt dazu - da würden sie mir sagen, ich mache eine Themaverfehlung [...].“ (Interview 3, Person 1)

Eine Strategie, das Thema verstärkt in Organisationen auf fachlicher Ebene zu berücksichtigen, ist es, dieses als Querschnittsthema überall mitzudenken. Eine Grenze dieser Strategie im Hinblick auf Vernetzungsaktivitäten zeigt sich im Widerspruch zwischen fachlichem Anspruch und organisationskultureller Situation:

„Ich glaube, es wird relativ wenig thematisiert, also es ist nicht so eine Kultur, in der man es offen und selbstverständlich thematisiert, da gibt es ein [...] internes Fest und man kommt mit der lesbischen Freundin oder mit dem homosexuellen Freund, den man mitnimmt, also das, glaube ich [...] eigentlich nicht so, nein [...].“ (Interview 3, Person 1)

Ambivalenzen im Umgang mit dem Thema zeigen sich auch beim Versuch, Lesben (und Schwule) in der Organisation zu vernetzen. Dabei wird das Nicht-Outen bzw. Nicht-Engagement lesbischer (und schwuler) Mitarbeiter_Innen aufgrund von Diskriminierungsängsten zuweilen als Interessenslosigkeit ausgelegt.

Grenzen der Vernetzungs- und Kooperationsbemühungen ergeben sich bei den unterschiedlichen Akteur_Innen auch aufgrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Hier ist die Ressourcenausstattung bei NGO's durch das meist ehrenamtliche Engagement neben einer beruflichen Tätigkeit beschränkt. In Profit-Organisationen hängt die Ressourcenverfügbarkeit wiederum mit der wahrgenommenen Relevanz des Themas und der Relation zu anderen Themen zusammen.

„Zeitliche, personelle Ressourcen, die natürlich mit dem Finanziellen zu tun haben – wenn ich eine ehrenamtlich arbeitende NGO bin, schauen meine Ressourcen anders aus, weil ich auf Grund des Geldes 40 Stunden arbeiten gehen muss, damit ich mir dann diesen Luxus von Engagement leisten kann – da würde ich mal diese Grenzen ganz klar sehen [...].“ (Interview 3, Person 2)

Hemmend wirkt sich auch aus, wenn der direkte Nutzen nicht sichtbar oder spürbar ist. Dies führt zu einem Motivationsverlust und einem begrenzten Einsatz von zeitlichen und personellen Ressourcen:

„[...] Wenn der direkte Nutzen grad nicht so sichtbar und spürbar ist, ist es sicher eine Grenze, eine Motivationsgrenze [...] und das ist individuell sehr verschieden. Ich kenne es jetzt aus dem lesbisch-schwulen Bereich, aus der eigenen Organisation und aus der NGO-Szene, wo ich weiß, dass es einzelne Vereine gibt, die sich in Bereichen vernetzen,

wo andere nie hingehen, weil es ihnen zu anstrengend, zu mühsam und zu wenig griffig ist [...]“ (Interview 3, Person 2)

Vernetzung erfährt daher auch auf anderer Ebene durch das Ausmaß der verfügbaren Ressourcen eine Begrenzung (oder eine Ermöglichung). So kann es durchaus eine Rolle spielen, ob Organisationen interne und externe Vernetzungsaktivitäten von lesbischen Frauen als Arbeitszeit anerkennen oder nicht.

Auch auf persönlicher Ebene zeigt sich in den Interviews, dass die eigenen Ressourcenbeschränkungen bzw. die Priorisierung anderer Tätigkeiten ein Grund für reduziertes Engagement ist.

5.2.4.1 Grenzen aufgrund heteronormativer Bedingungen

Auf gesellschaftlicher und damit auch organisationaler Ebene behindert die Tabuisierung von nicht heteronormen sexuellen Orientierungen und die damit einhergehende Einschätzung als reine Privatsache die Behandlung des Themas wie auch die individuelle Sichtbarmachung als lesbische Frau:

“[...] Wenn es genauso leicht oder schwierig ist, in der Arbeit zu sagen, ich bin verheiratet wie zu sagen [...] ich bin mit einem Mann zusammen, bin mit einer Frau zusammen – dann ist es o.k. Wenn es aber völlig klar ist, dass man einen Mann erwähnt, aber eine Freundin nicht erwähnt, dann stimmt etwas nicht, aber das wird damit begründet, dass es Privatsache ist und zwar von Arbeitsseite [...]“ (Interview 3, Person 2)

Die Persistenz gesellschaftlicher Tabus und Stigmata, die auf heteronormativen Mustern beruhen, zeigt sich auch im Vergleich mit anderen Themenfeldern, obwohl hier wie dort entgegengesetzte gesetzliche Rahmenbedingungen existieren:

„[...]das ist genauso ein gesellschaftspolitisches Problem, wie der gleiche Lohn für gleiche Arbeit, den wir seit 60 Jahren oder 70 oder 80 Jahren nicht kriegen, wo die rechtliche Basis da ist und trotzdem gibt es das nicht. Die gesellschaftspolitischen Prozesse haben nochmal eine andere Dynamik, aber wenn zumindest eine rechtliche Basis da ist, auf der etwas passieren kann, ist schon mal was gewonnen.“ (Interview 3, Person 2)

Hier treten wiederum Bedeutung und Grenzen rechtlicher Regelungen hervor. Auf gesellschaftlicher Ebene wirken in diesem Themenfeld unreflektierte heteronormative Bedingungen grundsätzlich begrenzend für die Vernetzung von Akteur_Innen.

5.2.4.2 Organisationsklima als Grenze für Vernetzung und Kooperation

Auch das Organisationsklima kann die Vernetzung und Kooperation sowohl auf organisationaler als auch auf individueller Ebene negativ beeinflussen.

„Also da rennen so die Filme ab, die Klischees sage ich mal [...], wenn man einem Schwulen die Hand gibt, dann wird man selber ‚schwul‘ und die dürfen auf gar keinen Fall Kin-

der adoptieren denn ‚die armen Kinder‘ und da ist es dann schon so, dass man zu überlegen beginnt, ob man sich wirklich vor den Kollegen als schwul oder lesbisch outen soll. Ich denke mir, als Frau überlegt man schon und als Mann noch mehr, weil man halt sehr vom Verhalten der Kollegen gerade bei Einsätzen abhängig ist.“ (Interview 1, Person 1)

Solche und ähnliche Erfahrungen mit Homophobie stellen selbstredend ein Hindernis für ein Selbst-Outing dar und damit auch für Vernetzungsaktivitäten. Die Gefahr der Doppel- und Mehrfachdiskriminierung steht für lesbische Frauen als begrenzender Faktor im Raum, wie auch die für viele mit einem Selbst-Outing (immer wieder) verbundene psychische Belastung:

„[...] ich kann es jetzt nur bei der schwulen Schiene sagen, bei der lesbischen Schiene weiß ich es nicht, aber ich glaube, die Erfahrung ist genauso schmerzhaft, weil es dort auch zum Teil Doppeldiskriminierung gibt als Frau und als Lesbe, das kommt ja noch dazu bei der Geschichte. Diese Comingout-Phase, die jeder durchgemacht hat, ist zum Teil mit so viel Schmerzen auch belegt, seelischen Schmerzen, die ja in neunzig Prozent der Fälle nicht aufgearbeitet sind. Meistens im eigenen familiären Bereich, also im unmittelbaren Umfeld, dass du wirklich, wenn du das einmal mitgemacht hast, dir sehr gut überlegst, ob du das noch ein zweites Mal tun sollst. Nämlich auch genau dort, wo es um die eigene Existenz geht, im eigenen beruflichen Umfeld, das kommt noch erschwerend dazu. Ich glaube, das ist ein ganz, ganz großer Hemmschuh, und die Frage ist, wie kann man Menschen, die sagen, ich will was machen, bei solchen Prozessen gut begleiten. Ich glaube, dass auch daran die Glaubwürdigkeit einer Organisation gemessen wird.“ (Interview 4, Person 3)

Ein weiterer hemmender Faktor liegt oft im geringen Vertrauen, das Lesben und Schwule Institutionen – nicht zuletzt aus historischen Gründen – entgegenbringen. Dadurch werden Interessenvertretungen, öffentliche Institutionen, NPO's und Profit-Organisationen oft nicht als AnsprechpartnerInnen wahrgenommen. Dies zieht zum Teil eine sehr geringe Ansprache durch Lesben (und Schwule) nach sich, was jedoch wiederum die strategische interne Setzung des Themas und die Vernetzungs- und Kooperationsbemühungen erschwert.

5.2.4.3 Persönliche Grenzen hinsichtlich Vernetzung und Kooperation

Festgestellt wurde in den Expert_Innen-Interviews auch, dass lesbische Role Models fehlen, die auf der individuellen Ebene den Möglichkeitsrahmen für Selbst-Outing beeinflussen und u. a. ein positives Gefühl vermitteln könnten:

„Ja ich weiß, was du meinst, das ist eben das, was ich zuerst gemeint habe, man fühlt sich sehr alleine, [...], stimmt total, das gibt es überhaupt nicht, also praxisorientiertes Knowhow sozusagen für Gründerinnen und was auch total fehlt, sind die beruflichen Vorbilder, erfolgreiche Lesben. Ich kann mir ja nicht ständig nur denken, die Ellen DeGeneres ist super, (alle lachen) - vielleicht kenne ich zu wenig, aber meine einzigen lesbischen Vorbilder sind die Ellen DeGeneres und die Frau Dohnal. Ja, o.k., es gibt noch die Ulrike Lunacek, aber sonst und da würde natürlich eine Vernetzung auch helfen - dann denke ich mir manchmal, wo sind die alle, dann denke ich mir, die haben einfach keine Zeit für so etwas.“ (Interview 2, Person 1)

Des Weiteren sind persönliche Grenzen hinsichtlich Vernetzung dort feststellbar, wo es auch um die Verantwortung gegenüber der Partner_in oder anderen Personen geht, die sich z. B. aufgrund ihrer Lebenssituation oder Einstellung nicht outen möchten.

5.2.5 Erfahrungen zu Kooperation und Vernetzung

Bei der Ergebnisdarstellung von Kooperations- und Vernetzungserfahrungen der Befragten sind die Forscherinnen u. a. Aspekten von sozialer Schließung von Netzwerken nachgegangen.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig voranzustellen, dass Anonymität in unterschiedlichen Netzwerken auch einen Schutz für Lesben und Schwule bietet. Ziel ist nicht immer, die Sichtbarkeit zu erhöhen. In vielen Fällen kann es durchaus auch Ziel sein, sich zu finden, auszutauschen, gemeinsame Ziele und Strategien zu entwickeln. Bei den GayCopsAustria z. B. seien geschützte Foren wichtig gewesen, in denen sich schwule Männer und lesbische Frauen austauschten und auch ihre Erfahrungen weitertrugen:

„[...] wie es den Männern geht, die geoutet sind in ihren Dienststellen, dass das nicht der Weltuntergang ist, dadurch hat sich da auch ein bisschen was geändert.“ (Interview 1, Person 1).

In diesem Sinn dient soziale Schließung dem Schutz von Personen. Eine weitere Ebene von sozialer Schließung betrifft die geringe Beteiligung von Lesben im Netzwerk – zum Zeitpunkt des Interviews⁴⁰ sind keine im Vorstand tätig. Einerseits ortet die Befragte den Grund für diesen Umstand in der zusätzlichen Arbeitsbelastung, die die Vereinsarbeit mit sich bringt, andererseits vermutet sie, dass die Vereinstreffen für Männer attraktiver sind, weil sie als sozialer Treffpunkt genutzt werden:

„Es sind also doch einige Kollegen, die da mitgefahren sind (zu den Vereinssitzungen Anm. Autorinnen), die hätten sich das ganz gut vorstellen können, dort wen kennenzulernen. [...] Und die Frauen, die halt dort waren, waren einfach vom Vorstand, oder so wie ich eher halt schon aktiv und sind mitgefahren um inhaltlich zu arbeiten [...] weil da könnte sie dann vielleicht wen kennenlernen, nur wenn sie dann erfährt, dass da eh nur maximal zwei oder drei Frauen dort sind, schaut es schon wieder anders aus. Und da glaub ich aber schon, wenn ich über das nachdenke, das ist schon auch ein Stück weit ein Aspekt bei den Männern, die auch sehr gern zu den Treffen kommen.“ (Interview 1, Person 1)

Eine der Befragten beschreibt die Anstrengungen, sich als lesbische Unternehmerin in meist heteronormativen Umwelten zu bewegen.

„Wenn du dann tagtäglich mit dieser Welt konfrontiert bist und da draußen stehst und schon aufgrund deines fachlichen Knowhows kämpfst oder versuchst, dir Anerkennung zu holen und dann merkst aber auch noch, ich bin ja so anders als alle anderen – Hilfe! Das ist ja auch ein Grund, warum ich mit meiner Geschäftspartnerin, wo wir jetzt einen

⁴⁰ Das Interview fand am 19.4.2011 statt.

Zweig gründen, wo es nur um Frauen geht, weil ich das nicht mehr aushalte. [...]“ (Interview 2, Person 1)

Frauennetzwerke sind keine Garantinnen dafür, dass lesbische Frauen sich in ihnen wohlfühlen. Die Unterschiedlichkeit zwischen ihrer heteronormativen Verfasstheit und lesbischen Lebenswelten kann gravierend sein, was wiederum zu sozialen Schließungen führen kann:

„[...] die gehen dann tatsächlich zu Business Frauen Veranstaltungen, wo sie sich eigentlich völlig fremd fühlen müssten, spielen aber mit – das ist meine Vorstellung – das ist so, wie mit Frauen, die Spitzenpositionen in der Politik oder in Firmen kriegen, die sind oft auch nicht feministisch, und ich denke mir, dass das bei Lesben auch oft so ist und die interessiert das natürlich nicht, sich mit anderen Lesben zu vernetzen.“ (Interview 2, Person 1)

Im Interviewverlauf wurde auch beschrieben, dass die vorgefunden Umwelten dazu führen, sich z. B. auf den Bekannten- und Freund_Innenkreis zu fokussieren und dort sowohl potenzielle Geschäftspartner_Innen als auch Kund_Innen zu suchen. In diesem Zusammenhang spielt Granovetters Theorem der engen Bindungen (strong ties) eine wichtige Rolle (vgl. Kap. 2.2.2).

Da die Befragten sich nicht nur in einem Netzwerk bewegen, stand auch die Frage im Raum, warum spezifische Netzwerke für Lesben notwendig sind.

„[...] Ich glaube, wir alle haben Vernetzungen, die nicht lesbenspezifisch sind und dann ist da einfach die Frage, ob sich die Frau – fühlt sie sich wohl genug, hat sie Erfolg genug, ist sie zufrieden damit oder braucht sie noch zusätzlich das lesbische Netzwerk [...]“ (Interview 2, Person 4)

Die lesbischen Kooperations- bzw. Vernetzungserfahrungen sind fast immer positiv konnotiert. Enttäuschende Erfahrungen werden selten angeführt. Ein Beispiel nicht erfüllter Erwartungen bezieht sich auf das angenommene gemeinsame Verständnis lesbischer Netzwerker_innen hinsichtlich der Bedeutung heteronormativer Umwelten im Berufsleben.

„[...] bei den Lesben wäre es so gewesen, dass ich mir schon auch erwartet hätte oder das war einer der Gründe, warum ich es gut gefunden habe, sich beruflich zu vernetzen, also die Auseinandersetzung mit dem heterosexuellen Alltag im Berufsleben besprechen zu können. Nur dort waren auch so viele unterschiedliche Einstellungen vorhanden und Frauen, die das nicht einmal mitkriegen, dass sie diskriminiert werden tagtäglich und da ist einfach der Unterschied im Diskussionsniveau – Niveau jetzt nicht negativ gemeint, sondern einfach – es war keine Basis da, jetzt mit 10 Frauen gleichzeitig über das zu reden, sondern es war eigentlich mehr anstrengend, als es gebracht hätte [...]“ (Interview 2, Person 1)

Eine weitere Ebene der sozialen Schließung ist die Hochschwelligkeit von Netzwerken aufgrund ihres Erscheinungsbildes und ihrer Wirkung nach außen:

„[...] z. B. die Queer Business Women, das finde ich jetzt schon einen Ort, wo es einen geschützteren Rahmen hat, wobei ich jetzt denke, hätte ich mich [...] nicht angesprochen gefühlt, für eine lange Zeit von den Queer Business Women. [...] es klingt so, man muss

ein gewisses Maß an out sein, und du musst ein gewisses Maß an Erfolg haben und schon etabliert sein [...]. Queer Business Women ist natürlich sehr mit Business, Leistung, erfolgreich wie auch immer verbunden und da ist es wahrscheinlich für viele nochmal ganz schwierig, einen Zugang zu finden.“ (Interview 2, Person 3)

„[...] wie soll man sich dann gegenseitig nach oben helfen können, ich weiß bis heute nicht, wo die gut verdienenden reichen lesbischen Unternehmerinnen sind, gibt es die überhaupt? Ich habe keine Ahnung, es wäre aber schön, die kennen zu lernen.“ (Interview 2, Person 1)

Schließungen sind auch Elemente von informellen Netzwerken, da der Zugang nur über persönliche Kontakte möglich ist. Die Befragten waren sich nicht einig, ob informelle Netzwerke in Organisationen hoch- oder niederschwellig sind. Folgende zwei Aussagen illustrieren die unterschiedliche Einschätzung:

„Informelle Netzwerke haben natürlich eine große Bedeutung, da sie zumeist niederschwelliger im Zugang sind. Offizielle Netzwerke verfügen dafür in vielen Fällen über mehr Ressourcen. Bedarfsorientierte Synergien zwischen diesen beiden Netzwerkarten sind für mich in vielen Fällen ein Schlüssel zum Erfolg.“ (Interview 4, Person 2)

„[...] also es gibt keinen klaren Auftrag. Ich vertrete nicht die Meinung, dass sie (informelle Netzwerke Anm. Autorinnen) niederschwellig sind, ich bin sogar der Meinung, dass informelle Netzwerke sehr hochschwellig sind, weil da musst du erst jemanden kennen, der dich in dieses informelle Netzwerk hineinschleust, weil sonst weißt du gar nicht, dass es das gibt.“ (Interview 4, Person 3)

Die dargestellten Ergebnisse illustrieren unterschiedliche Aspekte des Phänomens sozialer Schließung in Netzwerken. Schließungsmechanismen haben sowohl positive als auch negative Auswirkungen. Als positiv kann u. a. der Schutz gesehen werden und die Möglichkeit des Aufbaus einer gemeinsamen Identität. Negativ können unterschiedliche Ebenen von Zugangsbeschränkungen sein. Es wird aber nicht nur von innen heraus geschlossen, sondern Personen entscheiden sich auch, Netzwerke wieder zu verlassen, wenn Erwartungen wie z. B. sich wohl fühlen, Anerkennung der Fachlichkeit, Austauschmöglichkeiten usw. nicht erfüllt werden. Ein tragfähiges Netzwerk zeichnet sich, wie in Kap. 2.2.3 schon beschrieben, durch eine adäquate Balance von Homogenität und Heterogenität aus.

5.2.6 Good Practice-Beispiele von Kooperationen und Vernetzungen

An dieser Stelle werden noch einige Good Practice-Beispiele von Vernetzung und Kooperationen zusammengefasst dargestellt und wie bisher durch Aussagen der befragten Personen illustriert. Gewisse Aspekte können sich mit vorher angeführten Zitaten überschneiden, was aber aufgrund ihrer Bedeutung nach Meinung der Autorinnen durchaus vertretbar ist.

Vernetzungen von Berufsgruppen sowohl im Inland als auch im Ausland sind auf unterschiedlichen Ebenen wichtig. Ein Beispiel dafür sind die GayCopsAustria die über die Schaffung neuer Strukturen wie Vereinsgründung und Internetplattformen einen wich-

tigen formalen Rahmen geschaffen haben, der lesbischen und schwulen Polizist_Innen z. B. in Foren Anonymität bietet. Durch starke Außenauftritte z. B. Durchführung einer Konferenz, Teilnahme am Regenbogenball usw. wird die Sichtbarkeit erhöht. Virtuelle Vernetzungsformen können auch das Stadt-Land-Gefälle etwas abmildern, weil Austausch möglich gemacht wird.

„[...] und er hat dann 1 1/2 Jahre danach einen Verein gegründet, um das ganze institutionell auf die Beine zu stellen [...], dass auch in der Plattform sich immer mehr Kollegen outen [...] also seitdem sich auch die Führungsspitze der Polizei mit dem Verein solidarisch erklärt hat und die Anliegen der Mitglieder sogar unterstützt. Voriges Jahr war auch die eine große XY-Konferenz (anonymisiert durch die Befragte). Von ganz Europa sind da Kollegen nach Wien gekommen [...] aber seit dem der Verein auch wirklich so an die Öffentlichkeit gegangen ist, auch teilnimmt an der Parade, am Regenbogenball, und daher das Auftreten schwuler und lesbischer Polizisten und Polizistinnen auch sichtbare Außenwirksamkeit bei der Bevölkerung gewinnt wie auch bei Institutionen z.B. Beratungsstellen wie dem Rosa-Lila-Tipp oder Courage und so weiter.“ (Interview 1, Person 1)

Einzelpersonen sind in politisch-feministischen wie auch in berufsspezifischen Zusammenhängen unterschiedlich vernetzt. Sowohl engere als auch lose Beziehungen werden u. a. langfristig gepflegt. Hier spielen sexuelle Orientierung und Fachexpertise eine gewisse Rolle. Ehrenamtliche Arbeit kann soziale Kontakte langfristig fördern, auch wenn sie sich verändern:

„Also für mich als lesbische Autorin ist die Vernetzung sehr wichtig und sehr wertvoll, auf mehreren Ebenen mit Kolleginnen im In- und Ausland, mit lebenden Autorinnen, die auch lesbisch sind und es nicht verstecken. Das sind rare Perlen für mich und einige sind langjährige Freundinnen, kollegiale Freundinnen [...]“ (Interview 2, Person 4)

„[...] die waren aus derselben Branche, aber natürlich Therapeutinnen [...], da gibt es ganz große Unterschiede und themenspezifische therapeutische Vernetzungen bringen mir mehr als nur aufgrund der sexuellen Orientierung.“ (Interview 2, Person 2)

„Also wenn ich so zurückdenke an meinen Anfang, war es enorm wichtig die Vernetzung mit lesbischen Organisationen und Frauen aus den feministischen Organisationen, das hat sich überschritten. [...] Als Therapeutin lebt man vom guten Ruf und wenn man neu ist, hat man nicht wirklich einen, d. h. man muss einfach auf Netzwerke, die einen kennen, zurückgreifen. Ich denke, meine Arbeit in der Lesbenberatung war hier einfach so ein guter Start und die Vernetzung mit den Menschen dort ein unglaublich guter Start, sehr, sehr hilfreich. [...] es sind ein Stück weit sehr konstante, mir kommt vor, sehr konstante Kooperationen, mit lesbischen Frauen, wo es einfach, wenn auch oft einen sehr leichten persönlichen Kontakt gibt. Der also stabiler ist, langfristiger ist, als vielleicht mit anderen Organisationen, wo es nur [...] geschäftliche Interessen gibt.“ (Interview 2, Person 2)

„Das würde ich unterschreiben, informell, lose, punktuell, aber über lange Zeiträume. Als Autorin arbeitest ganz allein, ganz still und hast irgendwann ein Produkt oder machst eine Lesung [...] z. B. so kleine Projekte gemeinsam eine Lesung zu machen mit den jeweils eigenen Büchern oder übersetzt zu werden in die jeweils andere Sprache [...] doch auch Tagungen zu Schwulen- und Lesbenliteratur, das zu organisieren, die Kollegin ein-

zuladen [...], das findet nicht in regelmäßigen Jour fixe statt, und über größere Distanzen, aber über Jahrzehnte, gibt es Kontakt [...].“ (Interview 2, Person 4)

In den angeführten Aussagen spiegeln sich, wie in Kap. 2.2.4 beschrieben, interaktionale Charakteristika von Netzwerkbeziehungen wie Dauer, Intensität und Häufigkeit aber auch Inhalte wieder.

Gemeinsame Veranstaltungen sind Kooperationen, die u. a. im Selbstverständnis der Organisation angelegt sein können und Zugangsmöglichkeiten in unterschiedliche Richtungen ermöglichen, wie folgende Beispiele deutlich machen. So definiert sich die WAST einerseits als eine der Schnittstellen zwischen der Stadt Wien und den Lesben-, Schwulen-, Transgender-Communities. Andererseits legen Organisationen wie die Queer Business Women ihrerseits Kontakte zu weiteren Organisationen wie z. B. Wirtschaftskammer. Von Bedeutung sind auch hier Expertisen von Lesben und Schwulen zum Thema sexuelle Orientierung und lesbisch-schwulen Lebensweisen.

„Ein weiterer Aspekt unserer Arbeit ist immer wieder auch Kooperationen mit NGOs, mit anderen Organisationen, oder auch im Rahmen von EU Projekten, Organisationen innerhalb der EU [...] wie mit der Tagung, die wir letzten Sommer gemacht haben, die WAST und die Queer Business Women – Lesben am Werk. [...] Was für uns sicher wichtige Kooperations- und Bündnispartner_Innen sind, sind schon die Gruppen, Vereine, NGOs der Lesben-, Schwulen-, Transgender-Community, [...] wir sehen uns schon auch als Schnittstelle zwischen Stadt Wien und der Community [...] also mit der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten gibt es immer wieder Antupfereien [...] die lesbisch schwulen NGOs, im Wirtschaftsbereich – die Queer Business Women oder die agro, da kommen wir mit der Wirtschaftskammer in Kontakt.“ (Interview 3, Person 2)

„[...] bei der agro eine Veranstaltung mit organisiert und ich war als Referentin eingeladen und das war das erste Mal, dass die Bank in dieser Diversity-Broschüre damals eine Seite Statement abgegeben hat.“ (Interview 4, Person 1)

„Der Umgang mit Vielfalt wird für mich dann besonders spannend, wenn die Intersektionalität zum Vorschein kommt. Ein Mensch besteht für mich aus unzähligen Facetten und lässt sich nicht auf eine Dimension wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Ethnie, Gesundheit oder Religionszugehörigkeit reduzieren. Daher erlebe ich auch die LGBT-Community als äußerst heterogen in ihren Lebensentwürfen, Problemen und Bedürfnissen. [...] Eine logische Folge dieser kritischen Haltung ist daher, dass die WKW (Wiener Wirtschaftskammer) einen Beirat ins Leben gerufen hat, der aus jeweils 2 Mitgliedern der „Queer Business Women“ und der „Austrian Gay Professionals“ besteht. [...]“ (Interview 4, Person 2)

„Also ich denk mir, der Mehrwert ist wahrscheinlich genau der, da hat man jemand, der hat diese Lebenssituation, der kennt diese Lebenssituation und es macht ja auch ein Stück weit den Blick auf die Welt anders. Ich krieg einen zusätzlichen Blick auf die Welt, die ich als weißer, heterosexueller Vierzigjähriger wahrscheinlich nicht habe und auch nie haben werde, und insoweit werde ich schon auch sehr stark nachgefragt in dieser Kompetenz. [...] Wobei da gibt es auch so etwas wie Kooperation, ich denke, dass es ja auch in der Community Kompetenz gibt, die wir nicht haben, Beratungskompetenz.“ (Interview 4, Person 3)

Eine wichtige Ressource ist das Sponsoring. Mit finanziellen Ressourcen führen die Communities öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie Regenbogenball, Tagungen, wissenschaftliche Studien usw. durch. Diese tragen stark zur Erhöhung der gesellschaftlichen Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen bei und diese wirkt wieder auf die Diversity Arbeit der Organisationen wie Arbeiterkammer, Gewerkschaft, Wirtschaftskammer zurück und unterstützt auch die Diversity Referate in Unternehmen.

Zwei Beispiele intraorganisationaler Vernetzung sollen die bisher ausgewählten ergänzen. Eine entstehende „Rainbowgruppe“ in einer Bank und eine schon bestehende selbstorganisierte Arbeitsgruppe innerhalb der Wiener Stadtverwaltung.

„Sichtbarkeit, das muss man immer wieder transportieren, und ich würde mir wünschen, dass sich durch diese Rainbow-Gruppe Beziehungen ergeben können innerhalb der Bank, [...] die müssen sich nicht outen, das ist ja nicht das Thema, denk ich, das ist jedem selber überlassen, aber mit diesen Kolleginnen und Kollegen Kontakt aufzunehmen, sich dort anzuschließen und da irgendwie eine Vertrauensbasis herzustellen.“ (Interview 4, Person 1)

„Also magistratsintern gibt es so etwas wie eine inoffizielle Vernetzung, das ist eine der wenigen eben nicht institutionalisierten regelmäßigen Arbeitskreise, ein selbstorganisierter Arbeitskreis [...] von uns, wo wir alle erreichen, die in irgendeiner Weise mit Beratung und Diskriminierung zu tun haben [...]. Und als wichtige Verbündete erlebe ich vielleicht aus meiner feministischen Perspektive, die Frauenabteilung, wo es möglich ist das Thema Lesben – so oder so hineinrutschen zu lassen.“ (Interview 3, Person 2)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es schon eine beeindruckende Vielfalt unterschiedlicher Vernetzungsaktivitäten sowohl in Organisationen (intraorganisational) als auch zwischen Organisationen (interorganisational) gibt, um das Thema sexuelle Orientierung und gleichgeschlechtliche Lebensweisen verstärkt sichtbar zu machen. Die Beschreibungen stellen nach Meinung der Forscherinnen auch sehr gut die Verbindungen zwischen Makro-, Meso- und Mikroebene dar (vgl. Kap. 2.2.1).

5.2.7 Visionen

Die Abschlussfrage bei allen Interviews war, welche Visionen die Befragten in Bezug auf Vernetzung und Kooperation lesbischer Frauen in Erwerbszusammenhängen haben. Die Ergebnisse sind in „Visionen zur Unterstützung selbstständig erwerbstätiger Lesben“ und „Visionen aus Organisationssicht“ unterteilt.

5.2.7.1 Visionen zur Unterstützung selbstständiger Lesben

Eine konkrete Vision von Unterstützung in Form eines Mentoring Programms, das Lesben zu Beginn ihrer selbstständigen Tätigkeit begleitet, wurde hier angeführt.

„[...] vielleicht ist es möglich durch Stellen ein Mentoringprogramm für Lesben zu finanzieren [...] das könnte man sich schon überlegen, also für eine Sache wie die Queer Business Women, wenn die mehr z. B. Ressourcen hätten auch so eine Basisarbeit zu machen, das wäre super [...].“ (Interview 2, Person 3)

„[...] schön würde ich es politisch finden, wenn einfach die großen etablierten Organisationen eben auch Geld zur Verfügung stellen, auch eine Netzwerkmöglichkeit, oder Fachkompetenzmöglichkeit anbieten können. Also diese Mentoringidee finde ich auch nicht so schlecht, ich denke, das kann vielleicht auch ganz nützlich sein. Vielleicht die Wirtschaftskammer oder GPA⁴¹ [...].“ (Interview 2, Person 2)

Der selbstorganisierte Rahmen für Mentoring wird gleichzeitig eher ausgeschlossen, da durch fehlende Ressourcen die Kontinuität voraussichtlich nicht gewährleistet werden kann. Als Mentorinnen sollen selbstständig erwerbstätige Lesben fungieren, die neben z. B. steuer- und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen auch die Sichtbarkeitsthematik und den Umgang mit Outing aus eigener Erfahrung kennen. Es bestehe sonst die Gefahr, die Themen aus der Mentoring Beziehung herauszuhalten.

Eine weitere Vision wurde im Nachdenken über eine Plattform angesprochen, die Wissenstransfer ebenso wie Informationsaustausch in einem beruflichen und lesbischen Kontext ermöglicht.

„Also ich glaube, ich habe jetzt gerade nachgedacht, so große Organisationen wie die Wirtschaftskammer wenn die wirklich eine offen ausgeschriebene lesbische Plattform hätten [...]. Eine Organisation [...], die regelmäßig Veranstaltungen anbieten kann im beruflich lesbischen Kontext, das wünsche ich mir, und ich wünsche mir, oder die Vision wäre, dass es da auch finanziell mehr Unterstützung von den zuständigen Kammern oder anderen Wirtschaftsorganisationen gäbe. [...] Wir tragen ja auch alle unseren Beitrag dazu bei. Ich meine einerseits bin ich Pflichtmitglied und ich zahle genauso Steuern wie alle anderen, aber für uns gibt es ja speziell nix, aber wir haben halt spezielle Bedürfnisse (lacht).“ (Interview 2, Person 1)

Während des „Visionierens“ wurde immer wieder eine Verbindung zu den erforderlichen Ressourcen und deren Beschaffung gemacht. Das spiegelt nicht zuletzt auch Erfahrungen der Befragten wieder, die in unterschiedlichen Vernetzungs- und Beratungskontexten ehrenamtlich und unbezahlt gearbeitet haben. Das Ansinnen, dass Organisationen wie z. B. die Wirtschaftskammer, Frau in der Wirtschaft und Gewerkschaftsbund Vernetzungsaktivitäten mit finanzieren sollen, zeigt auch hier die gesellschaftliche und politische Relevanz der Einbindung dieser Organisationen.

5.2.7.2 Visionen aus organisationaler Sicht

An dieser Stelle wurden Aussagen illustriert, die sich auf organisationale Aspekte beziehen. Die Befragten sind einerseits als Funktionsträger_Innen, aber auch als Angestellte selbst in unterschiedlicher Weise betroffen, die selbstständig Erwerbstätigen kennen

⁴¹ GPA = Gewerkschaft der Privatangestellten

aus anderen beruflichen Tätigkeiten auch viele Organisationen bzw. Unternehmen von innen.

In den folgenden Aussagen spiegelt sich der Bedarf nach struktureller Anerkennung des Themas sexuelle Orientierung wieder, nicht zuletzt in Bezug auf die Schaffung eines positiven Organisationsklimas.

„Also ich will keine Zahlen nennen, aber ich würde mir wünschen, dass wir mehr als sieben Leute sind, die sich in einer Kultur wiederfinden, wo das kein Thema ist, sich zu outen oder nicht zu outen, wo keine Ängste bestehen oder Fragen auftauchen, soll ich mich da outen, kann das ein Nachteil für mich sein, kann das karrieremäßig ein Nachteil für mich sein, so ein Bewusstsein zu schaffen, so eine Aufgeschlossenheit, das wäre wirklich anzustreben.“ (Interview 4, Person 1)

„[...] Und meine Vision wäre zum Beispiel, dass es auf der gewerkschaftlichen Landkarte ganz ganz, ganz viele Punkte gibt, wo ich sage, dort ist ein schwuler Betriebsrat, eine lesbische Betriebsrätin, dort gibt es schwul-lesbische Mitglieder, von denen ich einen Auftrag bekomme, das und das für sie durch- oder umzusetzen.“ (Interview 4, Person 3)

Eine positive Organisationskultur könnte auch z. B. Mitglieder der Interessenvertretungen dazu motivieren, sich Rat und Hilfe zu holen.

„[...] trau ich mich als lesbische Angestellte zur GPA zu gehen [...] einer speziellen lesbischen Beratungs- oder Netzwerkgruppe der GPA. Das könnte da ein Rahmen sein der soweit doch geschützt ist, nämlich genau für unsereins [...]“ (Interview 2, Person 3)

Als zentrale Kooperationspartner_Innen werden dabei Diversity Beauftragte von Unternehmen gesehen, die gemeinsam mit Betriebsrät_Innen Strategien wie Schulungen entwickeln, um Veränderungen in der Organisations- bzw. Unternehmenskultur voranzutreiben. Mit der Wirtschaftskammer sei ein Generalkollektivvertrag über Diversity-Maßnahmen denkbar, um Rechtssicherheit für Lesben und Schwule am Arbeitsplatz stärker zu gewährleisten.

Thematisierung der eigenen sexuellen Orientierung, egal ob hetero- oder homosexuell soll nicht mit dem Argument verhindert werden, es sei Privatsache, da es implizit selbstverständlich in unterschiedlichen Zusammenhängen thematisiert wird.

„[...] wie halt jede individuell tun will, ob sie das Private reinbringt ins Arbeitsleben, aber dass das irgendwann Normalität ist und man nicht das Gefühl hat, ich werde einem kritischen Blick unterzogen oder unter besondere Beobachtung gestellt, sondern ist halt eine Zusatzinformation von einer Person mehr, aber es wird nicht so bewertet.“ (Interview 3, Person 1)

Eine Befragte weist auch auf den Umstand hin, dass es sehr wichtig ist zu analysieren, wer es sich leisten kann, out zu sein, und wer nicht. Nicht nur Mut sei gefragt, sondern auch der Blick auf sonstige Bedingungen (z. B. Behinderungen, Migrationshintergrund, Hautfarbe), die ein Outing noch vielfach erschweren. Auch die Schichtzugehörigkeit spielt eine gewisse Rolle im Umgang mit der Sichtbarkeit.

„[...] Ich glaube schon, das ist auch bis zu einem gewissen Grad legitim, dass diejenige Lesben und Schwulen, die sich jetzt auch für mehr Offenheit, Sichtbarkeit Gleichstellung

einsetzen, eh noch in einer privilegierten Situation sind. [...] aber das nicht aus den Augen zu verlieren, dass auch diese Gesellschaft eine weitere ist.“ (Interview 3, Person 2)

Visionär wird auch der Zukauf der Expertise im Bereich lesbischer Lebensweisen gesehen, Anerkennung und Nutzung sollten gestärkt werden. Ein weiterer struktureller Aspekt liegt in der fordernden Vision, dass auf gesetzlich politischer Ebene die neueren Arbeitsformen wie Neue Selbstständige, Freie Dienstnehmer_Innen usw. verstärkt thematisiert werden, weil sie prekäre Lebenssituationen fördern, in denen sich viele Frauen und Lesben ohnehin befinden.

Das folgende Zitat ist eine utopische Vision oder eine visionäre Utopie, die bei allem Realismus auch Platz findet.

„Virtuell würd ich gerne die größte Lesbencommunity der Welt machen, (lachen) Lesbook oder so [...]“. (Interview 2, Person 1)

6 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Vernetzungen und Kooperationen sind ein allseits präsenes Phänomen. Vernetzt wird in unterschiedlichen Berufszusammenhängen, in Organisationen, zwischen Organisationen und in verschiedenen sozialen Kontexten, um gemeinsam mit anderen Personen etwas zu erreichen, was für Einzelne entweder nicht oder nur schwer möglich ist. Das Leben lesbischer Frauen ist geprägt durch die individuelle(n) Comingout- und oft auch Diskriminierungserfahrungen in sozialen/familiären und beruflichen Kontexten. Für die Entscheidung für oder gegen Vernetzung und Kooperation mit anderen lesbischen Frauen spielen daher neben der Gewichtung der lesbischen Identität gegenüber anderen Identitätsbezügen (z. B. Profession) auch die gesellschaftspolitische Einstellung und die berufliche Positionierung (u. a. Branche, hierarchische Position, Kund_Innenkreis) der jeweiligen Person eine Rolle. Verschiedene Formen der Kooperation werden sehr oft auch als Netzwerke bezeichnet. Für viele ist eine Unterscheidung der Begriffe im Alltag daher nicht notwendig. Dies führt zu einer synonymen Verwendung der Begriffe.

Grundsätzlich sind Netzwerke wichtige Organisationsformen der Zivilgesellschaft, weil sie eine Verbindung zwischen der individuellen Ebene (Mikroebene) und der Gesamtgesellschaft (Makroebene) herstellen, wodurch die individuellen und kollektiven Auswirkungen problematischer gesellschaftlicher Verhältnisse in den Blick genommen werden können. Gemeinsam mit anderen können so Aktivitäten gesetzt werden, die zu positiven Veränderungen beitragen. Vernetzungen und Kooperationen von Lesben und Bündnispartner_Innen aus unterschiedlichen Organisationen fördern somit nicht nur die Sichtbarkeit von Lesben (und Schwulen), sondern auch die Sichtbarkeit jener strukturellen und sozialen Bedingungen, die Diskriminierungs- und Ausgrenzungsverhältnisse aufrechterhalten.

Der gesellschaftliche Konsens über das Verbot von Diskriminierungen u. a. aufgrund der sexuellen Orientierung und über die Förderung von Gleichstellung, z. B. in beruflichen/organisationalen Belangen, stellt prinzipiell *allen* Organisationen einen Legitimationsrahmen und Handlungsspielräume zur Verfügung, um Maßnahmen gegen Diskriminierung umzusetzen und dadurch Gleichstellung zu fördern.

Grundvoraussetzung dafür ist, sexuelle Orientierung als Thema auch in Erwerbszusammenhängen nicht länger zu tabuisieren. Dabei ist dringend notwendig, nicht nur Homosexualität, sondern auch Heterosexualität, die als Norm gilt, zu thematisieren, weil dadurch jene Rollenzuschreibungen, Weiblichkeits- bzw. Männlichkeitsbilder und soziale Positionsverteilungen erkennbar werden. Diese führen zu einer hierarchisierenden Bewertung unterschiedlicher sexueller Orientierungen – und damit zu Ausgrenzung und Diskriminierung. Für alle Organisationen ist die Sichtbarmachung des Themas grundlegender Akt der Vertrauensbildung (intern wie extern), wodurch auch die soziale Anerkennung von lesbischen Frauen gefördert wird.

Durch glaubwürdige Anerkennung des Themas und der Personen kann daher die Vertrauensbildung und in Folge die Vernetzung und Kooperation organisationsseitig gefördert werden. Dabei hängt die Art und Weise der Thematisierung wie auch der konkrete Umgang damit von unterschiedlichen, jeweils organisationsspezifischen Faktoren ab.

Sich angstfrei outen zu können, ist ein erstrebenswertes Ziel. Dazu braucht es das Commitment von Personen in Leitungsfunktionen und sichtbare, glaubwürdige Sanktionen gegen diskriminierendes Verhalten ebenso wie strukturelle Verankerungen – und nicht nur rhetorische Bekenntnisse.

Strukturelle Verankerungen sind im Vernetzungsdiskurs wichtige Schritte. Die Organisationen sind aufgerufen, ihre Bemühungen zu verstärken und das Thema sexuelle Orientierung nicht nur individuell, sondern strukturell zu verankern. Ein Commitment einzugehen, heißt sowohl Position zu beziehen als auch Handlungen zu setzen. Verankern in organisationalen Leitbildern, Leitlinien usw. ist ein wichtiger Schritt dazu. Eine kontinuierliche fachliche Behandlung durch ein Mainstreaming z. B. in Form von Informationen in Kommunikationsmedien, die alle Mitarbeiter_Innen bekommen, fördert angstfreie Räume und beeinflusst das Organisations- und Unternehmensklima wesentlich. Das Thema soll daher kontinuierlicher Bestandteil von Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen werden. Förderung und Unterstützung interner Vernetzungsstrukturen sind weitere Schritte im Verankerungsprozess, der nachhaltig gestaltet werden muss.

In diesem Prozess gewinnt die Expertise aus den Communities zum Thema sexuelle Orientierung in Verbindung mit beruflichen Qualifikationen (z. B. Therapeut_In, Wissenschaftler_In, Trainer_In, Organisations-/Unternehmensberater_In, Rechtsanwält_In, etc.) an Bedeutung und damit u. U. auch mehr Selbstverständnis.

Unterschiedliche Faktoren beeinflussen die Inklusion und Exklusion in Netzwerken, denn Netzwerke und Kooperationsformen verfügen über immanente Schließungsmechanismen (z. B. lesbische/schwule Identität in organisationsinternen Rainbowgruppen, lesbisch-feministische Gruppe usw.). Nicht fördernd für Vernetzung sind die unbewussten bzw. nicht wahrgenommenen Ausschlussmechanismen (hochschwellig/niederschwellig), die z. B. aufgrund von Alter wirken können. Die Generationenfrage ist in Netzwerken immer wieder Thema. Mentoringprogramme zur Unterstützung von Lesben im selbstständigen Bereich können fördernd wirken und eine gewisse Hochschwelligkeit ausgleichen. So sind Unterstützungsstrukturen oft zu hochschwellig für lesbische Frauen, weil ihre Inanspruchnahme zumeist auch ein Outing impliziert. Dabei spielt auch das Stadt-Land-Gefälle eine Rolle. Die Nichtinanspruchnahme vorhandener Vernetzungsstrukturen und der Rückzug schwächen die Vernetzung lesbischer Frauen. Soziale Schließungen in Netzwerken müssen jedoch nicht immer negativ sein. In stark tabuisierten Bereichen, wie der sexuellen Orientierung, kann soziale Schließung durchaus auch eine, leider nach wie vor nötige, Schutzfunktion haben und von einer Gruppe durchaus gewünscht sein.

Die Bereitschaft für Kooperation und Vernetzung ist sowohl von den Zielen als auch vom erwarteten Nutzen abhängig. Ein zentraler emotionaler Nutzen liegt im Verständnis und der Anerkennung, die lesbische Frauen sich gegenseitig geben können, der ihnen in anderen sozialen/beruflichen Kontexten zum Teil vorenthalten wird. Die Frage der gegenseitigen Anerkennung ist demnach eine wesentliche Motivation der Vernetzung mit anderen lesbischen Frauen. In der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist das Vorhandensein loser Beziehungen neben enger Vernetzung wichtig, da diese Art von Beziehungen weniger Ressourcen binden. Die Informationsbreite kann hier der Erwerbstätigkeit nützlich sein.

Irritationen gibt es dort, wo Ziele, Strategien und Nutzenerwartung unklar sind oder wenn Netzwerkproponent_Innen unausgesprochen unterschiedliche Ziele verfolgen. Obwohl in Netzwerken meist auf „Augenhöhe“ kommuniziert wird, gibt es unterschiedliche Definitions- bzw. Gestaltungsmacht, hier können Macht- bzw. Kommunikationsanalysen hilfreich sein.

Die nachfolgenden Empfehlungen, die sich aus der theoretischen Bearbeitung, der Ergebnisse der Expert_Innen-Interviews und den Schlussfolgerungen ergeben, richten sich an alle Akteur_Innen, die sich mit sexueller Orientierung und gleichgeschlechtlichen Lebensweisen befassen und Veränderungen/Verbesserungen in gesellschaftspolitischer, organisationaler und individueller Hinsicht erreichen möchten. Bei der Strukturierung der Empfehlungen war den Forscherinnen wichtig, die Wechselseitigkeit der Verantwortlichkeiten bzw. Zuständigkeiten darzustellen, um auch hier nochmals die Wichtigkeit der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteur_Innen hervorzuheben.

Handlungsempfehlungen

Empfehlung 1: Grundvoraussetzung ist die **Anerkennung von Lesben und Schwulen als eine gesellschaftliche Gruppe**, die in unterschiedlichen Bereichen von Diskriminierung betroffen ist, unabhängig davon, ob derzeit genauere Zahlen verfügbar sind. Der gesellschaftliche Grundkonsens darüber, der sich u. a. in entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen ausdrückt, sollte hier als Legitimation grundsätzlich ausreichend sein.

Empfehlung 2: Bei der **Behandlung des Themenfeldes sexuelle Orientierung** soll nicht nur **Homosexualität** als sexuelle Orientierung in den Blick genommen werden, sondern auch **Heterosexualität** und die damit verbundenen hierarchisierenden und normgebenden heteronormativen Mechanismen. Nur durch Enthierarchisierung sexueller Orientierungen und Geschlechterverhältnissen kann den Effekten von Heteronormativität (soziale Ausgrenzung, Abwertung, Mobbing usw.) nachhaltig entgegengetreten werden.

Empfehlung 3: Die **Positionierung gegen jegliche Diskriminierung** wird in Organisationen klar kommuniziert und **Verstöße werden sanktioniert** (z. B. unmittelbares Reagieren auf wahrgenommene Abwertungen; offizielles Entgegenreten beispielsweise mittels Codes of Conduct mit festgelegten Sanktionsregelungen usw.).

Empfehlung 4: Organisationen sollen **Verantwortung für den Erwerb von Wissen zum Thema sexuelle Orientierung** und gleichgeschlechtliche Lebensweisen übernehmen und gezielt thematische **Schnittstellen** zu ihren fachlichen Tätigkeiten **identifizieren**.

Empfehlung 5: Um das Thema sexuelle Orientierung strukturell zu verankern, sollen Organisationen/Unternehmen Strategien entwickeln, die ihren Bedingungen angemessen sind: Um das Thema z. B. als **Querschnittsthema** zu etablieren, soll es notwendiger und selbstverständlicher Bestandteil der **Fachexpertise von Schlüsselpersonen** in unterschiedlichen Funktionen (z. B. Gender Mainstreaming-Beauftragte, Diversity-

Beauftragte, Diversity Management-Beauftragte, Gender und Diversity-Beauftragte, Gleichstellungsbeauftragte usw.)⁴² und Bereichen (z. B. Arbeitsrecht, Gründungsprogramme, Personalmanagement usw.) sein. Diese Expertise kann z. B. im Rahmen von **Schulungen** (intern/extern), im **Coaching** (z. B. Strategicoaching) und in der **Vernetzung** mit Community-Organisationen und anderen Akteur_Innen erworben werden.

Empfehlung 6: Die Organisationen/Unternehmen setzen Maßnahmen, um die soziale Anerkennung von Lesben und Schwulen und ein **angstfreies Arbeitsklima** zu fördern, das allen Mitarbeiter_Innen zugutekommt. Dafür muss es ein **glaubwürdiges Commitment** der Führungsebenen geben, das sich in konkreten Maßnahmen und nicht nur im Leitbild, in den Leitlinien und sonstigen wichtigen Organisationsmedien widerspiegelt. Beispiele für **konkrete Maßnahmen** können sein: Unterstützung von Vernetzungsgruppen, die Einrichtung eines Beirates mit Expert_Innen, Einführung von Mentoringprogrammen, Nutzung interner Kommunikationsmedien, um Informationen zum Thema zu veröffentlichen u.v.m.

Empfehlung 7: Die Verbindung von **Bottom-up**-Initiativen (z. B. informelle bzw. formelle Regenbogengruppen, Internetplattformen, Foren) soll mit der **Top-down**-Positionierung des Themas einhergehen. In solchen Vernetzungen wird einerseits Austausch möglich, andererseits können z. B. Zugänge zu notwendigen Informationen geschaffen werden.

Empfehlung 8: Die Organisationen können durch die **Verwendung von Symbolen** wie der Regenbogenfahne z. B. auf der Homepage, auf dem Schreibtisch, bei spezifischen Aussendungen usw. **Vertrauen schaffen** sowie **Offenheit** und **Glaubwürdigkeit vermitteln**. Die Offenheit bzw. Barrierefreiheit soll auch durch die Transparenz von Serviceleistungen (z. B. Interessenvertretungen, Beschwerdemanagement) gesichert werden.

Empfehlung 9: Organisationen/Unternehmen sollen sich **als Vernetzungs- und Kooperationspartner_Innen sichtbar machen** (z.B. durch Teilnahme an Preisen wie *meritus lesbisch-schwul* ausgezeichnet oder den *DiversCity*, Diversity-Charta-Initiativen, Informationsangebote über Aktivitäten in diesem Themenfeld usw.). Dies schafft intern und extern Vertrauen, Glaubwürdigkeit und ein offenes Klima.

Empfehlung 10: Kooperationen und Vernetzungen mit den Communities basieren auf Vertrauen und Expertise. Die **lesbisch-schwulen Communities** sollen ihre **Expertisen** in Organisationen wie Interessenvertretungen, Unternehmen und politischen Gremien verstärkt einbringen; die Organisationen ihrerseits sollen diese Expertisen heranziehen, in ihre Arbeit einbauen, um einen qualitätsvollen Umgang damit zu gewährleisten. Dazu werden **finanzielle Ressourcen** zur Verfügung gestellt.

Empfehlung 11: Institutionen/Organisationen, die mit der Formulierung bzw. mit der **Umsetzung von Gleichstellungsgesetzen** betraut sind, sollen ihren **Gestaltungsrahmen** so weit wie möglich **ausschöpfen**. Die gezielte Zusammenarbeit mit anderen Fachgremien bietet die Möglichkeit einer verstärkten thematischen Auseinandersetzung.

⁴² Diese Aufzählung bildet auch die unterschiedlichen Zugänge zum Thema Gender und Diversität in Organisationen ab.

Empfehlung 12: Die in den Communities vernetzt arbeitenden **Lesben (und Schwule)** können u. U. die Möglichkeiten ihrer **vielfältigen Qualifikationen** mit der Expertise zum Thema sexuelle Orientierung und gleichgeschlechtliche Lebensweisen verstärkt **nutzen**. Vernetzung und Teilnahme an Veranstaltungen – z. B. Tagungen, *Queere Stadtgespräche*⁴³ usw. – bieten einen möglichen Rahmen.

Empfehlung 13: Netzwerke, die potenziell lesbische Frauen ansprechen, sollen sich mögliche **soziale Schließungsmechanismen bewusstmachen** (z. B. Frauennetzwerke, die lesbische Frauen unbewusst durch Themensetzungen ausschließen; Generationen-Nachwuchsförderung). Damit kann u. U. eine Öffnung möglich werden, die die Balance zwischen Homogenität und Heterogenität stärkt.

Empfehlung 14: Nach wie vor fehlen Daten und ist eine kontinuierliche **Unterstützung von Forschungen** zum Thema sexuelle Orientierung und gleichgeschlechtliche Lebensweisen notwendig. Hier sind einerseits die Organisationen/Unternehmen gefordert, Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Andererseits sind in diesem Zusammenhang Lesben und Schwule aus allen gesellschaftlichen Bereichen aufgefordert, sich an den Forschungsprojekten z. B. **als Role Models, Interviewpartner_Innen** und **Forscher_Innen** zu **beteiligen** und damit ihre Erfahrungen und Erwartungen zu kommunizieren.

⁴³ Diese werden von der WAST zu unterschiedlichen Themen veranstaltet.

7 Literatur

Allendorf, Annette (2001): Vernetzungs(t)räume – Organisationsmodelle von Frauennetzwerken. In: Sturm, Gabriele/Schachtner, Christina/Rausch, Renate/Maltry, Karola (Hrsg.): Zukunfts(t)räume: Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess. Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Ts., 102–119.

Bock, Stephanie (2002): Regionale Frauennetzwerke. Frauenpolitische Bündnisse zwischen beruflichen Interessen und geschlechterpolitischen Zielen. Leske + Budrich, Opladen.

Bock, Stephanie (2004): Frauennetzwerke: Geschlechterpolitische Strategien oder exklusive ExpertInnennetzwerke. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag, Wiesbaden, 676–683.

Bolte, Annegret/Porschen, Stephanie (2006): Die Organisation des Informellen: Modelle zur Organisation von Kooperation im Arbeitsalltag. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Bourdieu, Pierre (1992): Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In: Bourdieu, Pierre. Die verborgenen Mechanismen der Macht. VSA Verlag 2005.

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main 2005.

Bullinger, Hermann/Nowak, Jürgen (1998): Soziale Netzwerkarbeit. Eine Einführung. Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau.

Büchner, Karin (1993): Handbuch Frauen-Netzwerke. ECON Verlag, Düsseldorf.

Duval, Bettina (2005): Virtuelle Frauen- und Mädchennetze als Kooperations- und Empowermenträume. In: Schachtner, Christina/Winker, Gabriele. Virtuelle Räume – neue Öffentlichkeiten. Frauennetze im Internet. Campus, Frankfurt/Main, 219–239.

Engler, Steffani (2004): Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 222–233.

Fabach, Sabine (1997): Homophobie und Identität II. In: Hey, Barbara/Roth, Roswith/Pallier Ronald (Hrsg.): que(e)rdenken. weibliche/männliche homosexualität und wissenschaft. Studienverlag Innsbruck/Wien, 119–131.

Fachverband Homosexualität und Geschichte (2006): Gemeinsam stark – homosexuelle Netzwerke. Redaktion Micheler, Stefan, Männerschwarm, SkriptVerlag, Hamburg.

Frerichs, Petra/Wiemert, Heike (2002): „Ich gebe, damit Du gibst“. Frauennetzwerke – strategisch, reziprok, exklusiv. Leske + Budrich, Opladen.

Friedschröder, Thomas (2005): Spielanleitung für Netzwerker. Beruflichen Erfolg und Karriere bewusst steuern. facultas Verlag, Wien.

Funk, Heide (2005): Lesbische Lebensformen und Sexualität. In: Funk, Heide/Lenz, Karl (Hrsg.): Sexualitäten: Diskurse und Handlungsmuster im Wandel. Juventa Verlag, Weinheim, 151–160.

Funken, Christiane (2004): Zu Chancen und Risiken von (in)formellen Organisationsstrukturen für die Karrieren von Frauen und Männern. In: Pasero, Ursula/Priddat, Birger P. (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, 13–44.

Fuhse, Jan (2008): Netzwerke und soziale Ungleichheit. In: Stegbauer, Christian (Hrsg.): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 79–90.

Githens, Rod P./Aragon, Steven R. (2009): LGBT Employee Groups: Goals and Organizational Structures. In: Advances in Developing Human Resources, 11, 121–135.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Goy, Antje (2004): Berufliche Netzwerke als Erfolgsstrategien für Frauen. Über die Mühsal der Emanzipation und des Netzwerkens. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 2/3, Jg. 22, 126–132.

Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties In: American Journal of Sociology, Jg. 78, 1973, 1360–1380.

Haller, Birgitt/Auer, Katrin (2004): Die Situation von Lesben, Schwulen und Transgender/Transsexuellen Personen am Arbeitsplatz. Gefördert durch: Hochschuljubiläumsstiftung der Stadt Wien MA 8 und Frauenabteilung der Stadt Wien MA 57.

Hark, Sabine (1996): Deviante Subjekte. Die paradoxe Politik der Identität. Leske + Budrich, Opladen.

Hausladen, Anni/Laufenberg, Gerda (2005): Die Kunst des Klügelns. Erfolgsstrategien für Frauen. Rowohlt Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg.

Helmcke, Martina (2008): Handbuch für Netzwerk- und Kooperationsmanagement. Kleine Verlag, Bielefeld.

Hofbauer, Johanna (2010): Soziale Homogenität – kulturelle Hegemonie? Organisation und Ausschließung aus Bourdieuscher Sicht. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Feministische Studien, Heft 1/2010 Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten. Feministische Studien (1), 25–39.

Hofmann, Roswitha/Cserer Amelie (2010): Forschungsbericht „Lesben am Werk“, Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit lesbischer Frauen in Österreich. Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement.

Hofmann, Roswitha (1997): Homophobie und Identität I: Queer Theory. In: Hey, Barbara/Roth, Roswith/Pallier, Ronald (Hrsg.): que(e)rdenken. weibliche/männliche Homosexualität und wissenschaft. Studienverlag Innsbruck/Wien, 105–118.

Hollier, Gerald, D. (2009): The Role of Employee Resource Groups for Different Sexual Orientation Employees in Corporate America. In: The Journal of American Academy of Business, Vol. 15 (1), 264–269.

Hollstein, Betina/Straus, Florian (Hrsg.) (2006): Qualitative Methoden und Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Höyng, Stefan/Puchert, Ralf (2011): Männer als Akteure im Gleichstellungsprozess? http://www.puchert.org/wcg/puchert_hoeyng.pdf

Jansen, Dorothea (2007): Theoriekonzepte in der Analyse sozialer Netzwerke. Entstehung und Wirkungen, Funktionen und Gestaltung sozialer Einbettung. FÖV Discussion Paper 39. Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer.

Kanter, Rosabeth M. (1993): Men and Women of the Corporation. Basic Books, New York.

Kähler, Harro Dietrich (1983a): Der professionelle Helfer als Netzwerker – oder: Beschreib mir dein soziales Netzwerk, vielleicht erfahren wir, wie dir zu helfen ist. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 4, 225–244.

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Beltz Verlag, Weinheim, Basel.

Lenz, Ilse (2004): Frauenbewegungen: Zu den Anliegen und Verlaufsformen von Frauenbewegungen als sozialen Bewegungen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.):

Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 665–676.

Logan, Laura S. (2008): Exploring the Composition and Formation of Lesbian Social Ties. Thesis, Kansas State University.

Mayr-Kleffel, Verena (2004): Netzwerkforschung: Analyse von Beziehungskonstellationen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 304–311.

Mayr-Kleffel, Verena (1991): Frauen und ihre sozialen Netzwerke. Auf der Suche nach einer verlorenen Ressource, Leske + Budrich, Opladen.

Mitchell, Clyde J. (1969): The Concept and Use and Social Networks. In: Mitchell Clyde J. (ed.): Social Networks in Urban Situations. Analyses of Personal Realationships in Central African Towns. Manchester, 1–50.

Münst, Agnes Senganata (2008): Lesbenbewegung: Feministische Räume positiver Selbstverortung und gesellschaftlicher Kritik. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 896–901.

Repnik, Ulrike (2001): Lesben in Bewegung(en). Die Lesbenbewegung in Österreich seit den 70er Jahren. In: Förster, Wolfgang/Natter, Tobias G./Rieder, Ines (Hrsg.): Der andere Blick. Lesbischwules Leben in Österreich. Wien. <http://www.demokratiezentrum.org/index.php?id=412&index=266>

Rose, Nancy E./Bravewomon, Lynn (1998): Family Webs: A Study of Extended Families in the Lesbian/Gay/Bisexual Community. In Feminist Economics 4 (2), 107–109.

Saurer, Edith (2006): Frauenbewegung und soziale Netzwerke. Kommentar zur Karriere eines Begriffs. In: Weckwert, Anja/Wischermann, Ulla (Hrsg.): Das Jahrhundert des Feminismus: Streifzüge durch nationale und internationale Bewegungen und Theorien. Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Ts., 77–94.

Schachtner, Christina/Winker, Gabriele (2005): Wie eine Idee ins Laufen kam: Genese und Realisierung einer Studie zu virtuellen Frauennetzwerken. In: Schachtner, Christina/Winker, Gabriele. Virtuelle Räume – neue Öffentlichkeiten. Frauennetze im Internet. Campus, Frankfurt am Main, 7–21.

Scharpf, Fritz W. (2000): Interaktionsformen. Akteurszentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Scheidegger, Nicoline/Osterloh, Margit (2004): One Network Fits All? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren. In: Pasero, Ursula/Priddat, Birger (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 199–226.

Scheler, Uwe (2005): Erfolgsfaktor Networking: Mit Beziehungszintelligenz die richtigen Kontakte knüpfen, pflegen und nutzen. Piper Verlag, München.

Steffens, Melanie C./Wagner, Christof. (2009): Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Beelmann, Andreas/Jonas, Kai J. (Hrsg.): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 241–262.

Stegbauer, Christian (2008, Hrsg.): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Steinbacher, Sabine (2011): Gender Mainstreaming – Diversity Management: Zwei Seiten einer Medaille? In: Pauser, Norbert/Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxishandbuch Diversity Management, facultas Verlag, Wien, 425–436.

Straus, Florian/Höfer, Renate (2008): Identitätsentwicklung und soziale Netzwerke. In: Stegbauer, Christian (Hrsg.): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie: Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 201–211.

Tacke, Veronika (2008): Neutralisierung, Aktualisierung, Invisibilisierung. Zur Relevanz von Geschlecht in Systemen und Netzwerken. In: Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 253–290.

Tiberius, Victor (2008): Prozesse und Dynamik des Netzwerkwandels. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Welger, Andrea (2005): Bildung und Organisation virtueller Mädchen- und Frauennetze. In: Schachtner, Christina/Winker, Gabriele. Virtuelle Räume – neue Öffentlichkeiten. Frauennetze im Internet. Campus, Frankfurt am Main, 145–167.

Wille, Robin (2007): Die Soziologie Pierre Bourdieus. Theoretische Evaluation affiner und kontroverser Beziehungen zur Forschung und Kritik des Feminismus. Magisterarbeit an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Frauenforschung/Soziologie der Geschlechterverhältnisse an der Universität Potsdam.

Windeler, Arnold (2005): Netzwerktheorie vor einer relationalen Wende. In: Zentes, Joachim/Swoboda, Bernhard/Morschett, Dirk (Hrsg.): Kooperationen, Allianzen und Netzwerke: Grundlagen – Ansätze – Perspektiven. Verlag Vahlen, München.

Winter, Rainer (2010): Widerstand im Netz. Zur Herausbildung einer transnationalen Öffentlichkeit durch netzbasierte Kommunikation. Transcript Verlag, Bielefeld.

Wöhl, Stefanie (2007): Mainstreaming Gender? Widersprüche europäischer und nationalstaatlicher Geschlechterpolitik. Ulrike Helmer Verlag, Königstein/Ts.

Wolff, Carolin (2005): Stabilität und Flexibilität von Kooperationen. Entwicklung einer wettbewerbsorientierten Flexibilitätstheorie am Beispiel der Automobilindustrie. Gabler Edition Wissenschaft, Wiesbaden.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Netzwerkformen	21
Tabelle 2: Frauennetzwerke in Erwerbszusammenhängen in Österreich	25
Tabelle 3: Erwerbsarbeitsbezogene Lesben-Netzwerke im deutschsprachigen Raum....	29
Tabelle 4: Erwerbsarbeitsbezogene lesbisch-schwule Netzwerke international	30
Tabelle 5: Internationale Beispiele von Employee-Groups.....	31
Tabelle 6: Liste der interviewten Expert_Innen.....	36

Die Autorinnen:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann

Studium der Soziologie und der Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien, Ausbildungen in den Bereichen Qualitätsmanagement, Sozialmanagement sowie im systemischen Coaching; bis 2002 in der Privatwirtschaft und als freie Wissenschaftlerin in den Bereichen feministischer Wissenschafts- und Technikforschung und in der sozialökologischen Forschung tätig; von 2002 bis 2011 Projektmitarbeiterin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Universitätsassistentin an der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der WU Wien; gegenwärtige Tätigkeit als selbstständige Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin und Universitätslektorin in den Themenfeldern Gender- und Diversitätsforschung (Alter, sexuelle Orientierung, Gender Diversität, Queer Theory), Organisation und Wissen unter Diversitätsperspektive sowie Nachhaltigkeitsforschung unter Diversitätsperspektive; seit April 2010 Beirätin des Diversity Referats zum Thema sexuelle Orientierung bei der Wirtschaftskammer Wien.

Kontakt: www.uebergrenzendenken.at, office@uebergrenzendenken.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Steinbacher

Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Wien mit Schwerpunkt Organisationssoziologie; vorher Ausbildung zur Diplom-Sozialarbeiterin mit systemisch-therapeutischer Zusatzausbildung – 15 Jahre Beratungserfahrung; seit 2003 selbstständig in den Bereichen Organisations- und Unternehmensberatung (u. a. Beratung bei der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen; Konzeption und Durchführung von Mentoring-Programmen für unterschiedliche Zielgruppen), Gender und Diversity Management (u. a. Leitung des Lehrgangs „Mainstreaming Gender und Diversity in modernen Organisationen. Anwendung und strukturelle Verankerung im Berufsalltag“ in Kooperation mit dem Institut Im Kontext, Ausbildung von bisher 100 Führungskräften aus den Bereichen NGOs, NPOs, Verwaltung, Unternehmen, Universitäten); Moderation (Tagungen, Klausuren); Coaching (Fachcoaching zu Gender und Diversity Maßnahmen, wissenschaftliches Coaching) und Forschung (z. Zt. Teil eines Forschungsteams der Wirtschaftsuniversität Wien zum Thema: „Lesbische/schwule UnternehmerInnen in Wien – Chancen, Risiken, Hindernisse“).

Kontakt: www.steinbacher-netzwerk.at, office@steinbacher-netzwerk.at

QUEER BUSINESS WOMEN
www.queer-business-women.at