

Working Papers No. 3

Forschungsbericht
„Lesben am Werk“
Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit
lesbischer Frauen in Österreich

Roswitha Hofmann
Amelie Cserer

August 2010

MAG.^A DR.^{IN} ROSWITHA HOFMANN

Geb. 1966 in Niederösterreich, seit 1988 in unterschiedlichen Bereichen und unterschiedlicher Intensität in den lesbisch-schwulen Communities in Wien politisch aktiv. Diplomstudium der Soziologie und der Kommunikationswissenschaften sowie Doktorat im Fachbereich Soziologie an der Universität Wien; Ausbildungen im Bereich Qualitätsmanagement, Sozialmanagement und systemischem Coaching; bis 2002 in der Privatwirtschaft tätig, sowie freie Wissenschaftlerin in der Wissenschaftsforschung und der sozialökologischen Forschung; ab Dezember 2002 Projekt-Mitarbeiterin an der Abteilung „Gender and Diversity in Organizations“. Von März 2005 bis Februar 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin und seit März 2009 Universitätsassistentin an der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der WU Wien (siehe www.wu.ac.at/gender).

MAG.^A DR.^{IN} AMELIE CSERER

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

Danksagung

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

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

Danken möchten wir auch jenen Expert_Innen, die sich für Interviews zur Verfügung gestellt haben: Frau Mag.^a Birgit Gutschlhofer (Gleichbehandlungsanwältin für den Bereich II), Herrn MMag. Volker Frey (Generalsekretär Klagsverband), Frau Mag.^a Eva Susanne Magerl und Mag.^a Sylvia Franz (Referat Rechts- und Kollektivvertragspolitik ÖGB), Mag.^a Karin Hinteregger (Referat für Sozialversicherungs-politik ÖGB) und Frau Dr.ⁱⁿ Karin Schönplflug (feministische Ökonomin/Lila Tipp der Rosa Lila Villa).

Frau Mag.^a Helga Katsikides-Schürer und Frau Mag.^a Gabriele Mraz danken wir für ihre Mitarbeit und kritischen Anmerkungen.

Die Studie konnte aufgrund von Eigenleistungen der WU Wien im Rahmen ihres Forschungsauftrags und eines Sponsorings der IBM Austria durchgeführt werden. Unser besonderer Dank gilt hier Herrn DI Andreas Citak (GLBT Business Development Executive für Europa & CEEMEA), der sich für die Finanzierung dieses Projekts eingesetzt hat.

Roswitha Hofmann und Amelie Cserer

Geleitwort des Sponsors

Diversity Management ist bei IBM ein wichtiger Bestandteil der Werte, die wir intern gegenüber den MitarbeiterInnen, und extern gegenüber unseren KundInnen und GeschäftspartnerInnen repräsentieren. Um richtige geschäftliche Entscheidungen zu treffen, sind verlässliche Informationen notwendig. Als uns die „Queer Business Women“ vor einem Jahr gefragt haben, ob wir die Studie zu lesbischen Frauen im Berufsleben unterstützen möchten, haben wir sofort ja gesagt. Es gibt weltweit wenige Studien, die dezidiert lesbischen Frauen gewidmet sind. Die Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien und die „QBW“ schließen mit dieser hervorragenden Studie „Lesben am Werk“ eine Informationslücke, die in Österreich in diesem Bereich lange bestanden hat.

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

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

Zusammenfassung

Laut dem thematischen EU-Bericht zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 für alle“ (Europäische Kommission 2008) ist das Thema sexuelle Orientierung nach wie vor gesellschaftlich und damit auch im Erwerbsleben hochgradig negativ besetzt bzw. tabuisiert. In Österreich sind schätzungsweise 140.000 bis 280.000 lesbische Frauen im erwerbstätigen Alter. Ihre Situation im Erwerbsleben war bisher kaum erforscht.

Kernziel der Studie war es daher, bereits vorhandene Erkenntnisse zum Thema für die österreichische Diskussion aufzubereiten, zentrale Fragestellungen für vertiefende Studien im Hinblick auf das Erwerbsleben lesbischer Frauen zu identifizieren und erste konkrete, unterschiedliche Akteur_Innen betreffende, Handlungsnotwendigkeiten zu erarbeiten. Dabei wurde davon ausgegangen, dass die sexuelle Orientierung lesbischer Frauen kein individuelles „Problem“ in Arbeitszusammenhängen darstellt, sondern dass die Erwerbsbedingungen von lesbischen Frauen von vielen unterschiedlichen Akteur_Innen beeinflusst und mitgestaltet werden.

Die Studie setzt auf lesbisch-queeren Theorie-Praxis-Diskussionen der letzten Jahre sowie bereits *vorhandenen Forschungsergebnissen auf internationaler Ebene* auf. Die Darstellung zentraler gesetzlicher Rahmenbedingungen und eine kurze *Akteur_Innenfeld-Analyse* zeigen, dass die Erwerbsbedingungen lesbischer Frauen in Österreich maßgeblich durch Entscheidung und Maßnahmen auf Ebene der Arbeitgeber_Innen, des Bundes, der Länder und Gemeinden aber auch auf Ebene der Sozialpartner_Innenschaft und last but not least auf Community-Ebene gestaltet werden.

Mittels einer *Online-Befragung* wurden zudem erstmals explorative Basisdaten erwerbstätiger und erwerbsarbeitsloser lesbischer Frauen erhoben und damit Erwerbszusammenhänge von lesbischen Unternehmer_innen, Angestellten, Arbeiter_innen, Beamt_innen und gemischt erwerbstätigen Frauen ein Stück weit sichtbar gemacht. Trotz der Schwierigkeit, gesellschaftlich stigmatisierte Gruppen wie lesbische Frauen zu erreichen, war die Beteiligung an der Befragung im Vergleich zu ähnlichen Vorhaben auf internationaler Ebene sehr hoch. Der Befragungslink der Online-Befragung war zwei Monate zugänglich und wurde von 1.460 Personen angeklickt, davon begannen 962 den Fragebogen zu beantworten, 701 Personen schlossen diesen auch ab (636 nach Datenbereinigung). Insbesondere auch die zum Teil sehr ausführliche Beantwortung von offenen Fragen verweist auf die Bedeutung, die dieser Studie seitens vieler Teilnehmer_innen zugewiesen wurde.

Auf Ebene der persönlichen Daten zeigt sich, dass 69% der Teilnehmer_innen zwischen 21 und 40 Jahren alt sind. 89% sind in Österreich geboren, 93% der Teilnehmer_innen arbeiten zumindest zeitweilig in Österreich. 7 % sind derzeit erwerbsarbeitslos und auf Arbeitssuche in Österreich.

73% der Teilnehmer_innen leben in einer Großstadt. 62% der Teilnehmer_innen leben in verschiedenen Wohnformen gemeinsam mit anderen Personen. 12% haben Kinderbetreuungspflichten. 54% verfügen über einen Hochschulabschluss und 9 % haben als höchsten Abschluss einen Lehrabschluss. Mit der Online-Befragung konnten demnach vor allem Personen mit einer höheren Ausbildung erreicht werden.

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

Im Hinblick auf ihre Erwerbssituation geben 66% an, dass sie unselbstständig tätig sind, 12% sind selbstständig und 13% gemischt erwerbstätig. Die unselbstständig Erwerbstätigen arbeiten zu 63% als Angestellte, nur 3% der Teilnehmer_innen sind Arbeiter_innen, wodurch dieser Erwerbsbereich leider nur wenig beleuchtet werden konnte. 38% der Teilnehmer_innen arbeiten in Betrieben mit über 500 Mitarbeiter_innen, 23% in Betrieben mit 11-50 Mitarbeiter_Innen. Eine Tendenz zu einer bestimmten Betriebsgröße lässt sich nicht ausmachen. 26 % arbeiten in mittleren und 4% im höheren Managementpositionen. Mit ca. 5,3 Stunden Arbeitszeit pro Woche mehr liegen die Teilnehmer_innen über dem Durchschnitt der gesamten weiblichen unselbstständig tätigen Erwerbsbevölkerung. Dies unterstreicht u.a. die Tatsache, dass lesbische Frauen stärker in ihr Erwerbsleben investieren, weil sie nicht auf traditionelle Absicherungsverhältnisse zurückgreifen können/wollen. Die unselbstständig tätigen Teilnehmer_innen verdienen verglichen mit dem österreichischen Durchschnitt auch mehr, was sich ein Stück weit durch die Überrepräsentanz höher Gebildeter und die starken Unterrepräsentanz von Arbeiter_innen in der Gruppe der Teilnehmer_innen erklärt.

Die Gruppe der selbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen führen zu 67% ein Einpersonnenunternehmen, 20 % leiten einen Betrieb mit bis zu 4 Personen. Die Gruppe der gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen zeigte sich in ihren Erwerbszusammenhängen als höchst heterogen, wie auch die derzeit erwerbslosen Teilnehmer_innen.

Hinsichtlich der Branchenverteilung zeigt sich, dass die Teilnehmer_innen vor allem im Sozialbereich (15%), Bildungswesen (14%) und im Gesundheitswesen (11%) bzw. in der Forschung/Wissenschaft/Hochschule (11%) tätig sind, was durchgängig über den Werten der gesamten weiblichen Erwerbsbevölkerung liegt. Die wenigsten arbeiten bei religiösen Verbänden (0,4%), in der Land- und Forstwirtschaft (0,5%) und im Transportgewerbe (2 %). Über 91% der Teilnehmer_innen sind damit im Dienstleistungssektor tätig, 8,2% in der sekundären Produktion und nur 0,4% in der primären Produktion.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden neben diesen Basisdaten auch Einstellungs- und Erfahrungsdaten zu ausgewählten Themen erhoben. 33% der Teilnehmer_innen sind im Erwerbszusammenhang out, 48% nur bestimmten Personen gegenüber, 15% sind nicht out und

4% wissen es nicht genau. Für den eigenen Umgang mit Sichtbarkeit erscheint 57% der Teilnehmer_innen das Vorhandensein von „role models“ als wichtig bis sehr wichtig. Der Mehrheit der Teilnehmer_innen ist es wichtig, als Person mit ihrer sexuellen Orientierung auch im Erwerbsleben sichtbar zu sein. Authentisch sein zu können trägt ihrer Ansicht nach zur persönlichen Gesundheit bei und wirkt motivierend.

Als Lesbe sichtbar sein zu wollen/sein zu können, ist, so zeigt die Befragung, vor allem auch eine Frage der Arbeitsumgebung. Hier wurde von den Teilnehmer_innen ein tendenziell positives Bild gezeichnet. Es zeigt sich aber, dass unabhängig von der Erwerbsform der Tabuisierungsgrad hinsichtlich der Thematisierung von sexueller Orientierung in Unternehmen bzw. Organisationen nach wie vor hoch ist. Auch die Erfahrungen vieler Teilnehmer_innen verweisen darauf, dass sie nach wie vor viel Energie auf die Entwicklung von Selbstschutzmechanismen aufbringen müssen, weil sie mit negativen Reaktionen ihres Arbeitsumfelds rechnen (müssen). Diese Erfahrungen und Befürchtungen lassen sich wissenschaftlich durch die eingangs beschriebene heteronormative Basis unserer Gesellschaft begründen, wodurch Heterosexualität grundsätzlich positiv bewertet und andere Formen der sexuellen Orientierung negativ sanktioniert werden.

Der Grad der beruflichen Vernetzung ist anhand der vorliegenden Daten als äußerst gering einzustufen. Nur 11% sind in firmenübergreifenden LGBT-Gruppen organisiert. Auch die berufsbezogene Nutzung von Angeboten der lesbischen Communities im Profit- wie im NPO-Bereich ist äußerst gering. Berufsbezogene Unterstützungs- und Kooperationsstruktur sind demnach in der Gruppe der Teilnehmer_innen wenig ausgeprägt.

Die Angaben zur offenen Abschlussfrage bestätigen die Annahme, dass lesbische Frauen sich durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Bedürfnis- und Lebenslagen wie auch (gesellschaftspolitischen) Einstellungen unterscheiden, obwohl die Gruppe der Teilnehmer_innen aufgrund der persönlichen Angaben als zum Teil wenig divers einzustufen wären.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	11
2.	Theoretische Ausgangspunkte der Explorationsstudie	14
2.1	Heteronormative Verhältnisse als Grundproblem	14
2.2	Lesbische Frauen als heterogene Gruppe.....	16
2.3	Notizen aus der Organisationsforschung	17
2.4	Relevante Forschungsergebnisse zum Thema	18
2.4.1	<i>Persönliche Grunddaten.....</i>	18
2.4.2	<i>Bedingungen für die Sichtbarkeit lesbischer Identität im Erwerbszusammenhang ..</i>	21
2.4.3	<i>Persönlicher Umgang mit der Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Erwerbszusammenhang</i>	23
2.4.4	<i>Erfahrungen mit Reaktionen aus dem Arbeitsumfeld.....</i>	24
2.4.5	<i>Erfahrungen hinsichtlich der beruflichen Leistungsfähigkeit/-motivation im Zusammenhang mit Out-Sein/Nicht-Out-Sein</i>	25
2.4.6	<i>Bezüge zu lesbischen Communities und beruflichen Vernetzungen.....</i>	25
3.	Rahmenbedingungen für lesbische Erwerbstätige	27
3.1	Rechtlicher Rahmen und gestaltungsmächtige Akteur_Innen	27
3.1.1	<i>Die rechtliche Situation: Diskriminierungsschutz in Österreich</i>	27
3.1.2	<i>Gestaltungsmächtige Akteur_Innen</i>	28
4.	Online-Befragung	33
4.1	Methodologie und Methode	33
4.1.1	<i>Spezifika einer internetbasierten Online-Befragung.....</i>	33
4.1.2	<i>Charakteristika der untersuchten Gruppe.....</i>	34
4.2	Instrumentenentwicklung (Online-Fragebogen).....	35
4.2.1	<i>Inhaltlicher Aufbau der Online-Befragung</i>	36
4.2.2	<i>Fragebogen-Design.....</i>	36
4.2.3	<i>Pretest</i>	37
4.2.4	<i>Verteilung des Fragebogens und Beobachtung des Befragungsverlaufs</i>	37
4.3	Prüfung der Datenqualität und Auswertung	37
5.	Ergebnisdarstellung und Dateninterpretation	39
5.1	Persönliche Grunddaten	39

5.1.1	<i>Altersverteilung</i>	39
5.1.2	<i>Geburtsland</i>	41
5.1.3	<i>Arbeitsort</i>	42
5.1.4	<i>Wohnort</i>	43
5.1.5	<i>Lebens- und Wohnformen</i>	43
5.1.6	<i>Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtungen</i>	46
5.1.7	<i>Ausbildung</i>	50
5.1.8	<i>Gender Identität</i>	52
5.1.9	<i>Sexuelle Orientierung</i>	52
5.2	Daten zur Erwerbstätigkeit.....	53
5.2.1	<i>Daten nach Erwerbsart</i>	54
5.2.2	<i>Branchenverteilung</i>	66
5.3	Bedingungen für die Sichtbarkeit lesbischer Identität im Erwerbszusammenhang.....	68
5.3.1	<i>Wertschätzende und nicht-diskriminierende Politiken von Unternehmen/Organisationen</i>	68
5.3.2	<i>„Lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld</i>	71
5.3.3	<i>Arbeitsklima</i>	73
5.3.4	<i>Bundesgesetz über Gleichbehandlung</i>	74
5.4	Persönlicher Umgang mit der Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Erwerbszusammenhang.....	75
5.4.1	<i>Out-Sein im Erwerbszusammenhang</i>	75
5.4.2	<i>Bedeutung von „role models“</i>	81
5.4.3	<i>Kommunikation über/zu sexueller Orientierung im Erwerbszusammenhang</i>	82
5.4.4	<i>Kommunikationsprinzipien und Umgang mit Alltagssituationen</i>	83
5.5	Reaktionen aus dem Erwerbsumfeld.....	85
5.6	Berufliche Leistungsfähigkeit/-motivation und Gesundheit.....	88
5.7	Bezüge zu lesbischen Communities und beruflichen Vernetzungen.....	90
5.7.1	<i>Nutzung von Angeboten community-naher Profit-Unternehmen</i>	91
5.7.2	<i>Nutzung von Angeboten community-naher Non-Profit-Unternehmen</i>	92
5.7.3	<i>Erwünschte Angebote</i>	94
5.7.4	<i>Mitgliedschaft in LGBT-Gruppen</i>	94
5.8	Offene Abschlussfrage.....	95
6.	Fazit und Ausblick.....	100
6.1	Praktische Implikationen der Studie für unterschiedliche Akteur_Innen.....	100

6.2 Weiterführende Studien	103
7. Literatur	105
8. Expert_Inneninterviews	117
9. Initialverteiler für den Fragebogen.....	118
10. Glossar	121
11. Weiterführende Links.....	124
12. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	126

1. Einleitung

Laut dem thematischen EU-Bericht zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 für alle“ ist das Thema sexuelle Orientierung nach wie vor gesellschaftlich und damit auch im Erwerbsleben hochgradig negativ besetzt bzw. tabuisiert (vgl. auch Sullivan 2004, Gerhards 2007, ILGA 2007). Sexuelle Orientierung wird dabei zumeist mit nicht-heterosexueller Orientierung oder Homosexualität gleichgesetzt und somit Heterosexualität als gesellschaftliche Norm nicht benannt. Dadurch werden, wenn überhaupt, nur negative Symptome wie Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung von Nicht-Heterosexuellen öffentlich diskutiert. So notwendig diese Diskussionen leider immer noch sind, die negative Besetzung nicht-heterosexueller Orientierung wird ohne Thematisierung des grundlegenden Problems, nämlich des gesellschaftlichen Drucks zur Heterosexualität (*Heteronormativität*¹), verstärkt und ein positives (Selbst-)Bild lesbischer Frauen² ausgeblendet.

Heteronormativität ist die Basis für Stereotypisierung, Abwertung, Diskriminierung, Ausschluss und Mobbing von und Gewalt gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und heterosexuelle Personen, die nicht dem gängigen Frauen- bzw. Männerbild entsprechen (wollen) (vgl. dazu u.a. Hofmann 1997, Hark 2002) und transidente³ Personen – in der Öffentlichkeit, im sozialen Zusammenleben und im Erwerbsleben. So wird beispielsweise in den meisten Alltagssituationen davon ausgegangen, dass Menschen heterosexuell sind und eindeutig unterscheidbare männliche und weibliche Identitäten, Rollen und Verhaltensweisen (*Gender Identität*⁴ und *Gender Ausdruck*⁵) an den Tag legen und sich in sexueller Hinsicht auf das jeweils andere Geschlecht beziehen. Ist dem nicht so, reicht die Reaktionspalette von positiven Reaktionen über Ignorieren, unangemessene Neugierde bis zu verbalen Angriffen und physischen Attacken.

*„Ich würde mich wohler fühlen, wäre ich mir sicher,
jederzeit und jedem gegenüber offen und out zu sein,
nicht immer heteronormativen Vorstellungen ausgesetzt zu sein etc.[...]“ (Teilnehmer_in⁶ 69)*

¹ „Heteronormativität“ beschreibt das Ineinandergreifen von dual organisierten Geschlechternormen (Frau/Mann, männlich/weiblich) und der als „normal“ geltenden heterosexuellen Orientierung. Auf Basis dieser beiden Normierungen entstehen gesellschaftliche Machtverhältnisse, die Ungleichheit, Diskriminierung und Abwertung von und auch Gewalt gegen nicht der Norm entsprechende Personen legitimieren.

² Der Begriff „lesbische Frau“ wird im Rahmen der Studie synonym mit dem Begriff „Lesbe“ gebraucht, wobei von einer zwingend biologischen Deutung bzw. Besetzung des Begriffs „Frau“ Abstand genommen wird.

³ Transidente Personen oder Transgender sind Personen, die sich nicht als Frauen oder Männer bestimmen lassen wollen und durch ihre Gender Identität und ihren Gender Ausdruck duale Geschlechtergrenzen sprengen.

⁴ Gender Identität: Mit Gender Identität wird die Selbstzuordnung zu einem Geschlecht/einer Geschlechterrolle bezeichnet.

⁵ Gender Ausdruck: Mit diesem Begriff wird die bisher häufig ignorierte Tatsache beschrieben, dass Menschen aufgrund ihrer Körpersprache und ihrer Selbstrepräsentation (feminine/maskuline Kleidung, Haarschnitt, etc.) die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder die Ablehnung von Geschlechterkategorien ausdrücken.

⁶ Durch die Ansprache „Teilnehmer_innen“ wird der Tatsache entsprochen, dass nicht ausschließlich Frauen – im biologischen Sinne – sondern auch transidente Personen an der Befragung teilgenommen haben.

Heteronormativität muss daher zukünftig vermehrt ins Zentrum öffentlicher Diskussionen gerückt werden, damit nicht weiterhin ausschließlich Symptome bekämpft werden. Diese Studie soll dazu einen Beitrag leisten und stellt dabei speziell die Situation von Lesben in den Fokus (siehe Kapitel 2).

Wissenschaftliche Arbeiten setzen sich bereits seit längerem mit der Tatsache auseinander, dass die sexuelle Orientierung und die damit verknüpften sozialen Beziehungen von Menschen in Arbeitszusammenhängen eine Rolle spielen, weil eine Trennung von Privat- und Berufsleben zumeist nicht gänzlich möglich ist und weil die meisten Menschen auch an ihrem Arbeitsplatz als ganze Persönlichkeit wahrgenommen werden möchten (vgl. Hearn und Parkin 2001). Da, wie erwähnt, Heterosexualität zumeist unausgesprochen vorausgesetzt wird, sind entsprechende Hinweise auf die eigene sexuelle Orientierung (z.B. Erwähnung von Partner_Innen) auch im Erwerbsalltag für Heterosexuelle zumeist selbstverständlich und Erzählungen über Privates werden im sozialen Austausch auch erwartet. Hinweise auf gleichgeschlechtliche soziale Bezüge und/oder Beziehungen werden hingegen häufig als vorwiegend „sexuell“ und damit als intime Angelegenheit wahrgenommen und weniger mit den sozialen Beziehungen einer Person verbunden, wie dies bei Heterosexuellen der Fall ist (vgl. Hill 2006, 7 ff).

Ein Blick auf dazu vorliegende Forschungsergebnisse zeigt, dass zudem in der Wahrnehmung sexueller Orientierung am Arbeitsplatz Unterschiede zwischen lesbischen Frauen und schwulen Männern bestehen. So existieren über die Arbeitssituation von Lesben, vor allem im deutschsprachigen Raum, bisher kaum Studien (vgl. Losert 2004, 2008, 2009b)⁷. Zum Teil werden Schwule und Lesben in Untersuchungen gemeinsam erfasst und es wird zu wenig berücksichtigt, welche unterschiedlichen Effekte sich aus dem *Zusammenspiel von Geschlecht und sexueller Orientierung* für schwule Männer und lesbische Frauen ergeben. So stellen sich aufgrund geschlechtsspezifisch geprägter gesellschaftlicher Arbeitsverhältnisse unter anderem Fragen hinsichtlich einer Einkommensschere oder der „gläsernen Decke“ für lesbische Frauen in ähnlicher – und aufgrund der stigmatisierten Situation auch in verschärfter – Weise als für heterosexuelle Frauen. Zudem bestehen aufgrund der unterschiedlichen Einschätzung und gesellschaftlichen Bewertung männlicher und weiblicher Sexualität häufig auch Unterschiede in den Diskriminierungsformen.

Die Studie setzt auf lesbisch-queeren Theorie-Praxis-Diskussionen der letzten Jahre sowie bereits *vorhandenen Forschungsergebnissen auf internationaler Ebene* auf (Kapitel 2 und 4). Die Darstellung zentraler Rahmenbedingungen und eine erste *Akteur_Innenfeld-Analyse* (Kapitel 3) zeigen, wodurch bzw. durch wen in Österreich die Erwerbsbedingungen lesbischer Frauen maßgeblich gestaltet werden. Mittels einer *Online-Befragung* (Kapitel 4 und 5) wurden explorative

⁷ Im Hinblick auf volkswirtschaftliche (ökonomische) Betrachtungen des Erwerbslebens von (lesbischen) Frauen existieren weitaus mehr Arbeiten, die insbesondere von feministischen Ökonominen vorgelegt wurden (vgl. u.a. Krondorfer und Mostböck 2000, Schönpflug 2008).

Basisdaten erwerbstätiger und arbeitsloser lesbischer Frauen erhoben und damit Erwerbszusammenhänge von lesbischen Unternehmer_innen, Angestellten, Arbeiter_innen, Freiberufler_innen, Beamt_innen und gemischt erwerbstätigen Frauen ein Stück weit sichtbar gemacht. Im Rahmen der Online-Befragung wurden zudem Einstellungs- und Erfahrungsdaten zu ausgewählten Themen erhoben.

Kernziel der Studie war es, bereits vorhandene Erkenntnisse zum Thema einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen, zentrale Fragestellungen für vertiefende Studien im Hinblick auf das Erwerbsleben lesbischer Frauen zu identifizieren und konkrete Praxisimplikationen für unterschiedliche Akteur_Innen abzuleiten. Dabei wurde davon ausgegangen, dass die sexuelle Orientierung lesbischer Frauen kein individuelles „Problem“ in Arbeitszusammenhängen darstellt, sondern, dass die Erwerbsbedingungen von lesbischen Frauen von vielen unterschiedlichen Akteur_Innen beeinflusst und mitgestaltet werden.

Die Studie wurde explorativ angelegt, um die Heterogenität der untersuchten Gruppe auch für Nicht-Wissenschaftler_Innen ein Stück weit sichtbar zu machen und um erste statistische Annäherungen an diese überaus heterogene Bevölkerungsgruppe zu ermöglichen. Für die Studie stand dem Forschungsteam der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der WU Wien ein kleines Forschungsbudget zur Verfügung. Ein Großteil der Arbeiten wurde im Rahmen des universitären Forschungsauftrages als Eigenleistung durchgeführt. Die Projektlaufzeit betrug fünf Monate.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: Nach einer thematischen Einführung folgt eine Zusammenfassung des recherchierten Forschungsstandes zum Thema, sowie die Darstellung der kontextuellen Bedingungen und des Akteur_Innenfeldes. Nach den methodischen Anmerkungen zur Online-Befragung folgt die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse. Den Abschluss des Forschungsberichts bilden ein Fazit, in welchem Handlungsnotwendigkeiten in Bezug auf die unterschiedlichen Akteur_Innen skizziert und Themen für weitere Forschungen formuliert werden, sowie eine Zusammenfassung. Im Anhang finden sich zudem weiterführende Links zum Themenfeld.

An dieser Stelle sei explizit darauf hingewiesen, dass die in der Online-Befragung erhobenen Daten explorativer Natur sind, welche eine wesentliche Grundlage für die aktive und gezielte Bekämpfung von Diskriminierung bilden, in dem sie zentrale Themenstellungen und Problemfelder verdeutlichen. Explorative Daten, die über anonyme Online-Befragungen erhoben wurden, erlauben allerdings keine Verallgemeinerungen, wie dies häufig suggeriert wird.

2. Theoretische Ausgangspunkte der Explorationsstudie

Die Annäherung an die Erwerbssituation lesbischer Frauen in Österreich erfolgt über eine kurze Einführung in die Grundproblematik der Heteronormativität als zentrales gesellschaftsstrukturierendes Moment (2.1) sowie über die Darstellung lesbischer Frauen als heterogene Gruppe (2.2). Diese Positionen bilden auch den theoretischen Rahmen der Studie. Die Anknüpfung an das Erwerbsumfeld erfolgt über einen kurzen Einblick in Arbeiten der Organisationsforschung, die Sexualität bzw. sexuelle Orientierung in Organisationen und somit in Erwerbszusammenhängen thematisieren (2.3).

In Kapitel 2.4 schließlich werden bereits existierende relevante Forschungsergebnisse zusammenfassend dargestellt und in Folge für die Konzeption der Online-Befragung genutzt.

2.1 Heteronormative Verhältnisse als Grundproblem

Sexuelle Orientierung ist in vielen Gesellschaften ein wesentlicher Referenzpunkt, über den soziale Anerkennungs- und gesellschaftliche Machtverhältnisse etabliert werden. In Gesellschaften, in denen Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit weitgehend als unhinterfragte Norm gelten, werden Menschen mit heterosexueller Orientierung im Allgemeinen als „normal“ und „natürlich“ betrachtet, womit soziale und gesellschaftliche Wertschätzung verbunden ist. Im Gegensatz dazu werden alle anderen Menschen mit anderen sexuellen Orientierungen wie auch Menschen mit einem alternativen Gender Ausdruck (vgl. dazu Hofmann 2009) oder/und einer alternativen Gender Identität als „anormal“ und „unnatürlich“ und damit als sozial unerwünscht betrachtet. Frauen, egal welcher sexueller Orientierung, welche nicht entlang gängiger Rollenvorstellungen agieren und vor allem auch ihr Äußeres nicht danach ausrichten, erfahren häufig Benachteiligungen in Erwerbszusammenhängen (vgl. Weichselbaumer 2003a). Dies betrifft nicht etwa nur Butches⁸, sondern auch viele transidente (vgl. Schilt und Connell 2007) und queere⁹ Personen – ungeachtet dessen, ob sie sich als lesbisch, heterosexuell oder bisexuell begreifen.

Die mit der heterosexuellen Norm und der zweigeschlechtlichen Ordnung verbundenen tiefverankerten Anerkennungs- bzw. Abwertungsverhältnisse werden in der wissenschaftlichen Literatur als „Heteronormativität“ oder auch als „heterosexuelle Matrix“ bezeichnet (vgl. u.a. Butler 1995, Hark 1996, Hofmann 1997, Engel 2009). Alle Arrangements einer Gesellschaft (Gesetze, soziale Rituale, etc.), die sich auf die ausschließliche und damit normative Verbindung einer Frau und eines Mannes beziehen, sind somit als heteronormativ und diskriminierend zu begreifen, weil sie dazu dienen, andere Existenzformen, die entlang einer anderen sexuellen Orientierung und/oder Gender Identität organisiert sind, von bestimmten gesellschaftlichen, sozialen,

⁸ Butch beschreibt eine lesbische Frau, die für sich einen maskulin konnotierten Gender Ausdruck wählt und dadurch heteronormative Geschlechterrollen unterläuft.

⁹ Queer bezeichnet u.a. die Ablehnung von heteronormativen Vorgaben der Gesellschaft bzw. die Wahl eines nicht der gesellschaftlichen Norm entsprechenden Lebensstils/Lebenshaltung.

politischen, rechtlichen, kulturellen Praktiken und Anerkennungsverhältnissen auszuschließen. Das zentrale Moment dabei ist, dass heteronormativen Verhältnisse sich nicht nur auf Ebene der Subjekte bewegen, sondern gesellschaftliche Institutionen, Organisationen und alltägliche soziale Praxen strukturell u.a. über Normen und Rituale prägen. Offen lebende lesbische Frauen stellen somit die heteronormative Verfasstheit von Gesellschaft, von Organisationen und sozialen Bezügen in Frage, was durch soziale Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt sanktioniert wird.¹⁰

Das Grundproblem der Heteronormativität, welches Diskriminierung und letztlich auch psychische und physische Gewalt nach sich zieht, wurde öffentlich bisher nahezu ausschließlich in wissenschaftlichen und politischen Kreisen diskutiert und hat wenig in öffentliche Diskussionen und politische Aushandlungen Eingang gefunden. Die heteronormative Verfasstheit von Gesellschaft wird – auch in Österreich – nach wie vor in öffentlichen und politischen Diskussion häufig durch religiös motivierte Argumentationslinien und dementsprechende moralische Vorstellungen gestützt, ungeachtet der Tatsache, dass viele Menschen und ihre Angehörigen dadurch von Diskriminierung, sozialem Ausschluss und physischer wie psychischer Gewalt bedroht sind. Damit werden einer Vielzahl an Menschen in Österreich grundlegende Rechte nicht zugestanden, ihre emotionalen und sozialen Beziehungen abgewertet und ihre sozialen, Arbeits- (und Steuer-)leistungen für die Gesellschaft ignoriert.

Was zudem wenig in öffentlichen Diskussionen deutlich wird ist die Tatsache, dass lesbische Frauen (schwule Männer, transidente Personen u.a.), wie Heterosexuelle auch, erfüllte sexuelle und soziale Beziehungen führen, jedoch unter massiv erschwerten Bedingungen. Zunehmend mehr politisch engagierte Lesben, Schwule und transidente Personen und Vereinigungen fordern daher seit Jahrzehnten gleiche Rechte und gesellschaftliche Anerkennung ihrer sexuellen Identität/Gender Identität¹¹ (u.a. Gewalt- und Diskriminierungsschutz und volle Gleichstellung bei der rechtlichen Anerkennung von Partner_Innenschaften). Wie politische und mediale Diskussionen und auch Alltagserfahrungen von Lesben (und Schwulen) zeigen, unterstützen auch viele Heterosexuelle diese Forderungen, weil immer mehr Menschen – im Unterschied zu Vertreter_Innen vorwiegend rechts-konservativer Kreise – darin keine Bedrohung ihrer Existenz und Lebensweise erkennen können, sondern eine Selbstverständlichkeit.

Wie in anderen Ländern etablierten sich in den letzten Jahrzehnten auch in Österreich identitätspolitische Bewegungen, die Lesbischsein nicht nur als Ausdruck sexueller Orientierung begreifen sondern auch als soziale und politische Haltung. In den letzten beiden Jahrzehnten entstanden zudem auch Communities, die queer-theoretische Zugänge und Lebenspraktiken forcierten (vgl. Klapeer 2007). Queere Aktivist_Innen kritisieren offen die heteronormative Verfasstheit von Gesellschaft und lehnen die damit verbundenen institutionellen Arrangements als

¹⁰ Zur Entwicklung lesbisch-feministischer und queerer Theoriepositionen sowie entsprechender politischer Praxen vgl. u.a. Klapeer (2007). Einen Überblick zur Forschungspraxis bieten Becker und Kortendiek (hrsg. 2008).

¹¹ Siehe dazu Hacker (1987, 1989), Repnik (2001) und <http://www.stichwort.or.at/bestaende/g-dokpri.htm>.

hierarchisierend und ausgrenzend ab und problematisieren jegliche Fixierung von sexueller oder Gender Identität (vgl. Jagose 2001).

Die Differenzen zwischen eher identitätspolitischen und queeren Zugängen sowie einer jenseits von identitätspolitischen Zugängen nach wie vor vorhandenen negativen Besetzung des Begriffs „lesbisch“ spiegelt sich in der Selbstdarstellung und -wahrnehmung von lesbischen Frauen wider (vgl. u.a. Hark 1996, 9ff). So benennen sich viele selbstbewusst als „Lesbe“, andere lehnen den Begriff als zu eindimensional, die Heterogenität lesbischer Frauen verdeckend, oder als zu negativ behaftet ab.

Trotz der Ambivalenzen, die mit den Begriffen „lesbisch“ und „Frau“ als vereindeutigende Kategorien verbunden sind, fanden diese im Titel der Studie Verwendung. Dies deshalb, weil wir mit Butler davon ausgehen, dass Identitätskategorien als politische Instrumente notwendiger Weise (temporäre) Verwendung finden, aber auch als „Orte kollektiver Auseinandersetzung“ (Butler 1995, 301) offen gehalten werden müssen, um neben den Unterschieden in der eigenen Selbstwahrnehmung auch andere Unterschiede deutlich machen zu können (vgl. Hofmann 1997). Im Rahmen der Online-Befragung erschien es uns daher besonders wichtig, den Teilnehmer_innen die Möglichkeit zu geben, ihre Selbstdefinition auszudifferenzieren, also neben dem Begriff „lesbisch“ auch andere Begrifflichkeiten zu wählen oder aber auch eine Selbstdefinition gänzlich abzulehnen. Gleichzeitig wurde durch die Ansprache „Teilnehmer_innen“ der Tatsache Rechnung getragen, dass sich nicht ausschließlich Frauen – im biologischen Sinne – sondern auch transidente Personen vom Thema angesprochen fühlen können.

2.2 Lesbische Frauen als heterogene Gruppe

Das Bild von Lesben in der (österreichischen) Öffentlichkeit ist nach wie vor stark geprägt von verzerrten, abwertenden, stereotypen Vorstellungen und Zuschreibungen. Es soll sich von der ebenso stereotypen Vorstellung einer „normalen“, sprich heterosexuellen, Frau deutlich unterscheiden. In diesen Vorstellungen über „die Lesben“ tritt völlig in den Hintergrund, dass sich lesbische Frauen ebenso voneinander unterscheiden wie „Nicht-Lesben“, nämlich aufgrund des Alters, der Ethnizität, der physischen und psychischen Befähigungen, des Bildungsniveaus, der politischen Haltungen, der Einkommensverhältnisse, der Erwerbsformen oder auch ihrer geographischen Verortung und der damit verbundenen Lebensbedingungen. Aufgrund dieser sozial-strukturellen Heterogenität sind lesbische Frauen auch unterschiedlichen hierarchischen Verhältnissen und Diskriminierungsbedingungen ausgesetzt (vgl. dazu u.a. Hark 1989, Müntz 2008). Menschen mit einer bestimmten sexuellen Orientierung bilden somit nicht zwangsläufig eine homogene Gruppe (vgl. Ragins et al. 2003, 2007, Colgan et al. 2007), worauf in der wissenschaftlichen Behandlung von Gruppen, die stark von Phänomenen der Stereotypisierung bzw. Stigmatisierung betroffen sind, besonders Bedacht zu nehmen ist, um Re-Stereotypisierungen und die Reproduktion gesellschaftlicher Hierarchisierungen zu vermeiden.

2.3 Notizen aus der Organisationsforschung

Auch wenn es Leitungsverantwortlichen, Selbstständigen, Mitarbeiter_Innen, Wissenschaftler_Innen und anderen auf den ersten Blick oft nicht einsichtig erscheint, Erwerbszusammenhänge sind keine „asexuellen Räume“ und bezüglich sexueller Orientierung nicht wertfrei. Es sind in den meisten Fällen soziale Orte/Räume, in denen Menschen Wissen und Erfahrungen austauschen und sich anderen gegenüber als Personen darstellen und mitteilen. Themen wie Sexualität, sexuelle Orientierung, Heteronormativität und mittlerweile auch queere Zugänge haben daher auch Eingang in die Organisationsforschung gefunden (vgl. u.a. Farley 1978, Hearn und Parkin 1987, Hearn et al. 1989, Rastetter 1994, Hall 1989, Ingraham 1994, 90, Asquith 1999, 15, Williams et al. 1999, Hearn und Parkin 2001, Ward und Winstanley 2003, Creed 2004, Pringle 2008, Bendl et al. 2009, Brand 2009). Somit zeigen zahlreiche Studien schon seit längerer Zeit, dass der nur scheinbar private Aspekt der sexuellen Orientierung in den beruflichen Alltag auf unterschiedliche Weise hineinspielt. (Hetero-)Sexualität ist häufig dann Thema, wenn es um Belästigung und Missbrauch im Rahmen von Arbeitsverhältnissen geht oder auch das Knüpfen intimer Beziehungen¹², Homosexualität dann, wenn es um das Thema sexuelle Orientierung geht.

Da Arbeitszusammenhänge somit nachweislich in den allermeisten Fällen sozial geprägt sind, verschwimmt – mehr oder weniger – Berufliches und Privates über die Herstellung sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz. So werden im Arbeitsalltag auch Informationen über das Privatleben ausgetauscht bzw. in Gesprächen eingefordert. Dies passiert z.B. über Fragen wie: „Was hast du am Wochenende so gemacht?“ oder auch über die Feststellungen gegenüber einer Kolleg_in: „Na, da wird sich dein Freund/Mann aber nicht freuen, wenn du heute wieder Überstunden machst.“ (vgl. dazu auch Turner 2004). Solche Aussagen erfordern Antworten, will man nicht als „eigenartig“ oder „unfreundlich“ gelten. Die privaten Beziehungen können aber auch direkt in den beruflichen Bereich hineinspielen, z.B. über die erwartete Teilnahme der/des Partnerin/Partners an offiziellen Firmenveranstaltungen oder an Dienstreisen von z.B. politischen Repräsentant_Innen.

Die eigene sexuelle Orientierung wird zudem am Arbeitsplatz (bewusst oder unbewusst) über Gegenstände und Symbole signalisiert: z.B. Ringe, Bilder der Partnerin/des Partners oder der eigenen Kinder am Schreibtisch, Hintergrundbilder am Desktop oder am Display von Mobiltelefonen. Solche Hinweise werden bei heterosexuellen Personen eher als Referenz auf soziale Beziehungen interpretiert, bei homosexuellen Personen hingegen eher auf Sexualität (vgl. u.a. Knoll et al. 1997), die als Privatsache abgetan wird. Die ungleiche Bewertung von sexueller Orientierung zeigt sich demnach darin, dass ausschließlich heterosexuelle Repräsentationsformen entsprechend der heteronormativen Verfasstheit von Gesellschaften als selbstverständlicher Teil einer Person und ihrer sozialen Positionierung wertgeschätzt werden (z.B. Gratulationen bei Eheschließungen).

¹² Vgl. u.a. dazu „Gelegenheit macht Liebe“ in Berlin.maximal. Das Wirtschaftsmagazin für den Mittelstand der Region Berlin (<http://www.berlin-maximal.de/magazin/titelthema/art168,1191>)

Viele Erwerbsarbeitszusammenhänge sind daher von unreflektierten heteronormativen Erwartungshaltungen und damit zumeist einhergehenden heterosexistischen und homophoben Zuschreibungen und Umgangsweisen geprägt, die zeigen, dass Heterosexualität für die soziale Akzeptanz eines Menschen vorausgesetzt wird, als Norm gilt und daher nicht (wie andere Formen sexueller Orientierung) erklärungsbedürftig ist.

2.4 Relevante Forschungsergebnisse zum Thema

In Österreich wurden Lesben, im Vergleich zu schwulen Männern, bisher kaum in der Öffentlichkeit und der (nicht-feministischen) Wissenschaft als Erwerbstätige oder auch Konsument_innen¹³ wahrgenommen. Im Rahmen der Explorationsstudie wurden daher zunächst relevante Forschungsergebnisse in deutschsprachigen¹⁴ und in englischsprachigen Datenbanken, Bibliotheken¹⁵ und im Internet recherchiert. Aus dem internationalen Forschungszusammenhang konnten die meisten Texte über englischsprachige Datenbanken erfasst werden, welche vorrangig betriebs- und volkswirtschaftliche Artikel umfassen. Neben anderen Quellen bot insbesondere die Internetseite der britischen Stonewall Vereinigung englischsprachige Texte und Studien zum Themenfeld an. Die Rechercheergebnisse zeigten, wie wenig Forschung bisher zu lesbischen Frauen – im Vergleich zu schwulen Männern – betrieben wurde.

Aus der recherchierten Literatur wurden folgende Themenstränge extrahiert, die im Anschluss zur Konzeption der Online-Befragung herangezogen wurden (siehe Kapitel 4):

2.4.1 Persönliche Grunddaten

Wohnort sowie Wohn- und Lebensformen

Studien zufolge leben erwerbstätige Lesben vorrangig in Städten. Städtische Wohnumgebungen und Mietverhältnisse zeichnen demnach die Lebenssituation vieler lesbischer Frauen aus (Buba und Vaskovics 2001, Carpenter 2008b, 1241).

¹³ Schwule werden weitaus mehr als Erwerbstätige und Konsumenten wahrgenommen als Lesben. Zwar wird im anglo-amerikanischen Raum auch mittlerweile die Kaufkraft von Lesben analysiert (vgl. IGLCC 2007, Douglas 2007), als Arbeiter_Innen, Angestellte, Beamt_Innen, Freiberufler_Innen, selbstständige Unternehmer_Innen, Erwerbslose, Pensionist_Innen etc. bleiben sie in der Öffentlichkeit jedoch weiter unsichtbar. Hier tritt zumeist lediglich das stereotype Bild vom „kaufkräftigen Schwulen“ oder vom „schwulen Friseur“ hervor. Lesbische Frauen sind häufig nur in pseudo-lesbischen Darstellungen als „sexualisierte Objekte“ Thema, weshalb sich u.a. viele Unternehmen bereits veranlasst sehen, bestimmte Internetseiten, die auf „Lesben“ hinweisen, zu sperren.

¹⁴ Folgende deutschsprachige Datenbanken bzw. Bibliotheken wurden für die Recherche deutschsprachiger Literatur zum Thema herangezogen: Österreichischer Zentralkatalog, WISO Sozialwissenschaften-Datenbank, WISO Wirtschaftswissenschaften Datenbank, Genderbibliothek (GreTA) des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien Berlin, Ariadne Datenbank der österreichischen Nationalbibliothek, Informations- und Dokumentationsstelle für Frauen-, feministische und Geschlechterforschung.

¹⁵ Hier sei insbesondere auf die reichhaltige Sammlung des Stichwort Archivs in Wien verwiesen.

Nach der von Buba und Vaskovics für Deutschland durchgeführten Studie lebten drei Viertel der befragten Schwulen und Lesben im Jahre 2000 in Partner_Innenschaft. Ein knappes Viertel der Befragten hatte keine Partner_Innenschaft. Anderen Beziehungsformen wurde in dieser Studie keine quantitativ signifikante Rolle zugesprochen (Buba und Vaskovics 2001 ,51).

Betreuungsverpflichtungen

Bezüglich Betreuungsverpflichtungen von lesbischen Frauen wurde in unterschiedlichen Studien festgehalten, dass Lesben vergleichsweise weniger mit Kindern zusammen leben als heterosexuelle Frauen (vgl. u.a. Carpenter 2008b, 1241). Tuten und August (2006) widmeten dem Zusammenhang von Familie und Arbeit eine gesonderte Studie.

Bildungsniveau

In unterschiedlichen Studien wurde festgestellt, dass homosexuelle Erwerbstätige ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau haben und damit einhergehend auch in überdurchschnittlich hohen beruflichen Positionen tätig sind (Carpenter 2008b, 1251f, Black et al. 2000, 2007). Buba und Vaskovics (2001) stellen für Deutschland ähnliches fest. Carpenter u.a. gehen diesbezüglich davon aus, dass Lesben (und Schwule), die vom klassischen Familienmodell und dem damit verbundenen ökonomischen Versorgungsmuster abgehen, zum Teil bewusst andere Entscheidungen hinsichtlich der Ausbildung ihres Humankapitals treffen als heterosexuelle Frauen, die dieses Familienmodell für sich anstreben (vgl. Carpenter 2008b, 1242, Hook und Bowman 2009, 77ff, Lehtonen 2009, 87ff).¹⁶ Lesben orientierten sich im Hinblick auf eine Partnerschaft demnach weniger daran einmal eine reproduktive Rolle einzunehmen, die Hausarbeit und Elternschaft umfasst. Auch Badgett argumentiert in diese Richtung: Lesben entscheiden sich aus ihrer Sicht demnach eher für marktorientierte Investitionen in ihre Berufsausbildung und für unabhängige Einkommensperspektiven als heterosexuelle Frauen (Badgett 2007, 35).

Form der Erwerbstätigkeit

Hinsichtlich der Erwerbsform fällt auf, dass befragte Homosexuelle zumeist überwiegend als Angestellte und Freiberufler_Innen und seltener als Arbeiter_Innen (vgl. u.a. Buba und Vaskovics 2001, 47) tätig sind. Dabei würden, nach Buba und Vaskovics, kleinere Betriebe mit bis zu zehn Kolleg_Innen als Arbeitsplätze von den Befragten bevorzugt, insbesondere dann wenn zudem auch noch homosexuelle Mitarbeiter_Innen auftreten. Buba und Vaskovics kamen für Deutschland zu der Annahme, dass Schwule und Lesben insbesondere gezielt Arbeitsplätze suchen, die in der Szene oder in „Lesben- und Schwulenprojekten“ verankert sind. (Buba und Vaskovics 2001, 147)

¹⁶ Dabei wird allerdings implizit davon ausgegangen, dass Lesben bereits sehr früh ihr Coming-Out haben und so ihre Bildungsinvestitionen in Richtung größtmöglicher Unabhängigkeit anlegen, was für viele, die sich erst nach ihrer primären Berufsausbildung als lesbisch begreifen anders gelagert sein kann.

Das weitgehende Fehlen von lesbischen Arbeiter_innen in Studien und damit das Fehlen einer Auseinandersetzung mit dem Zusammenspiel von sexueller Orientierung, Geschlecht (vgl. Gedro 2006), Klasse und Identität bzw. materiellen Möglichkeiten thematisiert Taylor in ihrer Arbeit. Für Taylor (2007) werden dadurch wesentliche Phänomene, die die Alltags- und Erwerbsbedingungen von lesbischen Arbeiter_innen prägen, ignoriert. Insbesondere Armut und Arbeitslosigkeit, die die Wahlmöglichkeiten lesbischer Frauen in Bezug auf die Qualität von Arbeitsbeziehungen und unterstützende soziale Beziehungen negativ beeinflussen bleiben damit ausgeblendet (vgl. auch Weston und Rofel 1997).

Einkommensverhältnisse

Das Einkommen von homosexuellen Personen wurde in mehreren Studien auf Basis unterschiedlicher Ausgangsdaten erhoben und analysiert (vgl. u.a. Antecol et al. 2008, Arabsheibani et al. 2007, Badgett 2007, 2003, 1995, Black et al. 2003, Blandford 2003, Carpenter 2008a, 2008b, Guasp und Balfour 2008, Plug und Berkhout 2008, 2004, Schmitt 2009). Nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Weise der Zielgruppendefinition (über statistische verortbares Verhalten wie Haushaltsdaten bzw. über Selbstidentifikation, vgl. dazu auch Carpenter 2008b), Datenbasen und nationalen Verortungen gehen die diesbezüglichen Ergebnisse zum Teil weit auseinander. So weist beispielsweise Carpenter für die von ihm in Kanada befragten Gruppen (2008b) aus, dass lesbische Frauen 15% mehr verdienen als heterosexuelle Frauen.¹⁷ Wohingegen Badgett für die USA beschreibt, dass lesbische Frauen nicht signifikant mehr als heterosexuelle Frauen verdienen (Badgett 2007). Albelda et al. (2009) wiesen für die USA sogar eine höhere Armutsgefährdung von lesbischen Paaren bzw. lesbischen Paaren mit Kindern nach¹⁸. Badgett ging gängigen ökonomischen Annahmen über lesbische Frauen nach und verwies das Bild einer reichen, gebildeten Elite, die keine familiären, soll heißen Versorgungs- und Pflegeverpflichtungen hat, und damit keine damit zusammenhängenden Karrierehemmnissen hinnehmen müsste, in das Reich der Mythen (vgl. Badgett 2003, vgl. auch Beatty und Kirby 2006). Aufgrund der bereits erwähnten Vielfalt an möglichen Unterschieden, wie Geschlecht, Pflegeverpflichtungen, Alter, physische Fähigkeiten, Ethnizität, Bildung, etc. ist viel mehr anzunehmen, dass die sexuelle Orientierung nur einen möglichen Grund für Einkommensunterschiede darstellt. Sind Einkommensunterschiede auf die sexuelle Orientierung rückführbar, so können auch hier wieder unterschiedliche Gründe dafür existieren, wie beispielsweise die bereits oben erwähnte Humankapitalbildung, aber auch Diskriminierung.

Einige wenige Autor_Innen verknüpfen die Einkommens- und Erwerbsverhältnisse von Lesben (und Schwulen) auch mit der Frage des Gender Ausdrucks (vgl. u.a. Brewis et al. 1997, Wright 2009). So thematisiert beispielsweise Badgett das Auftreten und Verhalten von sichtbaren Lesben

¹⁷ 1.600 homosexuelle Männer und Frauen nahmen an dieser Studie teil. Insgesamt wurden 140.000 Personen befragt. Der Anteil lesbischer Frauen lag bei 0,9% (1.260).

¹⁸ Vgl. <http://www.law.ucla.edu/williamsInstitute/pdf/LGBPoverityReport.pdf>, 12.7.2009, 12.33.

(und Schwulen) wie folgt: „Gay men earn less than expected because they act or are viewed as being more like heterosexual women, and lesbians earn more than expected because they act or are viewed as being more like heterosexual men.“ (Badgett 2007, 34). Aus dieser Perspektive würde eine Einkommensschere durch die Zuschreibung von Femininität bzw. Maskulinität entstehen – unabhängig vom biologischen Geschlecht. Diese Annahmen wurden bisher jedoch in keiner Studie ausreichend bestätigt. Dass der Gender Ausdruck durchaus im Arbeitszusammenhang eine Rolle spielt, hat Weichselbaumer in einer experimentellen Studie nachgewiesen. Sie untersuchte dabei den Effekt eines unterschiedlichen Gender Ausdrucks von lesbischen bzw. heterosexuellen Frauen im Rahmen von Bewerbungsverfahren auf die Chance zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (vgl. Weichselbaumer 2001, 2003a, 2003b), wobei in der Studie lesbische Frauen und heterosexuelle Frauen sowohl einen femininen wie auch maskulinen Gender Ausdruck demonstrierten, was, um re-stereotypisierenden Effekten in Bezug auf lesbische Frauen entgegenzuwirken, auch ein zentrales, qualitatives Moment der Studie ausmacht. (vgl. auch Hoye und Lievens 2003)

Arbeitszeiten

Studien zeigen, dass lesbischen Frauen aus unterschiedlichen Gründen häufig überdurchschnittlich mehr als heterosexuelle Mitarbeiter_innen arbeiten. So zeigt Carpenter in seiner Studie (2008b) auf, dass drei Viertel der befragten lesbischen Frauen Vollzeit arbeiten, und nur ca. 62% der heterosexuellen Frauen. Carpenter erklärt dies so, dass lesbische Frauen zumeist nicht auf einen zweiten Verdienst zurückgreifen können und es daher eher als viele heterosexuelle Frauen gewohnt sind, ihre Existenz unabhängig von einer Partner_in voll abzusichern.

Miles (2008) stellt zum Thema Arbeitszeit bzw. -leistung zudem fest, dass Lesben (wie andere stigmatisierte Gruppen auch) statistisch dazu tendieren, eine verinnerlichte Stigmatisierung mit Mehrarbeit und Perfektionismus auszugleichen. Im Arbeitskontext wäre eine zusätzliche „Stigmatisierung“ als beispielsweise schlampige und unzuverlässige Arbeiter_in kaum erträglich. Nach Miles trifft dies jedoch vorrangig auf Lesben zu, die in ihrem Arbeitszusammenhang nicht out sind (Miles 2008, 5 ff).

2.4.2 Bedingungen für die Sichtbarkeit lesbischer Identität im Erwerbsszusammenhang

Die Studie von Buba und Vaskovics (2001) zeigt, dass jeder/jede siebte Befragte seine/ihre Homosexualität am Arbeitsplatz geheim hält. Homosexuelle, die alleine oder in einem rein homosexuellen Umfeld arbeiten, leben hingegen ihre sexuelle Orientierung ungleich häufiger offen. In der Literatur wird die Sichtbarkeit der sexuellen Orientierung und Identität im Erwerbsleben häufig aus einer sozio-psychologischen Perspektive diskutiert, wobei die lesbische Identität zumeist als Teilidentität von Frauen begriffen wird (vgl. Colgan et al. 2009). Nach Croteau et al.

wird das sich selbst als lesbische Frau Sichtbarmachen („Selbst-Outing“¹⁹) zum einen von den Bedingungen der inneren, subjektiven Zustände und zum anderen von den Bedingungen der äußeren, institutionellen Zustände abhängig gemacht (Croteau et al. 2008, King et al. 2008). Erstere Bedingungen ergeben sich insbesondere aus biographischen Zusammenhängen wie dem Verlauf des eigenen „Coming Outs“ (oder Identitätswechsel/-Ablehnung) und den dabei gemachten Erfahrungen. Die institutionellen Bedingungen hingegen ergeben sich aus dem jeweils gesellschaftspolitischen und organisationsspezifischen Umgang mit sexueller Orientierung bzw. mit so genannten „sexuellen Minderheiten“. Die persönliche Entscheidung, sich gegenüber anderen zu outen, hängt demnach insbesondere auch von der kulturellen d.h. gesellschaftlichen Bewertung sexueller Orientierung ab, die im Falle von Homosexualität, wie beschrieben, nach wie vor in vielen sozialen und beruflichen Kontexten negativ bis ambivalent ausfällt. Diese Kontextbedingungen erscheinen im gleichen Maße zentral für die privaten wie auch für die erwerbsbezogenen Zusammenhänge lesbischer Frauen.

Die kontextuellen Bedingungen erfordern von lesbischen Frauen daher in jeder sozialen Situation eine mehr oder weniger bewusste Abwägung von Vor- und Nachteilen eines Selbst-Outings. Die damit verbundenen Entscheidungen werden zwar immer auch durch bisherige Erfahrungen und damit durch die eigene Geschichte beeinflusst, generell fließen hier aber eben nicht nur emotionale, individuelle Befindlichkeiten ein, sondern auch die möglichen materiellen und existentiellen Folgen im Falle einer offenen Deklaration als Lesbe am Arbeitsplatz (vgl. u.a. Croteau et al. 2008).

Ansätze, die die Rolle von sexueller Orientierung im Rahmen von Organisationen thematisieren, finden sich vor allem in Studien, die in einem Naheverhältnis zu Diversitätsmanagement-Diskursen stehen (vgl. Losert 2004, Frohn 2007, Köllen 2009). Sexuelle Orientierung wird dabei nahezu ausschließlich über Homosexualität thematisiert, selten finden Heterosexualität oder Heteronormativität Erwähnung. Den meisten Texten nach zu urteilen scheinen demnach nur Lesben, Schwule und Bisexuelle über eine sexuelle Orientierung zu verfügen, die Auswirkungen auf die individuelle Leistungserbringung hat. Es verwundert daher nicht, dass viele heterosexuelle Entscheidungsträger_Innen häufig das Gefühl haben, bisher nicht mit dem Thema „sexuelle Orientierung“ in Berührung gekommen zu sein, wenngleich sie selbst auch über eine solche verfügen.

In vielen betriebswirtschaftlich orientierten Studien werden die Erwerbsbedingungen von Homosexuellen (bisexuelle und transidente Personen scheinen generell weniger auf) nahezu ausschließlich im Hinblick auf die Optimierung des Erfolges der arbeitgebenden Organisation

¹⁹ Selbst-Outing bedeutet, die eigene sexuelle Orientierung anderen bekannt zu machen (im Gegensatz zum Fremd-Outing, bei dem diese Bekanntmachung durch andere erfolgt und von der geouteten Person zumeist unerwünscht ist). Der Begriff wird zumeist im Zusammenhang mit Lesben oder Schwulen verwendet, da aufgrund der heteronormen Verfasstheit von Gesellschaften Heterosexuelle diesen Prozess nicht durchlaufen müssen, weil sie sozial erwünscht handeln und dafür entsprechende Akzeptanz erfahren.

durch einen wertschätzenden und anti-diskriminierenden Umgang mit Homosexuellen diskutiert (vgl. u.a. Vu 2004, Hankins 2005; Hunt und Haiven 2006; Kaplan 2006; Tejada 2006; Bairstow und Skinner 2007, Day und Greene 2008; Huffman et al. 2008).²⁰

Neben den genannten Aspekten ist auch das Zusammenspiel von sexueller Orientierung und Geschlecht in bestimmten Kontexten ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Sichtbarkeit lesbischer Frauen (vgl. Gedro 2006). Zum einen erleben lesbische Frauen, potenziell ähnlich wie heterosexuelle Frauen, Diskriminierungen im Erwerbsleben aufgrund ihres Geschlechts (Lohndiskriminierung, vertikale und horizontale Segregationsmechanismen, sexuelle Belästigung, etc.). Zum anderen werden offen lebende lesbische Frauen durch die heteronormativ geprägten Verhaltenserwartungen, aufgrund derer sich Frauen auf Männer zu beziehen haben, häufig sozial und sexuell abgewertet (Buba und Vaskovics 2001, 344ff). Lesbische Frauen sind demnach in stark von heteronormativen Vorstellungen geprägten Erwerbszusammenhängen potenziell einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt, wenn ihre sexuelle Orientierung bekannt wird.

2.4.3 Persönlicher Umgang mit der Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Erwerbszusammenhang

Der persönliche Umgang mit der Un-/Sichtbarkeit als Lesbe im Erwerbsleben wird in den recherchierten Studien unterschiedlich diskutiert. Es stehen Analysen von Motiven, sich zu outen bzw. nicht zu outen, von Befürchtungen und von realen Verhaltensweisen im Vordergrund. Das Motiv, sich nicht im Erwerbskontext offen als Lesbe zu deklarieren liegt beispielsweise vorrangig in der Befürchtung, negative Reaktionen durch Kund_Innen, Eltern von Kindern und Jugendlichen oder Klient_Innen zu erfahren (vgl. u.a. Ragins 2004, Johnson 2009). So befürchteten die Befragten in der Studie von Buba und Vaskovics (2001) offene Feindseligkeit durch die genannten Gruppen, die sich in Folge auch auf das weitere Fortkommen im Beruf auswirken könnte. Sie kommen zu dem Schluss, dass die Geheimhaltung der eigenen, sexuellen Orientierung eine Form von Selbstdisziplinierung darstellt, die die offene Benachteiligung zwar häufig verhindert (Buba und Vaskovics 2001, 150, vgl. auch Spradlin 1998), aber selbstdiskriminierendes Verhalten erzwingt. Dies führt zur Geheimhaltung der eigenen sexuellen Orientierung, zur Unterlassung jeglicher Hinweise darauf und auf die damit verbundenen sozialen Beziehungen, oder zu dem Versuch, sich in bestimmte – diskriminierungsärmere – Berufsfeldern zu begeben.²¹ Lesbische Frauen entwickeln zudem, je nachdem, ob sie generell offen lesbisch leben oder nur in bestimmten Bereichen oder gar nicht, Verhaltensstrategien zur Vermeidung negativer Reaktionen (vgl. u.a. Button 2004, Losert 2009a, 2009b, Bowleg et al. 2009).

²⁰ Bendl et al. (2009) versuchen durch eine beispielhafte Dekonstruktion von „Codes of Conduct“ der vorherrschenden heteronormativen Sichtweise auf sexuelle Orientierung und Geschlecht in Diversitätsmanagement-Diskursen eine queer-theoretische Perspektive einzuführen.

²¹ So entsagten Befragte ursprünglichen Berufszielen, die Tätigkeiten beim Heer, in Kirchen oder in pädagogischen Berufen implizierten (Buba und Vaskovics 2001, 151)

Wie groß die Ambivalenzen im Hinblick auf ein Selbst-Outing sind, zeigen einige wissenschaftliche Analysen. So beschreibt Badgett, dass homosexuelle Führungspersönlichkeiten im mittleren und höheren Management einerseits mehr verlieren könnten, wenn sie ihre sexuelle Orientierung offen legten. Andererseits könnte ihre Führungsposition sie aber auch vor diskriminierendem Verhalten schützen: „[...] high incomes may help to insulate individuals from direct discrimination.“ (Badgett 2007, 23).

Auch die Organisationsgröße dürfte im Zusammenhang mit der persönlichen Un-/Sichtbarkeit als Lesbe im Erwerbzusammenhang ein wesentlicher Aspekt sein. Day und Greene stellen dazu in ihrer Arbeit fest, dass offen deklarierte Lesben (und Schwule) diskriminierende Reaktionen innerhalb großer Organisationen eher erwarten als in kleinen. Nicht offen lebende Lesben (und Schwule) befürchten sowohl in großen wie auch in kleinen Organisationen diskriminierende Reaktionen (Day und Greene 2008, 645).

Die meisten Studien sind demnach auf die negativen Folgen eines „Selbst-Outings“ fokussiert. Demgegenüber werden in der Studie von Guasp und Balfour (2008) auch mehrere negative Folgen des Nicht-Outseins identifiziert. Die Geheimhaltung der eigenen sexuellen Orientierung führt demnach am Arbeitsplatz zu Isolation, Unverbundenheit und Reserviertheit den anderen Mitarbeiter_Innen gegenüber. Diese Verhaltensweisen, welche das Misstrauen innerhalb einer Kolleg_Innenschaft vermehren, führen zu starren und nicht kreativen Leistungen. Wohingegen Personen, die out sind und die Anerkennung für ihre individuelle Identität finden, effizienter, kreativer und vertrauensvoller für ihr Unternehmen arbeiten. Miles und Hunt (2008, 13f.) führt zudem aus, dass nicht deklarierte Lesben gestresster sind als jene, die out sind, und sich dieser Stress auch in der Zusammenarbeit mit anderen manifestiert.

2.4.4 Erfahrungen mit Reaktionen aus dem Arbeitsumfeld

Ein offenes Arbeitsklima, welches durch den Austausch von privaten, emotionalen und intimen Kommunikationsinhalten geprägt ist, fördert nach Buba und Vaskovics das Selbst-Outing von Lesben. Homosexuelle outen sich häufiger, wenn sich ihre Kolleg_Innen sehr offen zu ihnen verhalten (Buba und Vaskovics 2001, 149). Die soziale Unterstützung von homosexuellen Personen in einem vorrangig heterosexuellen Arbeitsumfeld verringert deren Stress, den sie als Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Minderheit haben. Setzen Organisationen unterstützende und anti-diskriminierende Maßnahmen, so verringert sich für die Erwerbstätigen die Gefahr der Isolation, eine größere Verbundenheit mit der Organisation wie auch eine höhere Berufszufriedenheit können entstehen (Liddle et al. 2007, Day und Greene 2008, 646, Guasp und Balfour 2008, 8, Huffman et al. 2008, 238). Bereits eine schriftliche, öffentliche Bekundung der arbeitgebenden Organisation, so Griffith und Hebl, kann bewirken, dass homosexuelle Personen sich eher deklarieren, dass weniger Berufsdiskriminierung angezeigt wird und dass vermehrt positive Unterstützung von Kolleg_Innen und Vorgesetzten erfolgt (Griffith und Hebl 2002, 1196,

vgl. auch Tejada 2006). Insbesondere die Unterstützung von Vorgesetzten wird signifikant mit einer höheren Berufszufriedenheit in Verbindung gebracht. Die Unterstützung durch Mitarbeiter_Innen vermehrt zudem die Lebenszufriedenheit und die Bereitschaft homosexueller Mitarbeiter_Innen mit ihrer sexuellen Orientierung offen umzugehen (Huffman et al. 2008, 245).

Forschungen (Ryniker 2009, Buba und Vaskovics 2001) verweisen darauf, dass ein Arbeitsumfeld, welches vorrangig von Männern frequentiert und geprägt wird, eine wesentlich restriktivere Informationskontrolle bezüglich der eigenen sexuellen Orientierung von Lesben (und Schwulen) impliziert.²² Die Erfahrung der Befragten, dass soziale Diskriminierung vor allem von Männern ausgehe, schlägt sich nach Buba und Vaskovics (2001, 148) auch im Verhalten bzw. den Verhaltensstrategien von Lesben (und Schwulen) nieder²³ (vgl. auch Ryniker 2009).

Dick (2007) weist in diesem Zusammenhang noch auf einen weiteren Aspekt hin, der insbesondere für Arbeitgeber_Innen von Bedeutung sein dürfte: Homosexuelle haben aufgrund ihrer „stigmatisierten“ sexuellen Orientierung statistisch betrachtet weniger Interesse an einem Wechsel des Arbeitsplatzes, wenn sie sich dort sicher und mit ihrer sexuellen Identität anerkannt fühlen, denn in einem neuen Umfeld müssten sie sich erst wieder neu positionieren, was als belastende empfunden werden kann.

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

Faktische Diskriminierungen oder Gewaltanwendungen, aber auch die Vorstellung, dass ein Selbst-Outing Diskriminierung, soziale Ausgrenzung und Gewalt nach sich ziehen könnte, haben Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und -motivation von Lesben am Arbeitsplatz, wie auch auf ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit (vgl. u.a. Day und Schoenrade 1997, 2000, Guasp und Balfour 2008). Literatur aus dem Bereich des Diversitätsmanagements verweist hier auf die für Organisationen relevanten Kosten-Dimensionen (vgl. im Überblick dazu Hofmann 2008).

2.4.6 Bezüge zu lesbischen Communities und beruflichen Vernetzungen

Die Vernetzung von Mitgliedern benachteiligter Gruppen kann der gegenseitigen Unterstützung und der besseren Sichtbarkeit nach außen dienen. Hollier verweist in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Rolle von Firmennetzwerken, die das Sicherheits- und Akzeptanzgefühl von

²² Zur Re-Produktion männlicher Macht in Organisationen vgl. z.B. Kimmel et al. 2005.

²³ Buba und Vaskovics (2001, 153) identifizieren aufgrund ihrer Ergebnisse sieben Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz: verbale Aggression (Bsp. Drohungen, Beleidigungen, üble Nachrede), physische Gewalt (Bsp. sexuelle Belästigung), Arbeitsbehinderung (Bsp. mangelhafte Informationen), Karriereblockaden, Ignorieren der gleichgeschlechtlichen Orientierung, Sexualisierung (Bsp. Anspielungen auf „umpolen“, scheinbare Anmache), soziale Ausgrenzung (Bsp. nicht grüßen).

lesbischen, schwulen und bisexuellen Angestellten unterstützen können, wie auch Bemühungen für mehr Gleichbehandlung (Hollier 2009, vgl. auch Githens und Aragon 2009).

3. Rahmenbedingungen für lesbische Erwerbstätige

3.1 Rechtlicher Rahmen und gestaltungsmächtige Akteur_Innen

3.1.1 Die rechtliche Situation: Diskriminierungsschutz in Österreich

2000 wurde auf EU-Ebene beschlossen, der Diskriminierung von Arbeitnehmer_Innen u.a. aufgrund ihrer sexuellen Orientierung mit rechtlichen Regelungen entgegenzutreten. Sexuelle Orientierung wurde als ein Diskriminierungsgrund in die so genannte Anti-Diskriminierungsrichtlinie der EU (Richtlinie 2000/78/EG) aufgenommen. Die von allen Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzende Richtlinie schreibt Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung im Bereich des Erwerbslebens vor, wie auch Sanktionsmechanismen in Diskriminierungsfällen.

In Österreich wurde die EU-Richtlinie – mit Verspätung – von den 2004 regierenden politischen Kräften entlang der darin vorgegebenen Mindestanforderungen im Gleichbehandlungsgesetz (für die Privatwirtschaft) (GIBG 2004) umgesetzt. Dabei blieb die in der EU-Richtlinie ermöglichte nationale Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften gegenüber verheirateten Paaren bei familienstandsabhängigen Leistungen bestehen (vgl. Europäisches Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung 2005, 61). Ein gesetzlicher (aber eingeschränkter) Antidiskriminierungsschutz aufgrund von sexueller Orientierung existiert in Österreich damit erst seit 2004. Dabei bestehen für unterschiedliche Diskriminierungsgründe in Österreich unterschiedliche Schutzbereiche. So ist die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnische Zugehörigkeit innerhalb der Arbeitswelt wie auch außerhalb verboten. Der Diskriminierungsschutz aufgrund von Religion, Weltanschauung, Alter, und sexueller Orientierung bezieht sich allerdings nur auf die Arbeitswelt.²⁴ Das GIBG definiert hier was unter Diskriminierung zu verstehen ist und welche Sanktionen dafür vorgesehen sind. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz²⁵ (GIBG) ist es „[I]n der Arbeitswelt verboten, Unterschiede zwischen Menschen danach zu machen, ob sie sich zu Personen des anderen oder des eigenen Geschlechts hingezogen fühlen, oder zu beiden. Ob jemand heterosexuell, homosexuell oder bisexuell ist, darf keine Rolle spielen.“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft 2009, 26).

Das GIBG wurde bereits zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens aus mehreren Gründen kritisiert. So sind die Mindestschadenersatzbeträge, trotz bereits erfolgter Erhöhung, bisher sehr niedrig

²⁴ Im April 2009 hat das Europäische Parlament eine geplante neue Antidiskriminierungsrichtlinie befürwortet, die u.a. Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung auch außerhalb der Arbeitswelt verbieten soll. Auch Mehrfachdiskriminierung wäre mit dieser Richtlinie ausdrücklich verboten. Die Richtlinie liegt derzeit dem Europäischen Rat vor, der sie einstimmig beschließen müsste. Die für diese Studie befragten Expert_Innen verweisen darauf, dass eine solche Regelung in Österreich bereits diskutiert wird (Gutschlhofer 2009, 8).

²⁵ Der Text des Gleichbehandlungsgesetzes ist im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsgesetz“ online abrufbar.

angesetzt (Guschlhofer, 8).²⁶ Die Schaffung von diesbezüglichen Präzedenzfällen ist für die Entwicklung der Rechtslage daher ein wichtiges Thema. Auch ist der Diskriminierungsschutz für transidente Personen nach wie vor höchst unzureichend (vgl. Frketic und Baumgartinger 2008).²⁷ Insgesamt stellt sich die Gesetzeslage hinsichtlich Gleichbehandlung zudem bundes- und landesweit unterschiedlich dar. Für private Arbeitsverhältnisse gilt das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG), für die Bediensteten im öffentlichen Dienst das Bundesgleichbehandlungsgesetz. Der Diskriminierungsschutz ist somit gegenwärtig Gegenstand von ca. 30 unterschiedlichen Gesetzen (Frey 2009, 3) und folglich eine hochkomplexe Materie, die entsprechender Expertise bedarf.

Ein Gesetz, dass gleichgeschlechtliche Partner_Innenschaften mit verehelichten Personen insbesondere auch in Bezug auf Erwerbsszusammenhänge völlig gleichstellt, ist in Österreich bisher ausständig. Anstatt anlässlich einer solchen Gesetzeswerdung auch gleich das antiquierte Ehegesetz zu reformieren, wurde hingegen Ende 2009 vom Gesetzgeber ein Sondergesetz²⁸ beschlossen, das nicht auf Gleichstellung sondern auf Differenzsetzung fokussiert, da von einigen politischen Kräften die „Ehe“ immer noch als besonders „schützenswert“ erachtet wird. Dadurch werden gleichgeschlechtliche Partner_Innenschaften jedoch aufs Neue abgewertet und diskriminiert.

3.1.2 Gestaltungsmächtige Akteur_Innen

Vereinigungen der LGBT²⁹-Communities

Vereinigungen der LGBT-Communities bieten relativ niedrigschwellige Angebote für Erwerbstätige an, wenn sich diese gegen Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz zur Wehr setzen wollen. So haben unterschiedliche Organisationen Informationen zum Thema Erwerbsleben herausgegeben (vgl. Hosi Salzburg 2007, Queer Business Women und agro 2008). Beratungsstellen in den lesbischen Communities, wie beispielsweise der Lila Tipp in der Rosa Lila Villa (Wien) und die RosaLila PantherInnen (Graz), sind zumeist die ersten Anlaufstellen für lesbische Frauen mit Diskriminierungserfahrungen. Von hier werden sie dann häufig an Expert_Innen verwiesen (Schönpflug 2009, 6).

Im Klagsverband haben sich Vereinigungen aus unterschiedlichen Bereichen zusammengeschlossen, um Personen dabei zu unterstützen, ihre Rechte durchzusetzen. Hier sind

²⁶ Interessant dabei ist, dass viele Verfahren im Vergleich enden. Weil die Unternehmen kein Interesse daran haben, dass der Diskriminierungsfall öffentlich wird, werden in Vergleichen häufig wesentlich höhere Schadensersatzleistungen vereinbart, als bisher vor Gericht zu erzielen waren.

²⁷ Diskriminierung wegen Transsexualität gilt nach dem GIBG als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und wird daher im Bereich zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Teil I des GIBG) behandelt.

²⁸ Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft – Eingetragene Partnerschaft-Gesetz EPG

²⁹ LGBT = lesbian, gay, bisexual, transgender. Zunehmende findet auch die Abkürzung LGBTQ Verwendung, d.h. queer wird einbezogen.

auch Vereine aus den lesbisch-schwulen Communities (z.B. Rechtskomitee Lambda, HOSI Wien) Mitglied. Die Mitglieder des Klagsverbandes wie auch andere Vereinigungen (beispielsweise die Rosa Lila Villa) bieten zumeist eine Erstberatung an. Der Klagsverband unterstützt/vertritt in ausgewählten Fällen diskriminierte Personen bei Gericht und vor der Gleichbehandlungskommission.

Derzeit stehen beim Klagsverband Anfragen wegen Belästigung und Verdächtigungen im Vordergrund, wobei im Bereich der sexuellen Orientierung noch relativ wenige Fälle dokumentiert wurden, weil viel an Beratung von anderen Vereinen der Communities geleistet wird und andere Diskriminierungsformen weniger tabuisiert sind (Bereich „Behinderung“ oder „Ethnizität“). So zeigt die Erfahrung, dass bei konkreten Fällen von Diskriminierung wegen sexueller Orientierung es in manchen Bundesländern schwierig ist Anwälte bzw. Anwältinnen zu finden, die die Fälle vor den zuständigen Gerichten vertreten. Dies liegt nach Einschätzung eines Experten oftmals am geringen Streitwert, an der geringen Erfahrung mit der komplexen Materie, aber auch an der Stigmatisierung des Themas (Frey 2009, 3).

In letzter Zeit häufen sich beim Klagsverband auch Anfragen hinsichtlich der Diskriminierungen bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen (Mietbereich oder Versicherungsbereich). Menschen sind jedoch derzeit als Konsument_Innen nicht vor Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung geschützt.

Interessensvertretungen/Sozialpartner_Innen

Auch auf Ebene der Interessensvertretungen kommen die Dinge in Bewegung. So existiert in der Wirtschaftskammer Wien bereits ein Diversity-Referat, welches sich auch mit dem Thema sexuelle Orientierung beschäftigt und in Zusammenarbeit mit Vereinigungen der Communities Angebote und aktuelle Informationen für Kammermitglieder entwickelt und bereitstellt.³⁰

Auch der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und seine Teilgewerkschaften sind zunehmend mit sexueller Orientierung und den damit verbundenen Implikationen in arbeitsrechtlicher (Rechts- und Kollektivvertragspolitik) und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht befasst. Im Grundsatzprogramm des ÖGB heißt es dazu: *„Moderne Lebensformen brauchen moderne Rechtslagen. Veränderungen im Zusammenleben, z. B. Patchworkfamilien oder gleichgeschlechtliche Partnerschaften, machen eine Anpassung im Arbeitsrecht nötig, insbesondere bei den Regelungen zur Pflegefreistellung und Karenz.“*³¹

In der Praxis wird versucht, das Themenfeld als Querschnittmaterie bei allen fachlichen Fragen mit zu bedenken, wie dies auch bei den Geschlechterfragen der Fall ist (Magerl et al. 2009, 5). Der ÖGB gibt auch Stellungnahmen zu relevanten Gesetzesentwürfen ab und entsendet Mitglieder in die Gleichbehandlungskommission. Anlaufstelle für Anfragen ist derzeit zumeist die Mobbing-Beratung des ÖGB (Magerl et al. 2009, 6).

³⁰ Siehe http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?dstid=8730

³¹ ÖGB (2009, 18), <http://www.oegb.at>

Internationale Vernetzungen auf Gewerkschaftsebene stehen noch am Anfang. So finden sich auf der Teilnehmer_Innen-Liste der Konferenz „*Extending equality: trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity*“ der European Trade Union Confederation (ETUC), die 2008 in Brüssel abgehalten wurde, unter den 80 Teilnehmer_Innen kein/e einzige österreichische Experte oder Expert_in (vgl. ETUC 2008). Wie die Beispiele auf der Konferenz zeigen, entwickeln Länder wie Großbritannien, Schweden, Slowenien, Ungarn, Polen, Litauen, Malta, Deutschland bereits Maßnahmen in diesem Bereich.

Auch die Arbeiterkammer ist mit diesem Themenbereich, vor allem in der Beratung für Gleichbehandlungsfragen, beschäftigt. Die AK informiert über Broschüren zum Thema Gleichbehandlung und auch in der AK-Publikation „Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht“ (infas) ist sexuelle Orientierung immer wieder Thema (Karenz, Pflegefreistellung).

Insgesamt ist die Transparenz und die Sichtbarkeit des Themenbereichs sexuelle Orientierung bei den Sozialpartner_Innen noch nicht sehr hoch, was den Zugang für Personen, die Unterstützung suchen, nicht erleichtert. Dennoch existieren zwischen den Sozialpartner_Innen bereits Kooperationen zu der Themenstellung.³²

Bund, Länder und Gemeinden

Von öffentlicher Seite befassen sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ihre Regionalstellen in den Bundesländern wie auch die Gleichbehandlungskommission mit dieser Aufgabe. Für den Aspekt sexuelle Orientierung ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien³³ zuständig.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft arbeitet im Hinblick auf Bewusstseinsbildung mit öffentlichen Stellen wie auch NGOs, Menschenrechtsorganisationen, Interessenvertretungen und Universitäten zusammen. Sie organisiert Vorträge, Schulungen, Podiumsdiskussionen, Workshops und Tagungen, beantwortet Medienanfragen, erstellt Berichte und juristische Stellungnahmen. So existieren u.a. Austauschtreffen mit dem Klagsverband. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist Mitglied in unterschiedlichen internationalen Vereinigungen und Arbeitsgruppen, so z.B. im Equinet (European Network of Equality Bodies), in dem auf europäischer Ebene Erfahrungen ausgetauscht werden.

Die Beratungspraxis beschreibt eine der zuständigen Gleichbehandlungsanwältinnen so: „... *was uns besonders wichtig ist ... Wir haben keine Standardberatungszeiten, dass wir sagen, eine halbe Stunde und dann ist die Beratung vorbei, sondern wir versuchen uns wirklich Zeit zu nehmen und herauszufinden, was sind die Bedürfnisse, was bringt in dem Fall jetzt wirklich am meisten, und wir*

³² Ein Ergebnis daraus ist die Broschüre „Antidiskriminierung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber zum Erkennen und Bekämpfen von Diskriminierung im Betrieb“, herausgegeben von ÖGB und AK Wien.

³³ Siehe <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

sind nicht so, dass wir jetzt auf jeden Fall das irgendwie gerichtlich oder vor der Kommission durchpeitschen wollen, sondern wirklich versuchen, den Leuten zu helfen, in welcher Form auch immer.“ (Gutschlhofer 2009, 13)

Im Vergleich zu 2005 stiegen die Fälle aufgrund sexueller Orientierung, insbesondere durch Fälle von Belästigungen am Arbeitsplatz oder Kündigung.³⁴

Tabelle 1: Beratungen wegen sexueller Orientierung³⁵ (unveröffentlichte Daten)

2006	46 Fälle	26 Frauen	20 Männer
2007	39 Fälle	11 Frauen	28 Männer
2008	22 Fälle	8 Frauen	14 Männer

Die häufigsten Gründe für die Kontaktierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bereich der sexuellen Orientierung sind homophobe Belästigungen (Bemerkungen, Anspielungen, homophobe Nachrichten auf Mailboxen und eMails etc.), schlechtere Arbeitsbedingungen (zuweisen schlechterer Arbeiten, Übergehen bei Dienstzuteilungen, Verbot Überstunden zu machen, Erschwernis beim beruflichen Aufstieg, etc.) und Beendigungen von Dienstverhältnissen. Da für Geschlecht und sexuelle Orientierung zwei unterschiedliche Bereiche in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu ständig sind, wird bei manchen Fällen, bei denen nicht klar ist welcher Grund als Diskriminierungsgrund überwiegt, bereichsübergreifend gearbeitet (Gutschlhofer 2009, 3).

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

Fälle, die bei der Gleichbehandlungskommission verhandelt werden, dauern häufig bis zu zwei Jahre und der Verfahrensablauf selbst dürfte der Sensibilität von Diskriminierungsfällen, in denen die Betroffenen häufig enormen emotionalen Belastungen ausgesetzt sind, nicht gerecht werden (Frey 2009, 5). Intime Details vor einem Gremium vor elf Kommissionsmitgliedern³⁶ darlegen zu müssen wird unter Umständen von den Beschwerdeführer_Innen als Verhör empfunden. Kritisiert

³⁴ Auf <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/> wie auch im Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006 und 2007 finden sich Fallbeschreibungen, auch hinsichtlich lesbischer Frauen, die im Erwerbszusammenhang diskriminiert wurden.

³⁵ Lt. Auskunft der Gleichbehandlungsanwaltschaft

³⁶ Der Senat II setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden und zehn weiteren Mitgliedern, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Wirtschaftskammer Österreichs und der Vereinigung der österreichischen Industrie sowie vom Bundeskanzleramt und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit entsendet/bestellt werden.

wird zudem, dass die Besetzung der Gleichbehandlungskommission nicht transparent ist. Es existieren auch keine Qualifikationskriterien für die Auswahl der Mitglieder (Frey 2009, 5).

Auf kommunaler Ebene nimmt Wien eine Vorreiterinnenrolle in der Kommunalverwaltung ein. Die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Wien (WAST) wurde bereits vor 10 Jahren gegründet.³⁷ Die WAST ist insbesondere (jedoch nicht ausschließlich) Anlaufstelle für Bedienstete der Stadt Wien, die sich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Gender Identität diskriminiert fühlen. Sie bildet zudem eine Schnittstelle zwischen der Stadtverwaltung und den LGBT-Communities.

Arbeitgeber_Innen

In Österreich beschäftigen sich noch wenige Unternehmen mit dem Thema sexuelle Orientierung. Auch in international ausgerichteten (Groß)Unternehmen, die Diversitätsmanagement implementiert haben, ist die Diversitätsdimension sexuelle Orientierung nach wie vor kaum Thema.³⁸ Es besteht demnach auf Arbeitgeber_Innenseite zum Teil noch ein großes Entwicklungspotenzial.

Diese Skizze des Akteur_innenfeldes zeigt, dass viele Akteur_Innen einen Einfluss auf die Entwicklungen in diesem Themenbereich haben, wobei sicherlich die politischen Kräfte und ihre wertemäßigen Ausrichtungen aber auch die Medien und nicht zuletzt auch die wissenschaftlichen Akteur_Innen eine nicht unwesentliche Rolle spielen.

³⁷ Siehe <http://www.wien.gv.at/queerwien/wa.htm>. Die WAST gibt auch die Broschüre: „Dein Recht im Alltag. Ein/e RatgeberIn für Lesben und Schwule zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und Ungleichbehandlung“ heraus.

³⁸ Ausnahmen sind hier die PreisträgerInnen des MERITUS, ein Preis, der an Unternehmen vergeben wird, die sich in diesem Themenbereich engagieren (vgl. <http://www.meritus.or.at>).

4. Online-Befragung

4.1 Methodologie und Methode

Forschung in sensitiven, stark tabuisierten Bereichen erfordert methodologische und methodische Überlegungen, die über klassische Forschungsdesigns hinausgehen. Die Frage nach der Situation von Lesben im Erwerbsleben stellt, wie die bisherigen Ausführungen zeigen, ein solches gesellschaftlich stark tabuisiertes Themenfeld dar, wodurch die forschungstechnischen Entscheidungen entsprechend geprägt wurden. Ein wesentliches Kriterium bei der Konzeption der Studie war es, für die Erhebung von Basisdaten eine Methode einzusetzen, die den Einsatz eines möglichst niedrighschwelligem Instruments erlaubt, das bestmöglich und glaubwürdig eine strikte Anonymität der Teilnehmer_innen gewährleistet und gleichzeitig die inhaltlichen Ansprüche soweit wie möglich abdecken kann. Dabei fiel die Wahl auf eine internetbasierte Befragung, die auf der Selbstidentifikation der Teilnehmer_innen beruht. In Folge werden die damit zusammenhängenden Implikationen und methodischen Entscheidungen kurz erläutert.

4.1.1 *Spezifika einer internetbasierten Online-Befragung*

Online-Befragungen weisen wie alle sozialwissenschaftlichen Untersuchungsinstrumente Vor- und Nachteile auf. Der Grund, warum sie häufig für so genannte „sensitive Fragestellungen“ und als niedrighschwelliger Zugang zu stark von Diskriminierung betroffenen Gruppen gewählt werden, liegt darin, dass Online-Befragungen über Webseiten Anonymität bestmöglich gewährleisten können (vgl. Lee 1993, Hewson et al. 2003). Aus forschungspraktischer Sicht sind Online-Befragungen zudem eine kostengünstige und schnelle Variante der Datenerhebung (vgl. Sue und Ritter 2007), die zu einer geringeren Verzerrung im Antwortverhalten führen (vgl. Baur und Florian 2009, 109ff). Online-Befragungen besitzen zudem eine große geographische Reichweite.

Nachteile gegenüber anderen Instrumenten ergeben sich in der fehlenden Kontrolle der Stichprobenziehung, der fehlenden Möglichkeit der Nachfrage und dem fehlenden Wissen über das Internet-Nutzer_Innenverhalten der Zielgruppe und dem Grad der Erreichbarkeit (Internetzugang der potenziellen Teilnehmer_Innengruppe). Auch Abbrüche der Befragung durch die Teilnehmer_Innen sind online eher zu erwarten als bei persönlichen oder telefonischen Befragungen. Durch die Selbstselektion und systematischen Fehlermechanismen (Nichtantwortende, Mehrfachantwortende, über das Internet nicht erreichbare Subgruppen, Nutzungsverhalten bestimmter Gruppensegmente (wie z.B. Ältere, Migrant_Innen) ist eine Repräsentativität, selbst wenn die Grundgesamtheit (z.B. alle lesbischen Österreicher_innen) bekannt wäre, über eine Online-Befragung nicht zu erzielen (vgl. auch Batinic et al. 1999, 26, Batinic 2001). Jede nicht-personalisierte (anonyme) Online-Befragung besitzt somit explorativen Charakter (vgl. Hauptmanns und Lander 2001, 38, Starsetzki 2001, 50), um ein noch unbekanntes

Forschungsfeld zu erkunden – auch wenn, wie bereits erwähnt, dies häufig anders suggeriert wird.³⁹

Die Selbstselektion der Teilnehmer_innen, so kann angenommen werden, ist vor allem durch Zugangsmöglichkeiten zum Internet⁴⁰, durch das persönliche Internet-Nutzungsverhalten, durch Zeitaufwandsabschätzungen, vom Wunsch nach Datenschutz und Anonymität, aber vor allem auch durch das persönliche Interesse am Thema geleitet.

Insbesondere auch der Umgang mit der Vielzahl an Informationen, die über das Internet zugänglich sind und der Einsatz von Spam-Filtern, die durch Begriffe wie „lesbisch“ ausgelöst werden, können die Selbstselektion bei Online-Befragungen beeinflussen.

4.1.2 Charakteristika der untersuchten Gruppe

Die Gruppe der „lesbischen Frauen“ ist aus mehreren Gründen nicht über herkömmliche empirische Auswahlverfahren erfassbar. Wie bereits ausgeführt wird mit dem Begriff „lesbisch“ sehr unterschiedlich umgegangen. Sexuell und begehrensmäßig auf das gleiche Geschlecht bezogen zu leben muss demnach nicht bedeuten, sich als „Lesbe“ bezeichnen zu wollen. Auch bisexuelle Frauen können sich (wenn auch nur temporär) als lesbisch bezeichnen, wie auch transidente Personen oder Frauen, die sich politisch, aber nicht unbedingt sexuell auf Frauen beziehen wollen (vgl. Rich 1989).

Die in der Literatur angeführten Sampling-Methoden für Online-Befragungen (z.B. Sue und Ritter 2007) zielen nicht auf die Spezifikationen von versteckten Populationen ab, in denen die Einzelnen streng anonym bleiben und sich über eine bestimmte Eigenschaft selbst identifizieren müssen. Auch das klassische Schneeball-System ist hier nur in Abwandlung anwendbar, weil sich die Teilnehmer_innen dabei nachvollziehbar gegenseitig identifizieren müssten⁴¹. Für die vorliegende Studie wurde daher lesbische Frauen über Community-Netzwerke/Verteiler bzw. Frauennetzwerke per eMail-Einladung an Community-Medien, Lokale und Gruppen eingeladen an der Befragung teilzunehmen (Initialadressierungen). Die Empfänger_innen wurden gebeten, den Link an möglicherweise Interessierte (auch im privaten Umfeld) weiterzuleiten. Um lesbische Frauen zu

³⁹ Explorative Daten, wie sie im Rahmen dieser Studie erhoben wurden, sind dementsprechend eine wesentliche Grundlage für die gezielte und aktive Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund sexueller Orientierung, indem zentrale Themenstellungen deutlich werden. Sie bergen aber auch die Gefahr in sich, dass mit ihrer Hilfe generalisierende Annahmen über „lesbische Frauen“ entwickelt werden. An dieser Stelle sei daher darauf hingewiesen, dass Verallgemeinerungen anhand dieser Daten nicht zulässig sind.

⁴⁰ Lt. Statistik Austria nutzten im Zeitraum von Februar bis April 2009 71,6% der österreichischen Bevölkerung das Internet. 66,9% der Frauen nutzten das Internet, wobei die Nutzung mit dem Alter abnahm. Nur mehr 27,8% der 55-74-jährigen waren Internetnutzerinnen, hingegen 96,8% der 16-24-jährigen und 89,3% der 25-34-jährigen. In der Altersklasse von 35 bis 44 Jahren nutzten 82% und 66% der 45-54-jährigen Frauen das Internet.

⁴¹ Das Sampling über die Selbstidentifikation von Befragten wird in der Literatur als Schneeballsystem bezeichnet (vgl. Gabler 1992, Diekmann, 2000, Bosnjak 2001)⁴¹. Es wird immer dann eingesetzt, wenn eine schwer erreichbare Gruppe untersucht werden soll. Das Untersuchungsinstrument wird so gezielt wie nur möglich an die Zielgruppe verteilt und diese verteilt das Instrument in Folge an weitere mögliche Interessent_innen an der Befragung. Das heißt, eine solche Sampling-Methode nutzt immer vorhandene Netzwerke.

erreichen, die sich nicht in lesbischen Communities bewegen, wurden auch allgemeine Medien wie „Die/Der Standard“ und der „Kurier“ angeschrieben, um den Link zur Online-Befragung zu verbreiten.⁴²

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

- Jene, die Kontakt zu lesbischen Communities haben und hier gut vernetzt sind
- Personen, die nicht notwendigerweise in lesbischen Communities verkehren, aber das Internet und die dort angebotenen Vernetzungsangebote und Informationsplattformen für Lesben nützen
- Personen, die sich politisch und/oder wissenschaftlich mit dem Thema auseinandersetzen
- Personen, die in private Lesben-/Frauennetzwerke eingebunden sind

Folgende Verzerrungseffekte sind hinsichtlich Online-Befragungen bekannt, welche auch bei der Ergebnisinterpretation zu berücksichtigen waren:

- Aufgrund der Stigmatisierung und Angst vor Diskriminierung antworten eher jene, die selbstsicherer sind bzw. out sind bzw. politisch aktiv. (Lee und Renzetti 1990)
- Über Internet werden bestimmte Bildungsschichten bzw. Branchenangehörige eher erreicht als andere.
- Es existiert ein Stadt-Land-Gefälle und dementsprechend unterschiedliche Community-Strukturen.
- Nicht erreicht werden vor allem jene, die den Begriff „lesbisch“ für sich ablehnen.
- Da die Internetnutzung stark altersabhängig ist, ist auch davon auszugehen, dass ältere Frauen weniger erreicht werden als jüngere.

Die Zahl der Teilnehmenden an Online-Befragungen hängt letztlich immer von der Entscheidung derjenigen ab, die den nötigen Zugang zum Befragungslink haben, ob sie an der Befragung teilnehmen oder nicht. Das heißt, die Teilnehmer_innen dieser Online-Befragung rekrutierten sich aus der Gesamtheit der österreichischen Internetnutzer_innen, denen der Befragungslink zugänglich war und die sich mit dem Thema der Befragung identifizierten.

4.2 Instrumentenentwicklung (Online-Fragebogen)

Die Entwicklung des Instruments für die Online-Befragung wurde auf Basis der in den Vorkapiteln dargestellten theoretischen Überlegungen und der Literaturrecherche vorgenommen. Dabei war zu berücksichtigen, dass entsprechend der Erfahrungswerte aus vergleichbaren Studien Online-

⁴² Es erschienen Meldungen und Kurzartikel zur Studie in On- und Offline Medien – u.a. im Kurier, in dieStandard.at, rainbow.at, an.schläge – das feministische Magazin.

Befragungen, die über eine Beantwortungszeit von 15-20 Minuten hinausgehen, zu einem hohen Prozentsatz frühzeitig abgebrochen werden. Aus diesem Grund mussten thematische Beschränkungen in Kauf genommen werden. So wurden beispielsweise Fragen nach dem Coming-Out oder nach dem Gender Ausdruck zu Gunsten der Erhebung von anderen Grunddaten ausgespart, obwohl uns deren Bedeutung für das behandelte Thema bewusst ist.

4.2.1 *Inhaltlicher Aufbau der Online-Befragung*

Entsprechend der Literaturanalyse wurden folgende Themenkomplexe für die Online-Befragung ausgewählt. Sie bestimmten auch den Aufbau des Fragebogens:

- Persönliche Grunddaten
- Bedingungen für die Sichtbarkeit lesbischer Identität im Erwerbszusammenhang
- Persönlicher Umgang mit Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Erwerbszusammenhang
- Erfahrungen mit Reaktionen aus dem Arbeitsumfeld
- Erfahrungen hinsichtlich der beruflichen Leistungsfähigkeit/-motivation im Zusammenhang mit Out-Sein/Nicht-Out-Sein
- Bezüge zu lesbischen Communities und zu beruflichen Vernetzungen
- Offene Abschlussfrage als Möglichkeit, das Thema und die Befragung kritisch zu reflektieren

4.2.2 *Fragebogen-Design*

Das Fragebogen-Design wurde entsprechend bisheriger Erkenntnisse zu Frageformulierungen, Positionierungs- und Präsentationseffekten etc. bei Online-Befragungen vorgenommen (vgl. u.a. Sue und Ritter 2008, 38ff, Bamert und Heidingsfelder 2001, 165ff). Wenn nötig, wurden Ausfüllanweisungen gegeben (Mehrfachantwortmöglichkeiten, Pflichtfragen, ...). Fachtermini wurden vermieden, um Verständnisschwierigkeiten aufgrund der anzunehmenden Vielfalt der Teilnehmenden weitgehend auszuschalten. So wurde beispielsweise im Fragebogen u.a. auf Begriffe wie „Gender Identität“, „Gender Ausdruck“ oder „Heteronormativität“ verzichtet, da diese noch nicht in der allgemeinen öffentlichen Diskussion Eingang gefunden haben.

Um den Teilnehmenden so viel Antwortspielraum wie möglich zu geben, wurden offene Kategorien („Anderes“) so oft wie möglich eingesetzt. Dies führt laut bisheriger Erfahrungen auch zu geringeren Abbruchquoten. Der Einsatz offener Fragen ist bei explorativen Studien zentral. Die Teilnehmer_innen waren daher zumeist nicht gezwungen ausschließlich aus einer geschlossenen Liste an Items zu wählen, wie dies bei hypothesen-testenden Studien der Fall ist. Der Einsatz offener Fragen wurde bewusst hoch gehalten, um ein möglichst diverses Bild der Teilnehmer_innen zu erhalten. Um jedoch möglichst wenig „missing values“ zu erhalten, wurden viele Fragen als verpflichtend festgelegt.

Zur Erfassung der unterschiedlichen Erwerbsformen wurden drei Hauptfilter gesetzt – selbstständig, unselbstständig, gemischt erwerbstätig und die weiteren Fragen zum Teil in drei Schienen parallel geführt und der jeweiligen Art der Erwerbstätigkeit möglichst angepasst.

4.2.3 Pretest

Der Fragebogen wurde zwei Pre-Tests durch jeweils acht Personen, die unterschiedlichen Erwerbsformen nachgehen, unterzogen. Rückmeldungen formaler und inhaltlicher Natur wurden in den Fragebogen eingearbeitet. Die technische Funktionalität (Filterführung und Funktionen) wurde vor der Link-Verteilung mehrmals getestet. Dafür wurde u.a. auch das Diagnose-Tool der verwendeten Software eingesetzt.

4.2.4 Verteilung des Fragebogens und Beobachtung des Befragungsverlaufs

Für die Verteilung des Befragungslinks wurden Community-Netzwerke/Verteiler, Frauennetzwerke und Wirtschaftsvereinigungen genutzt. Der Link erging zudem per eMail-Einladung an Community-Medien, Lokale und Gruppen (Initialadressierungen). Die Empfänger_innen wurden gebeten, den Link an möglichst viele Interessierte (auch im privaten Umfeld) weiterzuleiten. Um auch lesbische Frauen zu erreichen, die sich nicht in lesbischen Communities bewegen, wurden auch allgemeine Medien wie „Die/Der Standard“ und der „Kurier“ in den Verteiler einbezogen.

Der Link war von 30.6.-8.9.2009 für die Teilnahme zugänglich. Während dieser Zeit wurden laufend Feldberichte abgerufen. Dies insbesondere deshalb um eventuelle Probleme beispielsweise durch Abbruchhäufungen bei bestimmten Fragen rasch beheben zu können, was jedoch bei der insgesamt geringen Abbruchrate im Verlauf des Fragebogens nicht nötig wurde.

Nach der Datenbereinigung haben im Erhebungszeitraum insgesamt 1.460 Personen den Link angeklickt und damit die Begrüßungsseite eingesehen. 962 haben die Befragung begonnen und 636 haben die Befragung abgeschlossen. Die meisten Abbrüche erfolgten nach Ansicht der ersten Seite (35%) und nach der zweiten Seite (8%). Bei den restlichen Fragen kam es hingegen kaum zu Abbrüchen. Die durchschnittliche Beantwortungsdauer lag bei ca. 19 Minuten.

4.3 Prüfung der Datenqualität und Auswertung

Die Auswertung der Online-Befragung erfolgte entsprechend der explorativen Anlage der Studie. Interpretationen und Schlussfolgerungen wurden unter Bedachtnahme möglicher Verzerrungseffekte vorgenommen. In diesem Sinne war grundsätzlich davon auszugehen, dass zwischen den Teilnehmer_innen und Nicht-Teilnehmer_innen systematische Unterschiede existieren, d.h. nur ein Ausschnitt der tatsächlichen Erwerbspraxis von lesbischen Frauen in Österreich nachvollzogen werden kann.

Die Datenqualität wurde software-technisch geprüft (fünf beantwortete Fragebögen wurden aufgrund der kurzen Antwortzeit als „Durchklicker_innen“ identifiziert und gelöscht). Sich als „Männer“ und als „heterosexuell“ identifizierende Personen wurden ebenfalls aus den Daten entfernt wie auch Personen, die nicht in Österreich erwerbstätig sind. Dies reduzierte die 701 vollbeantworteten Fragebögen auf 636. Da jedoch die Software alle Antworten unmittelbar aufzeichnete, konnten bei vielen Fragen eine höhere Zahl an Fragebögen ausgewertet werden.

Aufgrund der geringen Abbruchquote während des Fragebogens und den ausführlichen Antworten auf offen gestellte Fragen kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer_innen der Befragung hohe Bedeutung zugemessen haben (vgl. auch Batinic 2001, 120).

5. Ergebnisdarstellung und Dateninterpretation

Infolge werden die Ergebnisse des Online-Fragebogens dargestellt und entsprechend der dargelegten theoretischen Positionen sowie bisheriger Erkenntnisse einer Interpretation unterzogen.

5.1 Persönliche Grunddaten

Generell ist anzumerken, dass offizielle Stellen, wie insbesondere die Statistik Austria, keine Daten zur Verfügung stellt, die auf die konkrete Situation erwerbstätiger lesbischer Frauen Rückschlüsse zuließen.⁴³ Auch fehlen (konsequenterweise) basale demographische Daten über lesbische Frauen in Österreich. Black et al. (2000) haben dieses Problem und damit das Fehlen einer Grundgesamtheit, die Untersuchungen zugrundegelegt werden kann, bereits für die USA beschrieben. Zwar werden für politische Diskussionen und Entscheidungen sowie für budgetäre Überlegungen demographische Daten über Lesben (Schwule, transidente Personen) immer wieder eingefordert, die nach wie vor überaus aktuelle Problematik der faktischen und potenziellen Diskriminierung bzw. Gewalt gegenüber Lesben und anderen Gruppen lässt eine datenmäßige Verortung jedoch auch problematisch erscheinen, wie auch die Tatsache, dass sich sexuelle Orientierung im Zusammenhang mit sexueller Identität und Gender Identität als äußerst dynamisches und heterogenes Phänomen darstellt.

Für diese Studie wurden zum Zwecke einer Einschätzung der Lage vorhandene Daten über weibliche Erwerbstätige in Österreich einbezogen und soweit möglich den Ergebnissen der Online-Befragung gegenübergestellt.⁴⁴

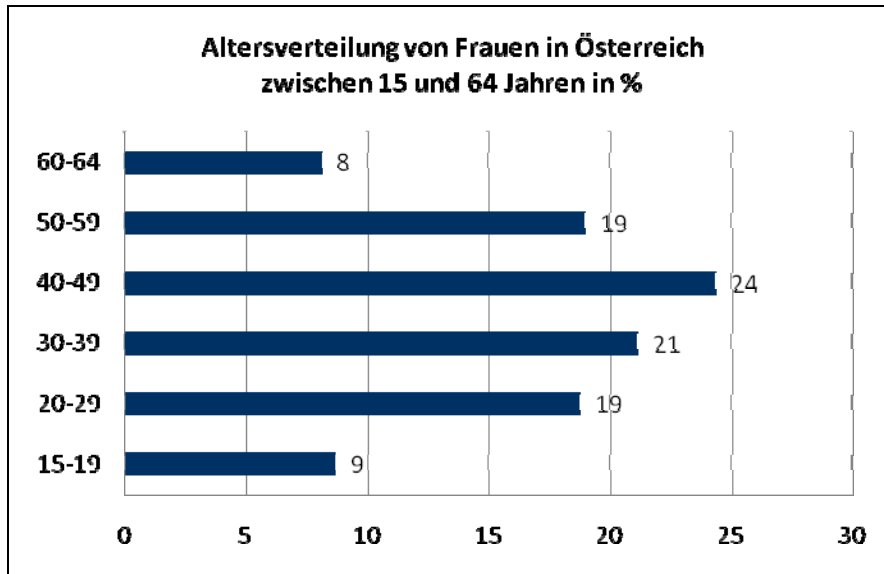
5.1.1 Altersverteilung

In Österreich waren im Jahr 2008 2.800.800 Frauen im Erwerbsalter von 15-64 Jahren (Statistik Austria 2009a). Die Altersverteilung wird in folgender Abbildung dargestellt:

⁴³ Die Frage der Datenlage führt in anderen EU-Ländern bereits zu entsprechen Schritten seitens der zuständigen öffentlichen Stellen (vgl. Equality and Human Rights Commission 2009).

⁴⁴ Aus statistischer Sicht ist diese Vorgangsweise im Grunde unzulässig, sie dient hier daher nur einer groben Einschätzung, in wie weit sich die Gruppe der Teilnehmer_innen strukturell in der gesamten weiblichen Erwerbsbevölkerung widerspiegelt.

Abbildung 1: Altersverteilung von Frauen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren im Jahr 2008
(Statistik Austria 2009a)



Im Vergleich dazu kann der Anteil lesbischer Frauen an der Gesamtbevölkerung bzw. an der Erwerbsbevölkerung derzeit nur geschätzt werden, da durch die Statistik Austria⁴⁵ keine Mikrozensus-Daten erhoben werden (anders als beispielsweise in den USA⁴⁶). In der wissenschaftlichen Literatur schwanken die Schätzungen zwischen 5% und 10%⁴⁷. Legt man diese Schätzungen auch auf Österreich um, so kann davon ausgegangen werden, dass von den 2.800.800 Frauen im Erwerbsalter zwischen 15 und 64 Jahren (Statistik Austria 2009a) zwischen 140.000 und 280.000 lesbisch sind.

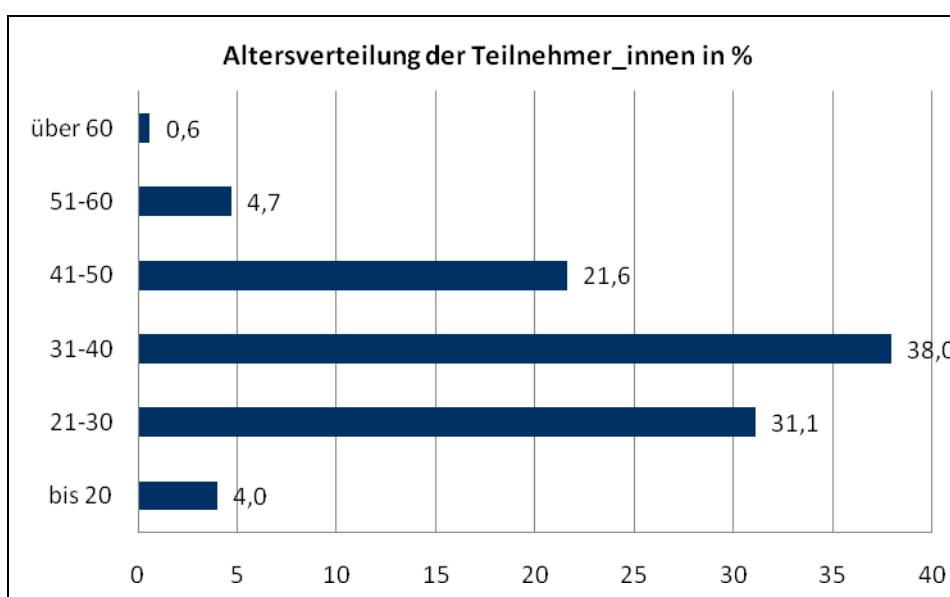
Aus den 832 diesbezüglichen Angaben in der Online-Befragung ist ersichtlich, dass 69% der Teilnehmer_innen im Alter zwischen 21 und 40 Jahre sind. Die älteste der Teilnehmer_innen ist Jahrgang 1945 und die jüngste Jahrgang 1993.

⁴⁵ Laut mündlicher Auskunft einer Mitarbeiterin der Statistik Austria existieren keine diesbezüglichen Daten. Die Studienautorinnen wurden diesbezüglich an die HOSI (Homosexuellen Initiative) verwiesen(!).

⁴⁶ Vgl. dazu Badgett 2003

⁴⁷ Vgl. u.a. Frohn 2007 und IGLCC 2007.

Abbildung 2: Altersverteilung der Teilnehmer_innen in %



Im Vergleich zu der Altersverteilung von Frauen im Alter von 15-64 Jahren in Österreich (vgl. Abb.1) zeigt sich, dass Teilnehmer_innen unter 20 und über 50 in der Befragung unterrepräsentiert, während Teilnehmer_innen zwischen 20 und 40 Jahren überrepräsentiert sind. Die Befragung hat demnach vor allem lesbische und bisexuelle Frauen sowie transidente Personen erreicht, die zu Beginn und in der Mitte ihrer Erwerbsbiographie stehen. Auffällig ist die geringe Beteiligung von Personen bis 20 (4%) und ab dem Alter von 51 (5,3%). Bei den bis 20jährigen kann davon ausgegangen werden, dass viele Personen, die den Link erhalten haben, noch nicht im Erwerbsleben stehen und/oder sich nicht angesprochen fühlten.

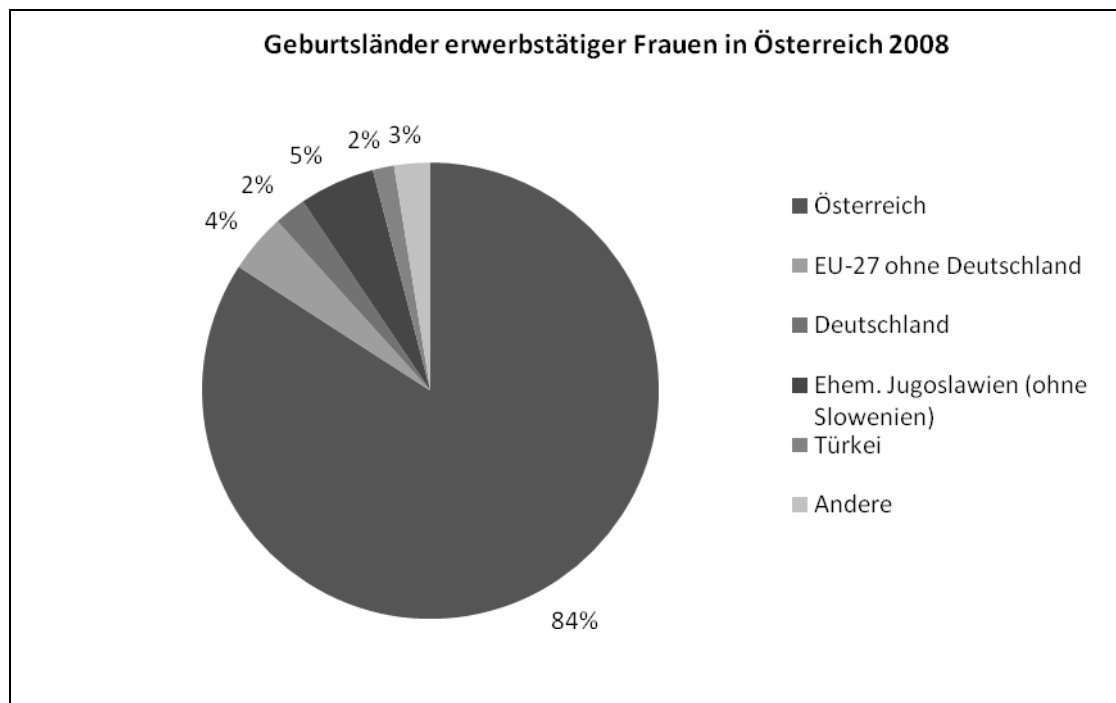
Die geringe Resonanz aus der Altersgruppe ab 51 Jahren erklärt sich möglicherweise aus dem beobachtbaren Rückzug vieler „älterer“ Frauen und transidenten Personen aus der „Szene“ und auch einer (statistisch) geringeren Internet-Nutzung durch diese Altersgruppe (vgl. Statistik Austria 2009f).

5.1.2 Geburtsland

Der Großteil der erwerbstätigen Frauen Österreichs ist auch in Österreich geboren (84%). Weitere 13% wurden in den EU-27, in den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens und in der Türkei geboren, 3% in anderen Staaten (Statistik Austria 2009a).

Abbildung 3. Geburtsländer erwerbstätiger Frauen in Österreich

Jahresdurchschnitt 2008 (Statistik Austria 2009a)



722 Personen (89%), die an der Online-Befragung teilgenommen haben, sind in Österreich geboren, 52 in Deutschland und 2 in der Schweiz. Nur 5% der Teilnehmer_innen wurden in anderen Ländern geboren.

Der Anteil der Teilnehmer_innen, die in Österreich geboren wurden, ist somit etwas höher als in der gesamten weiblichen Bevölkerung⁴⁸. Während viele Teilnehmer_innen mit Geburtsland Deutschland an der Untersuchung teilnahmen, waren es deutlich weniger aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, als es dem österreichischen Schnitt entspricht. Die Diversität der Teilnehmer_innen auf dieser Ebene ist daher eher als gering einzustufen, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein etwaiger Migrationsbezug der in Österreich geborenen Teilnehmer_innen nicht erhoben wurde und der Fragebogen nur in deutscher Sprache angeboten wurde.

5.1.3 Arbeitsort

Aus den Angaben der Online-Befragung geht hervor, dass 93% der Teilnehmer_innen zumindest zeitweilig in Österreich arbeiten. 7% sind erwerbsarbeitslos. Die Erwerbsarbeitslosen sind entweder im Ruhestand oder sind gegenwärtig auf Arbeitssuche in Österreich. Die meisten

⁴⁸ Um die Verteilung der Geburtsländer der Teilnehmer_innen mit denen aller Frauen in Österreich vergleichen zu können, wurden die Geburtsländer in die Kategorien der Statistik Austria zusammengefasst.

Teilnehmer_innen sind daher hinsichtlich ihres Erwerbslebens fest in Österreich und den damit gegebenen Rahmenbedingungen eingebettet.

Tabelle 2: Arbeitsorte der Teilnehmer_innen

In Österreich	740	89%
Vorwiegend in Österreich	25	3%
Zeitweilig in Österreich	9	1%
Bin derzeit erwerbslos	58	7%
n	832	100%

5.1.4 Wohnort

Die geographische Verortung der Teilnehmer_innen stellt sich folgendermaßen dar:

Tabelle 3: Wohnort der Teilnehmer_innen

Ich wohne ...

In einem Dorf	86	10,5%
In einer Kleinstadt	106	12,9%
In einer Vorstadt	26	3,2%
In einer Großstadt	596	72,8%
Anderes	5	0,6%
n	819	100%

76% der Teilnehmer_innen leben demnach in einer Großstadt oder einer Vorstadt. Österreichischen Verhältnissen entsprechend heißt dies, dass sie in der Bundeshauptstadt Wien oder in den Landeshauptstädten leben. In kleinstädtischer und dörflicher Umgebung leben 23% der Teilnehmer_innen. Die Daten spiegeln somit ein starkes Stadt-Land-Gefälle wider, was auch, wie bereits erwähnt, in vergleichbaren Studien deutlich wird. Der Studien-Link hat Frauen in ländlichen Gegenden somit weniger gut erreicht oder angesprochen. Ein Rückschluss auf die Bevölkerungsdichte in den jeweiligen Bereichen kann aufgrund der Daten selbstverständlich nicht gezogen werden.

5.1.5 Lebens- und Wohnformen

Die Statistik Austria erhebt Daten zu unterschiedlichen Wohn- und Lebensformen (Formen des Zusammenlebens) in Privathaushalten, die die folgenden Kategorien umfassen: Als Kind in der Familie, in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft mit oder ohne Kinder (hier kann davon ausgegangen werden, dass nur heterosexuelle Paare gemeint sind), AlleinerzieherInnen⁴⁹, allein

⁴⁹ Von 100% Alleinerzieherinnen leben 93% ohne und 7% mit weiteren Personen im Haushalt (Statistik Austria 2009e).

lebende Personen und sonstige Haushaltsmitglieder. Die „Form des Zusammenlebens“ bezeichnet daher, soweit Personen nicht als alleinlebend/erziehend ausgewiesen werden, eine heteronormative Inbezugsetzung von Personen bzw. einen auf heterosexuelle Beziehungen hin definierten Familienbegriff. Damit fehlen Daten über andere Lebens- und auch Wohnformen, wie beispielsweise Personen, die zwar in Partner_Innenschaft leben, aber nicht in einem gemeinsamen Haushalt sondern beispielsweise in einer Wohngemeinschaft mit anderen.

In der folgenden Tabelle wird nun die von der Statistik Austria zur Verfügung gestellte Verteilung aller Frauen in Österreich für die Altersgruppe 15-69 (entspricht in etwa dem Erwerbsalter) auf diese verschiedenen Arten von Zusammenleben dargestellt.

Tabelle 4: Wohn- und Lebensformen von 15-69-jährigen Frauen in Privathaushalten in Österreich 2008 in % (berechnet nach Statistik Austria 2009d)

Als Kind in der Familie	15%
Ehefrau oder Lebensgefährtin	61%
Alleinerzieherin	7%
Allein lebende Frau	15%
Sonstiges Haushaltsmitglied	2%

Daten zu den Wohn- und Lebensformen von lesbischen Frauen, also insbesondere Formen gleichgeschlechtlicher Partner_innenschaften und damit zusammenhängende Familienstrukturen, liegen in Österreich derzeit offiziell nicht vor.⁵⁰

⁵⁰ Dies dürfte sich erst durch das neue Bundesgesetz zur eingetragenen Partnerschaft (EPG) ändern.

Die Teilnehmer_innen der Befragung stellen ihre Lebens- und Wohnformen wie folgt dar:

Tabelle 5: Wohn- und Lebensformen der Teilnehmer_innen in %

Alleine	309	38%
Im gemeinsamen Haushalt mit meiner Partner_in	296	36%
Im gemeinsamen Haushalt mit meiner Ex-Partner_in	4	0,5%
Im gemeinsamen Haushalt mit meinem Ehepartner (heterosexuelle Ehe)	8	1,0%
Im gemeinsamen Haushalt mit meinem geschiedenen Partner (heterosexuelle Ehe)	1	0,1%
Im gemeinsamen Haushalt mit Kind/ern und Partner_in	49	6%
In einer Wohngemeinschaft	83	10%
Anderes	69	8,4%
n	819	

38% der Teilnehmer_innen leben alleine und 36% der Teilnehmer_innen im gemeinsamen Haushalt mit ihrer Partner_in. 6% der Teilnehmer_innen leben mit ihrer Partnerin und Kind/ern und 10% in einer Wohngemeinschaft. In der Kategorie „Anderes“ wurde das gemeinsame Leben mit den Eltern, der Mutter oder mit dem Kind angegeben.

Ein Vergleich mit der österreichischen Frauenbevölkerung ist hier nur bedingt möglich, da, wie erwähnt, lesbische Paare, aber auch andere Lebens- und Wohnformen, nicht oder nur teilweise von statistischen Erhebungen erfasst werden. Wenn die Angaben der Teilnehmer_innen in den Kategorien „alleine wohnend“ – „als Paar wohnend“ – „Wohngemeinschaft“ – „andere“ zusammengefasst werden, ergibt sich folgendes Bild:

Alleine lebend	38%
Als Paar zusammenlebend (inkl. Ex-Beziehungen):	44%
Wohngemeinschaft	10%
Andere - u.a. mit Kind(ern) und/oder mit Eltern zusammen	8%

Im Vergleich dazu leben in Österreich 15% der Frauen zwischen 15 und 69 Jahren alleine, 61% in einer Paarbeziehung, 7% leben alleine mit Kind(ern) und 2% als sonstige Haushaltsmitglieder, worunter auch Wohngemeinschaften fallen dürften. Weitere 15% leben noch als Kind in ihrer Familie. Die Teilnehmer_innen der Online-Befragung leben daher mehr als doppelt so oft alleine und zu einem etwas geringeren Teil in Paaren in einem gemeinsamen Haushalt, jedoch deutlich mehr in anderen Wohnformen wie Wohngemeinschaften.

Die Fragebogenkategorie „Andere“ enthält, wie oben erwähnt, Angaben dazu, wie viele Teilnehmer_innen gemeinsam mit Kind(ern) leben, aber auch wie viele gemeinsam mit Eltern(teilen) leben. Unter der Annahme, dass unter diesen 8% vor allem Teilnehmer_innen sind, die nicht mehr als Kind in ihrer Herkunftsfamilie leben (der Fragebogen hat sich an erwerbstätige

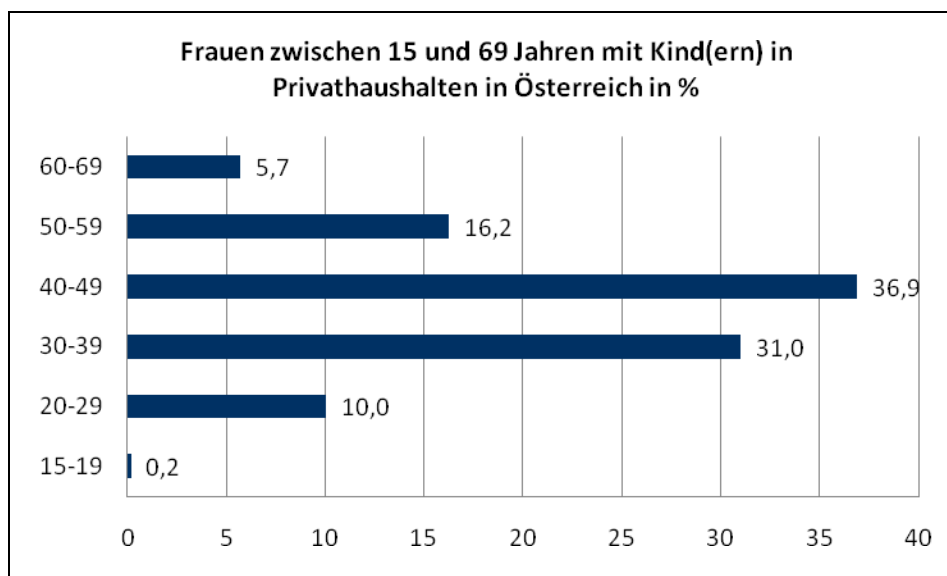
Frauen gerichtet), deckt sich dieser Anteil potenziell mit dem Anteil an Alleinerzieherinnen an der österreichischen Frauenbevölkerung von 7%.

5.1.6 Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtungen

Im nationalen Aktionsplan der Frauenministerin zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (BKA 2009) wird Kinderbetreuung als wesentlicher Grund für den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt für Frauen benannt. Verwiesen wird auf die niedrigeren Erwerbsquoten von 20 bis 50-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im Vergleich zu kinderlosen Frauen. Die Erwerbsquoten der Männer mit Kindern liegen sogar leicht über jenen von Männern ohne Kinder. Frauen in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre – also in dem für die Kinderbetreuung zumeist relevanten Alter – sind stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen, während in anderen Altersgruppen die Unterschiede geringer sind (BKA 2009).

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung von Frauen mit Kind(ern) auf Altersklassen, egal ob die Kinder alleine oder zu mehr aufgezogen werden. Es wurden nur Frauen zwischen 15 und 69 Jahren berücksichtigt, dies entspricht in etwa dem erwerbsfähigen Alter und dient auch der besseren Vergleichbarkeit mit den Fragebogenergebnissen.

Abbildung 4: Frauen zwischen 15 und 69 Jahren in Österreich, die 2008 mit Kind(ern) im Privathaushalt lebten, aufgeteilt nach Altersgruppen in % (Daten nach Statistik Austria 2009d)

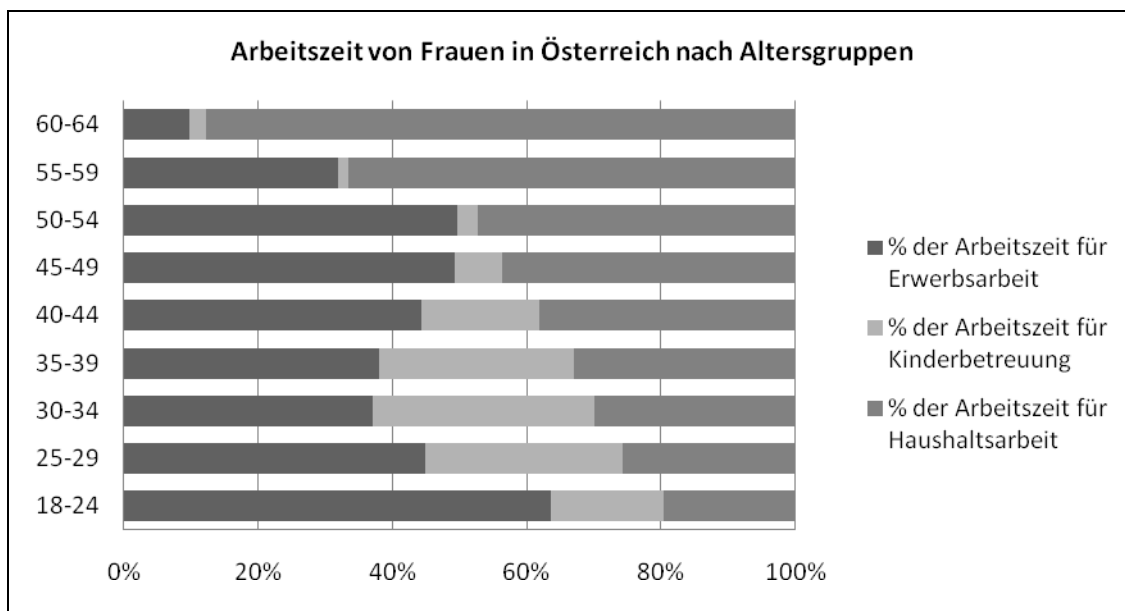


Der Großteil (68%) der Frauen mit Kindern aus dem gewählten Altersintervall ist zwischen 30 und 49 Jahren alt.⁵¹ Die Kinderbetreuungsverpflichtungen anhand des Zeitaufwandes von Frauen in Österreich sind aus der folgenden Abbildung ersichtlich.⁵²

⁵¹ 2008 betrug das durchschnittliche Gebäralter von Frauen in Österreich 29,9 Jahre. Das erste Kind bekamen sie mit durchschnittlich 28,1 Jahren, das zweite mit 30,5 Jahren und das dritte mit 32,6 Jahren (Statistik Austria 2009c).

⁵² Der letzte Mikrozensus, in dem der Zeitaufwand abgefragt wurde, bezieht sich auf Daten aus 2002 (Kytir und Schrittwieser 2003). Derzeit wird eine neue Abfrage ausgewertet, die Ergebnisse lagen im Winter 2009 jedoch noch nicht vor.

Abbildung 5: Aufteilung der Arbeitszeit für Frauen in Österreich nach Altersgruppen. 100% =
Summe der
Arbeitszeit über die jeweilige Altersgruppe (Kytir und Schrittwieser 2003)



Frauen in Österreich haben demnach vor allem zwischen 25 und 39 Jahren die meisten Kinderbetreuungspflichten.

Die Situation der Teilnehmer_innen in der Online-Befragung hinsichtlich Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen stellt sich vergleichsweise wie folgt dar:

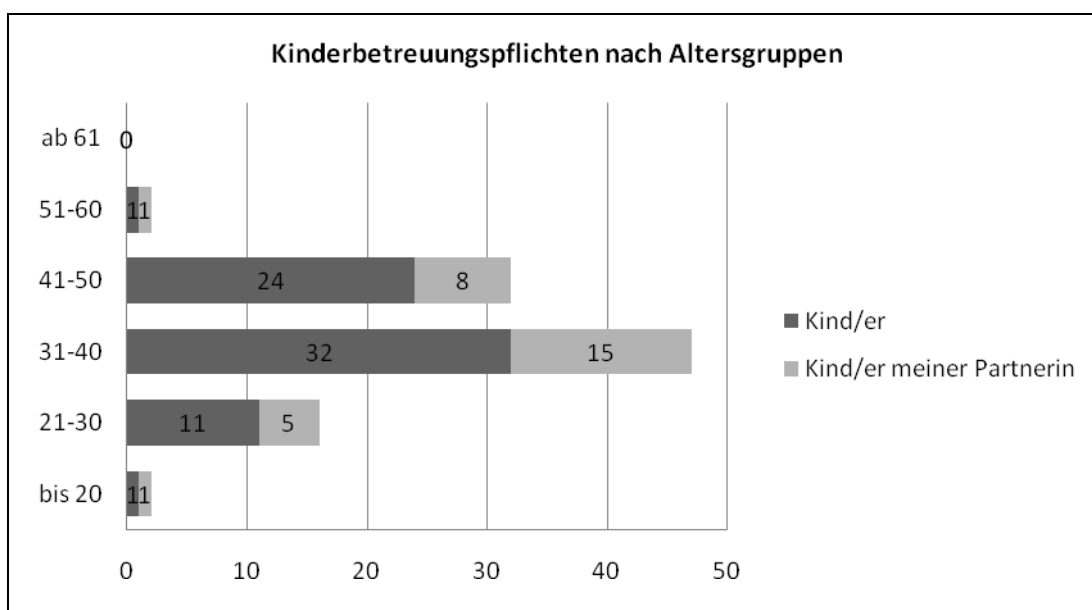
Tabelle 6: Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen der Teilnehmer_innen (Mehrfachantworten möglich)

Kind/er	69	8%
Kind/er meiner Partnerin	30	4%
Pflegebedürftige Personen	9	1%
Betreuungsbedürftige Personen	12	1%
Keine Betreuungspflichten	677	83%
Andere	39	5%
n	819	100%

Aus den 819 Angaben geht hervor, dass 12% davon auf Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen gegenüber Kindern verweisen, 2% auf Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen gegenüber anderen Personen. 5% der Angaben betrafen entsprechende Verpflichtungen z.B. gegenüber Haustieren.

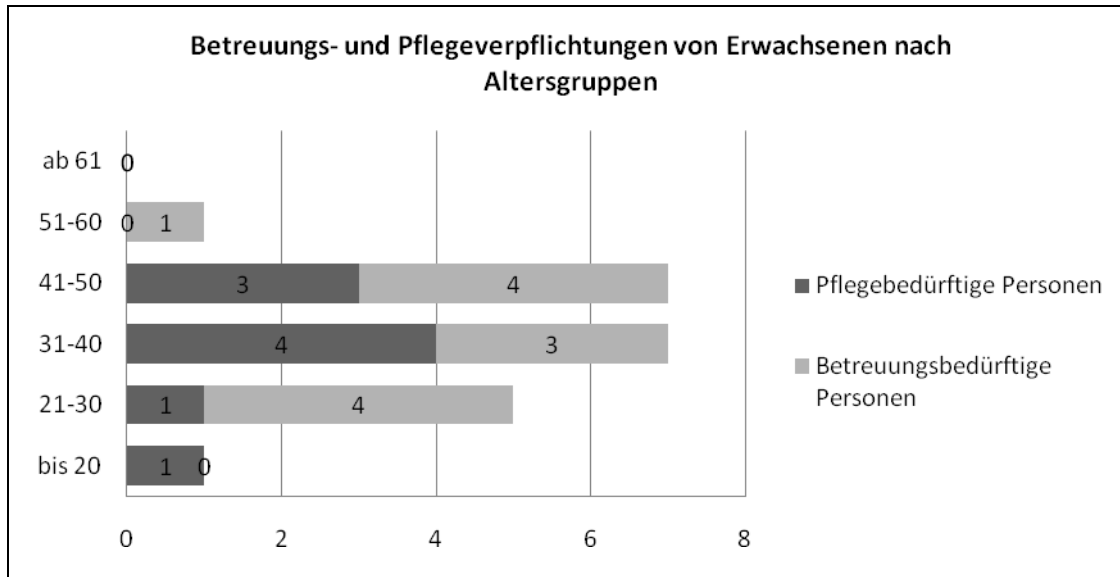
Wie die untenstehende Abbildung zeigt, sind jene 12% (99 Personen) der Teilnehmer_innen, die Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen gegenüber Kindern angaben, mehrheitlich zwischen 31 und 50 Jahren alt. Dies entspricht in etwa der Altersverteilung aller Frauen in Österreich zwischen 15 und 69 Jahren, wenngleich die Teilnehmer_innen mit Kinderbetreuungspflichten im Vergleich etwas älter sind. So sind auch die Frauen, die mit Kind(ern) zusammenleben, größtenteils (68%) zwischen 30 und 49 Jahren alt.

Abbildung 6: Kinderbetreuungspflichten nach Altersgruppen (n=819)



8,5% aller Frauen in Österreich haben Pflege- bzw. Betreuungsverpflichtungen gegenüber Erwachsenen, am stärksten davon betroffen sind Personen ab 50 Jahren, von denen ca. 10% solche Pflichten haben. (Kytir und Schrittwieser 2003) Die folgende Tabelle zeigt im Vergleich dazu, wie viele Teilnehmer_innen welcher Altersgruppen andere Erwachsene betreuen müssen/wollen.

Abbildung 7: Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen von Erwachsenen nach Altersgruppen
(n=819)



Es zeigt sich, dass die meisten Betreuungsverpflichtungen zwischen dem 31. und 50. Lebensjahr wahrgenommen werden, was sich ein Stück weit daraus erklärt, dass an der Befragung wenige ältere Personen teilgenommen haben.

5.1.7 Ausbildung

Erwerbstätige Frauen in Österreich verfügen über die folgenden Bildungsabschlüsse.

Tabelle 7: Abgeschlossene Schulbildung der erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich (Statistik Austria 2009a)

	in % aller erwerbstätigen Frauen
Pflichtschule	18
Lehre	30
Berufsbildende Mittlere Schule	19
Berufsbildende Höhere Schule (BHS), Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	18
Universität, Fachhochschule	15
	100

Der Vergleich zu den erwerbstätigen Teilnehmer_innen der Online-Studie zeigt, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmer_innen über einen Bildungsabschluss von Universität oder Fachhochschule

verfügt. Teilnehmer_innen mit einem Hauptschulabschluss oder einem Lehrabschluss sind nur mit 9% in der Befragung vertreten.

Tabelle 8: Höchste abgeschlossene Schulbildung der erwerbstätigen Teilnehmer_innen

Pflichtschule	10	1%
Lehre	55	8%
BHS, AHS	222	32%
Uni, FH	383	54%
Andere	34	5%
n	704	100%

Erwerbstätige Frauen in Österreich haben im Vergleich dazu, wie in Tabelle 7 dargestellt, zu 48% Pflichtschule oder Lehre als höchsten Schulabschluss, während nur 15% einen Abschluss einer Fachhochschule oder einer Universität besitzen.

Wenn die höchsten abgeschlossenen Ausbildungen arbeitsloser Frauen in Österreich mit den Angaben erwerbsloser Teilnehmer_innen verglichen werden, zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 9: Vergleich der höchsten abgeschlossene Schulbildung arbeitsloser Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich im Jahr 2008 (Statistik Austria 2009a) mit den Angaben erwerbsloser Teilnehmer_innen⁵³ (n = 67)

	Frauen in Österreich	Teilnehmer_innen
Pflichtschule	39%	6%
Lehre	26,5%	12%
BHS, AHS	15%	34%
Uni, FH	6,5%	42%
Andere (inkl. BMS)	13%	6%
	100%	100%

Arbeitslose Frauen in Österreich haben zu einem noch geringeren Teil einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule, dafür zu einem höheren Anteil einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss als erwerbstätige Frauen. Dasselbe Bild zeigt sich auch bei den erwerbslosen im Vergleich zu den erwerbstätigen Teilnehmer_innen, auch hier haben weniger Uni bzw. FH-Abschlüsse, jedoch mehr nur Pflichtschul- oder Lehrabschlüsse.

Insofern sind in der Online-Befragung verglichen mit der weiblichen Gesamtbevölkerung Österreichs Personen mit höherer Schulausbildung stark überrepräsentiert und jene mit einem Pflichtschulabschluss bzw. einer Lehre unterrepräsentiert. Lesbische Frauen mit einem Pflichtschulabschluss wurden demnach über die Online-Befragung kaum erreicht, was

⁵³ Unter den erwerbslosen Teilnehmer_innen sind 7%, die bereits in Pension sind, diese wurden nicht herausgerechnet.

methodische, aber auch andere Gründe, wie beispielsweise die sozialen und beruflichen Vernetzungsgrade und den Internetnutzungsgrad, haben kann.

5.1.8 Gender Identität

Nach den demographischen Grunddaten wurden im Rahmen der Online-Befragung in Folge Daten zur Gender Identität und zur sexuellen Orientierung erhoben. Entsprechend der theoretischen Anbindungen der Studie erschien es hier, wie erwähnt, wesentlich, den Teilnehmer_innen neben „Frau“ auch andere Identitätsbezüge als Antwortmöglichkeit anzubieten. Die Ergebnisse zeigen folgende Aufteilung:

Tabelle 10: Gender Identität der Teilnehmer_innen

Frau	769	95%
Transperson	19	2%
Offene Angabe	22	3%
n	810	100%

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer_innen bezeichnen sich demnach als Frauen, 2% als Transpersonen und 3% begreifen sich beispielsweise als „feministische Lesbe“, als „queer“ „Femme“, „translesbische Frau“ oder als „Mensch“. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Teilnehmer_innen sich mit einer dualen Identitätsperspektive identifiziert. Vergleichsdaten zur Gender Identität heterosexueller Personen liegen hierzu keine vor.

5.1.9 Sexuelle Orientierung

81% der Befragungsteilnehmer_innen bezeichnen sich als lesbisch, 14% als bisexuell. Die Angaben der 5% Personen, die sich nicht als lesbisch oder bisexuell bezeichnen möchten, beinhalten zum Teil ausführliche Argumente, die beispielsweise darauf verweisen, dass die Person nicht in eine Schublade gesteckt werden möchte oder sich als queer begreift. Jene, die keine Angabe dazu machen möchten, befinden sich beispielsweise im Coming Out oder lehnen Labels grundsätzlich ab.⁵⁴

⁵⁴ Heterosexuelle wurden aus dem Datensatz genommen. Alle anderen Angaben wurden in die Auswertung einbezogen, wengleich den Autorinnen bewusst ist, dass hier eine gewisse Unschärfe hinsichtlich der Situation und Erfahrungen von bisexuellen und transidenten Personen in Kauf genommen wird.

Tabelle 11: Bezeichnung der aktuellen sexuellen Orientierung

Lesbisch	654	81%
Bisexuell	116	14%
Keine dieser Bezeichnungen, sondern	30	4%
Keine Angabe, weil	10	1%
n	810	100%

Diese Angaben zeigen, dass sich die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer_innen mit dem Begriff „lesbisch“ identifiziert.

5.2 Daten zur Erwerbstätigkeit

Im Jahr 2008 waren in Österreich 66% der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig, 3% arbeitslos und 31% aus anderen Gründen nicht erwerbstätig (Statistik Austria 2009a).⁵⁵

Wie die Verteilung unter den Teilnehmer_innen im Vergleich dazu aussieht, zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 12: Vergleich der Anteile der Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen in % (Frauen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren für das Jahr 2008, Statistik Austria 2009a)

	Frauen in Österreich	Teilnehmer_innen
Erwerbstätig	66%	91%
Erwerbsarbeitslos	3%	8,2%
Nicht erwerbstätig aus anderen Gründen	31%	0,6%
n		772

Es zeigt sich, dass bei weitem mehr Teilnehmer_innen erwerbstätig sind als Frauen aus der vergleichbaren Altersgruppe in Österreich. Außerdem sind deutlich weniger Teilnehmer_innen aus anderen Gründen als Arbeitslosigkeit erwerbslos, diese 0,6% (5) sind bereits in Pension.

Dies erklärt sich möglicherweise dadurch, dass sich vor allem Erwerbstätige von der Befragung angesprochen gefühlt haben.

Erwerbsarten

Die Aufteilung auf die verschiedenen Erwerbsarten „selbstständig“, „unselbstständig“ und „selbstständig-unselbstständig“ wird in der folgenden Abbildung dargestellt - wiederum im Vergleich zu Daten über erwerbstätige Frauen in derselben Altersgruppe.

⁵⁵ Im Vergleich: Von den Männern in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren waren 2008 79% erwerbstätig, knapp 3% arbeitslos und knapp 19% aus anderen Gründen nicht erwerbstätig (Statistik Austria 2009a)

Tabelle 13: Vergleich der Anteile der Erwerbsarten in % (Frauen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren für das Jahr 2008, Statistik Austria 2009a)

	Frauen in Österreich	Teilnehmer_innen
Selbstständig erwerbstätig	11%	13%
Unselbstständig erwerbstätig	87%	72%
Selbstständig und unselbstständig erwerbstätig	2%	15%
n		772

Während die Zahlen zu den unselbstständig bzw. selbstständig Beschäftigten ähnlich gelagert sind, sind im Vergleich zur weiblichen Gesamterwerbsbevölkerung viele Teilnehmer_innen der Online-Befragung gemischt erwerbstätig und arbeiten demnach selbstständig wie auch unselbstständig.

5.2.1 Daten nach Erwerbsart

Daten zu den unselbstständig Erwerbstätigen

Unselbstständig erwerbstätige Frauen in Österreich sind größtenteils Angestellte (65%), 22% sind Arbeiter_innen und 13% öffentliche Bedienstete (Statistik Austria 2009a).

Die folgende Tabelle zeigt die verschiedenen Arten der Arbeitsverhältnisse der unselbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen der Online-Befragung:

Tabelle 14: Art der unselbstständigen Tätigkeit

Arbeiter_in bzw. Facharbeiter_in	13	3%
Angestellte	320	63%
Angestellte mit Personalverantwortung	41	8%
Leitende Angestellte	77	15%
Beamte_in	30	6%
Werkstudent_in	7	1%
Anderes	18	4%
n	506	100%

Hier zeigt sich nochmals, dass kaum Arbeiter_innen von der Befragung angesprochen werden konnten, wie auch vergleichsweise wenige öffentliche Bedienstete.

Von den unselbstständig tätigen Teilnehmer_innen arbeiten 30% in Managementpositionen:

Tabelle 15: Managementpositionen der unselbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen

Nicht im Management	353	70%
Im mittleren Management	133	26%
Im höheren Management	20	4%
n	506	100%

Die Größe der Organisationen, in denen die unselbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen arbeiten, wird in folgender Tabelle aufgelistet.

Tabelle 16: Größe der Organisationen, in denen unselbstständig tätige Teilnehmer_innen arbeiten

Unter 5 Mitarbeiter_Innen	22	4%
6-10 Mitarbeiter_Innen	38	8%
11-50 Mitarbeiter_Innen	118	23%
51-100 Mitarbeiter_Innen	43	8%
101-500 Mitarbeiter_Innen	94	19%
Über 500 Mitarbeiter_Innen	191	38%
n	506	100%

Obwohl laut Statistik Austria (2009a) weibliche Erwerbstätige häufiger an Arbeitsstätten mit bis zu 10 Beschäftigten arbeiten (41%), ist aus diesen Daten keine solche Tendenz erkennbar. Auch kann aufgrund dieser Angaben nicht davon ausgegangen werden, dass Lesben kleinere Betriebe als Arbeitsplatz bevorzugen (vgl. Buba und Vaskovics 2001).

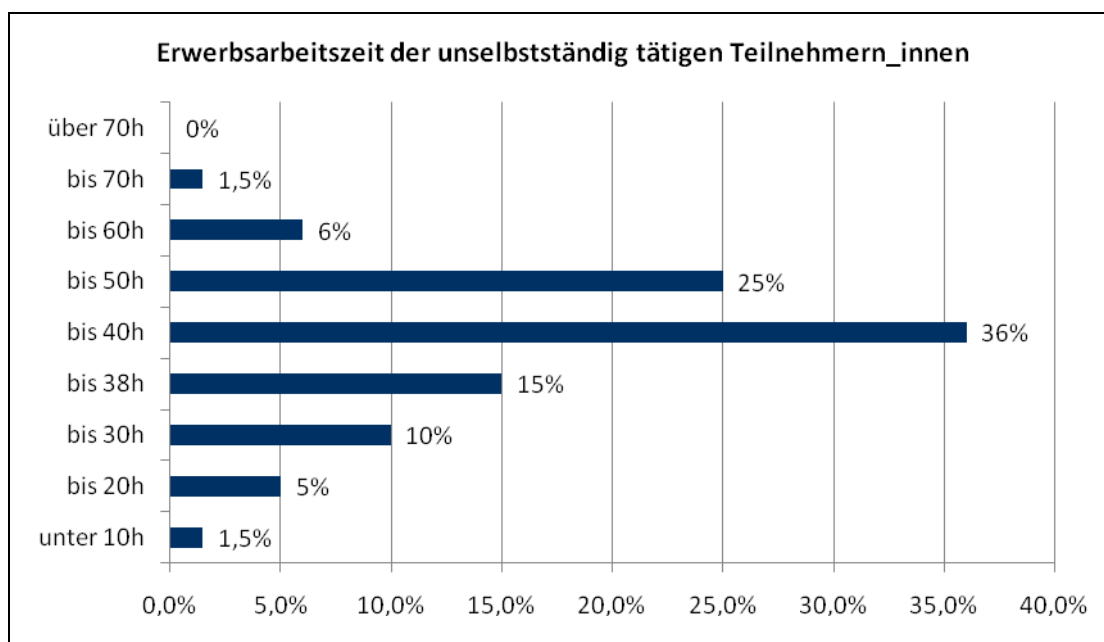
Erwerbsarbeitszeit der unselbstständig Tätigen

Unselbstständig erwerbstätige Frauen arbeiteten in Österreich im Durchschnitt 32,7h/Woche (Statistik Austria 2009a). Wie auch beim Einkommen gibt es deutliche Unterschiede zwischen der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit von unselbstständigen Frauen und Männern.⁵⁶ Sie betrug im Jahr 2008 für Männer im Durchschnitt 42,8h/Woche, für Frauen 33,5h/Woche (Normalarbeitszeit, Statistik Austria 2009a). Unselbstständig erwerbstätige Männer arbeiteten 41,4h/Woche, unselbstständig erwerbstätige Frauen 32,7h/Woche. Hier zeigt sich, dass die Einkommensschere von 41% bei unselbstständig Erwerbstätigen (siehe unten) nicht über eine Differenz der wöchentlichen Arbeitszeit alleine erklärt werden kann.

Die Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit der unselbstständigen Teilnehmer_innen an der Online-Befragung ist in der folgenden Abbildung dargestellt:

⁵⁶ Der Fokus auf die Erwerbsarbeitszeit verdeckt jedoch den jeweiligen Anteil der Geschlechter an reproduktiver Arbeit wie Kindererziehung, Altenpflege, etc., der nach wie vor zumeist hauptsächlich von Frauen zusätzlich zur Erwerbsarbeit erbracht wird.

Abbildung 8: Erwerbsarbeitszeit der unselbstständig tätigen Teilnehmer_innen in h/Woche



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

Demnach arbeitet die Gruppe der unselbstständig tätigen Teilnehmer_innen im Vergleich zum Durchschnitt der gesamten weiblichen Erwerbsbevölkerung um 5,3 h/Woche mehr. Dies erklärt sich zum einen aus der bereits erwähnten Tatsache, dass Lesben zumeist nicht auf traditionelle Absicherungsverhältnisse zurückgreifen können. Auch können sie bestimmte Transferleistungen nicht in Anspruch nehmen, weil diese ausschließlich an ein (heterosexuelles) Eheverhältnis bzw. eine anerkannte (heterosexuelle) Partner_Innenschaft gebunden sind. Auch Pflege und Betreuungsverpflichtungen beeinflussen die Arbeitszeit und Einkommensverhältnisse lesbischer Frauen (Schönpflug 2009, 1, vgl. auch Black et al. 2007).

Netto-Durchschnittseinkommen der unselbstständig Tätigen

Das Einkommen von Frauen in Österreich ist nach letzten Erhebungen immer noch weit geringer als das der Männer. So lag die Einkommensschere 2008 für unselbstständig erwerbstätige Personen bei 41%: Frauen verdienten 2008 17.224 Euro brutto pro Jahr, Männer jedoch 29.061

Euro. Teilzeitbeschäftigte und nicht ganzjährig Beschäftigte sind hier inkludiert (Statistik Austria 2009b).⁵⁷

Das mittlere Jahresnettoeinkommen von unselbstständig beschäftigten Frauen betrug in Österreich im Jahr 2008 14.009 Euro. Das Nettoeinkommen unselbstständig beschäftigter Männer lag mit 21.066 Euro um 50% über dem Frauennettoeinkommen. (Medianwerte nach Statistik Austria 2009b)

Über unselbstständig arbeitende lesbische Frauen existieren in Österreich bisher keine Einkommensdaten, aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregationsphänomene ist jedoch anzunehmen, dass auch lesbische Frauen im Vergleich zu Männern Benachteiligungen beim Einkommen unterliegen (vgl. Badgett 1995, 2003, Schönplflug 2009, 1).

Der Nettoverdienst der unselbstständig arbeitenden Teilnehmer_innen stellt sich wie folgt dar.

Tabelle 17: Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen netto pro Monat in % (n = 497)

Bis zu 700 Euro	4%
700 - 1.500 Euro	33%
1.500 - 2.000 Euro	37%
Über 2.000 Euro	26%

Verglichen mit dem durchschnittlichen Nettoeinkommen von unselbstständig beschäftigten Frauen in Österreich von 1.167 Euro (vgl. Statistik Austria 2009b) haben die unselbstständig tätigen Teilnehmer_innen damit im Schnitt ein höheres Nettoeinkommen, was durch die überdurchschnittliche Teilnahme von Höhergebildeten und der starken Unterrepräsentanz an Arbeiter_innen erklärbar ist.

Selbstständig erwerbstätige Teilnehmer_innen

Größe der geführten Organisationen

In der folgenden Tabelle werden die von den selbstständig tätigen Teilnehmern_innen geführten Organisationen anhand der Anzahl der Beschäftigten aufgelistet.

⁵⁷ Die Zahlen der Statistik Austria beziehen sich auf alle unselbstständig Beschäftigten (Arbeiter_Innen, Lehrlinge, Angestellte, Vertragsbedienstete und Beamt_Innen), wobei die Unterschiede in den Berufsgruppen unterschiedlich ausfallen. Bei den Vertragsbediensteten ist der Unterschied am geringsten (8%), bei den Arbeiter_Innen am höchsten (53%).

Tabelle 18: Größe der Organisationen, die von selbstständigen Teilnehmer_innen geführt werden

0 Mitarbeiter_Innen	59	67%
Unter 5 Mitarbeiter_Innen	18	20%
6-10 Mitarbeiter_Innen	5	6%
11-50 Mitarbeiter_Innen	5	6%
51-100 Mitarbeiter_Innen	0	0%
101-500 Mitarbeiter_Innen	1	1%
Über 500 Mitarbeiter_Innen	0	0%
n	88	100%

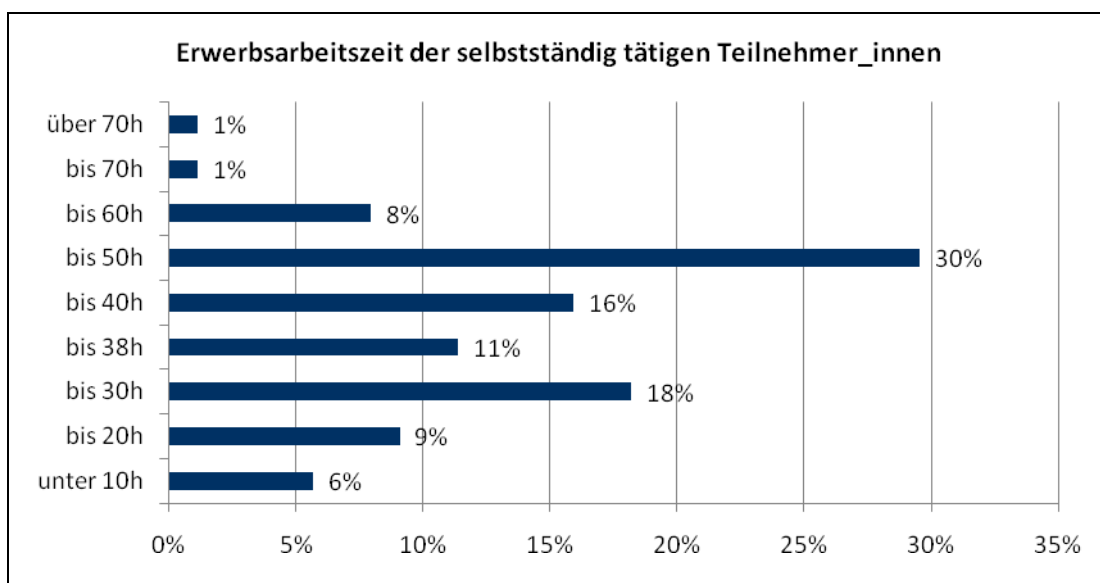
Es zeigt sich, dass 67% der selbstständig tätigen Teilnehmer_innen ohne Mitarbeiter_Innen arbeiten und somit Einpersonunternehmen_innen sind. Nur eine Teilnehmer_in führt ein Unternehmen mit 101 bis 500 Mitarbeiter_Innen. Die vorliegenden Daten repräsentierten daher vorwiegend Ein-Personen-Unternehmen.

Im Vergleich zu den selbstständig erwerbstätigen Frauen in Österreich zeigt sich, dass die Antworten der Teilnehmer_innen den allgemeinen Trend abbilden, wenngleich in deutlicherer Ausprägung. Während 67% der Teilnehmer_innen ohne Mitarbeiter_Innen arbeiten, sind dies bei allen selbstständigen Frauen 52%, also auch die Mehrheit der Selbstständigen (Statistik Austria 2009a)

Erwerbsarbeitszeit der selbstständig Tätigen

Die insgesamt 88 Angaben umfassen ein breites Spektrum an möglichen Erwerbsarbeitszeiten, die von „unter 10 Stunden“ bis „über 70“ Stunden reicht. Die stärkste Ausprägung mit 29,5% (26 Personen) findet sich in der Kategorie bis 50 Stunden. 40% der Selbstständigen geben an, wesentlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten (35 Personen). Einer quasi „Vollbeschäftigung“ als Selbstständige von 38 bis zu 40 Stunden gehen 27% der Teilnehmer_innen nach (24 Personen).

Abbildung 9: Arbeitszeit der selbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen in h/Woche



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

Netto-Durchschnittseinkommen der selbstständig tätigen Teilnehmer_innen

Ausschließlich selbstständig erwerbstätige Frauen verdienen in Österreich im Durchschnitt 7.575 Euro pro Jahr (vor Steuern, nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge), selbstständig erwerbstätige Männer 12.248 Euro (Rechnungshof 2008, Daten beziehen sich auf 2005).⁵⁸ Wie im Bericht des Rechnungshofes jedoch dargelegt wird, bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen. Während Selbstständige im Gesundheitsbereich am meisten verdienen, nehmen Selbstständige in der Land- und Forstwirtschaft und solche in der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen am wenigsten ein. Der Rechnungshof stellte weiters fest, dass der Einkommensnachteil von Frauen in einer Branche umso stärker ist, je höher das mittlere Einkommen dieser Branche ist.

Die Einkommenssituation der selbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen an der Online-Befragung stellt sich so dar:

⁵⁸ Die Statistik Austria liefert auch Zahlen für Selbstständige ohne Abzug der Sozialversicherung, aber vor Steuer. Frauen nahmen demnach 2007 im Schnitt 16.928 Euro im Jahr ein, Männer 31.649 Euro. (Statistik Austria 2009b, Tab. Branchen-Überblick)

Tabelle 19: Einkommen der selbstständig Erwerbstätigen netto pro Monat in % (n = 87)

Bis zu 700 Euro	13%
700 - 1.500 Euro	30%
1.500 - 2.000 Euro	24%
Über 2.000 Euro	33%

Über die Hälfte (57%) der Teilnehmer_innen verdient mehr als 1.500 Euro im Monat, 43% verdienen unter 1.500 Euro. 5 Personen (6%) verdienen zwischen 4.000 und 8.000 Euro.

Das Einkommen der ausschließlich selbstständig erwerbstätigen Frauen unter den Teilnehmer_innen ist schwer vergleichbar mit jenem der selbstständigen Frauen in Österreich, da unklar ist womit verglichen werden kann. Falls es sich bei den Angaben der Teilnehmer_innen um das Einkommen vor Steuer und vor Sozialversicherung handelt, wäre der entsprechende Vergleichswert 1.410 Euro/Monat, bzw. 631 Euro/Monat (nach Abzug der Sozialversicherung) (Rechnungshof 2008, Statistik Austria 2009b). Es scheint so, als ob die selbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen im Mittel mehr Geld als selbstständig erwerbstätige Frauen in Österreich verdienen. Dies müsste jedoch noch nach Branchen verglichen werden, da hier laut Rechnungshof (2008) große Unterschiede bestehen.

Unselbstständig und selbstständig erwerbstätige Teilnehmer_innen

Aus den Angaben der gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen geht hervor, dass 35% eine Managementposition innehaben. Im Vergleich dazu sind dies bei den ausschließlich unselbstständig Erwerbstätigen etwas weniger, nämlich 30% (siehe Tab. 15).

Tabelle 20: Managementpositionen von Teilnehmer_innen, die unselbstständig und selbstständig erwerbstätig sind

Nicht im Management	67	65%
Im mittleren Management	32	31%
Im höheren Management	4	4%
n	103	100%

Die Größe der Organisationen, in denen gemischt erwerbstätige Teilnehmer_innen unselbstständig arbeiten, geht aus folgender Tabelle hervor.

Tabelle 21: Größe der Organisationen, in denen gemischt erwerbstätige Teilnehmer_innen unselbstständig arbeiten (Mehrfachantworten möglich)

Unter 5 Mitarbeiter_Innen	23	22%
6-10 Mitarbeiter_Innen	14	14%
11-50 Mitarbeiter_Innen	28	27%
51-100 Mitarbeiter_Innen	7	7%
101-500 Mitarbeiter_Innen	13	13%
Über 500 Mitarbeiter_Innen	30	29%
n	103	

Die gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen arbeiten in ihrer unselbstständigen Tätigkeit zu 63% in Organisationen, die bis zu 50 Mitarbeiter_Innen haben. In großen Organisationen und Unternehmen arbeiten 42% der Teilnehmer_innen.

Im Rahmen ihrer selbstständigen Tätigkeit führen die Teilnehmer_innen Organisationen in folgender Größe:

Tabelle 22: Größe der Organisationen, die von gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen im Rahmen ihres selbstständigen Erwerbs geführt werden (Mehrfachantworten möglich)

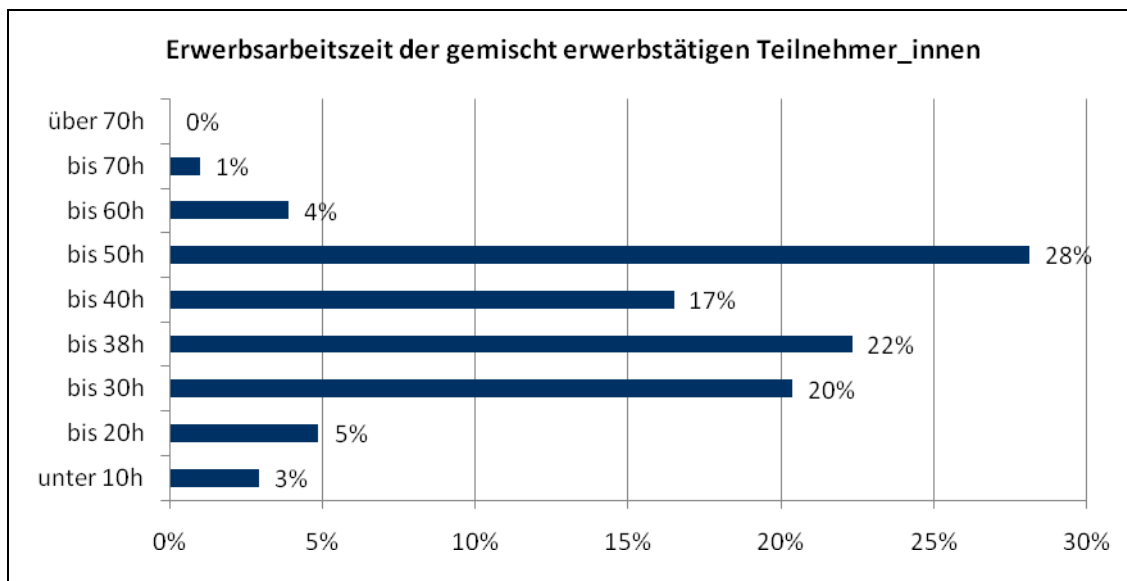
0 Mitarbeiter_Innen	73	71%
Unter 5 Mitarbeiter_Innen	16	16%
6-10 Mitarbeiter_Innen	6	6%
11-50 Mitarbeiter_Innen	7	7%
51-100 Mitarbeiter_Innen	1	1%
101-500 Mitarbeiter_Innen	0	
Über 500 Mitarbeiter_Innen	1	1%
n	103	

Im selbstständigen Teil ihrer Tätigkeit arbeiten die gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen damit zu einem etwas höheren Anteil (71%) als die ausschließlich selbstständigen Teilnehmer_innen (67%) in Ein-Personen-Unternehmen.⁵⁹

⁵⁹ Hier ist zu berücksichtigen, dass Unternehmensinhaber_innen einerseits ihr Unternehmen selbstständig führen, gleichzeitig aber auch über ihr Unternehmen angestellt sein können.

Erwerbsarbeitszeit der selbstständig und unselbstständig gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen

Abbildung 10: Erwerbsarbeitszeit in h/Woche der unselbstständig und selbstständig gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen



33% der gemischt Erwerbstätigen arbeiten mehr als 40 Stunden in der Woche. Die größte Ausprägung findet sich daher auch mit 28% in der Kategorie 41 bis 50 Stunden die Woche. Die Hälfte der Teilnehmer_innen arbeitet bis zu 38 Stunden die Woche, wobei 3% unter 10 Stunden arbeiten.

Die unselbstständig und selbstständig gemischt Erwerbstätigen arbeiten im Durchschnitt fast genauso viel wie die Selbstständigen (35,4h/Woche). Das Bild entspricht in einigen Punkten eher der Arbeitszeitverteilung der Unselbstständigen. Der Schwerpunkt der unselbstständig und selbstständig tätigen Teilnehmer_innen liegt jedoch zwischen 21 und 38 h (43%), nur 17% arbeiten 39-40h/Woche.

Netto-Durchschnittseinkommen der selbstständig und unselbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen

Gemischt selbstständig und unselbstständig erwerbstätige Frauen verdienen in Österreich 39.327 Euro/Jahr falls ihr Schwerpunkt auf selbstständiger Tätigkeit lag, bzw. 7.771 Euro/Jahr mit Schwerpunkt auf der unselbstständigen Tätigkeit (Rechnungshof 2008, Daten aus 2005).

Von den Teilnehmer_innen der Online-Befragung wird das Netto-Durchschnittseinkommen wie folgt angegeben:

Tabelle 23: Einkommen netto pro Monat und % (n = 99)

Bis zu 700 Euro	8,1%
700 - 1.500 Euro	39,4%
1.500 - 2.000 Euro	32,3%
Über 2.000 Euro	20,2%

Das Einkommen der gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen ist aus oben genannten Gründen nicht mit jenem der gesamten gemischt erwerbstätiger Frauen in Österreich zu vergleichen. Je nachdem, wo gemischt erwerbstätige Frauen ihren beruflichen Schwerpunkt haben, haben sie deutlich andere Einkommen. Nach Rechnungshof (2008) betragen 2005 die monatlichen Einkommen für Frauen mit Schwerpunkt auf Selbstständigkeit 3.280 Euro, für diejenigen mit Schwerpunkt auf Unselbstständigkeit jedoch nur ca. 650 Euro.

Die Gruppe der gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen ist sichtlich höchst heterogen und war daher in ihre Diversität über das Befragungsinstrument nur in Ansätzen erfassbar. Hier sind weitere detailliertere Erhebungen angezeigt.

Derzeit erwerbsarbeitslose Teilnehmer_innen

In der folgenden Tabelle wird dargestellt, welche Erwerbsarten Teilnehmer_innen vor ihrer Erwerbslosigkeit ausgeübt haben und welche Managementpositionen sie innehatten.

Tabelle 24: Erwerbsarten der derzeit erwerbslosen Teilnehmer_innen (Mehrfachantworten möglich)

Arbeiter_in bzw. Facharbeiter_in	7	13%
Angestellte	33	59%
Angestellte mit Personalverantwortung	2	4%
Leitende Angestellte	7	13%
Beam_t_in	4	7%
Selbstständig	9	16%
Werkstudent_in	3	5%
Anderes	12	21%
n	56	

Aus den Angaben der Teilnehmer_innen ist ersichtlich, dass die Mehrheit der erfassten Erwerbsarbeitslosen in einem Angestelltenverhältnis tätig war.

Während der Anteil der (Fach)Arbeiter_innen an den unselbstständig Erwerbstätigen bei 3% liegt (Tab. 14), zeigt sich hier, dass er bei den derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen bei 13% liegt. Dies deckt sich auch mit dem erhöhten Anteil von Pflichtschul- und Lehrabschlüssen bei den derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen (Tab. 8,9).

Tabelle 25: Managementpositionen, die derzeit erwerbsarbeitslose Teilnehmer_innen vormals innehatten

Nicht im Management	44	78,6%
Im mittleren Management	11	19,6%
Im höheren Management	1	1,8%
n	56	100%

Der Großteil der derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen hatte keine Managementposition inne, nur eine Person war im höheren Management tätig. Im Unterschied dazu haben unselbstständig erwerbstätige Teilnehmer_innen häufiger Managementfunktion inne (siehe Tab. 15).

Die Organisationsgröße, in der die derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen zuvor gearbeitet haben, wird in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 26: Größe der Organisationen, in denen derzeit erwerbsarbeitslose Teilnehmer_innen vor ihrer Erwerbsarbeitslosigkeit unselbstständig gearbeitet haben

Unter 5 Mitarbeiter_Innen	4	7,5%
6-10 Mitarbeiter_Innen	8	15%
11-50 Mitarbeiter_Innen	11	21%
51-100 Mitarbeiter_Innen	8	15%
101-500 Mitarbeiter_Innen	10	19%
Über 500 Mitarbeiter_Innen	12	22,5%
n	53	100%

Im Vergleich zu den unselbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen haben somit mehr derzeit erwerbsarbeitslose Teilnehmer_innen in kleinen Organisationen gearbeitet (22,5% bis 10 Mitarbeiter_Innen versus 12% aller unselbstständigen Teilnehmer_innen) und weniger in sehr großen Unternehmen (22,5% über 500 Mitarbeiter_Innen versus 38%) (vgl. auch Tab 16).

Tabelle 27: Größe der Organisationen, die von derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen vor ihrer Erwerbsarbeitslosigkeit selbstständig geführt wurden (Mehrfachantworten möglich)

0 Mitarbeiter_Innen	13	72%
Unter 5 Mitarbeiter_Innen	3	17%
6-10 Mitarbeiter_Innen	0	
11-50 Mitarbeiter_Innen	1	5,5%
51-100 Mitarbeiter_Innen	0	
101-500 Mitarbeiter_Innen	1	5,5%
Über 500 Mitarbeiter_Innen	0	
n	18	100%

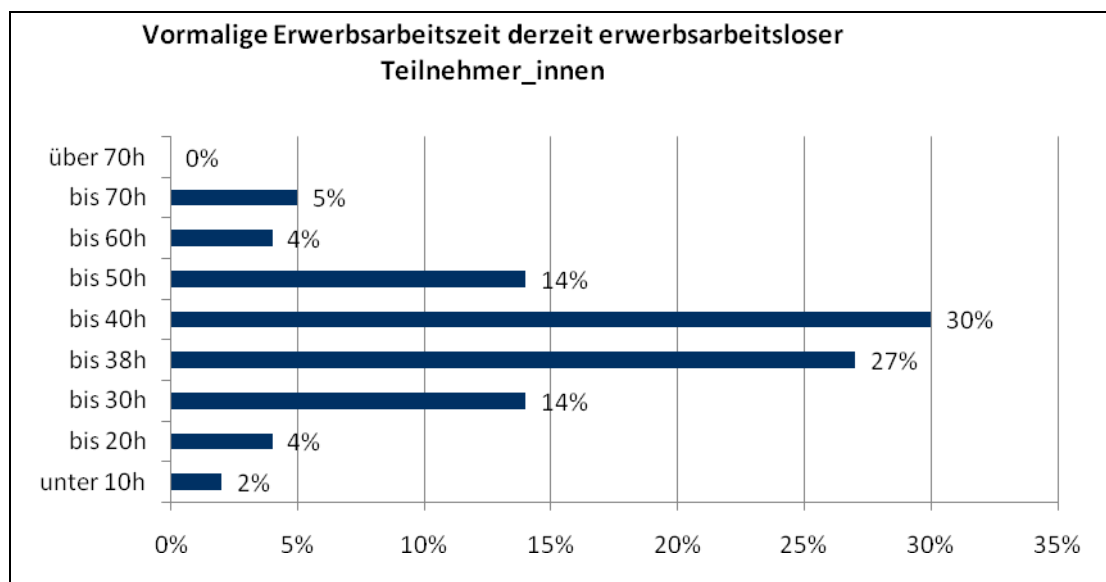
Die Mehrzahl (72%) sowohl der derzeit erwerbsarbeitslosen ehemaligen Selbstständigen war Alleinunternehmer_in ohne weitere Mitarbeiter_Innen.

Erwerbstätige selbstständige Teilnehmer_innen arbeiten im Vergleich dazu zu 67% als Ein-Personen-Unternehmen, also etwas weniger häufig.

Vormalige Erwerbsarbeitszeit der derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen

Die bisherige Erwerbsarbeitszeit der betreffenden Teilnehmer_innen stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 11: Vormalige Erwerbsarbeitszeit der derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen



Im Durchschnitt wurden vor der Erwerbsarbeitslosigkeit 37h/Woche gearbeitet. Die meisten Teilnehmer_innen (57%) arbeiteten zwischen 31 und 40 h/Woche.

Netto-Durchschnittseinkommen der erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen

Tabelle 28: Einkommen der derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen netto pro Monat in % (n = 54)

Bis zu 700 Euro	13%
700 - 1.000 Euro	17%
1.000 - 1.500 Euro	35%
1.500 - 2.000 Euro	18,5%
Über 2.000 Euro	16,5%

Das durchschnittliche Netto-Einkommen der derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen beträgt zwischen 1.000 bis 1.500 Euro. 30% der Erwerbsarbeitslosen haben jedoch ein Einkommen von weniger als 1.000 Euro im Monat.

Die Erwerbstätigkeit wurde aus folgenden Gründen beendet:

Tabelle 29: Gründe für die Beendigung der Erwerbstätigkeit

Vertragsablauf	17	30%
Kündigung meinerseits	14	25%
Kündigung durch den/die Arbeitgeber_In	6	10%
Entlassung	2	3%
Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses	14	25%
Pensionierung	4	7%
n	56	100%

Im Vergleich dazu waren 15% der derzeit in Österreich erwerbsarbeitslosen Frauen vom Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses betroffen, 28% wurden durch den/die Arbeitgeber_In gekündigt, und 34% wurden aus sonstigen Gründen arbeitslos (Statistik Austria 2009a). Die Gründe für die Arbeitslosigkeit der Teilnehmer_innen liegen somit vergleichsweise doppelt so häufig im Ablauf befristeter Verträge.

5.2.2 Branchenverteilung

Hinsichtlich der Branchenbereiche ist ersichtlich, dass 82% aller erwerbstätigen Frauen in Österreich im Dienstleistungsbereich arbeiten, 12% im sekundären und 5% im primären Bereich (1% andere). (Statistik Austria 2009a)

Im Bezug auf ihre Verortung in den unterschiedlichen Branchen konnten die Teilnehmer_innen mehrere Einträge tätigen. Es wurden insgesamt 17 Branchen als Kategorien angeboten sowie eine

offene Kategorie „Andere“. 13% der 772 Teilnehmer_innen nutzten diese Kategorie, um ihre spezifischen Branchenzuordnungen anzuführen.

Tabelle 30: Branchenverteilung (Mehrfachantworten möglich)

Finanzwesen	45	6%
Gesundheitswesen	86	11%
Bildungswesen / Schule / Erziehung	105	14%
Handel / Verkauf	56	7%
Informations- und Kommunikationstechnologien	66	9%
Handwerk und Gewerbe	28	4%
Sozialbereich (soziale & psychosoziale Berufe)	119	15%
Consulting / Training / Beratung	78	10%
Forschung / Wissenschaft / Hochschule	88	11%
Religiöse Verbände	3	0,4%
Kunst & Kultur	72	9%
Industrie	32	4%
Landwirtschaft / Forstwirtschaft / Fischerei	4	0,5%
Medien (Fernsehen, Radio, Print, Internet etc.)	65	8%
Öffentlicher Dienst (Polizei, Feuerwehr, Militär)	36	5%
Gastronomie / Hotelgewerbe	21	3%
Transportgewerbe	15	2%
Andere	102	13%
n	772	

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

Für einen besseren Überblick wurden die Branchenangaben nach folgender Gruppierung zusammengefasst:

Tabelle 31: Von den Teilnehmer_innen genannte Branchen nach Sektoren, in % der Nennungen

Primäre Produktion (Landwirtschaft/Forstwirtschaft/Fischerei)	0,4%
Sekundäre Produktion (Industrie, Handwerk und Gewerbe, Transportgewerbe)	8,2%
Dienstleistung (Finanzwesen, Gesundheitswesen, Informations- und Kommunikationstechnologien, Sozialbereich, Öffentlicher Dienst, Gastronomie Hotelgewerbe, Bildungswesen/Schule/Erziehung, Consulting/Training/Beratung, Forschung/Wissenschaft/Hochschule, Religiöse Verbände, Kunst/Kultur/Medien)	91,4%
n=919, ohne Kategorie „Andere“	100%

91% der Teilnehmer_innen sind bzw. waren demnach im Dienstleistungssektor tätig. Überdurchschnittlich hoch ist dabei die Anzahl jener, die im Bereich der bildenden Dienstleistungen tätig sind/waren. Aus dem Bereich der primären bzw. sekundären Produktion haben vergleichsweise wenige Erwerbstätige an der Studie teilgenommen.

Im Österreichvergleich (Statistik Austria 2009a) zeigt sich, dass der Dienstleistungssektor in der Befragung überrepräsentiert ist (82% für Frauen in Österreich versus 91%). Im primären und sekundären Sektor arbeiten weniger Teilnehmer_innen als es nach dem Gesamtbild für Österreich zu erwarten wäre.

Wenn die 82% Anteil des Dienstleistungssektors für ganz Österreich näher aufgeschlüsselt werden, so sind Frauen zu 15% im Gesundheits- und Sozialbereich und zu 9% im Bereich Erziehung und Unterricht beschäftigt. Die Teilnehmer_innen sind zu 26% im Gesundheits- und Sozialbereich und zu 14% im Bildungsbereich tätig.

5.3 Bedingungen für die Sichtbarkeit lesbischer Identität im Erwerbszusammenhang

In diesem Themenbereich, der die organisationskulturellen und -politischen sowie gesetzlichen Rahmenbedingungen behandelt, ergibt sich aufgrund der Angaben der Teilnehmer_innen im Rahmen der Studie das folgende Bild.

5.3.1 Wertschätzende und nicht-diskriminierende Politiken von Unternehmen/Organisationen

Auf die Frage, ob das Unternehmen bzw. die Organisation, in dem die Teilnehmer_in arbeitet, eine wertschätzende und nicht diskriminierende Politik gegenüber Personen, die einer Minderheit

angehören, zeigt, wurden seitens den Teilnehmer_innen folgende Einschätzungen abgegeben, wobei aufgrund der Möglichkeit einer gemischten Erwerbstätigkeit Mehrfachantworten möglich waren.

Tabelle 32: Einschätzung der Politiken von Organisationen (Mehrfachantworten möglich) durch 685 Teilnehmer_innen (absolut und in % der Nennungen)

Ja, bei uns wird Antidiskriminierung gelebt	143	17,0%
Ja, in Form von verbindlichen Vorgaben. (z.B. Diversitätsmanagement, Frauenförderung, Gendermainstreaming)	139	16,5%
Ja, aber nur in Bezug auf bestimmte Minderheiten (z.B. Frauen, Migrant_Innen, Ältere, Menschen mit Behinderung)	77	9,2%
Ja, aber sexuelle Orientierung ist dabei kein Thema	147	17,5%
Ja, aber nur in bestimmten Bereichen (z.B. auf Führungsebene, im Office, in der Werkstatt)	33	3,9%
Ja, nur auf dem Papier	72	8,6%
Nein	74	8,8%
Weiß nicht	155	18,5%
n (Nennungen)	840	100%
n (Teilnehmer_innen)	685	

Den insgesamt 840 Einschätzungen der 685 antwortenden Teilnehmer_innen kann entnommen werden, dass 33,5% der Unternehmen bzw. Organisationen, mit denen die Teilnehmer_innen in einem Erwerbsverhältnis stehen, eine antidiskriminierende Unternehmens-/Organisationspolitik zugeschrieben wird. In 30,6% der Unternehmen/Organisationen existiert laut Einschätzung der Teilnehmer_innen zumindest teilweise eine wertschätzende Unternehmens-/Organisationspolitik. In 8,8% der Fälle wird hingegen keine wertschätzende und antidiskriminierende Kultur gelebt. Diese Beobachtung machen die Teilnehmer_innen auch in weiteren 8,6% der Unternehmen/Organisationen, wo ihrer Ansicht nach nur Absichtserklärungen auf dem Papier existieren. In 18,5% der Fälle können die Teilnehmer_innen die Situation nicht beurteilen.

Die Teilnehmer_innen haben somit hinsichtlich ihres Erwerbsumfeldes ein tendenziell positives Bild geliefert.

Da allerdings davon ausgegangen werden kann, dass Selbstständige hier ihr eigenes Unternehmen, welches sie leiten, in den Blick nehmen, und unselbstständig Tätige bzw. gemischt erwerbstätige Personen hier einen anderen Fokus haben (können), wurden die Einschätzungen noch nach der Erwerbsform aufgeschlüsselt, wobei sich folgendes Bild zeigt:

Tabelle 33: Einschätzung der Politiken von Organisationen (Mehrfachantworten möglich) durch Teilnehmer_innen nach Erwerbsart (absolut und in % der Nennungen)

Verfolgt das Unternehmen/ die Organisationen in dem Sie arbeitet eine wertschätzende und nicht diskriminierende Politik gegenüber Personen, die einer Minderheit angehören?	Selbstständig erwerbstätig		Unselbstständig erwerbstätig		Selbstständig und unselbstständig erwerbstätig		Nicht erwerbstätig	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ja, bei uns wird Antidiskriminierung gelebt	31	32%	74	13%	33	28%	5	9%
Ja, in Form von verbindlichen Vorgaben. (z.B. Diversitätsmanagement, Frauenförderung, Gendermainstreaming)	10	10%	97	17%	27	23%	5	9%
Ja, aber nur in Bezug auf bestimmte Minderheiten (z.B. Frauen, Migrant_Innen, Ältere, Menschen mit Behinderung)	11	11%	50	9%	10	8%	6	11%
Ja, aber sexuelle Orientierung ist dabei kein Thema	17	18%	107	19%	16	13,5%	7	13%
Ja, aber nur in bestimmten Bereichen (z.B. auf Führungsebene, im Office, in der Werkstatt)	1	1%	28	5%	4	3%	0	0%
Ja, nur auf dem Papier	2	2%	56	10%	7	6%	7	13%
Nein	7	7%	53	9%	6	5%	8	15%
Weiß nicht	18	19%	105	18%	16	13,5%	16	30%
n (Nennungen)	97	100%	570	100%	119	100%	54	100%
n (Teilnehmer_innen)	81		462		95		47	

Bei den Selbstständigen und gemischt Erwerbstätigen ergibt sich, wie zu erwarten war, die höchste Zustimmung bei „ja, bei uns wird Antidiskriminierung gelebt“ (32% bzw. 28%). Im Vergleich dazu sind die Einschätzungen der unselbstständig Erwerbstätigen und der derzeit nicht Erwerbstätigen weitaus pessimistischer.

Bei den konkret umgesetzten Maßnahmen zeigt sich aber, dass der Tabuisierungsgrad hinsichtlich der Thematisierung sexueller Orientierung bei den Selbstständigen und den Unselbstständigen ähnlich hoch ist.

5.3.2 „Lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld

Auf die Frage „Inwiefern ist Ihnen ein „lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld wichtig?“ antworteten 758 Teilnehmer_innen. 89% (685) erachteten ein „lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld als für sie „teilweise wichtig“, „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“. 11% (73 Personen) erachteten dies für unwichtig.

Auf die Nachfrage bei jenen, die ein „lesben-freundliches“ Arbeitsumfeldes für „teilweise wichtig“, „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ einschätzen, wurden in Rahmen einer offen zu formulierenden Antwortmöglichkeit folgende Begründungen angeführt, wobei die meisten der Antwortenden mehrere Gründe angaben, warum ihnen ein „lesben-freundliches“ Umfeld wichtig ist.

Für die meisten bedeutet ein „lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld, sich nicht verstecken zu müssen und offen mit dem Thema umgehen zu können (242 Antworten) bzw. keine Angst haben zu müssen (20 Antworten).

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

135 Mal wird auf ein Mehr an Wertschätzung und das Gefühl, als ganzer Mensch akzeptiert zu werden, hingewiesen.

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

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

„Ich würde mich wohler fühlen, wäre ich mir sicher, jederzeit und jedem gegenüber offen und out zu sein, nicht immer heteronormativen Vorstellungen ausgesetzt zu sein etc. ...“ (Teilnehmer_in 669)

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

Ein „lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld würde sich auch wesentlich auf das Wohlbefinden und auf die Gesundheit auswirken (130 Antworten).

Auch das Arbeitsklima, die Arbeitsmotivation und die Arbeitsleistung würden in einem nicht-homophoben Umfeld besser sein (85 Antworten):

„ich verbringe 40 stunden pro woche an meiner arbeitsstelle, d.h. eine[n] grossen teil meiner lebenszeit. Würde ich mich aufgrund meiner sexuellen orientierung diskriminiert fühlen, könnte ich niemals so gerne und so viele stunden dort arbeiten.“ (Teilnehmer_in101)

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

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

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

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

24 Personen ist es nicht nur aus persönlichen sondern auch aus politischen Gründen wichtig, am Arbeitsplatz out zu sein bzw. als Lesbe sichtbar zu sein. Sie wollen sich aus diesem Grund keinem homophoben Arbeitsumfeld aussetzen.

38 der Teilnehmer_innen definierten ein „lesben-freundliches“ Arbeitsumfeld darüber, dass darin die sexuelle Orientierung keine Rolle spielt und sie wie alle anderen behandelt werden. Sie wollen als ganz „normal“ wahrgenommen werden.

Neun Personen wollen nach ihrer Leistung beurteilt werden, und keinen Sonderstatus wegen ihrer sexuellen Orientierung erhalten.

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

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

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

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

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

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

„Lesbenfreundlich zu sein, ist genauso wichtig wie familienfreundlich, behindertenfreundlich, menschenfreundlich zu sein.“ (Teilnehmer_in 540)

Die sexuelle Orientierung ist für diese Personen somit nur ein Aspekt unter mehreren, die Arbeitsbedingungen beeinflussen und häufig ist es auch schwierig, diese in ihrer Relevanz für einen bestimmten Arbeitszusammenhang voneinander zu unterscheiden.

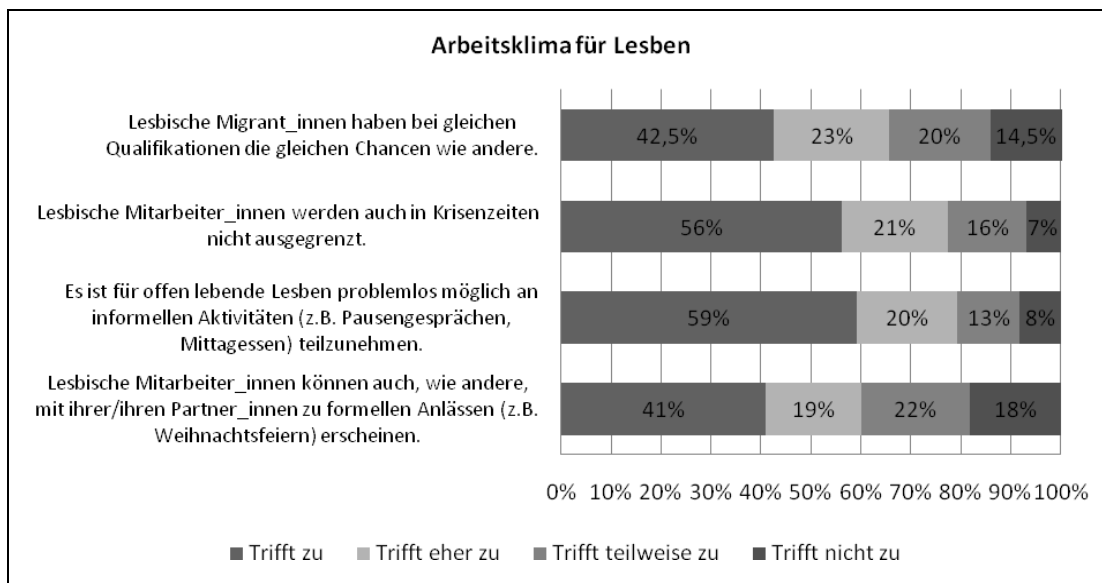
„Jemand wird kaum nur wegen nur einem Diskriminierungsgrund diskriminiert.“ (Teilnehmer_in 528)

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

5.3.3 Arbeitsklima

Das Arbeitsklima in ihren jeweiligen Erwerbszusammenhängen schätzen die Teilnehmer_innen im Hinblick auf folgende Aussagen auf einer vierteiligen Antwortskala (trifft zu, trifft eher zu, trifft teilweise zu, trifft nicht zu) wie folgt ein:

Abbildung 12: Einschätzung des Arbeitsklimas für Lesben in der eigenen Organisation (n = 685)



Auch hier zeigt sich tendenziell ein positives Bild. Die Mehrheit der Teilnehmer_innen geht damit davon aus, dass in ihrer Organisation bzw. ihrem Unternehmen kaum Ausgrenzungen aufgrund der sexuellen Orientierung auftreten. Dabei fällt auf, dass hinsichtlich der Situation von Migrant_innen eine pessimistischere Einschätzung vorgenommen wurde (Mehrfachdiskriminierung!) und auch das offene Auftreten mit Partner_innen erhält eine geringere Zustimmung.

5.3.4 Bundesgesetz über Gleichbehandlung

Für die Ausgestaltung des Erwerbsumfeldes sind auch rechtliche Vorgaben von Belang. Daher wurden die Teilnehmer_innen auch nach ihrer Einschätzung hinsichtlich des aktuellen Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (GIBG) befragt, welches u.a. die Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung in Arbeitsverhältnissen verbietet. Die Antworten sind in folgender Tabelle dargestellt:

Tabelle 34: Einschätzungen zu Bundesgesetz für Gleichbehandlung (Mehrfachantworten möglich)

Finde ich wichtig	484	72%
Finde ich unzureichend	181	27%
Finde ich kontraproduktiv	8	1%
Ist mir nicht bekannt	77	11%
Anderes	29	4%
n	674	

Jene Teilnehmer_innen, welche die Antwortmöglichkeit „anderes“ (4%) gewählt haben, verweisen insbesondere darauf, dass das Gesetz bekannter gemacht werden und dass es im Alltag auch gelebt werden müsste, da es sonst „zahnlos“ bliebe. Im Zusammenhang mit den Angaben zu einem „lesbenfreundlichen Arbeitsumfeld“ (vgl. Kap. 5.3.2) kann angenommen werden, dass die vorhandenen Rechte im Alltag noch wenig wahrgenommen werden.

5.4 Persönlicher Umgang mit der Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung im Erwerbszusammenhang

5.4.1 Out-Sein im Erwerbszusammenhang

Hinsichtlich des persönlichen Umgangs mit der eigenen sexuellen Orientierung wurden in die Befragung die folgenden Frageblöcke eingebaut.

Zunächst wurde die Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz abgefragt:

Tabelle 35: Bekanntheit der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz

Bekannt	249	33%
Teilweise bekannt	363	48%
Nicht bekannt	114	15%
Ich weiß es nicht	31	4%
n	757	100%

Den insgesamt 757 Antworten ist zu entnehmen, dass 81% der Teilnehmer_innen in ihrem Erwerbszusammenhang offen bzw. zumindest teilweise offen mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen. In Verbindung mit der Angabe von 15% der Teilnehmer_innen, dass ihre sexuelle Orientierung im Erwerbsleben nicht bekannt ist, kann davon ausgegangen werden, dass 19% der Teilnehmer_innen ihre sexuelle Orientierung im Erwerbsleben aktiv verbergen. 4% der Teilnehmer_innen geben an, dass sie nicht wissen, ob ihre sexuelle Orientierung im Arbeitsumfeld

bekannt ist. Diese Personen haben sich, so kann angenommen werden, selbst nicht geoutet, schließen aber nicht aus, dass jemand sie als lesbisch identifiziert.

Ausgehend von der Annahme, dass Teilnehmer_innen, die mit lesbischen/schwulen/bisexuellen oder transidenten Personen zusammenarbeiten, andere Bedingungen hinsichtlich ihrer Entscheidung über Un-/Sichtbarkeit ihrer sexuellen Orientierung vorfinden, war es interessant, wie groß diese Gruppen in der gesamten Teilnehmer_innenzahl ist.

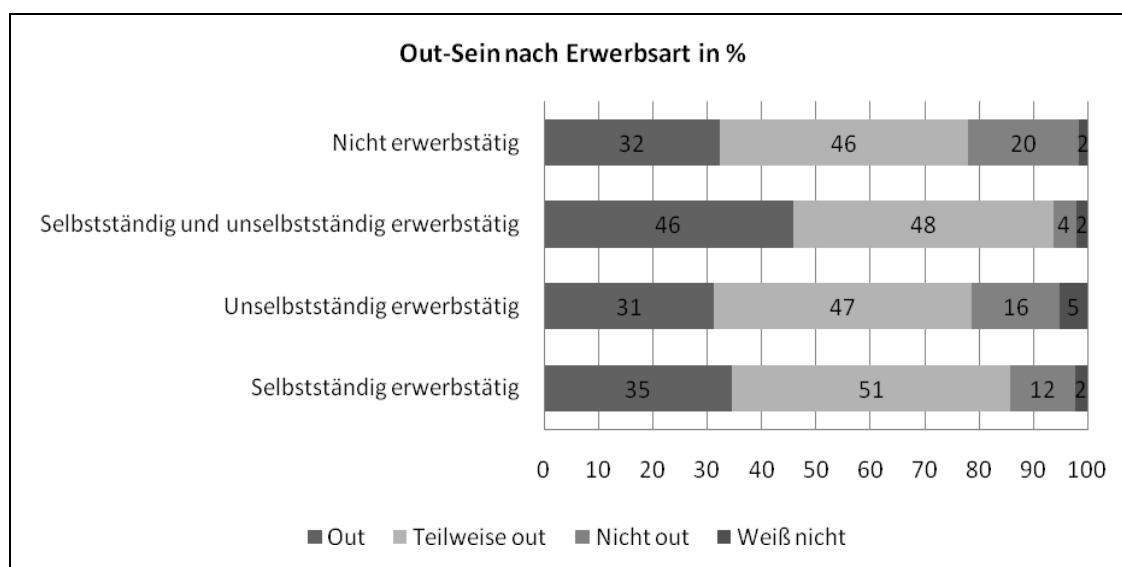
Tabelle 36: Zusammenarbeit erfolgt überwiegend mit lesbischen und schwulen Kolleg_innen

Ja	26	3%
Nein	674	91%
Ich weiß nicht	44	6%
n	744	100%

Die Tabelle zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer_innen, diese Frage verneinten, nämlich 91%. Nur 3% (26 Personen) bejahten diese Frage, womit sie potenziell im Vergleich zur überwiegenden Mehrheit der Teilnehmer_innen, zumindest in Bezug auf ihre Kolleg_innenschaft, unter wenig oder gar nicht diskriminierenden Bedingungen arbeiten.

Betrachtet man nun den Zusammenhang zwischen Out-Sein und der Erwerbsart, so ergibt sich für die Teilnehmer_innen folgendes Bild:

Abbildung 13: Out-Sein nach Erwerbsart in % (n = 722)



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

Da auch die Branchenzugehörigkeit in der Literatur immer wieder als Einflussfaktor für das Out-Sein bzw. Nicht-Outsein angeführt wird, wird in folgenden Tabellen das Verhältnis zwischen Out-Sein, Erwerbsform und Branchenzugehörigkeit dargestellt.

Betrachtet man zunächst das Zusammenspiel zwischen Out-Sein und den unterschiedlichen Arten von unselbstständigen Arbeitsverhältnissen, so zeigt sich folgendes Bild:

Out-Sein in den Branchen in %

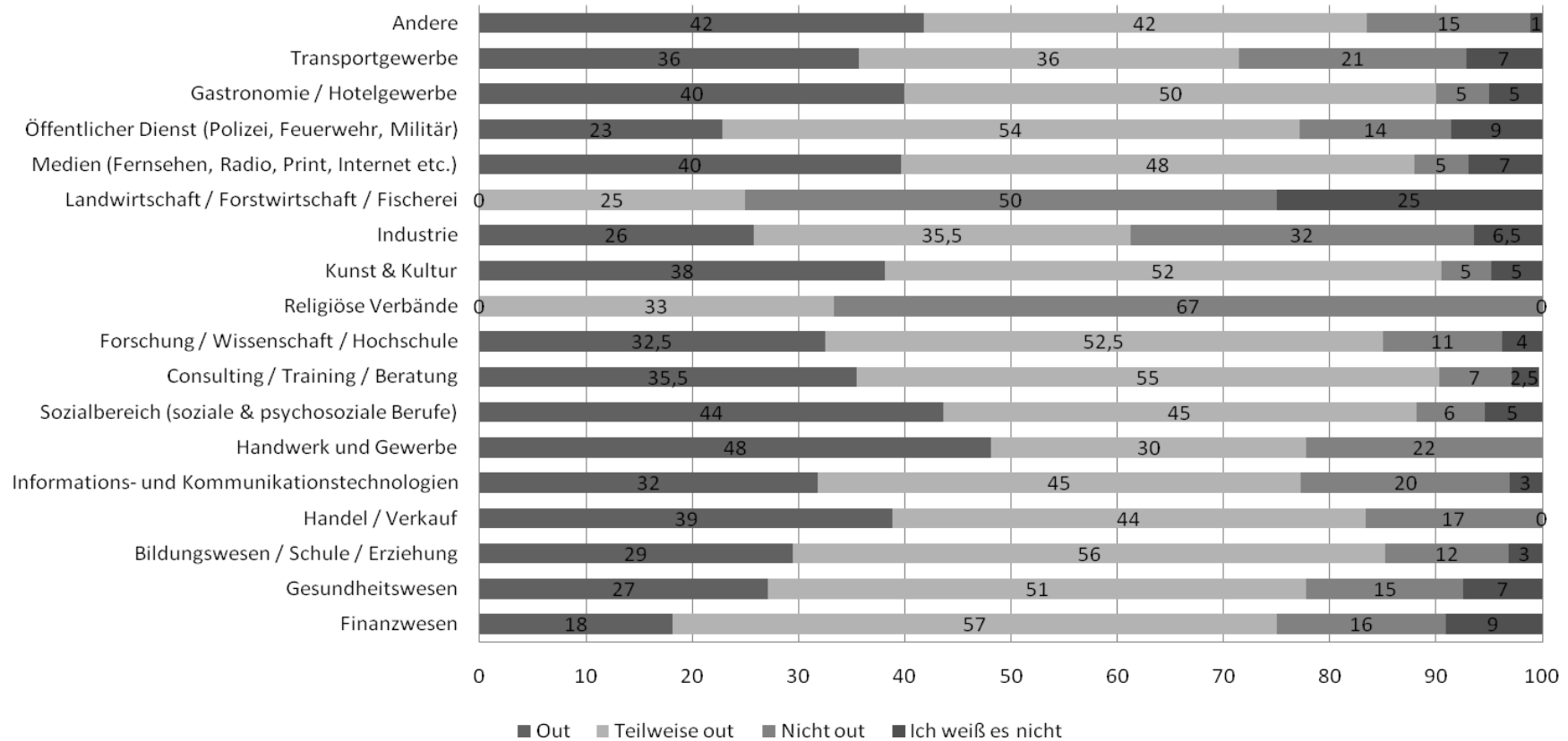


Abbildung 14: Out-Sein nach Branchen, 722 Teilnehmer_innen und 949 Antworten, 100% = alle Antworten, die auf die jeweilige Branche entfallen

Die Abbildung zeigt das Verhältnis des unterschiedlichen Umgangs mit Un-/Sichtbarkeit in jeder Branche. So zeigt sich, dass im Sozialbereich, in dem im Verhältnis zu den anderen Branchen die meisten Teilnehmer_innen tätig sind (15% - vgl. Tab. 30), 44% out sind, 45% teilweise out und immerhin 11% ihren Out-Status nicht kennen bzw. sich bewusst nicht geoutet haben sind.

Im Bildungswesen (14% der Teilnehmer_innen) sind weit aus weniger Personen out, viele jedoch teilweise out. In der drittgrößten Gruppe der Teilnehmer_innen, welche im Forschungsbereich tätig ist, zeigt sich ein ähnliches Bild, wie im Gesundheitswesen, dem viertgrößten Bereich.

Da sich wenige Teilnehmer_innen religiösen Verbänden (3) und der Landwirtschaft (4) zurechnen können hier keine Aussagen getroffen werden.

Hinsichtlich der Sichtbarkeit in unselbstständigen Arbeitszusammenhängen zeigt sich, dass die höchsten Werte in allen Arten bei „teilweise bekannt“ liegen, was den Schluss zulässt, dass viele sich nur gegenüber ausgewählten Personen outen. Es zeigt sich in diesem Zusammenhang auch, dass leitende Angestellte im höheren Maße out sind, als andere, was die These untermauert, dass ein höherer beruflicher Rang möglicherweise mehr Sicherheit/Schutz vor Diskriminierung bedeuten kann (vgl. Badgett 2007).

Tabelle 37: Bekanntheit der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz nach Art der unselbstständigen Tätigkeit

	Werkstudent_in		Arbeiter_in bzw. Facharbeiter_in		Angestellte		Angestellte mit Personalverantwortung		Leitende Angestellte		Beamt_in	
Bekannt	2	33%	4	31%	91	30%	8	22%	30	41%	6	20%
Teilweise bekannt	3	50%	6	46%	143	47%	22	59%	30	41%	17	57%
Nicht bekannt	1	17%	3	23%	53	17%	5	14%	10	14%	6	20%
Ich weiß es nicht	0	0%	0	0%	18	6%	2	5%	3	4%	1	3%
n	6	100%	13	100%	305	100%	37	100%	73	100%	30	100%

Hinsichtlich der Erwerbslosen erschien interessant den Grad des Out-Sein mit dem Grund der Beendigung eines Dienstverhältnisses zusammenzuführen.

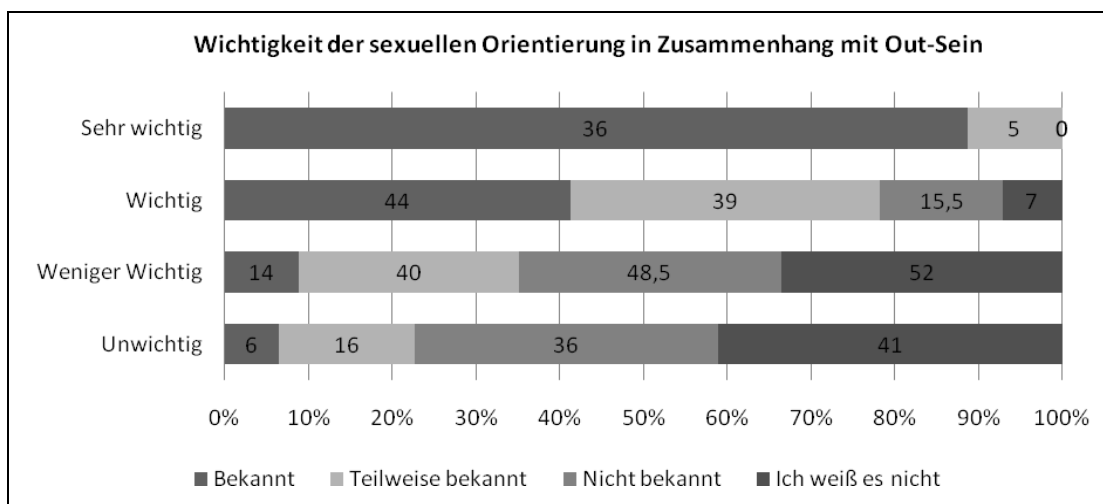
Tabelle 38: Beendigung der Erwerbstätigkeit im Zusammenhang in % des Grads der Sichtbarkeit
(n = 50)

Das Ende meiner Erwerbstätigkeit war bedingt durch ...	Grad der Sichtbarkeit							
	Bekannt		Teilweise bekannt		Nicht bekannt		Ich weiß es nicht	
Vertragsablauf	3	20%	8	32%	3	33,3%	0	0%
Kündigung meinerseits	5	3%	6	24%	0	0%	1	100%
Kündigung durch den/die Arbeitgeber_In	4	27%	1	4%	1	11,1%	0	0%
Entlassung	0	0%	1	4%	1	11,1%	0	0%
Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses	3	20%	6	24%	4	44,4%	0	0%
Pensionierung	0	0%	3	12%	0	0%	0	0%
n	15	100%	25	100%	9	100%	1	100%

Bei Kündigung durch Arbeitgeber_Innen war demnach die sexuelle Orientierung deutlich häufiger bekannt als bei anderen Arten der Beendigung des Erwerbsverhältnisses.

Da in Studien immer wieder auch die Bedeutung von Sichtbarkeit für die jeweilige Person angesprochen wird, wurde den Teilnehmer_innen auch die Frage gestellt, wie wichtig es für sie ist, dass ihre sexuelle Orientierung in Ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld bekannt ist. Für die Auswertung wurde diese Frage mit der Frage nach dem eigenen Out-Sein gekreuzt.

Abbildung 15: Out-Sein und Wichtigkeit der Bekanntheit der sexuellen Orientierung in % (n = 680)



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

5.4.2 Bedeutung von „role models“

In der Literatur und in politischen Diskussionen wird häufig die Bedeutung von „role models“ für den eigenen Umgang mit der sexuellen Orientierung unterstrichen. Aus diesem Grund wurde die Frage nach der Bedeutung lesbischer „role models“ für den Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung im beruflichen Tätigkeitsfeld gestellt.

Tabelle 39: Bedeutung von „lesbischen role models“ für den Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung im beruflichen Tätigkeitsfeld

Sehr wichtig	179	24%
Wichtig	247	33%
Weniger wichtig	215	29%
Unwichtig	90	12%
Problematisch	13	2%
n	744	100%

57% der Antwortenden bestätigt die Relevanz von „lesbischen role models“ für die persönliche Performanz im beruflichen Tätigkeitsfeld. 41% finden „lesbische role models“ weniger wichtig bis unwichtig. 2% der Teilnehmer_innen finden dies sogar problematisch.

Jene 2% der Teilnehmer_innen (13), die „role models“ als problematisch ansehen, begründen dies damit, dass sie sich selbst außer Stande sehen, aufgrund ihrer Branchenverortung als „role model“ aufzutreten (religiöse Organisation, Bildungswesen, Arbeit mit Jugendlichen und Kindern). Weiters sind „role models“ ihrer Ansicht nach extremen Angriffen ausgesetzt, bzw. handelt es sich ihrer Meinung nach hier um eine Form der Stereotypisierung, die Ausschlüsse produziert, oder die Teilnehmer_innen hatten den Begriff „role model“ nicht verstanden und konnten so auf die Frage nicht antworten.

Die Frage, ob die Wahl des beruflichen Tätigkeitsfeldes mit der sexuellen Orientierung zusammenhängt, sich also lesbische Frauen bewusst in bestimmte Berufsfelder begeben, wie häufig vermutet wird, wurde von den Teilnehmer_innen wie folgt beantwortet:

Tabelle 40: Hat bei der Wahl Ihres beruflichen Tätigkeitsfeldes Ihre sexuelle Orientierung eine Rolle gespielt?

Ja	57	8%
Nein	600	83%
Habe ich mir noch nicht überlegt.	66	9%
n	723	100%

Nur 8% der Teilnehmer_innen gaben demnach an, dass sie sich, in Abhängigkeit von ihrer sexuellen Orientierung, bewusst für einen bestimmten Erwerbsbereich entschieden haben. Dies ist wohl auch dahingehend zu interpretieren, als viele Frauen erst nach ihrer primären Berufsentscheidung, die bekanntlich häufig bereits in sehr jungen Jahren zu fällen ist, ihr Coming-Out haben.

5.4.3 Kommunikation über/zu sexueller Orientierung im Erwerbszusammenhang

Ein zentrales Moment, um Un-/Sichtbarkeit im Erwerbszusammenhang herzustellen, ist die Kommunikation über private Bezüge, die wie erwähnt, oftmals auch Rückschlüsse auf die sexuelle Orientierung geben. Daher wurde den Teilnehmer_innen Gelegenheit gegeben ihre Alltagsstrategien darzulegen, wobei Mehrfachantworten möglich waren.

Tabelle 41: Beinhalten private Gespräche im Kontext Ihres Erwerbslebens auch Hinweise auf Ihre sexuelle Orientierung? (Mehrfachantworten möglich) (100% = 744 Teilnehmer_innen, 802 Nennungen)

Ja, allen gegenüber	150	20%
Ja, jedoch nur gegenüber vertrauten Kolleg_Innen	330	44%
Ja, auch gegenüber Vorgesetzten	93	13%
Nein, ich führe keine privaten Gespräche in meinem Erwerbsleben	33	4%
Nein, ich erachte meine sexuelle Orientierung für mein Erwerbsleben als nicht relevant	156	21%
Nein	40	5%
n (= Teilnehmer_innen)	744	

744 Teilnehmer_innen haben auf diese Frage geantwortet und 802 Antworten gegeben. 44% der Teilnehmer_innen verweisen darauf, dass sie nur mit vertrauten Kolleg_innen über Privates sprechen, demnach also gut überlegen (müssen), wem gegenüber sie Privates äußern. 20% der Teilnehmer_innen zeigen völlige Offenheit gegenüber allen an, wobei 13% auch mit Vorgesetzten über private Angelegenheiten sprechen. Immerhin 30% der Teilnehmer_innen verweisen auf das bewusste Aussparen von privaten Themen aus Gesprächen im Erwerbszusammenhang. Auch hier zeigt sich, dass häufig nur mit ausgewählten Personen kommuniziert wird.

Um diesen Themenbereich noch qualitativ zu vertiefen, wurden die Teilnehmer_innen, die über Privates im Erwerbsumfeld sprechen, auch nach der Art der Inhalte gefragt (Mehrfachantworten waren möglich).

Tabelle 42: Private Themen, über die im Beruf gesprochen wird (Mehrfachantworten möglich)
(100% = 534 Teilnehmer_innen, 1.701 Nennungen)

Partner_in / Partner_innen	333	62%
Urlaub mit Partner_in / Partner_innen	368	69%
Freizeitaktivitäten	485	91%
Szene	103	19%
Beziehungsangelegenheiten	179	34%
Lesbischsein	126	24%
Sexuelle Erlebnisse	46	9%
Anderes	61	11%
n (=Teilnehmer_innen)	534	

Fast alle sprechen über Freizeitaktivitäten. 69% der Teilnehmer_innen sprechen über gemeinsame Urlaube, 62% über die Partner_in/Partner_innen. Immerhin ein Drittel (34%) spricht über Beziehungsangelegenheiten. Über Lesbischsein, Szenebezüge oder sexuelle Erlebnisse, also Themen, die sexuelle Aktivitäten potenziell verstärkt in den Vordergrund stellen, sprechen die Teilnehmer_innen vergleichsweise wenig.

5.4.4 Kommunikationsprinzipien und Umgang mit Alltagssituationen

Nicht nur in Gesprächen über Privates stehen lesbische Frauen oft vor Entscheidungen, auch in anderen Situationen müssen immer wieder Entscheidungen getroffen werden, die die Un-/Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung beeinflussen (können). Daher wurde den Teilnehmer_innen eine Reihe an Alltagssituationen vorgelegt, anhand derer sie ihre persönlichen Zugänge darlegen konnten.

Umgang mit Alltagssituationen

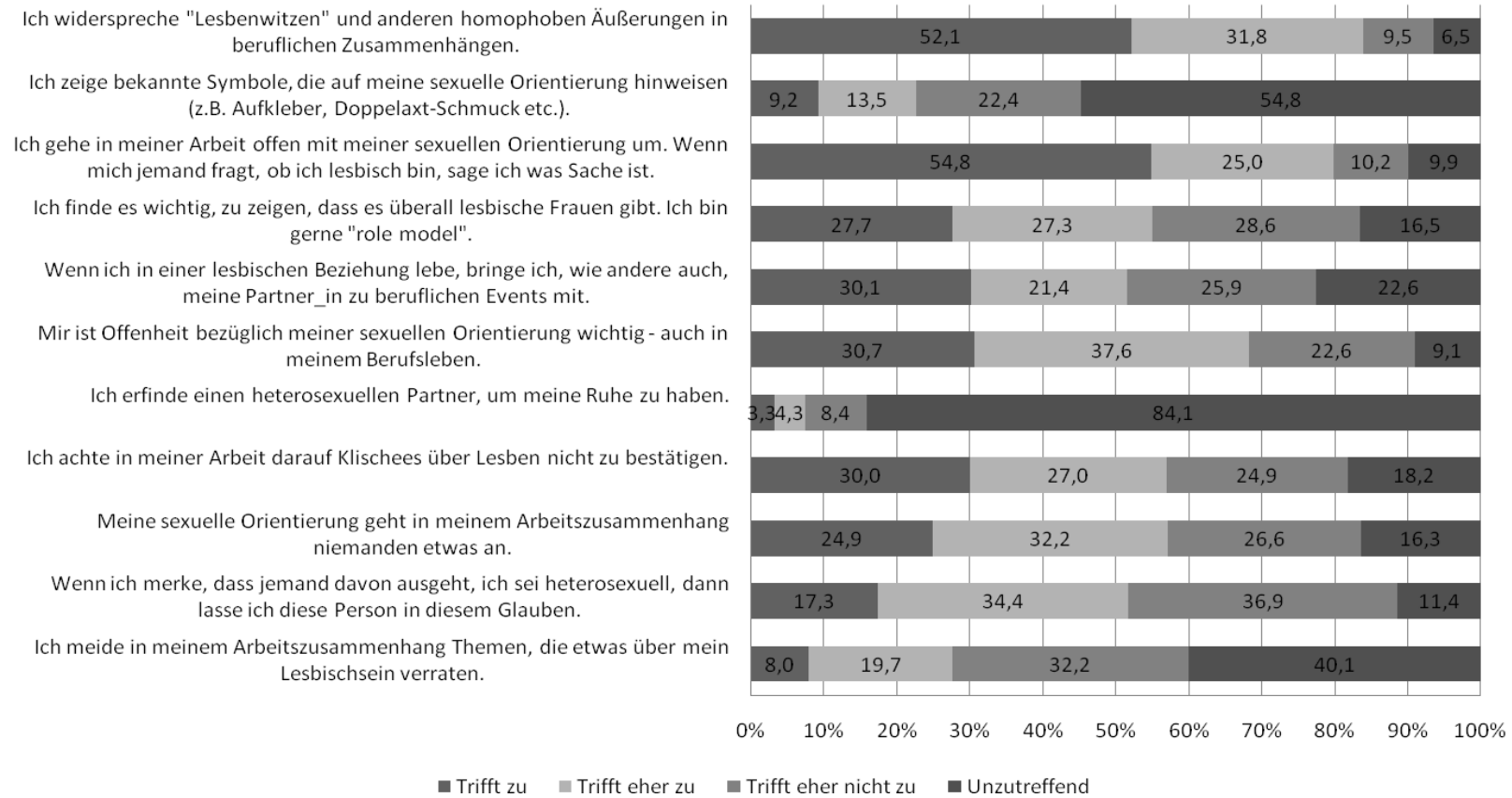


Abbildung 16: Umgang mit Alltagssituationen (n = 704)

Anhand dieser Daten zeigt sich, dass das Vortäuschen von Heterosexualität für die meisten der Teilnehmer_innen keine Option ist. Weitaus mehr gehen potenziell offen mit ihrer sexuellen Orientierung um (54,8%), wenn gleich dies 58% nicht mit bekannten Symbolen unterstreichen wollen (54,8%). Viele gehen auch offensiv gegen offene homophobe Bemerkungen vor (52,1%).

Insgesamt zeigt sich aber ein sehr gemischtes Bild, welches wohl die Ambivalenzen der Teilnehmer_innen in vielen Alltagssituationen widerspiegelt.

5.5 Reaktionen aus dem Erwerbsumfeld

Neben dem persönlichen Umgang mit Fragen der Un-/Sichtbarkeit wurden in einem Frageblock die Erfahrungen der Teilnehmer_innen mit Reaktionen anderer abgefragt. Damit sollte insbesondere das Ausmaß von Reaktionen und der Qualität der Reaktionen auf offen lebende Lesben ein Stück weit sichtbar gemacht werden, wie auch die Befürchtungen nicht-offen lebender Lesben.

Folgende zwei Fragen wurden nur jenen Teilnehmer_innen gestellt, die angegeben hatten, in ihrem Erwerbskontext out oder zumindest teilweise out zu sein:

Tabelle 43: Wie akzeptiert sind Sie als lesbische Frau an Ihrem Arbeitsplatz?

Von allen	223	36,9%
Von fast allen	220	36,4%
Von ca. der Hälfte	76	12,6%
Von einigen	82	13,6%
Gar nicht	3	0,5%
n	604	100%

73% der Teilnehmer_innen geben somit an, dass sie von allen oder von fast allen in ihrem Erwerbsumfeld in ihrer lesbischen Identität akzeptiert werden. Diese Angaben dürften durch die geringe Zahl derer, die mehrheitlich mit lesbischen/schwulen Personen zusammenarbeiten, nicht geschönt sein. Diese positive Einschätzung könnte, stellt man diese Werte in Relation zu den Werten hinsichtlich „Out-Sein“, damit zusammenhängen, dass ein großer Teil der Antwortenden out ist und sehr selbstbewusst als lesbische Frau auftritt bzw. ein anderer, der teilweise out ist, sehr gezielt und gut überlegt mit der Bekanntgabe der eigenen sexuellen Orientierung umgeht und so ein hohes Maß an Akzeptanz erfährt.

Auf die Frage, welche Reaktionen die Teilnehmer_innen aus ihrem Erwerbsumfeld bisher erhalten haben, wurde folgendes angegeben:

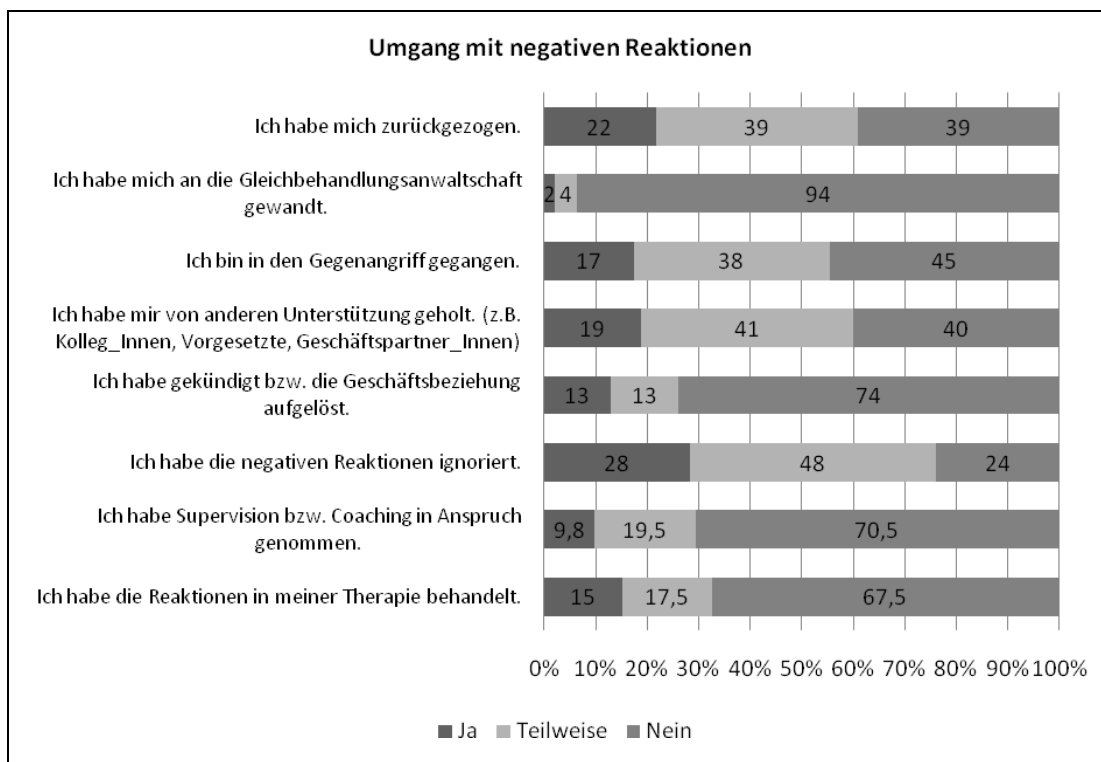
Tabelle 44: Reaktionen des Erwerbsumfelds auf die sexuelle Orientierung

Überwiegend positiv	351	58%
Überwiegend negativ	3	0,5%
Gemischt	94	15,5%
Gar nicht	156	26%
n	604	100%

Diese Werte bestätigen die Akzeptanzdaten der vorigen Frage und die damit zusammenhängende These, dass das „Identitätsmanagement“ der Teilnehmer_innen hier weitgehend positive Wirkung zeigt.

Jene Teilnehmer_innen, welche gemischte oder negative Reaktionen erlebt hatten, wurden in der Folge gefragt, wie sie mit diesen Reaktionen umgegangen sind. Dabei ergab sich folgendes Bild:

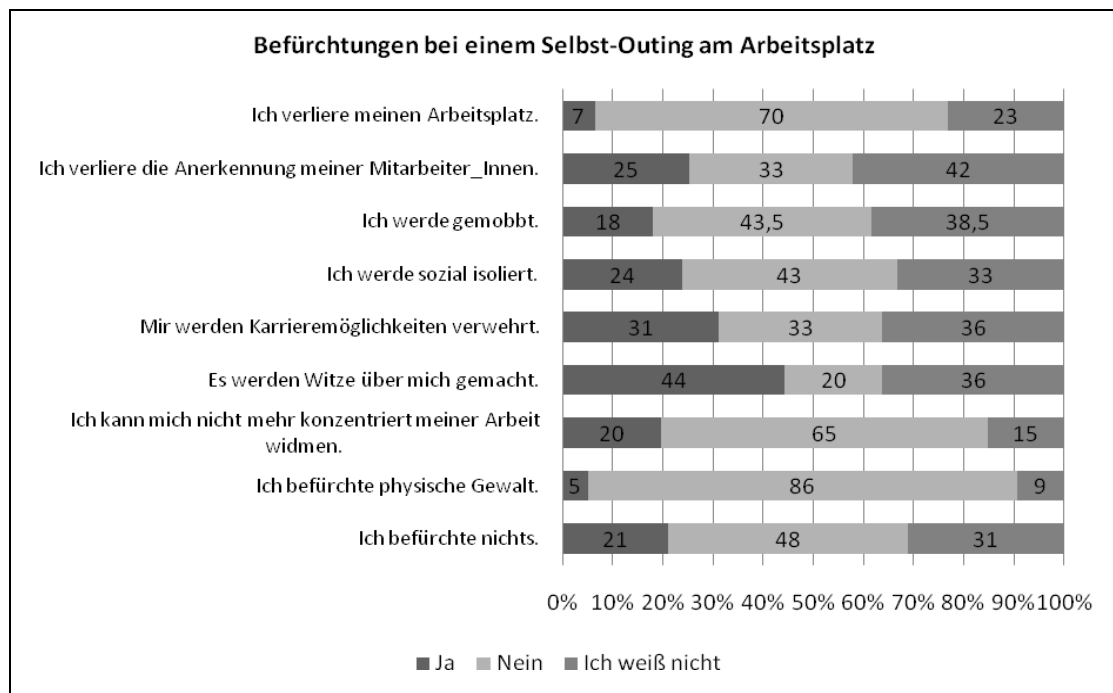
Abbildung 17: Umgang mit negativen Reaktionen (n=92)



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

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

Abbildung 18: Befürchtungen bei einem Selbst-Outing am Arbeitsplatz (n = 138)



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

Jene Teilnehmer_innen, die sich im Erwerbzzusammenhang geoutet haben, wurden auch danach gefragt, ob sie diese Entscheidung schon einmal bereut haben.

Tabelle 45: Ich habe es nie bereut, mich an meinem derzeitigen Arbeitsplatz als Lesbe geoutet zu haben.

Trifft voll zu	370	61%
Trifft eher zu	169	28%
Trifft eher nicht zu	36	6%
Unzutreffend	29	5%
n	604	100%

61% sind demnach zufrieden mit ihrer Entscheidung, 28% zumindest teilweise. 6% hingegen bereuen es, sich geoutet zu haben, worin sich wohl die Erfahrungen hinsichtlich negativer Reaktionen widerspiegeln.

Die Frage an jene Teilnehmer_innen, welche nicht out sind, ob sie es schon einmal bedauert hätten, sich in ihrem Erwerbszusammenhang nicht geoutet zu haben, wurde so beantwortet:

Tabelle 46: Ich habe es schon einmal bereut, mich an meinem derzeitigen Arbeitsplatz nicht geoutet zu haben.

Trifft voll zu	4	3%
Trifft eher zu	35	25%
Trifft eher nicht zu	38	28%
Unzutreffend	61	44%
n	138	100%

Die Teilnehmer_innen scheinen demnach weitgehend zufrieden mit ihrer Situation zu sein, denn nur 3% der nicht geouteten Teilnehmer_innen bedauern, sich bisher nicht geoutet zu haben.

5.6 Berufliche Leistungsfähigkeit/-motivation und Gesundheit

Im Hinblick auf ihre Karriere- und Arbeitsmotivation wurde die Teilnehmer_innen entlang unterschiedlicher Aussagen um ihre diesbezügliche Einschätzung gebeten (vier Antwortkategorien von „trifft zu“ bis „unzutreffend“).

Karriere- und Arbeitsmotivation

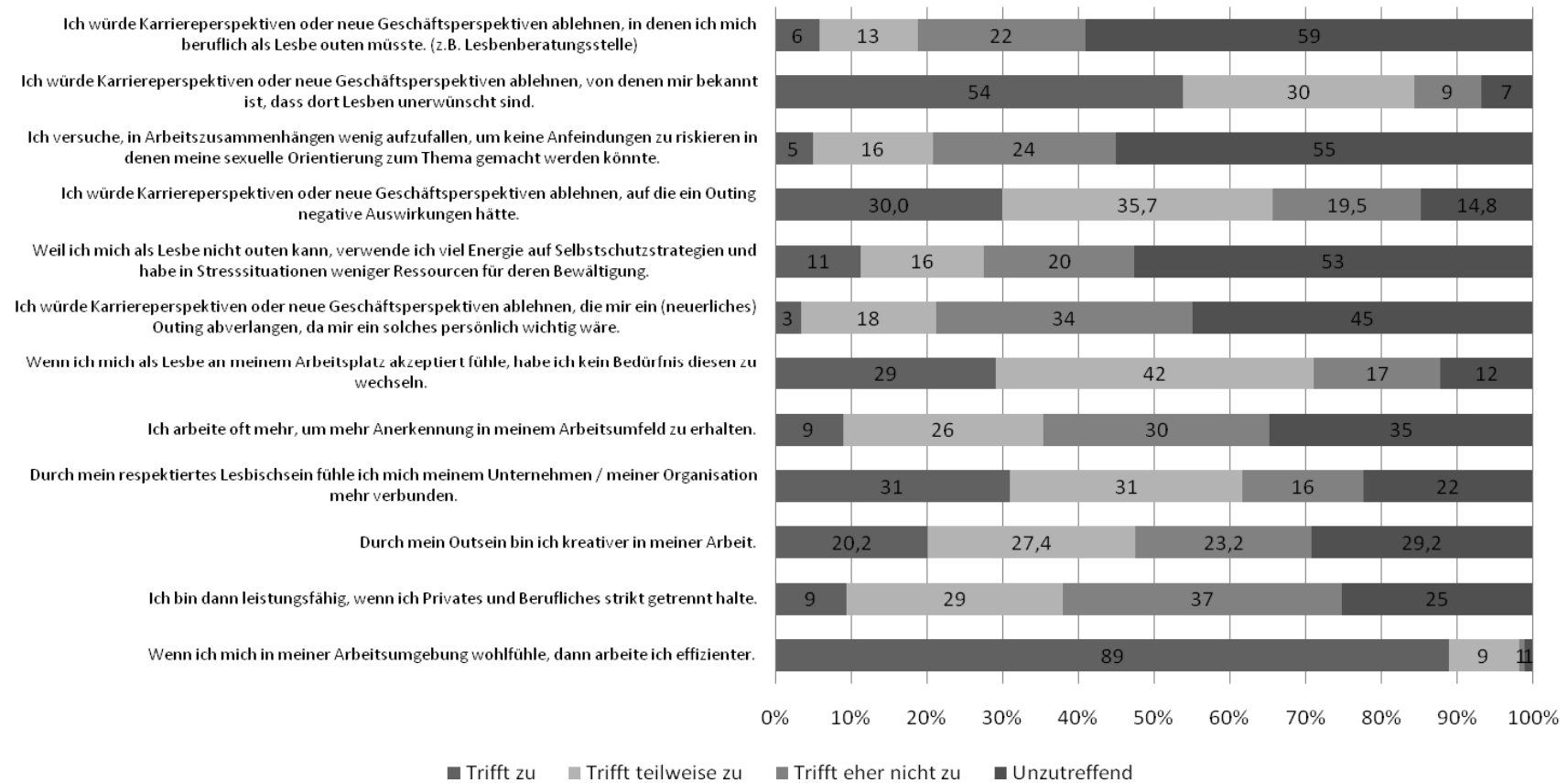
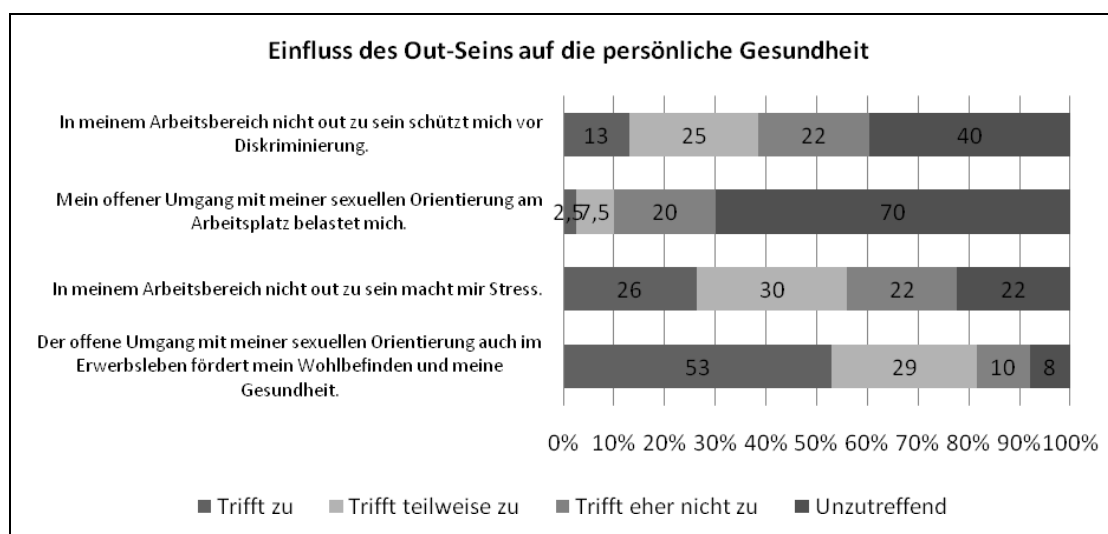


Abbildung 19: Karriere- und Arbeitsmotivationen (n = 650)

89% der Teilnehmer_innen stimmen der Aussage zu, dass sie effizienter und motivierter arbeiten, wenn sie sich in ihrem Arbeitszusammenhang wohlfühlen, und somit keine Energie auf die Entwicklung von Selbstschutzmechanismen verwenden müssen, um stressfrei arbeiten zu können. 71% würden tendenziell ihren Arbeitsplatz weniger wechseln wollen, wenn sie sich als Lesbe akzeptiert fühlen. 62% fühlen sich einem Unternehmen mehr verbunden, wenn sie sich als Lesbe akzeptiert fühlen. 54% würden Geschäfts- oder Karriereperspektiven ablehnen, wenn ihnen bekannt ist, dass in dem Zusammenhang Lesben unerwünscht sind. 62% gehen davon aus, dass sie weniger leistungsfähig sind, wenn sie Berufliches und Privates strikt zu trennen versuchen.

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

Abbildung 20: Einfluss des Out-Seins auf die persönliche Gesundheit in % (n = 723)



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

5.7 Bezüge zu lesbischen Communities und beruflichen Vernetzungen

Wesentliche Erkenntnisse der Studie ergaben sich auch aus den Angaben der Teilnehmer_innen zum Thema lesbische Community und berufliche Vernetzung. In den diesbezüglichen Angaben

zeigte sich, dass viele sowohl die Angebote von community-nahen Profit-Unternehmen als auch von Nicht-Profit-Vereinigungen im Rahmen ihres beruflichen Kontexts gar nicht wahrnehmen.

5.7.1 Nutzung von Angeboten community-naher Profit-Unternehmen

Den Nutzungsgrad von Angeboten gaben die Teilnehmer_innen wie folgt an:

Tabelle 47: Berufliche Nutzung von Angeboten von Profit-Unternehmen der lesbischen Community

Ja, einmal	20	3%
Ja, mehrmals	54	8%
Ja, regelmäßig	7	1%
Nein, noch nie	568	88%
n	649	100%

Somit nützt nur ein kleiner Teil der Teilnehmer_innen Angebote von community-nahen Profit-Unternehmen.

Jene 12% (81 Personen) welche bereits Angeboten von Profit-Unternehmen lesbischer Communities genutzt haben bzw. nutzen, gaben zu etwa der Hälfte an, dies zum Zwecke der beruflichen Kooperation zu tun bzw. um Dienstleistung einzukaufen. Knapp ein Drittel kaufte Produkte ein. 15% gaben an, eine berufliche Beratung in Anspruch genommen zu haben.

Tabelle 48: Wozu wurden die Angebote von Profit-Unternehmen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)

Ankauf von Produkten	25	31%
Berufliche Beratung	15	19%
Berufliche Kooperation	44	54%
Inanspruchnahme einer Dienstleistung	47	58%
Andere	6	7%
n	81	

Hinsichtlich der Motivation, Angebote von community-nahen Profit-Unternehmen zu nutzen, gaben die Teilnehmer_innen folgendes an:

Tabelle 49: Motivation, Angebote von Profit-Unternehmen der lesbischen Community zu nutzen
(Mehrfachantworten möglich)

Ich habe persönliche Kontakte zur Anbieter_in	59	73%
Der Preis hat gepasst	19	23%
Jemand aus der Community hat mir die Anbieter_in als zuverlässige Lieferant_in empfohlen	33	41%
Ich wurde durch eine Werbung auf das Angebot aufmerksam	13	16%
Anderes	20	25%
n	81	

Somit steht der persönliche Kontakt zu den Anbieter_innen im Vordergrund.

Jene 88%, die noch keine Angebote genutzt haben, gaben folgende Gründe dafür an:

Tabelle 50: Warum wurden noch keine Angebote von Profit-Unternehmen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)

Kam gar nicht auf die Idee	342	60%
Ist mir egal	17	3%
Es gab nicht das passende Angebot	130	23%
Anderer Grund	101	18%
n	567	

5.7.2 Nutzung von Angeboten community-naher Non-Profit-Unternehmen

Hinsichtlich der Nutzung von berufsbezogenen Angeboten aus dem community-nahen Non-Profit-Bereich zeigt sich ein ähnliches Bild, wenngleich der Nutzungsgrad hier etwas höher ist.

Tabelle 51: Berufliche Nutzung von Angeboten von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community

Ja, einmal	24	4%
Ja, mehrmals	69	11%
Ja, regelmäßig	14	2%
Nein, noch nie	538	83%
n	645	100%

Es haben somit nur 17% der Teilnehmer_innen diesbezügliche Angebote genutzt.

Tabelle 52: Wozu wurden die Angebote von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)

Berufliche Vernetzung	67	63%
Berufliche Beratung	26	24%
Berufliche Kooperation	55	51%
Inanspruchnahme einer Dienstleistung	38	36%
Anderes	7	7%
n	107	

Bei der Nutzung stehen die berufliche Vernetzung und Kooperationen demnach stark im Vordergrund. Auch zeigt sich, dass hier vor allem der persönliche Kontakt zählt.

Tabelle 53: Motivation, Angebote von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community zu nutzen (Mehrfachantworten möglich)

Ich habe persönliche Kontakte zur Vereinigung	82	77%
Das Angebot hat gepasst	58	54%
Jemand aus der Community hat mir die Vereinigung empfohlen	34	32%
Ich wurde durch ein Inserat auf das Angebot der Vereinigung aufmerksam	11	10%
Anderes	8	7%
n	107	

Die Mehrheit der Nicht-Nutzerinnen gab ähnlich wie im Profit-Bereich an, dass sie bisher noch nicht auf die Idee gekommen wären, community-nahe Angebote zu nutzen. 24% fanden allerdings auch keine passenden Angebote.

Tabelle 54: Warum wurden noch keine Angebote von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)

Kam gar nicht auf die Idee	320	59%
Ist mir egal	15	3%
Es gab nicht das passende Angebot	129	24%
Anderer Grund	95	18%
n	538	

5.7.3 Erwünschte Angebote

Nicht zuletzt aufgrund der geringen Nutzungswerte stellt sich die Frage, welche Angebote nun für die Teilnehmer_innen interessant wären. Hierzu haben 641 Personen folgende Wünsche geäußert (Mehrfachantworten möglich):

Tabelle 55: Welche Angebote wären hinsichtlich der eigenen Berufstätigkeit seitens von Unternehmen bzw. Vereinigungen der lesbischen Communities wichtig? (Mehrfachantworten möglich)

Beratung	248	39%
Vernetzung	372	58%
Unterstützung in Krisensituationen	222	35%
Weiterbildungsangebote	263	41%
Vermittlung von Dienstleistungen	250	39%
Kulturangebote	212	33%
Kein Bedarf	112	17%
Weitere	23	4%
n	641	

Am häufigsten werden demnach Angebote zur Vernetzung, Weiterbildung, Vermittlung von Dienstleistungen und Beratung nachgefragt.

Zusammenfassend kann zum Thema Angebotsnutzung gesagt werden, dass viele, zumindest in der Gruppe der Teilnehmer_innen dieser Studie, sowohl die Angebote von community nahen Profit Unternehmen als auch von Nicht Profit Vereinigungen im Rahmen ihres beruflichen Kontexts gar nicht wahrnehmen. Dies liegt möglicherweise daran, dass in Österreich ein (profit wie nicht profit orientiertes) „Community Denken“, wie es beispielsweise in den USA vorzufinden ist, nicht existiert. Dementsprechend konnten sich vor allem im lesbischen Bereich bisher kaum Strukturen, Orte und Angebote (wie Lokale, Shops) längerfristig etablieren, welche auch ein breiteres lesbisches Publikum ansprechen.

5.7.4 Mitgliedschaft in LGBT-Gruppen

Um die Vernetzung der Teilnehmer_innen im Bereich des unmittelbaren Erwerbsumfeldes zu erfassen, wurden die Teilnehmer_Innen auch danach gefragt, ob sie Mitglied einer unternehmensinternen oder unternehmensübergreifenden Gruppe sind.

Tabelle 56: Sind Sie Mitglied...? (Mehrfachantworten möglich)

Einer firmeninternen lesbischschwulbitrans-Gruppe (LGBT-Gruppe)	5	1%
Einer firmenübergreifenden LGBT-Gruppe	1	0,2%
Einer firmenunabhängigen LGBT-Gruppe	68	11%
Einer LGBT-spezifischen Berufsorganisation	7	1%
Einer anderen Organisation, die sich auch LGBT-Themen im Erwerbsleben widmet (z.B. Gewerkschaften)	39	6%
Ich bin in keiner LGBT-Gruppe Mitglied	508	79%
Anderes	37	6%
n	641	

Der Grad der beruflichen Vernetzung ist demnach äußerst gering, wenngleich in manchen Bereichen bereits seit längerem Netzwerke bestehen (z.B. in manchen Wissenschaftsbereichen). Dies hängt unter Umständen damit zusammen, dass noch relativ wenige Unternehmen/Organisationen in Österreich betriebsinterne und betriebsübergreifende Vernetzungen unterstützen und in vielen Branchen nach wie vor ein hoher Grad an Tabuisierung bzw. an Homophobie herrscht.

5.8 Offene Abschlussfrage

Am Ende der Befragung hatten die Teilnehmer_innen die Möglichkeit, im Rahmen einer weiteren offenen Frage Anmerkungen zu machen. 178 Personen nutzten diese Möglichkeit, wobei einige auf mehrere Aspekte hinwiesen.

Die Angaben auf die Abschlussfragen bestätigen die Annahme, dass lesbische Frauen sich durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Bedürfnis und Lebenslagen wie auch (gesellschaftspolitischen) Einstellungen unterscheiden, dies obwohl die Gruppe der Teilnehmer_innen aufgrund der persönlichen Angaben (vgl. Kap. 5) in manchen Bereichen als wenig divers einzustufen wäre (z.B. Bildungsniveau, Erwerbsform). Eine Erhebung, welche auch vermehrt Arbeiter_innen und Frauen mit Migrationshintergrund abbilden könnte, würde hier, so eine abschließende These, wohl noch ein diverseres Bild an Bedürfnis- und Existenzlagen zeigen.

Folgende Themen standen bei der abschließenden Frage im Zentrum:

Allgemeine Anmerkungen zur Befragung ...

Hier wurde zum einen explizite Anerkennung für das Forschungsvorhaben ausgedrückt (14 Angaben).

„Ich finde super dass Sie diese Studie machen, sehr wichtig!“

(Teilnehmer_in 341)

„Super daß diese Studie gemacht wird – ich hoffe die Ergebnisse werden vielen bekannt gemacht“

(Teilnehmer_in 358)

Zum anderen wurde auch deutlich, dass die Unterschiedlichkeit und Komplexität von Erwerbsverhältnissen über die Methode einer Online-Befragung in manchen Fällen gut, in anderen nicht ausreichend abgebildet werden konnten (38 Angaben).

„Meine Meinung nach deckt der Fragebogen die relevanten Bereiche bzgl des Erwerbslebens sehr gut ab.“

(Teilnehmer_in 186)

„Die Fragen sind z.t. schwer zu beantworten, da ich im team geoutet bin, aber im der restfirma nicht. ...“ (Teilnehmer_in 172)

Vermisste Themen ...

28 der Teilnehmer_innen wiesen auf Themen hin, die ihres Erachtens nicht oder nicht ausreichend in der Befragung Raum fanden.

„Der Fragebogen ist leider überhaupt nicht auf unterschiedliche Generationen zugeschnitten – auch nicht auf unterschiedliche politische Generationen ...“

(Teilnehmer_in 299)

„Stadt – Land Unterschied?! Ost – West Unterschied?“

(Teilnehmer_in 645)

Auch wurde auf Branchenspezifika hingewiesen.

„lesbische Lehrerinnen in Österreich – gibt's mehr von uns? Sollten sichtbar sein, aber wer traut sich schon ...“ (Teilnehmer_in 156)

Bedeutung von Sichtbarkeit und Authentizität ...

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

„Ich finde es wichtig, so authentisch wie möglich zu sein. Ich fühle mich nicht "anders" –

daher möchte ich auch nicht anders behandelt werden.“

(Teilnehmer_in 120)

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

(Teilnehmer_in 230)

Betonung des Problems der Heteronormativität ...

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

„ Queere und transidente Menschen kommen im malemainstream Bereich wenig bis gar nicht vor. Es bleibt an uns als role model zu fungieren!“

(Teilnehmer_in 405)

„Personenstand: ledig (trifft einfach nicht zu):“

(Teilnehmer_in 927)

Betonung von Abgrenzungswünschen ...

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

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

(Teilnehmer_in 206)

„Sex Orientierung sollte am Arbeitsplatz keine Bedeutung haben, denn wer sagt, dass sogen Heteros besser, schlechter wären als homosex Orientierte oder welche Vorteile damit ausgespielt werden könnten, egal von welcher Gruppe. Trotzdem ist Aufklärung wichtig.“ (Teilnehmer_in 263)

„Sexuelle Orientierung ist für mich kein Thema im Berufsleben. Meine lesbische Beziehung ist meine Privatsache. Ebenso wenig interessieren mich Beziehungen, Familie oder sexuelle Orientierung meiner Kollegen.“

(Teilnehmer_in 293)

Betonung von Intersektionalität ...

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

„Der Fragebogen ist sehr auf Weiße lesben gerichtet. manchmal war es schwierig zu antworten, da die sexuelle Orientierung nur einen wichtigen Aspekt in meinem Leben ausmacht.“

(Teilnehmer_in 528)

Akzeptanz von Diskriminierung ...

9 Teilnehmer_innen zeigten in ihren Angaben Verständnis dafür, dass manche Arbeitgeber_innen einem offenen Umgang mit Lesbischsein nicht positiv gegenüberstehen.

“... dass ein komplettes outing meine Kündigung nach sich ziehen würde ... und dass nicht offiziell, aber ich würde rausgeekelt werden, da die Institution in der ich arbeite sich das einfach nach außen nicht leisten könnte.“

(Teilnehmer_in 1426)

Lesbischsein als ein Aspekt ...

7 Teilnehmer_innen verwiesen darauf, dass für sie Lesbischsein nur ein Aspekt unter vielen in ihrem Leben ist.

„mich interessiert das Ergebnis der Studie., ich möchte aber grundsätzlich eher vermeiden, meine Person auf lesbisch-sein zu reduzieren. zu allererst bin ich ICH, jenseits jeder möglichen Schublade. Gerade darum halte ich einen selbstverständlichen Umgang mit der Tatsache, dass ich eine Frau liebe, für sehr wichtig, wenn auch leider so einige Menschen (und damit meine ich Menschen außerhalb des Arbeitsplatzes) noch nicht reif dafür sind. Wir bleiben am Ball ;)“

(Teilnehmer_in 308)

Kontinuität des Selbst-Outings ...

5 Teilnehmer_innen betonen, dass für sie Selbst-Outing ein kontinuierlicher Prozess ist.

„Im Arbeitsprozess ist man meist mit einem kontinuierlichen Outing konfrontiert – vor allem, wenn man in Positionen arbeitet, in denen man mit sehr vielen Menschen (Kunden, Lieferanten, etc.) Kontakt hat. Die größte Herausforderung liegt meiner Meinung nach in diesen Situationen darin, von Fall zu Fall zu entscheiden, was erzähle ich von mir persönlich einer Person, die ich meist

kaum einschätzen kann, da die Kontakte zu kurz sind. In dieser Beziehung sehe ich eine klare Benachteiligung von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz – da für den Aufbau von Kundenbeziehungen oft small talk und das Reden über Privates von Vorteil ist.“
(Teilnehmer_in 219)

Positive und negative Beispiele ...

4 Personen führen konkrete Beispiele positiver Erfahrungen an, 2 negative.

„nur wenn man sich traut sich zu outen, kann man auch positive erfahrungen machen ☺ ich hab mich lang nicht getraut, aber irgendwann doch, und siehe da, die meisten meiner befürchtungen waren eben nur befürchtungen ... ☺
(Teilnehmer_in 476)

„habe unter anderem eine leitende stelle aufgegeben, weil ich mich diskriminiert und nicht unterstützt gefühlt habe. habe es als gesundheitsschädlich und gewalttätig erlebt. (Teilnehmer_in 844)

Rechtliche Aspekte ...

3 Teilnehmer_innen verwiesen auf rechtliche Aspekte des Themenfeldes.

„anerkennung gemeinsamer Kinder, da dann auch Pflegeurlaub und co kein so schwieriges Thema wären.“ (Teilnehmer_in 238)

„Karenz für lesbische Frauen, die zusammen ein Kind bekommen.“
(Teilnehmer_in 641)

6. Fazit und Ausblick

6.1 Praktische Implikationen der Studie für unterschiedliche Akteur_Innen

Die Explorationsstudie macht deutlich, dass eine Vielzahl an Akteur_Innen gefordert sind, die Erwerbssituation (wie auch die private Situation) lesbischer Frauen durch Bewusstseinsarbeit, die Bereitstellung von Unterstützungssystemen sowie durch eine nicht diskriminierende Gesetzgebung zu verbessern. Wenngleich das Zusammenspiel der unterschiedlichen Akteur_Innen in dieser Hinsicht zentral erscheint, so ist es, wie die Ergebnisse zeigen, zunächst auch wesentlich, die Gestaltungsmöglichkeiten einzelnen Akteur_Innen zu betrachten:

Lesben

Die Explorationsstudie bestätigt einmal mehr, dass die Selbstidentifikation als Lesbe keineswegs auf eine homogene Gruppe „der Lesben“ schließen lässt. Lesben sind, wie andere über soziale Kategorisierungen definierte Gruppen auch, aufgrund weiterer Merkmale wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Bildungsgrad, Klasse, Branchenzugehörigkeit, physische Fähigkeiten, etc. äußerst divers. Diese Tatsache beeinflusst neben psycho-sozialen Bedingungen etwaige Selbst-Outing Entscheidungen und die Bedeutung, die der sexuellen Orientierung, aber auch der Gender Identität und dem Gender Ausdruck in sozialen wie beruflichen Zusammenhängen beigemessen wird. Dementsprechend differenziert ist auch das Thema „Sichtbarkeit“ im Erwerbszusammenhang zu behandeln.

Da sexuelle Orientierung nicht nur ein Verweis auf die sexuelle Praxis eines Menschen darstellt, sondern Teil des sozialen Seins ist, der sprachlich, symbolisch und in konkreten Handlungen zum Ausdruck kommt, ist es im Allgemeinen unmöglich das Thema völlig von den Erwerbsbezügen zu trennen. Eine solche Trennung erscheint nur dann möglich, wenn im Erwerbszusammenhang keinerlei sozialen Kontakte notwendig sind. Anderenfalls muss in Kauf genommen werden, sich selbst ständig zu zensurieren. Dadurch laufen lesbische Frauen aber Gefahr von anderen als Sonderling wahrgenommen zu werden. Der in der Befragung häufig geäußerte Wunsch, als ganzer Mensch wahrgenommen zu werden, erscheint daher nur über einen offenen und respektvollen Umgang mit allen sexueller Orientierungen möglich – so voraussetzungsvoll (Wissen, Reflexionsfähigkeit, ...) dies in vielen Erwerbszusammenhängen für alle Beteiligten (und damit nicht nur für Lesben) auch ist.

Was die Online-Befragung auch gezeigt hat ist die Tatsache, dass viele der Teilnehmer_innen sich noch recht wenig mit ihren Rechten auseinandergesetzt haben bzw. der derzeitigen Gesetzgebung wenig Durchschlagskraft hinsichtlich der Beseitigung von Diskriminierung bzw. Schutz davor zuschreiben.

Lesbische Communities im NGO- und community-bezogenen Profit-Bereich

Die Studie zeigt, dass es aufgrund der heterogenen Lebens- und Erwerbslagen von Lesben auch eines vermehrten Augenmerks auf eine weitere Ausdifferenzierung der Angebote der lesbischen Communities im NGO- wie im community-bezogenen Profit-Bereich bedarf, um die unterschiedlichen Bedürfnisse anzusprechen, insbesondere auch von Lesben, die bisher keinen Bezug zu lesbischen Communities haben (wollten). Hier wären angesichts der Befragungsergebnisse mehr Angebote hinsichtlich rechtlicher Aufklärung und Unterstützung aber auch Vernetzungsangebote wünschenswert.

Arbeitgeber_Innen

Arbeitgeber_Innen sind nicht zuletzt durch die laufenden Veränderungen im Bereich der Gleichbehandlungsgesetzgebung stärker mit der Bedeutung von sexueller Orientierung im betrieblichen Kontext konfrontiert. Aufgrund vielfältiger Initiativen auf EU-, auf nationalstaatlicher und auf NGO-Ebene existieren mittlerweile Unternehmensbeispiele, die einen bewussteren Umgang mit sexueller Orientierung im Erwerbszusammenhang an den Tag legen, wenngleich diese bisher zumeist nur auf Homosexualität abzielen und damit heteronormative Strukturen nicht in den Blick nehmen.

Verantwortungsträger_Innen stehen mittlerweile eine Vielzahl an Praxisinformationen, Studien, Leitfäden, Materialien⁶⁰ und Beratungs- sowie Schulungsangebote für die unternehmensbezogene Beschäftigung mit dem Themenfeld sexuelle Orientierung und die kontextbezogene Entwicklung von Maßnahmen zur Verfügung (vgl. u.a. Stonewall 2004a, Tuten und August 2006, Colgan et al. 2007, Hosi Salzburg 2007, Queer Business Women und agro 2008, IGLCC 2009, Hill 2009), wobei auch hier zuweilen wenig auf das Grundproblem der Heteronormativität Bezug genommen wird und ein dementsprechend kritischer Umgang mit Informationen und auch Schulungs- und Beratungsangeboten nahezu legen ist.⁶¹

Sozialpartner_Innen/Interessensvertretungen ...

Aufgrund der Vertretungs- und Beratungsziele der sozialpartnerschaftlichen Institutionen in Österreich sowie deren Einbezug in politische Aushandlungsprozesse (u.a. Entsendung von Mitgliedern der Gleichbehandlungskommissionen, Teilhabe an Gesetzesbegutachtungsverfahren) besteht auch hier Handlungsbedarf, wenn es um die Gestaltung der Erwerbsbedingungen von lesbischen Frauen geht. Die bereits existierenden Aktivitäten könnten von auf internationaler Ebene existierenden Arbeiten profitieren (vgl. u.a. Hunt und Haiven 2006, ETUC – European Trade Union Confederation 2008).

⁶⁰ Hier sei vor allem auf die Literatur zum Thema „Diversitätsmanagement“ verwiesen.

⁶¹ In den letzten Jahren haben sich einige wenige Beratungsfirmen in Österreich auf Diversity- und Gender-Themen spezialisiert, wobei hier auch zunehmend viele „TrittbrettfahrerInnen“ in Erscheinung treten, die aufgrund fehlender Kompetenz eher zu einer Re-Stereotypisierung beitragen dürften als zu einer Lösung des Heteronormativitätsproblems.

Niedrigschwellige Beratungsangebote, die einen anti-homophoben Zugang in der Beratung signalisieren, sowie interne Weiterbildungen bezüglich sexueller Orientierung und Gender Identität wären wesentliche Schritte für die Weiterentwicklung in diesem Bereich (z.B. Schulungsprogramme insbesondere hinsichtlich der rechtlichen Situation für Betriebsrät_Innen, Jurist_Innen, etc.), wobei hier zum einen auf die Heterogenität von lesbischen Frauen Bedacht zu nehmen wäre, aber auch auf Unterschiede im Vergleich zu schwulen Männern oder transidenten Personen.

Bund, Länder und Gemeinden ...

Die Erwerbsbedingungen lesbischer Frauen werden insbesondere auch durch Institutionen des Bundes, der Länder und der Gemeinden mitgestaltet. Hier sind Entscheidungsträger_Innen zum einen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber_Innen gefordert die gesetzlichen Vorgaben zu nutzen und diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu schaffen, aber auch, wo dies möglich ist, die Datenlagen zu lesbischen Lebensweisen entsprechend zu verbessern. Zum anderen sind diese Institutionen auf regulierender/gesetzgebender wie auch verwaltungstechnischer Ebene gefordert, Rahmenbedingungen diskriminierungsfrei zu gestalten und die rechtlichen Möglichkeiten stärker in der Öffentlichkeit zu betonen. Auch hier können bereits Erfahrungen von existierenden good-practice Beispielen aus dem Inland (z.B. Stadt Wien) wie aus dem Ausland (z.B. Großbritannien, Schweden, Dänemark) genützt werden.

Wissenschaftler_Innen

Im wissenschaftlichen Bereich existieren bereits seit Jahrzehnten in vielen Disziplinen (u.a. Ökonomie, Soziologie, Politikwissenschaften, Betriebswirtschaften) wie auch disziplinübergreifend Forschungsstränge, die sich auch mit lesbischen Frauen und ihren Erwerbszusammenhängen befassen. Dabei blieben zum Teil die heteronormativen Bedingungen und die damit verbundenen Dichotomien, Regulierungs- und Normalisierungsmuster noch unterbelichtet, d.h. Heterosexualität ist bisher eine, verglichen zu Homosexualität, wenig explizit untersuchte Machtkonfiguration.

Vernetzungen und Kooperationen zwischen unterschiedlichen Akteur_innen

Ausbaufähig erscheinen die bisher existierenden Vernetzungsaktivitäten und Kooperationen zwischen unterschiedlichen Akteur_Innen. Aktivitäten zur Schärfung des Bewusstseins von lesbischen Frauen im Hinblick auf die Bedeutung sexueller Identität im Erwerbszusammenhang könnte dazu beitragen, dass Lesben vermehrt Rechte einfordern und sich (branchen spezifische) Unterstützungsstrukturen aufbauen.

Bei allen Aktivitäten erscheint es uns jedoch zentral, die Unterschiedlichkeit lesbischer Frauen hinsichtlich Bildung, Erwerbsformen, Einkommensverhältnissen, Ethnizität, Alter und im zunehmenden Ausmaß auch Betreuungsverpflichtungen mitzudenken. Zudem sollte, wie diese Studie zeigt, das Thema sexuelle Orientierung nicht ausschließlich auf Homosexuelle bezogen

behandelt werden, sondern – um nicht nur Symptome sondern das Grundproblem der Heteronormativität zu behandeln – insbesondere auch die unterschiedlich gelagerte, aber zusammenhängende soziale, gesellschaftspolitische und auch ökonomische Situation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, transidenten Personen und Heterosexuellen vermehrt in den Handlungsfokus rücken.

6.2 Weiterführende Studien

Gesellschaftspolitische Veränderungen, wie beispielsweise neue Gesetzgebungen und gesellschaftspolitische Forderungen, machen weitere, vertiefende Untersuchungen erforderlich. Die explorativen Ergebnisse der vorliegenden Studie sollen weitere Untersuchungen anregen. So konnten in dieser Studie aufgrund der Vielschichtigkeit des Themas und der Diversität von Lesben einige Bereiche gar nicht bzw. kaum berücksichtigt werden. Daher soll in Folge auf einige – auch im internationalen Bereich – noch wenig erforschte Themenbereiche hingewiesen werden, um die (interdisziplinäre) Komplexität des Themenfeldes weiter aufzuspannen:

Auf individueller Ebene erscheint beispielsweise der Einfluss des individuellen Coming-out Verlaufs auf Ausbildungsentscheidungen und die Branchenwahl interessant. Aufgrund der Ergebnisse erscheint uns auch eine weitere Beschäftigung mit Fragen der Vernetzung lesbischer Frauen im Erwerbsleben wesentlich.

Auf Ebene der Organisationsforschung wäre es aus unserer Sicht wichtig jene Faktoren zu untersuchen, die homophobes, aber auch antidiskriminierendes Handeln im Arbeitszusammenhang überhaupt ermöglichen. Unterschiede in den Erwerbsformen und Branchenspezifika wären hier besonders zu berücksichtigen. Auch der Zusammenhang zwischen sexueller Orientierung und Gender Ausdruck in unterschiedlichen Erwerbsumfeldern wäre es wert vertiefend behandelt zu werden, um zum einen das heteronormative Gender-Konzept zu öffnen und zum anderen deren Relevanz für die soziale Akzeptanz in Erwerbszusammenhängen näher zu untersuchen. Dies war im Rahmen dieser Studie leider nicht im gewünschten Ausmaß möglich. Zentral wäre zudem die Behandlung von intersektionaler Diskriminierung auf organisationaler Ebene – also dem Zusammenspiel bzw. die gegenseitige negative Verstärkung unterschiedlicher sozialer Kategorien wie Alter, Ethnizität, Behinderung, Geschlecht und sexuelle Orientierung.

Aus ökonomischer Perspektive wäre beispielsweise die Vielfalt an lesbischen Erwerbs und Lebensweisen stärker in den Blick nehmen. Auch der Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus, Einkommen und Bildung sowie Branchenwahl wäre vertiefend zu untersuchen, wie auch die Einbettung lesbischer Frauen in unterschiedliche Wohnformen und deren Verfügbarkeit über „familienbezogene“ Transferleistungen.

Eine eingehende Beschäftigung mit den unterschiedlichen Akteur_Innen würde es ermöglichen, das Thema sexuelle Orientierung nicht mehr als individuelles „Problem“ von „Homosexuellen“ zu behandeln, sondern die Gestaltungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten unterschiedlicher Akteur_Innen in den Blick zu nehmen.

Auf methodologischer und methodischer Ebene wäre zudem der Umgang mit unterschiedlichen Identitätsverortungen (und diesbezüglichen Weigerungen) sowie Termini zu diskutieren und damit die Frage wie, abgesehen von thematischen Grenzziehungen, mit der Diversität lesbischer Frauen hinsichtlich unterschiedlichen Bildungsstandes, unterschiedlicher Sprachkenntnisse, Partizipationsmöglichkeiten und Politisierungsgrade u.a.m. im Rahmen von Untersuchungen möglichst differenziert umgegangen werden kann. Auch wären weitere Überlegungen anzustellen, wie bestimmte Gruppen, die in der Befragung wenig erreicht wurden, angesprochen werden könnten (Arbeiter_innen, bestimmte Berufsgruppen, ...).

Last but not least erscheint es uns wesentlich, lesbische Lebensweisen in wissenschaftlichen Zusammenhängen nicht als Mangelzustände, aber auch nicht als exklusive und zwingend subversive Lebenskonzeptionen zu typisieren, sondern an der Darstellung der vorhandenen Diversität von Lesben und den damit zusammenhängenden gesellschaftspolitischen, sozialen, ökonomischen, rechtlichen Phänomenen weiter zu arbeiten, um die existenten heteronormativen Verhältnisse herauszufordern und dadurch nicht nur für Lesben neue Handlungsperspektiven zu eröffnen. Wesentlich dafür erscheint uns, in wissenschaftlichen und in feministisch-queeren Zusammenhängen längst bekannte (Analyse-)Konzepte und Positionen (u.a. Heteronormativität, Gender Identität und Gender Ausdruck, Intersektionalität) verstärkt über die damit verbundenen Begrifflichkeiten in öffentlichen Diskurse einzuführen.

7. Literatur

Albelda, R., Badgett, M.V.L., Schneebaum, A., Gates, G.J. (2009): Poverty in the Lesbian, Gay and Bisexual Community. <http://www.law.ucla.edu/williamsInstitute/pdf/LGBPovertyReport.pdf>.

Antecol, H., Jong, A., Steinberger, M. (2008): The sexual orientation wage gap: The role of occupational sorting and human capital. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 61 (4), 518-543.

Arabsheibani, G., Alan Marin, R., Wadsworth, J. (2007): Variants in gay pay in the USA and the UK. In: Badgett, L.M.V., Frank, J. (eds.): *Sexual Orientation Discrimination: An International Perspective*. Routledge Press, London, 44-61.

Asquith N. L. (1999): Sexuality at work: A study of lesbian's workplace experiences. In: *New Zealand Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, 1-19.

Badgett M.V. L. (1995): The wage effects of sexual orientation discrimination. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48(4), 726-739.

Badgett M.V.L. (2003): *Money, myths, and change - the economic lives of lesbians and gay men*. The University of Chicago Press, Chicago, London.

Badgett M.V.L. (2007): Discrimination based on sexual orientation: A review of the literature in economics and beyond. In: Badget, M.V. L., Frank, J. (eds.): *Sexual Orientation Discrimination: An International Perspective*. Routledge, London, 161-186.

Bairstow S., Skinner H. (2007): Internal marketing and the enactment of sexual identity. In: *Equal Opportunities International* Vol. 26 (7), 653-664.

Bamert, T., Heidingsfelder, M. (2001): Designeffekte in Online-Umfragen. In: Theobald, A. und Dreyer, M. und Starsetzki, T. (hrsg.): *Online-Marktforschung*. Gabler, Wiesbaden, 165-178.

Batinic, B. (2001): Datenqualität bei internetbasierten Befragungen. In: Theobald, A., Dreyer, M., Starsetzki, T. (hrsg.): *Online-Marktforschung. Theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen*. Gabler, Wiesbaden, 115-132.

Batinic, B., Werner, A., Gräf, Lorenz, Bandilla, W. (hrsg., 1999): *Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse*. Hogrefe, Göttingen.

Baur, N., Florian, M. J. (2009): Stichprobenprobleme bei Online-Umfragen. In: Jakob, N., Schoen, H., Zerback, T. (hrsg., 2009): *Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung*. VS Verlag, Wiesbaden, 109-128.

Beatty, J. E., Kirby, S. L. (2006): Beyond the legal environment: How stigma influences invisible identity groups in the workplace. In: *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 18 (1), 29-44.

Becker, R., Kortendiek, B. (hrsg 2008): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. 2. erw. Auflage, VS Verlag, Wiesbaden.

Bendl, R., Fleischmann, A., Hofmann, R. (2009): Queer theory and diversity management: Reading codes of conduct from a queer perspective. *Journal of Management and Organization* 15 (5): 625-638.

BKA - Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (hrsg, 2009): *Nationaler Aktionsplan. Leitpapier Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt*.

Black, D. Sanders, S., Taylor, Lowell (2007): The economics of lesbian and gay families. In: *Journal of Economic Perspectives* 21, 53-70.

Black, D., Gates, G., Sanders, S. Taylor, L. (2000): Demographics of the Gay and Lesbian Population in the United States: Evidence from available systematic data sources. In: *Demography*, Vol. 37 (2), 139- 154.

Black, D., Makar, H., Sanders, S., Taylor, L. (2003): The earnings effects of sexual orientation. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 449-469.

Blandford J. M. (2003): The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. In: *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 56 (4), 622-642.

Bosnjak, M. (2001): *Teilnahmeverhalten bei Web-Befragungen. Nonresponse und Selbstselektion*. In: Theobald, Axel/Dreyer, Marcus/Starsetzky, Thomas (hrsg.): *Online-Marktforschung*. Gabler, Wiesbaden, 79-95.

Bowleg, L., Brooks, K., Ritz, S.F. (2009): Bringing Home More Than a Paycheck: An Exploratory Analysis of Black Lesbians' Experiences of Stress and Coping in the Workplace. In: Brand, P. A. (ed., 2009): *Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“*. Routledge, London, New York, 61-76.

Brand, P. A. (ed., 2009): *Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“*. Routledge, London, New York.

Brewis, J., Hampton, M. P., Linstead, S. (1997): Unpacking Priscilla: Subjectivity and Identity in the Organization of Gendered Appearance. In: *Human Relations*, Vol. 50 (10), 1275-1304.

Buba, H.P., Vaskovics L. A. (hrsg., 2001): Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare. Bundesanzeiger, Köln.

Butler, J. (1995): Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Berlin Verlag, Berlin.

Button, S. B. (2004): Identity Management Strategies utilized by lesbian and Gay Employees. In: Group & Organization Management, Vol. 29 (4), 470-494.

Carpenter, C. (2008a): Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: New evidence from young lesbians in Australia. In: Review of Economics of the Household, Vol. 6 (4), 391-408.

Carpenter, C. (2008b): Sexual orientation, work, and income in Canada. In: Canadian Journal of Economics, Vol. 41 (4), 1239-1261.

Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., Wright T. (2007): Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. In: Equal opportunities International, Vol. 26 (6), p. 590-609.

Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., Wright, T. (2009): Lesbian Workers: Personal Strategies Amid Chancing Organisational Responses to 'Sexual Minorities' in UK Workplaces. In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 27-40.

Creed, D. (2004): Special Issue on Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Workplace Issues. In: Group & Organization Management, Vol. 29, 704-706.

Croteau, J. M, Anderson, M. Z, VanderWal, B. L. (2008): Models of Workplace Sexual Identity Disclosure and Management: Reviewing and Extending concepts. In: Group & Organization Management, Vol. 33 (5), 532-565.

Day, N. E., Greene, P. G. (2008): A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. In: Human Resource Management, Vol. 47 (3), 637-654.

Day, N. E., Schoenrade, P. (1997): Staying in the closet versus coming-out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. In: Personnel Psychology, Vol. 50 (1), 147-163.

Day, N. E., Schoenrade, P. (2000): The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. In: Personnel Review, Vol. 29 (3), 346-363.

Dick, S. (2007): Career Development – How to support your lesbian and gay employees. Stonewall, London.

Diekmann, A. (2000): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg.

Douglas, P. (2007): Diversity and the gay and lesbian community: More than chasing the pink dollar. In: Ivey Business Journal Online. London, Sep/Oct 07.

Engel, A. (2009): Bilder von Sexualität und Ökonomie. Queere kulturelle Politiken im Neoliberalismus. Transcript Verlag, Bielefeld.

Equality and Human Rights Commission (2009): Beyond Tolerance. Making sexual orientation a public matter. Policy Report.

ETUC – European Trade Union Confederation (2008): Extending Equality. Trade Unions actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity. www.etuc.org.

Europäische Kommission (2008): The 2007 European Year of Equal Opportunities for All. Thematic Report on Sexual Orientation.

Europäisches Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung (2005): Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa. Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedstaaten.

Farley, L. (1978): Sexual Shake-Down. The sexual harassment of women on the job. McGraw-Hill, New York.

Frketic, V., Baumgartinger, P. (2008): Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt. Diskursiv: <http://diskursiv.at/uploads/media/transpersonenamoearbeitsmarkt.pdf>.

Frohn, D. J. T. (2007): Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Dipl. Arbeit, Uni Köln.

Gabler, S. (1992): Schneeballverfahren und verwandte Stichprobendesigns. In: ZUMA-Nachrichten, Heft 31, 47-69.

Gedro, J. (2006): Lesbians: Identifying, Facing, and Navigating the Double Bind of Sexual Orientation and Gender in Organizational Settings. In: Hill, J.R. (ed.): Challenging Homophobia and Heterosexism. Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and queer Issues in Organizational Settings. New Directions for Adult and Continuing Education, No. 112, 41-50.

Gerhards, J. (2007): EU policy on equality between homo-and heterosexuals and citizens' attitudes toward homosexuality in 26 EU member states and Turkey.

Githens, R. P., Aragon S. R. (2009): LGBT Employee Groups: Goals and Organizational Structures. In: Advances in Developing Human Resources, Vol. 11, 121-135.

GIBG - Gleichbehandlungsgesetz , BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung BGBl. I Nr. 82/2005 BGBl. I Nr. 98/2008

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2009): Vielfalt, Respekt, Recht. Informationsbroschüre zum Thema Diskriminierungsschutz.

Griffith, K. H., Hebl, M. R. (2002): The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians: „Coming Out“ at Work. In: Journal of Applied Psychology, Vol. 87 (6), 1191-1199.

Guasp, A., Balfour, J. (2008): Peak Performance. Gay people and productivity. Stonewall, London.

Hacker, H. (1987): Frauen und Freundinnen. Studien zur weiblichen Homosexualität am Beispiel Österreich 1870-1938. Beltz Verlag, Weinheim, Basel.

Hacker, H. (1989): Lesbische Denkbewegungen. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis. Heft 25+26, Jg. 12, 49-56.

Hall, M. (1989): Private Experiences in the Public Domain: Lesbians in Organizations. In: Hearn, H. Sheppard, D.J., Tancred-Sheriff, P., Burrell G.: The Sexuality of Organization, Sage, London, 125-138.

Hankins, K. A. (2005): The influence of diversity climate on perceived organizational support and job satisfaction. Dissertation, Capella University.

Hark, S. (1989): Eine Lesbe ist eine Lesbe, ist eine Lesbe ... oder? Notizen zu Identität und Differenz. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis. Heft 25+26, Jg. 12. 59-70.

Hark, S. (2002): Junge Lesben und Schwule zwischen Heteronormativität und posttraditioneller Vergesellschaftung. In: DISKURS: Studien zu Kindheit, Jugend, Familie und Gesellschaft, Jg. 12, Heft 1, 50.

Hark, S. (hrsg., 1996) Grenzen lesbischer Identität. Quer Verlag, Berlin. Hauptmanns, P., Lander, B. (2001): Zur Problematik von Internet-Stichproben. In: Theobald, A., Dreyer, M., Starsetzki, T. (hrsg.): Online-Marktforschung. Theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen. Gabler, Wiesbaden, 28-40.

Hearn, J., Parkin, W. (1987): Sex and Work: the power and Paradox of Organisation Sexuality. Wheatsheaf Books, Brighton.

Hearn, J., Parkin, W. (2001): Gender, Sexuality and Violence in Organizations. The Unspoken Forces of Organization Violations. Sage, London.

Hearn, J., Sheppard, D.L., Tancred-Sheriff, P., Burrell, G. (1989, eds.): The Sexuality of Organization. Sage, London.

Hewson, C., Yule, P., Laurent, D., Vogel, C. (2003): Internet Research Methods. Sage Thousand Oaks, London, New Delhi.

Hill, R. (2009): Incorporating Queers: Blowback, Backlash, and Other Forms of Resistance to Workplace Diversity Initiatives That Support Sexual Minorities. In: Advances in Developing Human Resources, Vol. 11, 37-53.

Hill, R. (ed., 2006): Challenging Homophobia and Heterosexism. Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Issues in Organizational Settings. New Directions for Adult and Continuing Education, No. 112, Jossey-Bass, San Francisco.

Hofmann, R. (1997): Homophobie und Identität I: Queer Theory. In: que[e]rdenken. Weibliche/männliche homosexualität wissenschaft. StudienVerlag, Innsbruck, Wien, 105-118.

Hofmann, R. (2008): Gender- und Diversitätsmanagement in der österreichischen Wirtschaft – noch ein weiter Weg. In: Appiano-Kugler, I. und Kogoy, T. (hrsg.): Going Gender and Diversity. Facultas, Wien, 21-31.

Hofmann, R. (2009): Beinhaar(T) - Enthaarung als Selbsttechnologie und Normierungsphänomen in: Koryphäe. Medium für feministische Naturwissenschaft und Technik, Nr. 45, 33-39.

Hollier, G. 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.

Hook, M.K., Bowman, S. (2009): Working for a Living: The Vocational Decision Making of Lesbians. In: In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 77-86.

Hosi Salzburg (hrsg., 2007): andersrum ist nicht verkehrt. Diversity Management und sexuelle Orientierung in der Arbeitswelt.

Hoye, G. V., Lievens, F. (2003): The Effects of Sexual Orientation on Hirability Ratings: An Experimental Study. In: Journal of Business and Psychology, Vol. 18, 15-30.

Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., King, E. B. (2008): Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? In: Human Resource Management, Vol. 47 (2), 237-253.

Hunt, G., Haiven J. (2006): Building Democracy for Women and Sexual Minorities: Union Embrace Diversity. In: Relations Industrielles, Vol. 61 (4), 666-683.

IGLCC – International Gay & Lesbian Chamber of Commerce (2007): „GLBT Market Overview“ durchgeführt von BC3 Strategies und Double Plantinum.

IGLCC – International Gay & Lesbian Chamber of Commerce (2009): International Business Equality Index.

ILGA – Europe (2007): Going Beyond the Law: Promoting Equality in Employment. ILGA Europe Report written by Sheila Quinn, Evelyne Paradis. 2nd Edition.

Ingraham, C. (2002): Heterosexuality: It's just not natural! In: Richardson, D. und Seidman, S. (Hrsg.): Handbook of Lesbian & Gay Studies. Sage, London, 73-82.

Jagose, A. (2001): Queer Theory. Eine Einführung. Herausgegeben und übersetzt von Corinna Genschel, Caren Lay, Nancy Wagenknecht, Volker Woltersdorff, Quer Verlag, Berlin.

Johnson, S.M. (2009): My Revolving Closet Door. In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 53-60.

Kaplan, D. M. (2006): Can Diversity Training Discriminate? Backlash to Lesbian, Gay, and Bisexual Diversity Initiatives. In: Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 18 (1), 61-72.

Kimmel, M. S., Hearn, J., Connell, R. W. (2005): Handbook of Studies on Men & Masculinities. Sage, London.

King, E.B., Reilly C., Hebl, M. (2008): The Best of Times, the Worst of Times: Exploring Dual Perspectives of "Coming out" in the Workplace. In: Group & Organization Management, Vol. 33, 566-601.

Klapeer, C. M. (2007): Queer.contexts. Entstehung und Rezeption von Queer Theory in den USA und Österreich. StudienVerlag, Innsbruck, Wien.

Knoll, C., Edinger M., Reisbeck G. (1997): Grenzgänge/Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. Reihe: Gay Studies: Studentexte zu Homosexualität. Profil, München.

Kölln, T. (2009): Über den Umgang von Lesben und Schwulen mit der eigenen Homosexualität am Arbeitsplatz. Der Zusammenhang von Diversity Management und arbeitsplatzbezogenen Selbstentwürfen, Dissertation, Wien.

Krondorfer, B., Mostböck, C. (2000): Frauen und Ökonomie, oder Geld essen Kritik auf. Promedia, Wien.

Kytir, J.; Schrittwieser, K. (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Hrsg. vom BM für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz und der Statistik Austria, Wien.

Lee, R. M. (1993): Doing research on sensitive topics. Sage, London.

Lee, R. M., Renzetti, C. M. (1990): The Problems of Researching Sensitive Topics. In: The American Behavioral Scientist, 33 (5), 510-528.

Lehtonen, J. (2009): Career Choices of Lesbian Women. In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 87-92.

Liddle, B., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., Schuck, K. (2007): Construction and Validation of the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory. In: Journal of Career Assessment, Vol.12 (33), 33-50.

Losert, A. (2004): Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Magisterarbeit.

Losert, A. (2008): Die Diversity-Dimension ‚sexuelle Orientierung‘ in Theorie und Praxis – eine Bestandsaufnahme mit Ausblick. In: Koall, I., Bruchhagen, V., Höher, F. (hrsg.): Diversity Outlooks, Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Lit Verlag, Hamburg, 320-336.

Losert, A. (2009a): Coping with workplace heteronormativity among lesbian employees: A German Study. In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 41-52.

Losert, A. (2009b): „Je Lockerer man damit umgeht, desto weniger Probleme hat man.“ Handlungsspielräume nicht-heterosexueller Beschäftigter am Arbeitsplatz. In: AG Queer Studies (hrsg.): Verqueerte Verhältnisse. Intersektionale, ökonomiekritische und strategische Interventionen, Männerschwarm Verlag, Hamburg. Miles N., Hunt, R. (2008): The double-glazed glass ceiling. Lesbians in the workplace. Stonewall, London.

Münst, A. S. (2008): Lesbenbewegung: Feministische Räume positive Selbstverortung und gesellschaftlicher Kritik. In: Becker, R. und Kortendiek, B. (hrsg.): Handbuch Frauen- und

Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 2. erw. und aktualisierte Auflage. VS Verlag, Wiesbaden, 896-901.

Plug, E., Berkhout P. (2008): Sexual orientation, disclosure and earnings. In: REIHE. Discussion Paper / Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH.

Plug, E., Berkhout, P. (2004): Effects of sexual preferences on earnings in the Netherlands. In: Journal of population economics: journal of the European Society for Population Economics, Vol. 17 (1), 117-131.

Pringle, J. K. (2008): Gender in Management: Theorizing Gender as Heterogender in: British Journal of Management, Vol. 19 (1), 110-119.

Queer Business Women, agro (2008): work:out. Zur Sichtbarkeit von Schwulen und Lesben im Erwerbsleben. Eine Information für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. www.queer-business-women.at.

Ragins, B. R., Cornwell J. M., Miller J. S. (2003): Heterosexism in the workplace: Do race and gender matter? In: Group & Organization Management, Vol. 28, 45-74.

Ragins, B. R., Singh R., Cornwell J. M. (2007): Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. In: Journal of Applied Psychology, Vol. 92, 1103-1118.

Ragins, B.R. (2004): Sexual Orientation in the Workplace: The Unique Work and Career Experiences of Gay, Lesbian and Bisexual Workers. In: Research in Personnel and Human Resources Management, Vol. 23, 35-120.

Rastetter, D. (1994): Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Opladen, Westdeutscher Verlag.

Rechnungshof (2008): Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung gemäß Art. 1 § 8 Abs. 4 des Bezügebegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 64/1997, getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen für die Jahre 2006 und 2007 („Allgemeiner Einkommensbericht 2008“). Reihe Bund 2008/1

Repnik, U. (2001): Lesben in Bewegung(en). Die Lesbenbewegung in Österreich seit den 70er Jahren. In: Förster, W., Natter, T. G., Rieder, I. (Hrsg.): Der andere Blick. Lesbischwules Leben in Österreich, Wien, 225-236.

Rich, A. (1989): Zwangsheterosexualität und lesbische Existenz. In: List E., Studer H. (Hrsg.) Denkverhältnisse. Feminismus und Kritik. Suhrkamp, Frankfurt/M., 244-278.

Ryniker, M. R. (2009): Lesbians Still Face Job Discrimination. In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 5-12.

Schilt, K., Connell, C. (2007): Do Workplace Gender Transitions Make Gender Trouble? In: Gender, Work and Organization, Vol. 14 (6), 596-618.

Schmitt, E. D.(2009): Discrimination Versus Specialization: A Survey of Economic Studies on Sexual Orientation, Gender and Earnings in the United States. In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 13-26.

Schönpflug, K. (2008): Feminism, Economics and Utopia. Time travelling through paradigms. Routledge, London, New York.

Spradlin, A.L. (1998): The Price of „Passing“. A Lesbian Perspective on Authenticity in Organizations. In: Management Communication Quarterly, Vol. 11 (4), 598-605.

Starsetzki, T. (2001): Rekrutierungsformen und ihre Einsatzbereiche. In: Theobald, A., Dreyer, M., Starsetzki, T. (hrsg.): Online-Marktforschung. Theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen. Gabler, Wiesbaden, 41-53.

Statistik Austria (2009a): Arbeitskräfteerhebung 2008. Ergebnisse des Mikrozensus, Wien.

Statistik Austria (2009b): Jährliches Personeneinkommen. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html, Zugriff am 30.12.2009

Statistik Austria (2009c): Durchschnittliches Gebärbzw. Fertilitätsalter der Mutter nach Lebendgeburtenfolge seit 1991. Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung, erstellt am 15.7.2009. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/022903.html, Zugriff am 26.1.2010

Statistik Austria (2009d): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres), erstellt am 19.05.2009. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/index.html, Zugriff am 7.2.2010

Statistik Austria (2009e): Statistisches Jahrbuch 2010.

Statistik Austria (2009f): Internetnutzerinnen und Internetnutzer 2002-2009.

- Stonewall (2004a): The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations. Guidelines for Employers. 2nd Edition.
- Sue, V.M., Ritter, L.A. (2007): Conducting Online Surveys. Sage, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore.
- Sullivan, L. (2004): Sexual orientation - the last 'acceptable' bias. In: Canadian HR Reporter, Vol. 17, 9 und 11.
- Taylor, Y. (2007): Working-Class Lesbian Life: Classed Outsiders. Palgrave Macmillan, New York.
- Tejeda, M. J. (2006) Nondiscrimination Policies and Sexual Identity Disclosure: Do They Make a Difference in Employee Outcomes? In: Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 18 (1), 45-59.
- Turner, S. (2004): Simple questions and awkward situations: The impact of the closet at work. In: Canadian HR Reporter, Vol. 17, 10 und 13.
- Tuten, T.L., August, R. A. (2006): Work-family conflict: a study of lesbian mothers. In: Women in Management Review, Vol 21 (7), 578-597.
- Vu, U. (2004): Gay-friendly initiatives can bring backlash. In: Canadian HR Reporter, Vol. 17, 11.
- Ward, J., Winstanley, D. (2003): The absent presence: Negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace. In: Human Relations, Vol. 56 (10), 1255-1280.
- Weichselbaumer, D. (2001): Sexual orientation discrimination in hiring. Working Paper No. 0021.
- Weichselbaumer, D. (2003a): Gleiche Qualifikation - unterschiedliche Behandlung. Drei österreichische Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen. In: Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW, Jg. 26 (2), 97-114.
- Weichselbaumer, D. (2003b): Sexual orientation discrimination in hiring. In: Labour Economics 10, 629-642.
- Weston, K., Rofel, L. B. (1997): Sexuality, Class, and Conflict in a Lesbian Workplace. In: Gluckman, A. and Reed, B. (eds.): Homo-economics. Capitalism, Community, and Lesbian and Gay Life. Routledge, New York, London, 25-44.
- Williams, C., Giuffre, P. A., Dellinger, K. (1999): Sexuality in the Workplace: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure. In: Annual Review of Sociology, Vol. 25, 73-93.

Wright, T. (2009): Lesbian Firefighters: Shifting the Boundaries Between "Masculinity" and "Femininity". In: Brand, P. A. (ed., 2009) Lesbians and Work. The Advantages and Disadvantages of „Comfortable Shoes“. Routledge, London, New York, 93-104.

8. Expert_Inneninterviews

Frey (2009): Interview mit Volker Frey, Generalsekretär Klagsverband.

Gutschlhofer (2009): Interview mit Birgit Gutschlhofer, Gleichbehandlungsanwältin Bereich II.

Magerl et al. (2009): Interview mit Eva Susanne Magerl, Karin Hinteregger und Sylvia Franz, ÖGB.

Schönpflug (2009): Interview mit Karin Schönpflug, Lila Tipp der Rosa Lila Villa, feministische Ökonomin.

9. Initialverteiler für den Fragebogen

ARGE Wirtschaftsfrauen	Frauencafe
AUF eine Frauenzeitschrift	FrauenFrühlingsUni
Auge	Frauenhäuser Wien
Autonome österreichische Frauennotrufe	Frauenhetz
Beratungsstelle Courage	Frauenklinik Semmelweis
Beratungsstelle für ausländische Frauen	FrauenLesbenZentrum Wien
Beratungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen	Frauennetzwerk
Beratungsstelle Tamar	Frauenselbsthilfe Brustkrebs
Bizladies Austria	Frauensolidarität
BM für Gesundheit	Gender Kolleg Universität Wien
Bund österreichischer Frauenvereine	Gendernet und Personaltraining
Business and professional women	Gewalt gegen Frauen
Business Frauen Center	Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien
Call 4 Girls	Gleichbehandlungskommission
Caritas Wien	Grüne Frauen Wien
CeiberWeiber	Grüne Wirtschaft
Der Apfel	Gundl Kunst-u. Kulturverein
die Standard	Hebammenzentrum
Diözesaner Hilfsfond für Schwangere	HOSI Linz
Donau Universität Krems	HOSI Tirol
Drehungen	HOSI Wien
Dykes on bikes	HUK Wien
Efeu	Im Kontext
European Management Assistants	Immo Humana für Mütter in Wohnungsnot
Evangelische Frauenarbeit in Österreich	Institut für Geschlechterforschung Universität Linz
FEM Gesundheitszentrum	Institut Frauensache
Fem Wien Frauenratgeberin	Institut für Kulturkonzepte
Femail	Institut für Wissenschaft und Kunst
feministischer email Verteiler	Job und Karriere für Frauen
femme goes queer	Katholische Frauenbewegung Österreichs
Fiftitu	KIB Children Care
Flying Eye	Kinderbüro Univ.Wien
Frau in der Wirtschaft WKO	Kosmos Theater
Frauen für Frauen	Kraulquappen
Frauen im ÖGV	La Leche Liga
Frauen in technischen Berufen	Ladies Circle Austria

Landarbeiterkammer Steiermark	Schwarze Frauen Community
Landwirtschaftskammer Österreich	Selbsthilfe Endometriose
Las Chicas Club	SPÖ Wiener Frauen
LEFÖ	Sprecherin für Entwicklungszusammenarbeit
Lila Tipp	Sprungbrett für Mädchen
Magistrat der Stadt Wien	Stichwort
Maiz	Telma
Marea Alta	Theater Foxfire
Medienfrauen.net	Tiroler Frauenhaus
Milena Verlag	Universität Graz
mostviertel-andersrum	Universität Innsbruck
Mütter helfen Müttern	Universität Klagenfurt
Netzwerk österreichischer Frauen und Mädchenberatungsstellen	Universität Linz
Ninlil	Universität Salzburg
Nowa	Universität Wien
ÖH Universität für Bodenkultur	VEPO
ÖH Universität Wien	Verband der Akademikerinnen Österreichs
Österreichische Computergesellschaft	Verband feministischer Wissenschaftlerinnen
Österreichische HochschülerInnenschaft	Verein autonome österreichische Frauenhäuser
Österreichische Nationalbank	Verein Defendo-Schutz vor Gewalt und Missbrauch
Österreichisches Lesben und Schwulenforum	Verein Fibel
Personalabteilung der WU Wien	Verein Frauenrechtsschutz
Planpool	Verein für Frauenintegration
Pro Konzept/Frauen und Geld	Verein Kinderdreh Scheibe
Q Bar Wien	Verein Kulturmanagement
Queer	Verein österreichischer Juristinnen
Queer Business Women	Vereinigung bildender Künstlerinnen Österreichs
Queer News	Veterinärmedizinische Universität
Queermedia	Violetta Lesben Archiv
Quote	Volkshilfe Wien
Rainbow.at	W is for women
Raumstation Iredia	WAFF
Rechtskomitee Lambda	Wandlerinnen
Referat Genderforschung Universität Wien	Waris Dirie Foundation
Rosa Mayreder College	Webwomen
RosaLila PantherInnen	Wissenschaftlerinnenkolleg TU Wien
ROSY	Wolfsmutter
Sargfabrik	

Women's Career Network
WUK

WUK Intakt

10. Glossar

Butch ...

Butch beschreibt eine lesbische Frau, die sich für einen maskulinen Gender Ausdruck wählt und damit heteronormative Geschlechterrollen unterläuft.

Femmes ...

Femme beschreibt eine lesbische Frau, die für sich einen femininen Gender Ausdruck wählt und damit heteronormative Geschlechterrollen unterläuft.

Gender Ausdruck ...

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

Gender Identität ...

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

Lesbisch ...

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

Heteronormativität ...

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

Homophobie ...

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

Intersexuell ...

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

Lesbische Communities...

Unter diesem Begriff werden hier öffentliche/subkulturelle Zusammenschlüsse, Kooperationen und auch Treffpunkte von Lesben verstanden, welche über private Vernetzungen hinausgehen.

Queer ...

Queer bezeichnet eine die heteronormativen Vorgaben der Gesellschaft ablehnende Lebensform/Identität, wodurch sowohl die Norm der Zweigeschlechtlichkeit wie auch damit verbundene Identitätskonstruktionen als ausschließend kritisiert werden.

Selbst Outing ...

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

Sexuelle Orientierung ...

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

Transident, transgender, ...

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

Transsexuell ...

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

11. Weiterführende Links

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

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

DG Employment and Social Affairs: Tackling discrimination:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>

Egma - European Gay & Lesbians Managers Association: <http://www.egma.eu/>

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

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

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

EU Campaign „For Diversity – against discrimination“: <http://www.stop-discrimination.info/>,
Discrimination: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=781&langId=en>

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

HOSI Wien: <http://www.hosiwien.at/>

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

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

IGLCC – International Gay and Lesbian Chamber of Commerce: <http://www.iglcc.org/en/>

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

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

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

Links zum GLBT Netzwerk in Beruf, Wirtschaft und Arbeitswelt: <http://www.voelklinger-bank.de/start.html> (keine Banken-Website!)

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

Rechtskomitee Lambda: <http://www.rklambda.at/>

Stichwort – Archiv der Frauen- und Lesbenbewegung (Wien): <http://www.stichwort.or.at/>

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

Wirtschaftsweiber e.V.: <http://www.wirtschaftsweiber.de/>

WyberNet: <http://www.wybernet.ch/>

12. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Beratungen wegen sexueller Orientierung (unveröffentlichte Daten).....	31
Tabelle 2: Arbeitsorte der Teilnehmer_innen	43
Tabelle 3: Wohnort der Teilnehmer_innen	43
Tabelle 4: Wohn- und Lebensformen von 15-69-jährigen Frauen in Privathaushalten in Österreich 2008 in % (berechnet nach Statistik Austria 2009d)	44
Tabelle 5: Wohn- und Lebensformen der Teilnehmer_innen in %	45
Tabelle 6: Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen der Teilnehmer_innen (Mehrfachantworten möglich)	48
Tabelle 7: Abgeschlossene Schulbildung der erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich (Statistik Austria 2009a)	50
Tabelle 8: Höchste abgeschlossene Schulbildung der erwerbstätigen Teilnehmer_innen	51
Tabelle 9: Vergleich der höchsten abgeschlossene Schulbildung arbeitsloser Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich im Jahr 2008 (Statistik Austria 2009a) mit den Angaben erwerbsloser Teilnehmer_innen (n = 67).....	51
Tabelle 10: Gender Identität der Teilnehmer_innen	52
Tabelle 11: Bezeichnung der aktuellen sexuellen Orientierung	53
Tabelle 12: Vergleich der Anteile der Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen in % (Frauen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren für das Jahr 2008, Statistik Austria 2009a)	53
Tabelle 13: Vergleich der Anteile der Erwerbsarten in % (Frauen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren für das Jahr 2008, Statistik Austria 2009a)	54
Tabelle 14: Art der unselbstständigen Tätigkeit	54
Tabelle 15: Managementpositionen der unselbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen	55
Tabelle 16: Größe der Organisationen, in denen unselbstständig tätige Teilnehmer_innen arbeiten	55
Tabelle 17: Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen netto pro Monat in % (n = 497)	57
Tabelle 18: Größe der Organisationen, die von selbstständigen Teilnehmer_innen geführt werden	58
Tabelle 19: Einkommen der selbstständig Erwerbstätigen netto pro Monat in % (n = 87)	60
Tabelle 20: Managementpositionen von Teilnehmer_innen, die unselbstständig und selbstständig erwerbstätig sind	60
Tabelle 21: Größe der Organisationen, in denen gemischt erwerbstätige Teilnehmer_innen unselbstständig arbeiten (Mehrfachantworten möglich)	61
Tabelle 22: Größe der Organisationen, die von gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen im Rahmen ihres selbstständigen Erwerbs geführt werden (Mehrfachantworten möglich).....	61
Tabelle 23: Einkommen netto pro Monat und % (n = 99)	63

Tabelle 24: Erwerbsarten der derzeit erwerbslosen Teilnehmer_innen (Mehrfachantworten möglich)	63
Tabelle 25: Managementpositionen, die derzeit erwerbsarbeitslose Teilnehmer_innen vormals inne hatten	64
Tabelle 26: Größe der Organisationen, in denen derzeit erwerbsarbeitslose Teilnehmer_innen vor ihrer Erwerbsarbeitslosigkeit unselbstständig gearbeitet haben	64
Tabelle 27: Größe der Organisationen, die von derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen vor ihrer Erwerbsarbeitslosigkeit selbstständig geführt wurden (Mehrfachantworten möglich)	65
Tabelle 28: Einkommen der derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen netto pro Monat in % (n = 54)	66
Tabelle 29: Gründe für die Beendigung der Erwerbstätigkeit	66
Tabelle 30: Branchenverteilung (Mehrfachantworten möglich)	67
Tabelle 31: Von den Teilnehmer_innen genannte Branchen nach Sektoren, in % der Nennungen	68
Tabelle 32: Einschätzung der Politiken von Organisationen (Mehrfachantworten möglich) durch 685 Teilnehmer_innen (absolut und in % der Nennungen)	69
Tabelle 33: Einschätzung der Politiken von Organisationen (Mehrfachantworten möglich) durch Teilnehmer_innen nach Erwerbsart (absolut und in % der Nennungen)	70
Tabelle 34: Einschätzungen zu Bundesgesetz für Gleichbehandlung (Mehrfachantworten möglich)	75
Tabelle 35: Bekanntheit der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz	75
Tabelle 36: Zusammenarbeit erfolgt überwiegend mit lesbischen und schwulen Kolleg_innen	76
Tabelle 37: Bekanntheit der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz nach Art der unselbstständigen Tätigkeit	79
Tabelle 38: Beendigung der Erwerbstätigkeit im Zusammenhang in % des Grads der Sichtbarkeit (n = 50)	80
Tabelle 39: Bedeutung von „lesbischen role models“ für den Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung im beruflichen Tätigkeitsfeld	81
Tabelle 40: Hat bei der Wahl Ihres beruflichen Tätigkeitsfeldes Ihre sexuelle Orientierung eine Rolle gespielt?	82
Tabelle 41: Beinhaltet private Gespräche im Kontext Ihres Erwerbslebens auch Hinweise auf Ihre sexuelle Orientierung? (Mehrfachantworten möglich) (100% = 744 Teilnehmer_innen, 802 Nennungen)	82
Tabelle 42: Private Themen, über die im Beruf gesprochen wird (Mehrfachantworten möglich) (100% = 534 Teilnehmer_innen, 1.701 Nennungen)	83
Tabelle 43: Wie akzeptiert sind Sie als lesbische Frau an Ihrem Arbeitsplatz?	85
Tabelle 44: Reaktionen des Erwerbsumfelds auf die sexuelle Orientierung	86

Tabelle 45: Ich habe es nie bereut, mich an meinem derzeitigen Arbeitsplatz als Lesbe geoutet zu haben.	87
Tabelle 46: Ich habe es schon einmal bereut, mich an meinem derzeitigen Arbeitsplatz nicht geoutet zu haben.	88
Tabelle 47: Berufliche Nutzung von Angeboten von Profit-Unternehmen der lesbischen Community.....	91
Tabelle 48: Wozu wurden die Angebote von Profit-Unternehmen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)	91
Tabelle 49: Motivation, Angebote von Profit-Unternehmen der lesbischen Community zu nutzen (Mehrfachantworten möglich).....	92
Tabelle 50: Warum wurden noch keine Angebote von Profit-Unternehmen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)	92
Tabelle 51: Berufliche Nutzung von Angeboten von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community.....	92
Tabelle 52: Wozu wurden die Angebote von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)	93
Tabelle 53: Motivation, Angebote von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community zu nutzen (Mehrfachantworten möglich).....	93
Tabelle 54: Warum wurden noch keine Angebote von Non-Profit-Vereinigungen der lesbischen Community genutzt? (Mehrfachantworten möglich)	93
Tabelle 55: Welche Angebote wären hinsichtlich der eigenen Berufstätigkeit seitens von Unternehmen bzw. Vereinigungen der lesbischen Communities wichtig? (Mehrfachantworten möglich)	94
Tabelle 56: Sind Sie Mitglied...? (Mehrfachantworten möglich).....	95

Abbildung 1: Altersverteilung von Frauen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren im Jahr 2008 (Statistik Austria 2009a)	40
Abbildung 2: Altersverteilung der Teilnehmer_innen in %	41
Abbildung 3: Geburtsländer erwerbstätiger Frauen in Österreich Jahresdurchschnitt 2008 (Statistik Austria 2009a)	42
Abbildung 4: Frauen zwischen 15 und 69 Jahren in Österreich, die 2008 mit Kind(ern) im Privathaushalt lebten, aufgeteilt nach Altersgruppen in % (Daten nach Statistik Austria 2009d)	47
Abbildung 5: Aufteilung der Arbeitszeit für Frauen in Österreich nach Altersgruppen. 100% = Summe der Arbeitszeit über die jeweilige Altersgruppe (Kytir und Schrittwieser 2003)	48
Abbildung 6: Kinderbetreuungspflichten nach Altersgruppen (n=819)	49
Abbildung 7: Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen von Erwachsenen nach Altersgruppen (n=819)	50
Abbildung 8: Erwerbsarbeitszeit der unselbstständig tätigen Teilnehmer_innen in h/Woche	56
Abbildung 9: Arbeitszeit der selbstständig erwerbstätigen Teilnehmer_innen in h/Woche	59
Abbildung 10: Erwerbsarbeitszeit in h/Woche der unselbstständig und selbstständig gemischt erwerbstätigen Teilnehmer_innen	62
Abbildung 11: Vormalige Erwerbsarbeitszeit der derzeit erwerbsarbeitslosen Teilnehmer_innen	65
Abbildung 12: Einschätzung des Arbeitsklimas für Lesben in der eigenen Organisation (n = 685) ..	74
Abbildung 13: Out-Sein nach Erwerbsart in % (n = 722)	76
Abbildung 14: Out-Sein nach Branchen, 722 Teilnehmer_innen und 949 Antworten, 100% = alle Antworten, die auf die jeweilige Branche entfallen	78
Abbildung 15: Out-Sein und Wichtigkeit der Bekanntheit der sexuellen Orientierung in % (n = 680)	80
Abbildung 16: Umgang mit Alltagssituationen (n = 704)	84
Abbildung 17: Umgang mit negativen Reaktionen (n=92)	86
Abbildung 18: Befürchtungen bei einem Selbst-Outing am Arbeitsplatz (n = 138)	87
Abbildung 19: Karriere- und Arbeitsmotivationen (n = 650)	89
Abbildung 20: Einfluss des Out-Seins auf die persönliche Gesundheit in % (n = 723)	90

Impressum:

Roswitha Hofmann und Amelie Cserer

WU Wien

Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement

Auftraggeber_innen der Studie:

Queer Business Women (QBW)

**Interessengemeinschaft lesbischer Führungskräfte,
Unternehmerinnen, Expertinnen und Selbstständiger**

www.queer-business-women.at



Die Studie wurde gesponsert durch:



Research Group
Gender and Diversity in Organizations
Vienna University of Economics and
Business Administration

Augasse 21/1/7
A-1090 Vienna, Austria
www.wu-wien.ac.at/inst/gender/

© by the author