

Daniel Schönherr / Martina Zandonella

ARBEITSSITUATION VON LSBTI-PERSONEN IN ÖSTERREICH

Endbericht

November 2017

S ● R A



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Bei Verwendung von Textteilen wird um Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplares an die AK Wien, Abteilung Frauen – Familie, ersucht.

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M
AuftraggeberInnen: AK Wien, Frauen – Familie
Autoren: Daniel Schönherr, Martina Zandonella
Grafik Umschlag und Druck: AK Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
© 2018: AK Wien

Stand Oktober 2018
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen.....	4
Executive Summary	6
Einleitung	12
1 Studienhintergrund und methodische Vorgehensweise	14
1.1 Bisherige Studien zu LSBTI-Personen	14
1.2 Zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen	19
1.3 Methodische Zugangsweise	24
2 Lesbische, schwule, bisexuelle, trans* und intersexuelle Beschäftigte in der Befragung	30
3 Erwerbs- und Arbeitssituation der LSBTI-Befragten	42
3.1 Erwerbsstatus, Stellung im Beruf und Arbeitszufriedenheit.....	43
3.2 Outing im Betrieb	52
3.3 Betriebliche Situation von LSBTI-Personen.....	69
3.3.1 Subjektive Einschätzung der Situation für LSBTI-Personen im Betrieb und Unternehmen.....	69
3.3.2 Charakteristika der betrieblichen Situation für LSBTI-Personen	72
3.3.3 Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen	75
3.3.4 Inanspruchnahme von rechtlichen Ansprüchen und betrieblichen Sozialleistungen	77
4 Ungleichbehandlung und Diskriminierungserfahrungen	79
4.1 Allgemeine Einschätzung der Gleichstellung im Betrieb	79
4.2 Erlebte Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen in der derzeitigen Arbeit	83
4.3 Organisationale Diskriminierung in der derzeitigen Arbeit.....	91
4.4 Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungen in der bisherigen Erwerbskarriere.....	94
4.5 Intersektionale Betrachtung der berichteten Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen	100
5 Wie gehen Betroffene mit Ungleichbehandlung um und welche Verbesserungsmaßnahmen wünschen sie sich?.....	106
5.1 Umgang mit Benachteiligungen und Diskriminierung	106
5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und betrieblichen Situation für LSBTI-Personen.....	110
Literaturverzeichnis.....	115
Tabellenverzeichnis	119
Abbildungsverzeichnis.....	120
Anhang.....	122

Daten zur Untersuchung

Thema:	Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich
Auftraggeberin:	Arbeiterkammer Wien
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. Daniel Schönherr
Autor*innen:	Mag. Daniel Schönherr Mag. ^a Martina Zandonella
Mitarbeit:	Ron Malaev Mag. Werner Sturmberger
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	Lesbische, schwule, bisexuelle, trans* und intersexuelle Personen ab 16 Jahren
Stichprobenumfang:	1.268 Befragte
Stichprobendesign/-ziehung:	Convenience Sample
Art der Befragung:	Online (CAWI)
Befragungszeitraum:	Februar bis Juni 2017

Vorbemerkungen

Der vorliegende Bericht schildert die Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich. Diesbezüglich bedarf es zu Beginn der Lektüre einiger Vorbemerkungen, um das Lesen des Endberichts zu erleichtern und zu einem besseren Verständnis beizutragen.

Methode

Die Ergebnisse beruhen auf einer Umfrage unter Menschen in Österreich, die sich als lesbisch, schwul, bi-sexuell, trans* und/oder intersexuell identifizieren. Die Befragung fand von Februar bis Juni 2017 online statt, die Teilnahme stand allen Interessierten frei. Aufgrund der gewählten Methode sind die Ergebnisse statistisch gesehen nicht repräsentativ, sondern geben die Erfahrungen von mehr als 1.200 LSBTI-Beschäftigten in Österreich wieder.

Gruppen in der Studie

Zu Beginn wurden die Personen nach ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität gefragt. Nur Teilnehmer*innen, die sich selbst als schwul, lesbisch, bi-sexuell, trans* und/oder intersexuell identifizieren, konnten mit der Umfrage fortfahren. Die Auswertungen beziehen sich sowohl auf die Gesamtgruppe aller LSBTI-Befragten, als auch auf Detailauswertungen folgender Gruppen:

Schwule Männer	Befragte, die angeben, als Mann geboren zu sein und als Mann zu leben und ihre sexuelle Orientierung als schwul bezeichnen.
Lesbische Frauen	Befragte, die angeben, als Frau geboren zu sein und als Frau zu leben und ihre sexuelle Orientierung als lesbisch bezeichnen.
Männer mit bi- oder anderer sexueller Orientierung (orientierungsdivers)	Befragte, die angeben, als Mann geboren zu sein und als Mann zu leben und ihre sexuelle Orientierung als bi-sexuell, queer, pansexuell o.ä. bezeichnen. Im Bericht kommt an manchen Stellen auch der Ausdruck „orientierungsdivers“ zum Einsatz.
Frauen mit bi- oder anderer sexueller Orientierung (orientierungsdivers)	Befragte, die angeben, als Frau geboren zu sein und als Frau zu leben und ihre sexuelle Orientierung als bi-sexuell, queer, pansexuell o.ä. bezeichnen. Im Bericht kommt an manchen Stellen auch der Ausdruck „orientierungsdivers“ zum Einsatz.
Trans*-Personen	Befragte, die angeben, als Mann geboren zu sein und als Frau zu leben oder als Frau geboren zu sein und als Mann zu leben.
Personen mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität	Befragte, die keine näheren Angaben zu ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung geben wollten oder konnten.

Im Zuge der Studie wurden auch intersexuelle Menschen eingeladen, sich an der Umfrage zu beteiligen. Aufgrund der geringen Fallzahl konnten diese nicht als separate Gruppe ausgewertet werden, ihre Antworten gingen aber in die Gesamtergebnisse ein.

Glossar

LSBTI	Mit der Abkürzung „LSBTI“ werden jene Personengruppen zusammengefasst, die die Zielgruppe der Studie ausmachen: lesbische Frauen, schwule Männer, bi-sexuelle Frauen und Männer, Trans*Personen und intersexuelle Menschen.
Sexuelle Orientierung	Die sexuelle Orientierung beschreibt das emotionale, romantische und/oder sexuelle Begehren einer Person hinsichtlich des Geschlechts des Gegenübers. Bei gleichgeschlechtlich orientierten Menschen bezieht sich das Begehren z.B. auf Personen des gleichen Geschlechts.
Geschlechtsidentität	Die Geschlechtsidentität beschreibt die subjektive geschlechtliche Zugehörigkeit (als Frau oder Mann), die sich entweder mit dem biologischen Geschlecht deckt („cis-sexuell“ bzw. „-ident“) oder gegenläufig sein kann („trans*sexuell“ bzw. „-ident“).
Trans*	„Trans*“ wird als Schreibweise für transsexuelle/transidente und transgender Personen verwendet. Das * dient als Platzhalter für weitere Selbstbezeichnungen in Hinblick auf die Überschreitung von Geschlechtergrenzen.
intersexuell	Der Begriff der Intersexualität stammt aus der Medizin und bezeichnet Menschen, die aufgrund ihrer körperlichen Eigenheiten nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können.
queer	Ehemals stark negativ konnotierte Bezeichnung für Personen, die von der Norm abweichen bzw. Schimpfwort für Schwule. Heute ein übergreifender Begriff für alle Kategorien sexueller Orientierungen und Identitäten, die von Heteronormativität abweichen.
Heteronormativität/ Heterosexismus	Heteronormativität und Heterosexismus bedeuten, dass Heterosexualität und eine starre Geschlechtereinteilung in „Mann“ und „Frau“ als Normalität und einzige akzeptierte Form der Sexualität gesehen wird. Mit Heterosexismus bezeichnet man konkrete Praktiken, die LSBTI-Personen als „unnormale“ abwerten. Heteronormativität beschreibt ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das sich z.B. in Gesetzen niederschlägt, und das heterosexuelle Lebensweisen und heterosexuelle Personen als Norm ansieht und bevorzugt.
Passing	Englisch für „als jemand/etwas durchgehen“. Z.B. wenn Personen mit gleichgeschlechtlicher Orientierung als heterosexuell wahrgenommen werden. Im Trans*-Kontext meint Passing, dass Trans*Personen im eigentlichen Geschlecht, das nicht ihrem biologischen entspricht, erkannt und behandelt werden.

Schreibweise

Im Endbericht wurde versucht, auf eine geschlechtssensible Sprache zu achten. Durch neutrale Formulierungen (wie z.B. „Beschäftigte“ oder „Befragte“) und Bezeichnungen, die das sogenannte „Gender-Sternchen“ beinhalten (z.B. „Arbeitnehmer*innen“), soll ein möglichst geschlechtsneutraler und inklusiver Sprachgebrauch erzielt werden. Das *-Sternchen soll die Vielfalt möglicher Geschlechtsidentitäten in der Befragtengruppe verdeutlichen und neben Frauen und Männern auch Trans* und intersexuelle Personen sowie Menschen unterschiedlichster Geschlechtsidentitäten mit einbeziehen.

Executive Summary

Lesbische, schwule, bisexuelle, trans* und intersexuelle Beschäftigte im Fokus

Auch wenn sich die öffentliche Akzeptanz und rechtliche Situation von LSBTI-Personen in Österreich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verbessert haben, erleben Beschäftigte mit gleichgeschlechtlichen Orientierungen oder einer abweichenden Geschlechtsidentität auch heutzutage oftmals noch Schwierigkeiten und Benachteiligungen beim Zugang zu und in der Arbeit selbst. Hinzu kommen nach wie vor erhebliche Erkenntnisdefizite zur Arbeitssituation von LSBTI-Beschäftigten in Österreich, die daher in der von SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien durchgeführten Studie in den Fokus gerückt wurde.

Ca. 200.000 bis 300.000 LSBTI-Beschäftigte in Österreich

Schätzungen zufolge arbeiten in Österreich zwischen 200.000 und 300.000 Beschäftigte, die mindestens einer der Kategorien der Abkürzung „LSBTI“ angehören. Im Zuge der Studie wurden 1.268 Personen online u.a. zu ihrer Erwerbs- und Arbeitssituation, zu erlebten Diskriminierungen und Benachteiligungen sowie zu möglichen Abhilfen und Unterstützungsbedürfnissen befragt. Zentrale Merkmale der Zielgruppe betreffen zum einen die sexuelle Orientierung, zum anderen die Geschlechtsidentität. Beide sind zwei nicht aufeinander reduzierbare, unterschiedliche Dimensionen. Die deutliche Mehrheit der Befragten lebt dabei cis-geschlechtlich, 8% sind trans*sexuell bzw. -ident, 1% intersexuell. Eine gleichgeschlechtliche Orientierung geben 70% der Befragten an (40% schwul, 30% lesbisch), drei von zehn definieren sich orientierungsdivers, z.B. bisexuell, queer oder pansexuell. Weitere zentrale Merkmale der befragten LSBTI-Personen sind ein deutlich jüngeres Alter, ein hohes formales Bildungsniveau und ein mehrheitlich urbanes Umfeld.

Trans*-Personen häufiger arbeitslos, Frauen häufiger atypisch beschäftigt

Mit 60% ist die Mehrzahl der Befragten vollzeitbeschäftigt, 29% sind teilzeitbeschäftigt. 17% gingen neben ihrer Erwerbstätigkeit noch einer Ausbildung nach. 4% waren arbeitslos. Trans*-Befragte erleben häufiger Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit, im Vergleich zu den anderen Gruppen sind sie mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen (9%). Darüber hinaus zeigen sich auch unter LSBTI-Befragten jene geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die charakteristisch für den österreichischen Arbeitsmarkt sind (höhere Teilzeitquote, geringeres Einkommen, branchenspezifische Berufswahl von Frauen).

Berufsbiografien von LSBTI-Personen führen häufig in Angestelltenberufe

70% der befragten LSBTI-Beschäftigten sind als Angestellte tätig, 15% als öffentlich Bedienstete. Mit 5% sind Arbeiter*innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich unterrepräsentiert. Dies ist aber vermutlich auch auf eine Verzerrung aufgrund der gewählten Methode (Onlinebefragung) zurückzuführen.

Rund die Hälfte der Befragten ist in insgesamt sechs Branchen tätig: Gesundheit und Pflege, Unterrichts- und Erziehungswesen, Informations- und Medienbranche, öffentliche Verwaltung, Industrie und Gewerbe sowie Wissenschaft und Forschung. Hintergrund dafür dürften anders verlaufende Berufsbiografien sein, wonach LSBTI-Personen häufiger in Angestelltenpositionen und Berufsfelder aufrücken, die als liberaler gelten.

Rund jede*r Fünfte verheimlicht sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität in der Arbeit

Die Annahme, dass sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten am Arbeitsplatz keine Rolle spielen, entlarvt sich bei genauerer Analyse als „Asexualitätsfiktion“. In vielen Betrieben sind Heteronormativität und Heterosexismus nach wie vor Realität, die Herstellung dieser Norm erfolgt über Alltagspraktiken wie z.B. Erzählungen vom Wochenende, von den Kindern oder Einladungen zu Familienfeiern usw. Für LSBTI-Personen stellt sich damit stets aufs Neue die Frage, ob sie ihre gleichgeschlechtliche Orientierung bzw. ihre Geschlechtsidentität als trans* oder intersexuell offenlegen oder verheimlichen sollen.

Die Mehrzahl der Befragten (59%) spricht ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zwar nicht bewusst an, redet aber auf Nachfrage durchaus offen darüber. Rund ein Viertel der Befragten (23%) spricht in der Arbeit bewusst über die eigene sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität. 9% lassen hingegen ihre Kolleg*innen und Vorgesetzten in einem falschen Glauben, ebenfalls 9% halten sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität komplett geheim. Insgesamt ist die Mehrzahl der Befragten bei den direkten Kolleg*innen „out“, auch gegenüber den Vorgesetzten ist mehr als die Hälfte geoutet. Knapp jede*r Dritte ist bei den eigenen Vorgesetzten nicht geoutet, gegenüber Kund*innen und anderen externen Personen trifft dies auf die Hälfte der Befragten zu. Dabei fällt bisexuellen Männern, die zudem häufiger als Arbeiter beschäftigt sind, das „Passing“ - also das Durchgehen als heterosexuell - oftmals leichter: Mehr als 40% von ihnen sprechen deshalb nicht offen über ihre sexuelle Orientierung im Betrieb, 43% sind bei den direkten Kolleg*innen und 61% bei den Vorgesetzten nicht „out“.

Positives Erleben des eigenen „Coming Outs“ in der Arbeit

Rund sieben von zehn geouteten LSBTI-Beschäftigten ist das Coming Out im Betrieb leichtgefallen. Sowohl das Outing gegenüber direkten Kolleg*innen als auch jenes gegenüber anderen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten fiel Trans*-Menschen am schwersten, jeweils um die 40% von ihnen empfand den Prozess als schwer. Hinzu kommt, dass gerade Trans*-Personen oft ein strukturelles Outing erleben, etwa wenn sie sich mit Dokumenten bewerben, in denen Geschlecht und Name (noch) nicht geändert sind.

Privatsphäre und Angst vor Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen die häufigsten Gründe für ein Nicht-Outing

„Coming Out“ ist kein singuläres Ereignis, sondern muss von den Betroffenen immer wieder aufs Neue abgewägt und vollzogen werden. Hierbei spielen vor allem Befürchtungen in Bezug auf eine Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen eine Rolle: 44% der Befragten, die sich nicht geoutet haben, befürchten Tratsch und Beleidigungen, 34% möchten nicht auffallen oder herausstechen und 30% möchten ihre gute Beziehung zu den Kolleg*innen nicht gefährden. Als weiterer Grund für ein nicht erfolgtes Outing wurde die Privatsphäre genannt: 45% geben als Grund für ihre Entscheidung an, dass ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität nur sie selbst etwas angehe.

Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz

Die Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre führt oft zur Vorstellung, dass Sexualität nichts mit dem Arbeitsplatz zu tun hat - Arbeit ist Arbeit und privat ist privat. Diese Annahme, dass der Arbeitsplatz ein asexueller Raum sei, erweist sich jedoch spätestens bei der Betrachtung der Arbeitssituation von LSBTI-Beschäftigten als Fiktion. Nach wie vor werden über Dinge wie z.B. Urlaubserzählungen, Familienfotos am Schreibtisch oder Eheringe heterosexuelle Lebensweisen in den Vordergrund gerückt und quasi als Norm gesetzt, die es (v.a. nicht geouteten) LSBTI-Beschäftigten erschweren, über sich und ihr Privatleben in vollem Umfang zu erzählen.

So nennen geoutete LSBTI-Befragte durchschnittlich sechs private Themen, über die sie am Arbeitsplatz sprechen, nicht-geoutete Befragte lediglich drei. Vor allem Partnerschaften werden dabei häufiger verschwiegen: Zwischen 20% und 25% der LSBTI-Personen in einer Partnerschaft sprechen in der Arbeit nicht über ihre private Situation. Umgekehrt zeigt sich, dass die sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität immer wieder von Kolleg*innen negativ thematisiert wird: Zwar spielt in 82% der Fälle die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität der Befragten für die Kolleg*innen keine Rolle, aber 45% haben nicht das Gefühl, ihre Kolleg*innen würden offen mit ihnen über das Thema reden, und ein Drittel der Befragten kann sich nicht darauf verlassen, dass sie von Kolleg*innen nicht unfreiwillig geoutet werden.

Gleiche Rechte und gleiche Behandlung im Betrieb?

In Bezug auf die Betriebskultur schätzen die meisten LSBTI-Befragten die allgemeine Einstellung in ihrem Unternehmen zunächst grundsätzlich positiv ein. Auch die rechtliche Gleichstellung (z.B. bei Pflegeurlaub, Dienstfreistellungen, betrieblichen Sozialleistungen) wird nur von wenigen (1% bis 4%) in Zweifel gezogen. Erst bei näherer Betrachtung zeigen sich nach wie vor gängige Ungleichbehandlungen. Rund ein Fünftel der Befragten gibt z.B. an, dass in ihren Betrieben Gratulationen bei Eheschließungen und Verpartnerungen bzw. bei Geburten, Adoptionen oder der Übernahme von Pflegekindern nur bei heterosexuellen Kolleg*innen üblich seien.

60% von Gerüchten, obszönen Witzen oder Ausgrenzung betroffen

Die Studienergebnisse zeigen ein beträchtliches Ausmaß an negativen Erfahrungen in der aktuellen Arbeitsstelle, das angesichts des hohen Anteils an Befragten, die zumindest „selten“ schon einmal Benachteiligungen und Diskriminierungen erlebt haben, als bedenklich eingestuft werden muss. Die häufigste Form der Diskriminierung stellt Tuscheln bzw. das bewusste In-die-Welt-Setzen von Gerüchten und üble Nachrede dar, rund die Hälfte aller Befragten hat dies schon einmal in ihrem derzeitigen Betrieb erlebt. Auch unangenehme, obszöne Witze hat rund die Hälfte der LSBTI-Beschäftigten schon einmal gehört. Unangenehmes Interesse am Privatleben oder unangenehme sexuelle Anspielungen haben rund vier von zehn Befragten schon einmal erlebt, Imitieren oder das Lächerlichmachen von Gesten und Mimik rund ein Drittel. Die erlebten Diskriminierungen reichen aber auch in die konkrete Arbeitstätigkeit hinein, etwa in Form von Kommunikationsausschluss, Ausgrenzung oder unsachgemäßer Kritik an der Arbeit – bis zu einem Drittel hat auch solche Erfahrungen schon einmal an der derzeitigen Arbeitsstelle gemacht. Rund ein Viertel musste Beschimpfungen und Beleidigungen bis hin zu Mobbing, Psychoterror, Drohungen und Erpressungen über sich ergehen lassen oder hat negative Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen, wie z.B. Sanitärräume oder Garderoben, gemacht.

30% haben auch berufliche Benachteiligungen erfahren

Eine innerbetriebliche Schlechterstellung durch den Betrieb erlebten rund 30% aller befragten LSBTI-Personen. Am häufigsten genannt wurde hierbei die fehlende Wertschätzung (21%), aber auch eine Schlechterstellung bei Beförderungen, Dienstenteilungen, Urlaubsgenehmigungen oder der Übertragung von Arbeitsaufgaben wurde von rund jeder*em Zehnten schon einmal erlebt.

Trans*-Personen und Befragte mit keiner eindeutigen sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität am häufigsten von Diskriminierung betroffen

Rund die Hälfte aller Trans*-Personen hat Diskriminierungserfahrungen bzgl. ihrer Arbeitstätigkeit gemacht, rund drei Viertel wurden von Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten mit Witzen, Imitieren, unangenehmen sexuellen Anspielungen u. dgl. konfrontiert, und ein Viertel hat schon einmal mindestens eine Mobbing Erfahrung machen müssen. Besonders häufig betroffen sind Trans*-Personen mit Migrationshintergrund und Arbeiter*innen. Ähnlich ergeht es jenen Befragten, die sich keiner sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität zugeordnet haben – auch diese haben zu rund 40% arbeitsbezogene, zu 75% eine soziale Form und zu rund 30% härtere Formen der Diskriminierung in ihrer jetzigen Arbeitsstelle erlebt.

Hinzu kommt, dass vor allem Trans*-Personen wesentlich instabilere Erwerbsbiografien und teils große Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit erleben mussten: Mehr als jede dritte Trans*-Person hat aufgrund der Geschlechtsidentität schon einmal einen Job nicht bekommen, 26% sind gekündigt worden, und 41% haben selbst schon einmal einen Job gekündigt, weil die Situation an der damaligen Arbeitsstätte für sie zu belastend war.

Ignorieren als häufigste Reaktion – direktes Gespräch aber am hilfreichsten

Wie reagieren Betroffene auf erlebte Diskriminierung und Ungleichbehandlung in der Arbeit? Die Befragten konnten hierzu mehrere Strategien nennen: Die beiden häufigsten Formen des Umgangs mit innerbetrieblicher Diskriminierung bestehen in einer Nicht-Reaktion, bei der die Betroffenen die Ungleichbehandlungen und Herabwürdigungen mehr oder weniger über sich ergehen lassen. Mehr als die Hälfte aller betroffenen Personen gibt an, dass sie versucht haben, Beleidigungen und Diskriminierungen so gut wie möglich zu ignorieren. Fast jede*r Dritte gibt darüber hinaus an, dass sie/ihn diese Dinge „kalt lassen“ und sie/er „über diesen Dingen“ stehe. Nur rund ein Viertel hat - wo das möglich war - das direkte Gespräch gesucht, ein Drittel ist in die Offensive gegangen und hat sich gewehrt. Sich an Vertrauenspersonen oder Vorgesetzte im Unternehmen zu wenden, ist nur für wenige eine Option gewesen, noch seltener werden externe Organisationen oder Beratungsstellen kontaktiert, nicht einmal wenn es zu härteren Formen der Diskriminierung wie z.B. Mobbing gekommen ist. Die unterschiedlichen LSBTI-Gruppen gehen zum Teil sehr unterschiedlich mit erfahrener Diskriminierung um. Gleich bleibt aber, dass in allen Gruppen mehr als die Hälfte „den Weg nach innen“ antritt, also versucht, alleine mit den negativen Erfahrungen umzugehen. Dies führt in den meisten Fällen zu keiner Veränderung der Situation. Am häufigsten hat sich die Situation für jene verbessert, die das direkte Gespräch – entweder mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten – gesucht haben.

Konkrete Unterstützungsforderungen

Die befragten LSBTI-Beschäftigten erwarten sich – nicht zuletzt auch angesichts dieses hohen Ausmaßes an Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen – konkrete Richtlinien für den Umgang mit LSBTI-Personen und LSBTI-Themen im Betrieb, eine klare Positionierung gegen Diskriminierungen seitens ihrer Unternehmensführung und themenspezifische Weiterbildungen oder Diversity-Trainings. Die beiden am wenigsten hilfreich erachteten Vorschläge betreffen sprachliche und symbolische Maßnahmen, wobei gendersensible Formulierungen in der internen Kommunikation immer noch von knapp mehr als der Hälfte als zumindest ziemlich hilfreich betrachtet werden, symbolische Maßnahmen (z.B. Regenbogenfahnen, Poster und ähnliches) von 47%. Vielen geht es dabei letztlich vor allem um die Sichtbarmachung von LSBTI-Personen und -Themen, wobei diese nicht nur auf betrieblicher, sondern auf gesamtgesellschaftlicher Ebene vorangetrieben werden sollte.

Einleitung

Die Wahrnehmung und Akzeptanz von Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, trans*ident oder intersexuell sind, hat sich seit den öffentlichen Auseinandersetzungen der 1970er und 1980er Jahre merklich gewandelt. Die Entwicklungen in Politik und Gesellschaft zielten in den letzten Jahren zunehmend auf eine rechtliche und soziale Verbesserung der Situation von LSBTI-Personen in Österreich ab, die sogar in den klassisch familiären Sektor hineinreichen. Seit 1. Jänner 2010 war es für gleichgeschlechtliche Paare möglich, eine Lebenspartnerschaft einzugehen, die in den meisten Rechtsbereichen anerkannt wurde. Ende 2017 hat der Verfassungsgerichtshof mit Verweis auf das Diskriminierungsverbot des Gleichheitsgrundsatzes diese Unterscheidung zwischen eingetragener Partnerschaft und Ehe aufgehoben, mit 1. Jänner 2019 werden in Österreich nun auch gleichgeschlechtliche Paaren heiraten dürfen. Schon 2004 wurden im Zuge des Gleichbehandlungsgesetzes Bestimmungen geschaffen, die eine Diskriminierung bei der Arbeitssuche und im Beruf auch aufgrund der sexuellen Orientierung verbieten. Damit einher gingen auch Verbesserungen im Arbeitsrecht, etwa die Berücksichtigung gleichgeschlechtlicher Lebensgefährt*innen in der Angehörigendefinition und eine weitestgehende Gleichstellung bei Pflegefreistellung, Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld.

Mit 70% ist die Mehrheit der Österreicher*innen heutzutage der Meinung, dass homosexuelle Menschen dieselben Rechte haben sollten wie heterosexuelle, fast ebenso viele sehen in einer Beziehung zwischen zwei Menschen des gleichen Geschlechts nichts Falsches und 62% befürworten die gleichgeschlechtliche Ehe. Die Akzeptanz reicht scheinbar bis in die Arbeitswelt hinein: 78% der Österreicher*innen würden sich auch an homosexuellen Kollegen*innen nicht stören, 71% nicht an Trans*-Personen als Mitarbeiter*innen (Eurobarometer 437 2015).

Diesen positiven Entwicklungen zu einem scheinbar toleranten Miteinander stehen jedoch immer wieder Schilderungen von Personen mit einer gleichgeschlechtlichen Orientierung oder anderen Geschlechtsidentität entgegen, die auf eine nach wie vor schwierige Alltagssituation hindeuten. In einer 2013 durchgeführten europaweiten Studie gaben zuletzt 48% aller befragten LGBT-Personen in Österreich an, aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Identität belästigt oder diskriminiert worden zu sein, rund ein Fünftel fühlte sich darüber hinaus am Arbeitsplatz diskriminiert. 26% der homosexuellen und 35% der Trans*-Personen wurden sogar körperlich oder verbal angegriffen, und fast ausnahmslos alle erinnerten sich an negative Bemerkungen oder Mobbing in der Schule (FRA 2014).

Hinzu kommen nach wie vor erhebliche Erkenntnisdefizite zu den Lebenslagen von lesbischen, schwulen, bisexuellen bzw. orientierungsdiversen sowie insbesondere von Trans* und intersexuellen Menschen hierzulande. Dazu zählt auch die Frage: Wie geht es LSBTI-Personen in ihrer Arbeit, und welche Erfahrungen im Arbeitskontext machen LSBTI-Personen in Österreich?

Schätzungen zufolge arbeiten in Österreich zwischen 200.000 und 300.000 Beschäftigte, die mindestens einer der Kategorien der Abkürzung „LSBTI“ angehören. Wie sich ihre Erwerbssituation darstellt, wie sie ihr Arbeitsklima einschätzen, welche Erfahrungen sie mit Kolleg*innen und Vorgesetzten gemacht haben und in welchen Bereichen sie Unterstützung oder Beratung brauchen, steht im Zentrum des nun vorliegenden Endberichts. Dass dieser Fokus notwendig ist, haben schon die ersten Antworten all jener, die sich an der Umfrage beteiligt haben, gezeigt. Von *„ständigen Witzeleien“* und *„dauernden sexuellen Anspielungen“* war etwa die Rede, von *„Ausgrenzung und Isolation“*, *„Psychoterror“* oder der Belastung *„sich bei jedem Kollegen wieder aufs Neue outen zu müssen“*. Dass Partnerschaften verheimlicht werden müssen, Kolleg*innen sich zurückziehen, Vorgesetzte einen schief anschauen und Kund*innen sich abschätzig äußern, gehört für viele LSBTI-Personen zum Arbeitsalltag. Für viele beginnt die Diskriminierung aber bereits bei der Suche und Bewerbung für eine Arbeitsstelle. Dies wiegt umso schwerer, als Erwerbsarbeit mehr denn je den Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe darstellt.

Unser Dank gilt zunächst allen Organisationen, Vereinen, Plattformen und Privatpersonen, die auf die Befragung aufmerksam gemacht haben und damit maßgeblich zum Erfolg der Studie beigetragen haben. Die Studie versucht, einen möglichst umfassenden Blick auf die Arbeitssituation von LSBTI-Personen zu werfen, entsprechend umfangreich war auch der Fragebogen. Nicht zuletzt daher gilt unser Dank vor allem all jenen, die sich die Zeit genommen haben, an der Befragung teilzunehmen.

1 Studienhintergrund und methodische Vorgehensweise

1.1 Bisherige Studien zu LSBTI-Personen

LSBTI-Personen in der öffentlichen Wahrnehmung

Die Erfahrungen, Problemlagen und Bedürfnisse von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans* und intersexuellen Beschäftigten¹ in ihrer Arbeit blieben in Österreich lange Zeit unerforscht. Vor allem der Umgang von LSBTI-Personen mit der eigenen sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz wurde bislang nur unzureichend in der Forschung berücksichtigt. Diese lückenhafte Datenlage ist dabei sowohl auf methodische Schwierigkeiten (insbesondere dem schwierigen Zugang zur Zielgruppe), aber auch auf das lange Zeit vorherrschende gesellschaftliche Desinteresse an der Beforschung von LSBTI-Themen zurückzuführen.

In den letzten zehn bis fünfzehn Jahren ist jedoch eine zunehmende Liberalisierung des gesellschaftlichen Klimas gegenüber LSBTI-Menschen wahrzunehmen: Schritte zur rechtlichen Gleichstellung, eine stärkere Präsenz und Repräsentation in Medien und Popkultur und die steigende Bedeutung von Strategien zum Diversity Management in heimischen Unternehmen können durchaus als Indizien eines sich vollziehenden Einstellungswandels gesehen werden. Die größeren Verschiebungen in der öffentlichen Wahrnehmung von LSBTI-Personen scheinen aber bereits davor stattgefunden zu haben, wie ein **Bericht des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestags (2016) für Deutschland** nahelegt. Der Bericht stützt sich auf unterschiedliche historische Umfrageergebnisse. Während diese für Deutschland zwar lückenhaft sind, fehlen solche für Österreich komplett. Auch wenn die Ergebnisse dieser Umfragen nicht unmittelbar auf Österreich umlegbar sind, lässt sich aufgrund der strukturellen Ähnlichkeiten zwischen den beiden Ländern dennoch vermuten, dass die Entwicklungslinien zumindest ähnlich verlaufen sind (vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags 2016, 5 f.):

- ♦ So zeigen die frühesten Langzeitumfragen für Deutschland, dass Homosexualität in der Bevölkerung bis in die 1960er Jahre hinein vornehmlich als Laster und damit als moralisches Versagen interpretiert wurde.

¹ Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (wie z.B. „Beschäftigte“ oder „Befragte“) sowie gegebenenfalls Bezeichnungen, die das sogenannte „Gender-Sternchen“ beinhalten (z.B. „Arbeitnehmer*innen“), soll ein möglichst geschlechtsneutraler und diskriminierungssensitiver Sprachgebrauch im vorliegenden Bericht erzielt werden (siehe Fischer / Wolf 2009). Darüber hinaus wird die Zielgruppe der Studie unter dem deutschsprachigen Akronym „LSBTI“ bzw. „LSBTI-Personen“ zusammengefasst, wobei hierbei auch jene Personen mitgedacht werden, die eine explizite Zuordnung zu einer der fünf Kategorien zwar ablehnen, sich aber auch nicht als cis-sexuell bzw. cis-ident sowie heterosexuell definieren.

- ♦ 1976 hat dieses Interpretationsmuster massiv an Bedeutung verloren und wurde vom Paradigma der „Homosexualität als Krankheit“ als am meisten verbreiteten Erklärungsansatz abgelöst.
- ♦ Zwischen 1970 und 1987 lässt sich jedoch auch eine deutlich positivere Wendung in den Einstellungen der deutschen Bevölkerung zu Homosexualität erkennen: Während 1970 noch mehr als die Hälfte der Befragten Homosexualität als „schlimm“ bezeichnete, waren es 1982 nur noch 28%, 1987 wieder 35%. Es scheint als habe sich der in den 1970er Jahren begonnene Trend zur Liberalisierung durch die AIDS-Diskussionen, die in den mittleren 1980er Jahren ihren ersten Höhepunkt erreichten, kurzzeitig abgeschwächt bzw. sogar verkehrt.
- ♦ Für den Zeitraum zwischen 1989 und 2008 lässt sich für Ost- und Westdeutschland jedoch wieder ein zunehmendes Verschwinden der Bedenken und negativen Einstellungen gegenüber Homosexuellen feststellen (ebenda, 7–9).

Verlässliche Daten zur Einstellung der *österreichischen* Bevölkerung liefern die im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten **Eurobarometer-Studien**. Eine der ersten Studien, die das Thema „Homosexualität“ in den EU-Mitgliedsstaaten in den Fokus rückte, stammt aus dem Jahr 2007 (Eurobarometer 66 2007, 63 f.):

- ♦ Damals gaben 43% der Österreicher*innen an, sexuelle Diskriminierung sei in ihrem Land verbreitet – EU-weit lag der Durchschnitt bei 50%.
- ♦ 56% glaubten 2007, dass Homosexualität noch immer ein Tabuthema sei und 63%, dass es für Lesben und Schwule schwierig sei, sich am Arbeitsplatz zu ihrer sexuellen Orientierung zu bekennen.
- ♦ Im Kontext der Rechte gleichgeschlechtlicher Paare sprachen sich 49% für die gleichgeschlechtliche Ehe aus, im EU-Durchschnitt waren dies 44%.
- ♦ Die Adoption von Kindern durch gleichgeschlechtliche Paare lehnte die Hälfte der Österreicher*innen vor zehn Jahren noch ab.

Anknüpfend an diese Ergebnisse wurde die Einstellung gegenüber Menschen mit einer gleichgeschlechtlichen sexuellen Orientierung in Folgebefragungen über die Zeit hinweg beobachtet. In einer Befragung zwei Jahre später (2009) gaben 43% der Befragten in Österreich an, in ihrem Umfeld Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung wahrgenommen zu haben, etwas weniger als im EU-Durchschnitt. Im Jahr 2012 beschrieben dann nur noch 37% der Befragten in Österreich Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung als „verbreitet“.

Dieser positive Trend hat sich in der jüngsten Eurobarometer-Befragung jedoch wieder umgekehrt (Eurobarometer 437 2015): 2015 vermuteten 57%

aller Österreicher*innen Diskriminierungen gegenüber LSBTI-Menschen als verbreitet. Diese negative Entwicklung lässt sich dabei nicht nur in Österreich, sondern auch in den meisten anderen Mitgliedsländern nachvollziehen. Dies scheint aber nicht allein einer Zunahme von Diskriminierungsfällen, sondern auch einer mittlerweile gestiegenen Sensibilität weiter Teile der Gesellschaft gegenüber Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen gegenüber LSBTI-Menschen geschuldet zu sein:

- ◆ In derselben Umfrage aus dem Jahr 2015 sprachen sich demnach 70% der Österreicher*innen für die rechtliche Gleichstellung von LSBTI-Personen aus.
- ◆ 67% sahen in einer sexuellen Beziehung zwischen zwei Menschen des gleichen Geschlechts nichts Verwerfliches.
- ◆ 62% sprachen sich für die gleichgeschlechtliche Ehe aus.
- ◆ Mit einem sich in der Öffentlichkeit küssenden oder Händchen haltenden schwulen Pärchen hätten aber nach wie vor 47% der Österreicher*innen ein Problem, bei einem heterosexuellen Pärchen wären es dagegen nur drei von zehn Befragten.

In diesen Einstellungen entsprach Österreich dem europäischen Durchschnitt, lag aber deutlich hinter Ländern wie Dänemark, den Niederlanden, Schweden, Frankreich, Großbritannien, Spanien, Irland oder Belgien.

Ebenfalls 2015 gab das **Mauthausen Komitee** anlässlich des 70-jährigen Jubiläums der Befreiung Österreichs eine **Studie zum Themenkomplex „Toleranz“** in Auftrag. Unter anderem wurden darin Einstellungen zu Homosexualität erhoben.

- ◆ Demnach fänden es nur 22% der Befragten problematisch, wenn sich ein Familienmitglied outen würde.
- ◆ Eine gleichgeschlechtliche Ehe eines Familienmitglieds mit einer Frau betrachten 77% als unproblematisch, mit einem Mann 71%.
- ◆ Mehr als die Hälfte der Bevölkerung (59%) gibt auch an, sich nicht daran zu stören, wenn homosexuelle Menschen Kinder adoptieren. An sich küssenden lesbischen Frauen in einem Lokal nahmen 72% der Befragten keinen Anstoß.

Während sich die Datenlage zu Einstellungen gegenüber lesbischen und schwulen Personen deutlich gebessert hat, gibt es noch immer wenig valide Daten zu Trans*- und Intersex-Menschen in Europa. Das hat sich mit dem **Eurobarometer Sonderbericht „Discrimination in the European Union in 2012“** (Eurobarometer 393 2012), der erstmals auch Einstellungen zu Trans*-Menschen stellte, zu ändern begonnen. Auch im Folgebericht 2015 wurden

viele der Fragen zu Personen mit einer gleichgeschlechtlichen Orientierung explizit auch für Trans*-Menschen gestellt. Dabei wird deutlich, dass die Skepsis gegenüber einem potenziellen Trans*-Staatsoberhaupt stärker ausgeprägt ist als gegenüber einem potenziellen lesbischem, schwulem oder bisexuellem Staatsoberhaupt. Entlang derselben Linie sollten Befragte auch beantworten, wie sie eine Zusammenarbeit mit einer Trans*-Person erleben würden und wie sie der Beziehung einer Tochter oder eines Sohnes mit einer Trans*-Person gegenüber stehen würden. Im ersten Fall liegt Österreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt (nur 39% würden sich damit uneingeschränkt wohl fühlen, im EU-Schnitt sind es 56%). Bei der zweiten Frage liegt Österreich nur knapp unter dem EU-Durchschnitt (27% zu 32%). Beide Fragen wurden auch mit gleichgeschlechtlich orientierten Personen im Fragewortlaut gestellt, die Zustimmungsraten fallen dabei jeweils höher und die Ablehnung entsprechend niedriger aus. Für beide Frageversionen gilt aber, dass eine LSB- oder Trans*-Person im familiären Umfeld fast doppelt so vielen Befragten unangenehm wäre wie im beruflichen Kontext.

Ergebnisse zu Lebens- und Problemlagen von LSBTI-Personen

Während in den letzten Jahren und Jahrzehnten also vermehrt Studien zu den Einstellungen *gegenüber* LSBTI-Personen durchgeführt wurden², zeigen sich in Bezug auf die Beforschung der Erfahrungen und Bedürfnisse von LSBTI-Menschen nach wie vor erhebliche Erkenntnisdefizite und Forschungslücken.

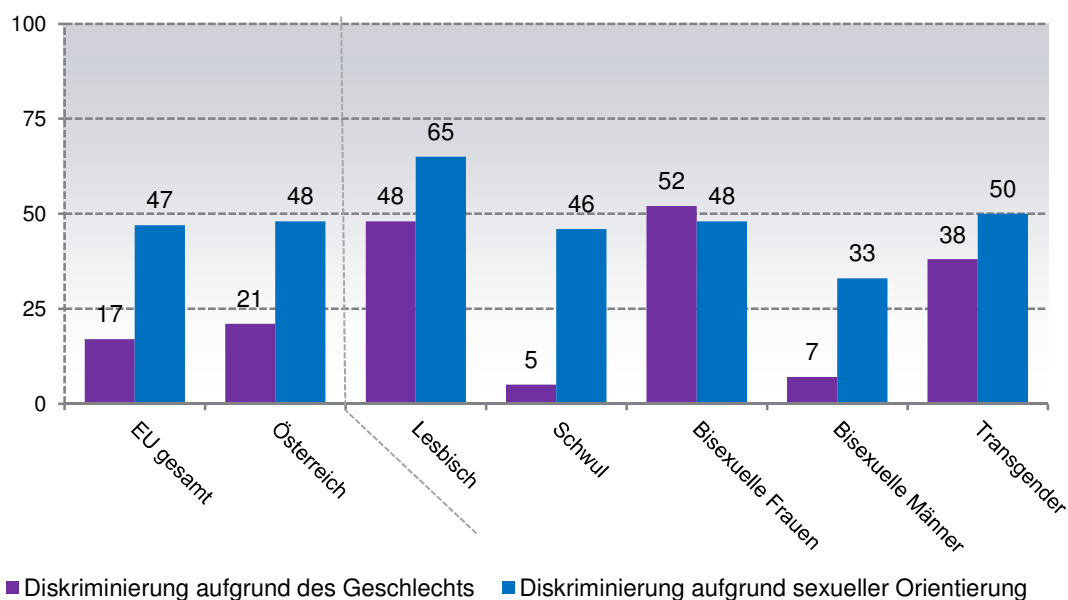
Erst in den letzten zehn Jahren wurden auch im deutschsprachigen Raum erstmals umfassende quantitative Studien innerhalb der LSBTI-Gruppe durchgeführt. Im von der Universität Mainz in Kooperation mit der schwulen Datingplattform „Gayromeo“ durchgeführten „**Gay Happiness Index**“ (Lemke, Tornow, PlanetRomeo 2015) bezeichneten 2015 z.B. 21% der (größtenteils) schwulen Männer in Österreich ihre Arbeits- oder Ausbildungsstätte als „eher schwulenfeindlich“, 32% erlebten reale Diskriminierungen in ihrem bisherigen Arbeitsleben. Die Umfrage „**Queer in Wien**“ (IHS 2015) kam zu den Ergebnissen, dass 48% der schwulen und lesbischen Teilnehmer*innen am Arbeitsplatz nicht vollständig geoutet waren, und v.a. starre innerbetriebliche Hierarchien Coming Outs oftmals verzögern oder verhindern. 14% der Befragten haben sich in den letzten zwölf Monaten im Job diskriminiert gefühlt oder wurden aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität gemobbt.

² Während die Erforschung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen in den letzten Jahren eine deutliche Konjunktur erfahren hat, bleiben die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Trans*-Menschen im deutlich geringeren Umfang untersucht.

Eine der größten Studien der jüngeren Zeit war die auch in den Medien breit rezipierte **LGBT Survey der in Wien ansässigen Europäischen Grundrechteagentur** (FRA 2013).

- ♦ In der Studie konnte z.B. aufgezeigt werden, dass europaweit etwa die Hälfte der LSBTI-Befragten angab, innerhalb der letzten zwölf Monate aufgrund ihrer Sexualität diskriminiert oder belästigt worden zu sein; in Österreich waren es 48%.
- ♦ Der Survey zeigte aber auch, dass nicht alle LSBTI-Gruppen im gleichen Ausmaß und auf dieselbe Weise Diskriminierungen erfahren. Betrachtet nach einzelnen LSBTI-Gruppen wird deutlich, dass vor allem lesbische und bisexuelle Frauen sowie Trans*-Personen Diskriminierung sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer sexuellen Orientierung erfahren.
- ♦ Dass Männer gegenüber Frauen oder Trans*-Personen nach wie vor Vorteile haben, zeigt sich etwa daran, dass homo- und bisexuelle Männer angeben, fast ausschließlich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, nur selten aber aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert zu werden.

Abbildung 1: Erfahrene Diskriminierung aufgrund von Geschlecht / sexueller Orientierung in Österreich nach LSBTI-Gruppen³



Quelle: FRA 2013; Angaben in Prozent

³ Alle Daten stammen aus dem FRA – European Union Agency for Fundamental Rights Data Explorer (<http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-lgbt-survey-2012>)

In derselben Studie der Europäischen Grundrechteagentur findet sich auch eine Frage zur vermuteten Verbreitung von Diskriminierung: Während beim im selben Jahr erhobenen Eurobarometer 37% aller Österreicher*innen glaubten, Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung sei hierzulande verbreitet, waren es im LGBT Survey doppelt so viele Befragte (75%). Dieses Ergebnis zeigt vor allem, dass LSBTI-Personen sensibilisierter sind in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen im Alltag.

Diese Disparität von gesellschaftlichen Liberalisierungstendenzen und offeneren Einstellungen in der Bevölkerung gegenüber LSBTI-Personen einerseits und der Vielzahl konkreter Diskriminierungserfahrungen, von denen LSBTI-Personen selbst immer wieder berichten, andererseits, lässt sich u.a. mit dem Phänomen der sozialen Erwünschtheit erklären. Gerade der Einstellungswandel in der Bevölkerung und die stärkere mediale Präsenz von LSBTI-Personen und -Themen haben dazu beigetragen, dass es schwieriger geworden ist, unsanktioniert öffentlich Vorurteile und Ressentiments gegenüber LSBTI-Personen zu artikulieren, vor allem wenn die Mehrheit der Gesellschaft diese nicht teilt. Steffens gibt etwa zu bedenken, dass Toleranz gegenüber Minderheiten heute zunehmend normativ sei, *„so dass sich Personen, die Vorurteile und negative Einstellungen haben, möglicherweise an diese Normen anpassen und sich lediglich tolerant geben.“* (vgl. Steffens 2010, 17)

In jedem Fall verdeutlichen diese Ergebnisse, dass sich der Umgang mit LSBTI-Personen und die Erfahrungen von LSBTI-Personen in vielen verschiedenen Lebensbereichen nach wie vor unterschiedlich zur Mehrheitsbevölkerung darstellen.

1.2 Zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen

„Soll ich mich überhaupt bewerben, wenn auf der Website des Unternehmens kein Diversity-Statement zu finden ist?“: Arbeitsklima und branchenspezifische Berufswahl

In einer deutschen Studie von Buba/Vaskovics (2001) zur Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen wurden die vier Handlungsfelder „Freundeskreis“, „Familie“, „Arbeitsplatz“ und „Öffentlichkeit“ voneinander unterschieden. Im direkten Vergleich erlebten die wenigsten Befragten dabei die Situation am Arbeitsplatz als heikel und nur wenige fühlten sich signifikant benachteiligt.

Allerdings muss dabei mitbedacht werden, dass diese Angaben stark von der Wahl des Arbeitsplatzes abhängig sind. Studienergebnisse zeigen diesbezüglich immer wieder, dass LSBTI-Personen gerade jene Branchen und Betriebe bevorzugt wählen, die sich z.B. durch ein Diversity Management auszeichnen und betriebliche Diskriminierungsverbote implementiert haben. Diese bran-

chenspezifische Berufswahl von LSBTI-Personen gilt für jene nur eingeschränkt, die unter einem starken Arbeitsmarktdruck stehen, etwa aufgrund begrenzter Arbeitsplätze. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit kommen etwa niedrigqualifizierte oder arbeitslos gewordene Menschen häufiger unter Druck, eine bestimmte Arbeitsstelle anzunehmen, um überhaupt Fuß am Arbeitsmarkt zu fassen. Auch für jene LSBTI-Beschäftigten, die erst im Erwachsenenalter ihre gleichgeschlechtliche Orientierung oder eine andere Geschlechtsidentität entdecken, gilt diese branchenspezifische Berufswahl naturgemäß oftmals nicht.

Dennoch zeigt sich in Studien immer wieder die Relevanz eines (antizipierten) offenen Betriebsklimas und dem Vorhandensein eines Diversity Managements für die Berufs- und Arbeitswahl von LSBTI-Personen. Diese Strategie wird implizit auch durch die Studie von Köllen (2010) nachgewiesen, nämlich *„[...] dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Diversity Management zu sexueller Orientierung und dem von Schwulen und Lesben wahrgenommenen Arbeitsklima besteht.“* (Köllen 2010, 180)

Faktisch ist Diversity Management aber nur *ein* Strukturmerkmal eines offenen Arbeitsumfeldes, und seine Effektivität maßgeblich davon abhängig, wie konsequent es auf allen Ebenen des Unternehmen umgesetzt und mitgetragen wird: *„Wenn in einer NGO oder einem Unternehmen trotz eines Diversity-Konzepts Migrant_innen vorwiegend unter den Reinigungs- und Bedienungskräften zu finden sind und TransPersonen unsichtbar ihre Arbeiten verrichten, so kann das Diversity-Konzept für öffentliche verbale Bekundungen erhalten, spiegelt sich aber nicht in der Unternehmensstruktur wider.“* (Frketic / Baumgartinger 2008, 37).

Dennoch erscheint ein breit implementiertes Diversity-Konzept in Unternehmen insbesondere für die Wahrnehmung eines positiven Arbeitsklimas seitens der dort beschäftigten LSBTI-Personen häufig unerlässlich zu sein. Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Art und Weise, wie offen LSBTI-Personen mit ihrer Sexualität am Arbeitsplatz umgehen, ist damit stets auch das Arbeitsklima.

„Am meisten belastet es mich, mich bei jedem Kollegen wieder aufs Neue outen zu müssen“: Outing im Betrieb

Dass diesbezüglich aber nach wie vor Nachteile für LSBTI-Personen in der Arbeitswelt bestehen, konnte wiederholt nachgewiesen werden. Für Deutschland konnte z.B. Frohn in seiner Studie „Out im Office“ aus dem Jahr 2007 zeigen, dass lesbische und schwule Arbeitnehmer*innen im beruflichen Kontext überwiegend nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgingen und mitunter erheblichen Benachteiligungen und Diskriminierungen ausgesetzt waren (vgl. dazu auch Knoll et al. 1997). In der Wiederholung der Studie heuer

hat sich die Zahl der lesbischen und schwulen Beschäftigten, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, gegenüber 2007 mehr als verdoppelt (Frohn / Meinhold 2017).

Wenn es den jeweiligen Befragten gelang, in ihrer Arbeit offen mit ihrer sexuellen Orientierung umzugehen, stand dies nachweislich mit selteneren psychosomatischen Beschwerden, einer höheren Arbeitszufriedenheit sowie einem höheren Commitment und organisationsbezogenen Selbstwert in Zusammenhang. Jüngere Studien, die auch die Situation von bisexuellen und Trans*-Beschäftigten beleuchten, bestätigen diese Ergebnisse. Für bisexuelle Beschäftigte zeigt sich jedoch eine sehr geringe Sichtbarkeit und Präsenz im Arbeitskontext, für Trans*-Personen wurde generell ein erschwerter Zugang zu Arbeit und eine hohe Quote an Arbeitslosigkeit konstatiert.

„Wichtig wäre es, wenn Homosexualität als ganz normal angesehen wird“: Geschlecht und Sexualität am Arbeitsplatz

Ob und in welchem Ausmaß sich LSBTI-Personen am Arbeitsplatz offen in Hinblick auf ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität zeigen, hängt neben einer Vielzahl an individuellen und persönlichen Faktoren zunächst grundlegend auch von der Beschaffenheit des jeweiligen Arbeitsplatzes ab. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass der Arbeitsplatz keineswegs nur ein Ort steriler Leistungserbringung ist, sondern stets auch ein sozialer Raum, der durch die Institution der Erwerbsarbeit selbst, die jeweiligen innerbetrieblichen Strukturen und die konkreten Personen, also z.B. Vorgesetzte und Kolleg*innen, geformt wird.

Als theoretischer Bezugsrahmen dazu kann die Theorie der „gendered organization“ dienen, zu Deutsch: „Die vergeschlechtlichte Organisation“. Acker (1990) wies als Begründerin dieser Theorie nach, dass sich Organisationen z.B. Männern und Frauen gegenüber keineswegs neutral verhalten, sondern Frauen immer wieder strukturell benachteiligt werden (vgl. dazu auch Müller 1993). Diese strukturellen Benachteiligungen fußen dabei auf historisch gewachsenen Sichtweisen, in denen männlich konnotierte Lebenskontexte höher bewertet und weiblich konnotierte Lebensweisen sowie Kompetenzen abgewertet werden. Sichtbar wird das etwa daran, dass Führungspositionen heutzutage nach wie vor oftmals an eine Vollzeitarbeit geknüpft ist, die traditionell häufiger von Männern ausgeübt wird, während Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und in Folge seltener Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten geboten bekommen.

Darüber hinaus werden Unternehmen von Acker als homosoziale Gebilde beschrieben, die sich gegenüber Minderheiten oftmals ausgrenzend verhalten. Correll (2001) konnte diesbezüglich zeigen, dass die in Folge entstehende Polarisierung von „Wir“- bzw. „Ihr“-Gruppen nicht nur zu einer Überbetonung von

Unterschieden, sondern auch zu einer vorurteilsbehafteten Selbsteinschätzung seitens der „In-Group“ führt, bei der der Eindruck vermittelt wird, dass jene, die aktuell eine bestimmte Position ausüben, diese auch besonders gut ausüben, während Gruppen, die seltener in bestimmten Positionen vorzufinden sind, auch nicht über die entsprechenden Kompetenzen verfügen würden. Auf die Art kommt es dann zu Vorurteilen, etwa dass Frauen oder LSBTI-Personen gerade für jene Stellen und Arbeitsbereiche nicht gut geeignet wären, in denen sie seltener arbeiten.

Der Blick auf solche Prozesse verdeutlicht auch, dass sich nicht nur gesamtgesellschaftliche, sondern auch innerbetriebliche Praktiken und Realitäten über symbolische Ordnungen und Diskurse herstellen – wobei sich diese Beziehungen und Prozesse stets im Wandel befinden und deshalb nur innerhalb des Kontextes spezifischer Interaktionen verstanden werden können (vgl. hierzu Butler 1990; Martin 2003; West / Zimmermann 1987).

„Sexuelle Orientierung sollte kein Thema sein“: Zur Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz

Für Unternehmen und mit Blick auf das dieser Studie zugrundeliegende Thema ist daraus abzuleiten, dass sich die Interaktionen von Beschäftigten nur in Ausnahmefällen auf alleinig professionell bedingte Kommunikationsabläufe beschränken. Dies gilt in besonderem Maße für jene Unternehmen und Berufe, in denen erwartet wird, dass sich Arbeitnehmer*innen voll und ganz einbringen und eine Aufhebung der Grenzen von beruflich und privat propagiert wird. Bestehende Nachteile für LSBTI-Personen in der Arbeitswelt entspringen direkt aus dieser Verfasstheit des Arbeitsumfeldes, ohne dass es zwangsläufig zu Akten aktiver Diskriminierung kommen muss.

Immer wieder zeigen quantitative, insbesondere aber auch qualitative Studien auf, dass im Berufsleben von LSBTI-Personen sehr wohl strukturelle, mehr aber noch subtile und versteckte Diskriminierungen im zwischenmenschlichen Bereich auftreten. Für Helga Pankratz handelt es sich daher eher um eine „weiche Materie“ und einen Graubereich. Auch wenn der Arbeitsplatz grundsätzlich als asexueller Raum konstruiert scheint – einige Autor*innen sprechen in diesem Kontext von der „Asexualitäts-Fiktion am Arbeitsplatz“ (vgl. Rosenstiel / Molt / Rüttinger 2005) –, spielen im beruflichen Alltag Aspekte des Privatlebens eine konstant große Rolle. Dies beginnt oftmals schon bei Schilderungen aus dem Privatleben, etwa wenn Kolleg*innen mit dem Partner/der Partnerin verbrachten Wochenende oder ihrem Urlaub erzählen.

Dabei wird Heterosexualität oftmals als Norm gesetzt. Die Herstellung dieser Normen erfolgt dann über soziale Konstruktionsmechanismen, wie z.B. Ehe-ringe, Bilder von dem/der Partner*in, Erzählungen vom Wochenende, von Kindern, von Familienfeiern usw. Diese implizite und automatische Heterose-

xualisierung von Gesprächen, Themen und der Gestaltung von Arbeitsplätzen (z.B. Familienfotos am Schreibtisch) nimmt insbesondere LSBTI-Personen die Möglichkeit, von Anfang an selbstverständlich zu leben und dies direkt bzw. implizit zu kommunizieren: *„Many people think sexual orientation should not be discussed at all in the workplace. What they don't realize, however, is that sexual orientation is already shaping norms within organizations – it's simply that the accepted topic is heterosexual orientation.”* (Zuckerman / Simons 1996, 43)

Cis-Heterosexualität wird am Arbeitsplatz so zu einem Standard, der nicht mehr kommuniziert werden muss, weil er bereits die Norm darstellt: *„[...] most who identify as heterosexual or cisgender are already inadvertently ,out' with their identity, likely without even knowing it. [...] Because heterosexuality and cisgender identity are normalized in our society, for many in these dominant identity groups, it would never occur to them to hide their sexual orientation or gender identity or even have to consider whether to disclose.”* (Canadian Centre for Diversity and Inclusion 2015, 16)

Diese Normsetzung von Heterosexualität bei der gleichzeitigen Aufrechterhaltung einer „Asexualitätsfiktion“ in Unternehmen („darüber wird nicht geredet“) hat vor allem zwei Auswirkungen: 1.) Alles was von dieser Norm abweicht, wird erklärungsbedürftig. Es sind somit stets LSBTI-Personen, die sich „outen“ müssen. 2.) Der cis-heterosexuelle Gehalt der Lebenswelt verliert als Norm seine heterosexuelle Konnotation und wird nur mehr als „sozial“ und eben nicht auf irgendeine Form sexuell konnotiert begriffen (vgl. Frohn 2007, 5).

Diesbezüglich kann erneut auf die Studien von Köllen (u.a. 2010; 2012) verwiesen werden, der nachgewiesen hat, dass das Umfeld am Arbeitsplatz in den meisten Fällen zunächst Heterosexualität unterstellt, was z.B. schwule oder lesbische Beschäftigte in eine Position bringt, Handlungen abwägen bzw. sich mitunter rechtfertigen und verteidigen zu müssen. Dasselbe gilt für Personen mit einer anderen Geschlechtsidentität. Gleichgeschlechtliche Orientierungen und Trans*-Identitäten werden daher in vielen Fällen am Arbeitsplatz immer noch als tendenzielles „Defizit“ bewertet. Nur die wenigsten Unternehmen begreifen dies als relevantes Handlungsfeld und setzen Maßnahmen, die dem entgegenwirken. Das schafft zugleich einen Doppelstandard, der mit Beschränkungen für LSBTI-Lebensweisen einhergeht: Mitarbeiter*innen, die über ihr Hetero-Privatleben plaudern, führen ein ganz „normales“ Arbeitsplatzgespräch. Derselbe Inhalt, unter den Vorzeichen z.B. einer gleichgeschlechtlichen Beziehung, wird schnell als ein zu viel an Information und eine Grenzüberschreitung betrachtet.

Vor diesem Hintergrund gestaltet sich oftmals die berufliche Realität von LSBTI-Personen in Österreich, und in diesem Spannungsfeld bewegen sich sowohl gleichgeschlechtlich orientierte als auch Trans* und intersexuelle Per-

sonen, wobei die Erfahrungen der unterschiedlichen Gruppen vermutlich stark voneinander abweichen (je nachdem, ob die eigene sexuelle Orientierung oder die eigene Geschlechtsidentität im Vordergrund steht). Die empirische Analyse des Ausmaßes und der Art der unterschiedlichen Erfahrungen, die LSBTI-Menschen in ihrem Arbeitsleben und Berufsalltag machen, stand daher im Fokus der von SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien durchgeführten und nun vorliegenden Studie.

1.3 Methodische Zugangsweise

Zielgruppe

- Zielgruppe der Befragung waren grundsätzlich alle Personen, die sich in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und/oder ihre Geschlechtsidentität zumindest einer der folgenden fünf Kategorien zugehörig fühlen: lesbisch, schwul, bisexuell, trans* und/oder intersexuell.
 - Die Befragung erlaubte aber auch die Teilnahme von Personen, die entweder eine andere Bezeichnung für ihre sexuelle Orientierung anführten (wie z.B. „queer“, „pansexuell“), oder die sich keiner der angeführten Kategorien zuordnen wollten. Nicht Zielgruppe der Studie waren damit lediglich jene Personen, die sich als cisgeschlechtlich und heterosexuell definieren.
- Weiters richtete sich die Studie an Erwerbstätige oder ehemals Erwerbstätige; d.h. Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt noch in Ausbildung befanden und keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, wurden von der Befragung ausgeschlossen.
- Eine weitere Einschränkung ergab sich bezüglich Alter (mindestens 16 Jahre alt) und Wohnort (Österreich).

Befragungsthemen und Fragebogen

Eine umfassende Recherche und Dokumentation jüngerer qualitativer und quantitativer Studien, die sich mit der Lebens- und Arbeitssituation von LSBTI-Personen auseinandersetzen, bot die Grundlage für die Entwicklung des Frageprogramms der vorliegenden Studie. Der finale Fragebogen⁴ beinhaltete insgesamt 50 Fragen bei einer durchschnittlichen Befragungsdauer von rund 20 Minuten.

- Das Frageprogramm setzte zunächst mit einigen Fragen zur Person, u.a. den anfänglichen Screeningfragen zu sexueller Orientierung und Ge-

⁴ Der Fragebogen wurde sowohl in deutscher Sprache als auch in Englisch zur Verfügung gestellt.

schlechtsidentität, im Anschluss auch zu beruflichen und soziodemografischen Merkmalen, ein.

- Im Anschluss daran ging es um die Outing-Situation der Befragten im privaten und beruflichen Kontext: Bei wem sind sie geoutet, welche Erfahrungen haben sie dabei gemacht, welche Gründe für ein nicht vollzogenes Outing werden angeführt? Auch Aspekte der Arbeit und Arbeitszufriedenheit wurden dabei abgefragt.
- Diese leiteten zur Erhebung der betrieblichen Situation über: Wie würden die Befragten allgemein die Stimmung im Betrieb gegenüber LSBTI-Personen charakterisieren, wie (wenn überhaupt) ist der Umgang mit LSBTI-Personen geregelt, welche rechtlichen Ansprüche und betrieblichen Sozialleistungen können die Befragten nützen oder nicht?
- Im nächsten Teil ging es um erlebte Benachteiligungen und Diskriminierungen, wobei hierbei sowohl auf „harte“ als auch „weichere“ Formen der Diskriminierung geachtet wurde. Dabei stand nicht nur die Frage, ob und wie oft solche Erfahrungen gemacht wurden, im Fokus, sondern auch von wem diese Benachteiligungen ausgingen, wie die Befragten auf diese reagiert haben und ob sich die Situation dadurch verbessert hat oder nicht.
- Im letzten Befragungsteil ging es abschließend um mögliche Verbesserungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der eigenen Situation sowie mit der allgemeinen Situation von LSBTI-Beschäftigten in Österreich.
- Den Abschluss des Fragebogens bildeten weitere soziodemografische Angaben zur Person.

Onlinebefragung (CAWI) und Datenkontrolle

Die Befragung selbst fand ausschließlich online statt. Die Möglichkeit, den Fragebogen in ausgedruckter Form zu erhalten und schriftlich auszufüllen, wurde nur sehr vereinzelt genutzt (16 Fälle). Zum Zweck der Onlinebefragung wurde eine eigene Befragungshomepage eingerichtet, die unter <http://www.sora.at/lbtti-umfrage> abrufbar war.

Die Methode der Onlinebefragung bietet einige Vorteile, wie auch die Europäische Grundrechteagentur in ihrer Studie zur Lebenssituation von LGBT-Personen in Europa ausgeführt hat: zum einen sind Onlinebefragungen kostengünstiger, insbesondere bei Befragungen, an denen sich eine große Zahl an Menschen beteiligen. Sie garantieren Anonymität, was für Betroffene bei sensiblen Befragungsthemen oftmals ein heikler Punkt ist, etwa für nicht-geoutete LSBTI-Personen. Darüber hinaus minimieren sie Befragungseffekte, die in persönlichen Interviewsituationen entstehen können, etwa eine Tendenz zu Antworten, die „sozial erwünscht“ sind. (vgl. FRA 2014).

Diese Form der offenen Online-Datenerhebung bringt aber auch einige Nachteile mit sich, z.B. dass die Umstände, unter denen die Befragten an der Untersuchung teilnehmen, nicht kontrollierbar sind. Die Identität der Befragten kann nie endgültig geklärt werden und es ist unklar, unter welchen Bedingungen die Teilnehmer*innen geantwortet haben. Theoretisch könnte eine Person in einer anonymen Befragung z.B. auch mehrere Datensätze erzeugen, in der Praxis ist dies eher unwahrscheinlich und kommt selten vor (Birnbaum 2004) oder führt zu keiner systematischen Verzerrung der Ergebnisse (Srivastava et al. 2003). Zu einem hohen Grad können diese potenziellen Probleme allerdings behoben werden. Großer Wert wurde deshalb auf die anschließende Datenkontrolle und -aufbereitung gelegt. Unplausible, falsche oder doppelte Datensätze sollten darin identifiziert und aus dem Analysedatensatz entfernt werden, um eine möglichst hohe Datenqualität sicherzustellen. Der Datensatz wurde aus diesem Grund hinsichtlich folgender Punkte geprüft und bereinigt:

- Interviews mit fehlender Altersangabe oder einem Alter geringer als 16 oder höher als 65 wurden entfernt.
- Interviews mit fehlenden Angaben zur sexuellen Orientierung und/oder zur Geschlechtsidentität wurden entfernt.
- Interviews von Personen mit einem Wohnsitz außerhalb von Österreich wurden entfernt.
- Widersprüchliche Angaben auf Basis von statistischen Konsistenz- und Plausibilitätschecks wurden entfernt.
- Ein Vergleich der Antwortmuster sollte doppelte Datensätze identifizieren, um Mehrfachteilnahmen auszuschließen, allerdings wurden keine solche doppelten Datensätze identifiziert.
- Zudem wurde eine Mindestbeantwortungszeit von 10 Minuten angenommen, alle Fragebögen, für die weniger Zeit zum Ausfüllen aufgewandt wurden, wurden aus dem Gesamtrücklauf entfernt.
- Zuletzt wurde auch eine Mindestausfüllbereitschaft angenommen – alle Interviews, die mehr als 50% fehlender Angaben beinhalteten, wurden ebenfalls aus dem Datensatz entfernt.

Zugang zur Zielgruppe

Eines der zentralen methodischen Grundprobleme bei der Beforschung von LSBTI-Personen besteht darin, dass die Grundgesamtheit der gleichgeschlechtlich orientierten, bisexuellen, trans* und intersexuellen Personen nicht bekannt ist. Repräsentative Daten zur Verbreitung in der Gesellschaft sind aufgrund von Freiwilligkeit der Angaben und des sensiblen Themas kaum zu gewährleisten und entsprechend nicht vorhanden. Weder über die Verteilung dieser Personen in der Gesamtbevölkerung noch über ihre Zusammensetzung nach relevanten Kriterien wie z.B. Alter oder Wohnregion liegen deshalb gesi-

cherte Erkenntnisse vor. Repräsentativbefragungen sind jedoch nur möglich, wenn aus einer bekannten Grundgesamtheit eine Zufallsstichprobe gezogen werden kann. Eine Repräsentativität der Ergebnisse nach wahrscheinlichkeitstheoretischen Kriterien kann man daher nur anstreben. Auch eine nachträgliche Gewichtung der Daten kann eine solche Repräsentativität nicht herstellen. Es kann z.B. nicht per se davon ausgegangen werden, dass gleichgeschlechtliche Orientierungen in der Bevölkerung gleich verteilt sind. Es gilt z.B. als gesichert, dass es Schwule, Lesben, Trans*- und Intersex-Personen schon in jungen Jahren deutlich häufiger in städtische Regionen zieht (Landflucht) und sie dies oftmals mit höheren Bildungsabschlüssen verknüpfen (vgl. Hutter / Koch / Lautmann 2000). Entsprechend anders gestaltet sich auch ihre Berufssozialisation, wodurch sie sich von sonstigen Beschäftigten potenziell stark unterscheiden was beruflichen Status, Einkommen, Wohnregion, Branche usw. betrifft (vgl. dazu auch Dannecker / Reiche 1974; Ziellich 1993; Vaskovics 2000).

Um dennoch fundierte Ergebnisse zu erzielen, war bei der Auswahl der Befragten besondere Sorgfalt geboten. Da eine Repräsentativität der Ergebnisse nach wahrscheinlichkeitstheoretischen Kriterien nicht gewährleistet werden konnte, richtete SORA den Fokus auf umfassende Bemühungen bei der Stichprobengewinnung und der Erschließung von Feldzugängen, um systematisch verzerrende Fehler bei der Gewinnung der Untersuchungspersonen für die Stichprobe möglichst zu vermeiden. Durch eine große Vielfalt der Zugangswege zu den Befragten wurde versucht, mögliche Selektionseffekte und systematische Verzerrungen zu neutralisieren oder zumindest zu reduzieren. Dennoch handelt es sich bei dieser Art des Feldzugangs um keine Zufallsstichprobe, sondern um ein „Convenience Sample“⁵.

Zentraler Dreh- und Angelpunkt der Studie war die umfassende Rekrutierung von Personen der Zielgruppe(n), also die möglichst umfangreiche Information über die Befragung. Diese begann schon im Vorfeld und wurde während der gesamten Befragungszeit kontinuierlich weitergeführt. Hierbei kamen vier Zugänge zum Tragen:

- (1) Die Befragung wurde auf der Homepage von SORA und auf Webseiten und Medien der Arbeiterkammer bereits im Vorfeld und dann auch für die Laufzeit der Befragung angekündigt und verlinkt. Zudem wurde die Befragung in einer APA-Meldung durch die Auftraggeberin angekündigt. Weiters gelang es, die Ankündigung der Befragung auch in auftraggebernahen Zeitschriften mit einer großen Reichweite zu lancieren. Auch in Gewerk-

⁵ Ein „Convenience Sample“ ist im Gegensatz zum „Random Sample“ (Zufallsstichprobe) eine Stichprobe, die nicht per Zufallsprinzip gebildet wurde. Ausgewählt werden jene Personen, die „leicht“ erreichbar sind, beispielsweise Leser*innen von Zeitschriften bzw. Nutzer*innen bestimmter Internetseiten.

schaftsmedien des ÖGB und diverser Fachgewerkschaften (Print, Newsletter und Social Media) wurde die Befragung angekündigt.

- (2) Die umfassendsten Bemühungen fanden bei der Rekrutierung von NGOs und LSBTI-(nahen) Organisationen statt. Der Hinweis auf die Befragung und der entsprechende Link zur Befragungshomepage ergingen über deren Homepages, Social-Media-Kanäle, Aussendungen und Drucksorten an Mitglieder und Interessierte. An erster Stelle ist hier die HOSI - Homosexuelle Initiative Wien zu nennen, darüber hinaus konnten aber viele weitere Zusammenschlüsse, Netzwerke, Verbände und NGOs (auch horizontal, d.h. zielgruppenübergreifend) für die Umfrage gewonnen werden, z.B. die Aidshilfe Wien, Rosa Lila PantherInnen, Grüne Andersrum, Transgender in Österreich, Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich u.v.m.
- (3) Nebst LSBTI-(nahen) NGOs und Organisationen rekrutierte SORA auch zielgruppennahe Medien, Foren und Online-Magazine. Homepages wie z.B. rainbow.at, gayboy.at, iBoys.at oder Zeitschriften wie z.B. XTRA wurden von SORA kontaktiert und kündigten die Umfrage an.
- (4) Als vierte und letzte „Säule“ diente das sogenannte Schneeballsystem. Dieses ist zwar kaum steuerbar und kann daher auch nicht vorhergesagt werden, beruht im Wesentlichen aber darauf, dass Umfrageteilnehmer*innen den Link zur Umfrage an interessierte Freunde und Bekannte weiterversenden.

Eine Auswertung der Frage, wie die Teilnehmer*innen von der Umfrage erfahren haben, zeigt, dass die umfassenden Anstrengungen bei der Rekrutierung von LSBTI- oder LSBTI-nahen Vereinen und Organisationen unumgänglich für den Erfolg der Studie waren: 36% erfuhren auf einem Social-Media-Kanal eines LSBTI-Vereins, weitere 18% durch einen entsprechenden E-Mail-Newsletter von der Umfrage. Auch die vierte „Säule“ – das Schneeballsystem – hat in 15% der Fälle zu einem Interview geführt. 12% erfuhren in einer Zeitung/Zeitschrift der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft von der Studie, weitere 9% in anderen Medien. Wenig Aufmerksamkeit für die Studie wurde durch Inserate in LSBTI-nahen Zeitschriften oder Magazinen erzielt.

Tabelle 1: Wie wurden die Befragten auf die Umfrage aufmerksam?

	Prozent
Auf dem Social-Media-Kanal eines LSBTI-Vereins (z.B. Facebook, Twitter)	36%
Durch einen E-Mail-Newsletter eines LSBTI-Vereins	18%
Persönlich, z.B. durch Hinweis von Freund*innen, Bekannten oder Kolleg*innen	15%
In einer Zeitschrift der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft	12%
In den Medien (z.B. ORF, Zeitungen usw.)	9%
Anderes (zumeist Aidshilfe, direkt von SORA/AK Wien, allgemeine Nennung)	3%
Auf der Homepage eines LSBTI-Vereins	3%
In LSBTI-nahen Zeitschriften oder Magazinen	2%
keine Angabe	1%
Gesamt	100%

Anm.: Spaltenprozent

Rücklauf und Repräsentativität

Die Onlinebefragung stand interessierten Personen von 13. Februar bis 7. Juni 2017 offen. Insgesamt konnten während dieses Zeitraums mehr als 4.000 Zugriffe auf die Homepage verzeichnet werden. Im finalen Datensatz fanden sich 1.637 Interviews. Von diesen fielen 99 Personen nicht in die engere Zielgruppe, weil diese sich noch in Ausbildung befanden und nicht erwerbstätig waren. 47 Personen waren cis-geschlechtliche Männer oder Frauen mit einer heterosexuellen Orientierung, auch diese fielen nicht in die Zielgruppe und wurden aus dem Datensatz genommen. Auf Basis von statistischen Konsistenz- und Plausibilitätschecks, einer Überprüfung der Mindestantwortzeit sowie der Mindestantwortbereitschaft wurden 54 Fälle aus dem Datensatz genommen. In einem letzten Schritt wurden auch jene Interviews entfernt, in denen Angaben zur sexuellen Orientierung, Identität und dem Erwerbsstatus fehlten. Zudem wurde entschieden, Interviews, in denen keine Angaben zur Outing-situation im Betrieb vorlagen, aus dem Datensatz zu entfernen, da diese Angaben als zentral für die weiteren Analysen erachtet wurden. Derart reduzierte sich der Stichprobenumfang von 1.437 auf 1.268.

Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass aufgrund des Feldzugs und der methodischen Einschränkungen keine Repräsentativität der Studienergebnisse gewährleistet werden kann. Die in den folgenden Kapiteln dargestellten Ergebnisse dürfen folglich auch nicht verallgemeinert werden und gelten zunächst lediglich in Bezug auf die vorliegende, selektive Stichprobe, deren Selektivität in erster Linie durch den Befragungszugang bedingt wird. Dies muss bei der Analyse und Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

2 Lesbische, schwule, bisexuelle, trans* und intersexuelle Beschäftigte in der Befragung

Vorbemerkungen: Wer und wie viele?

Ziel der vorliegenden Studie war es, die Arbeitssituation von Beschäftigten in den Fokus zu rücken, die sich einem der folgenden Merkmale in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität zugehörig fühlen: ● schwul, ● lesbisch, ● bisexuell, ● trans* und/oder ● intersexuell. Innerhalb der LSBTI-Community gibt es seit jeher eine lebhafte und offene Debatte über die individuelle Selbstbezeichnung und die Benennung der Community. Während in den 1970er und 1980er Jahren vor allem die „gay community“ präsent war, weitete sich diese Gruppenbezeichnung allmählich auf lesbische, bisexuelle und Trans*-Menschen aus, was zu dem mittlerweile weit verbreiteten englischsprachigen Kürzel „LGBT“ führte. Das Akronym unterliegt aber nicht nur sprachlichen, sondern auch inhaltlichen Abwandlungen, da sich einzelne Gruppen in ihrer Identität nicht von dieser Begriffspaarung repräsentiert sahen (Canadian Centre for Diversity and Inclusion 2015, 10). So werden intersexuelle Personen erst seit Kurzem unter dem Kürzel „I“ ebenfalls zur Gruppe gezählt. Um eine möglichst inklusive Definition der untersuchten Bevölkerungsgruppe sicherzustellen, haben wir uns im Rahmen dieser Studie für das deutschsprachige Kürzel „LSBTI“ entschieden, gemeint sind damit lesbische, schwule, bisexuelle, trans* und intersexuelle Personen.

Nach wie vor fehlen in Österreich valide Daten, die auf die Anzahl und Struktur von LSBTI-Personen schließen lassen. Pizer et. al. gehen für die USA von einem LSBTI-Bevölkerungsanteil von 4% aus (Pizer / Sears / Mallory / Hunter 2012, 719). Eine im Oktober letzten Jahres veröffentlichte Umfrage kam zu dem Schluss, dass sich 6% aller Menschen in Europa als „LGBT“ beschreiben (Dalia 2016). Für Österreich spricht die Studie von 6,2%, das entspräche mehr als einer halben Million Einwohner*innen. Als europaweiter Trend gilt, dass sich mehr Frauen als Männer und jüngere Menschen eher als ältere als LGBT identifizieren. Die Daten wurden per Smartphone-App im Rahmen einer Opt-In-Umfrage erhoben. Eine Stichprobenziehung auf Zufallsprinzip blieb aus, weshalb die Repräsentativität dieser Ergebnisse trotz der hohen Smartphone-Sättigung in Europa angezweifelt werden darf. Die Schwierigkeit, die Validität solcher Umfragen richtig einzuschätzen, ist in den meisten Fällen der mangelhaften Datenlage und damit geringen Vergleichsmöglichkeiten geschuldet.

Die vorliegende Studie nimmt einen möglichst umfassenden und inklusiven Blick auf die Lebens- und Arbeitssituation von LSBTI-Personen ein. Zentrale Merkmale der Zielgruppe betreffen zum einen die sexuelle Orientierung und

zum anderen die Geschlechtsidentität. Beide sind zwei nicht aufeinander reduzierbare, unterschiedliche Dimensionen.

- Ersteres – die *sexuelle Orientierung* – wird dabei als Identitätsdimension begriffen, die das emotionale, romantische und/oder sexuelle Begehren einer Person hinsichtlich des Geschlechts des Gegenübers ausdrückt. Bei gleichgeschlechtlich orientierten Menschen⁶ bezieht sich das Begehren auf Personen des gleichen Geschlechts, im Fall von lesbischen Frauen ist das Gegenüber ebenfalls weiblich, im Fall von schwulen Männern männlich. Die emotionale, romantische und/oder sexuelle Anziehung zu Menschen beider Geschlechts wird als bisexuell bezeichnet. Schwul, lesbisch und bisexuell bezeichnen damit sexuelle Orientierungen, die von der gesellschaftlichen Norm der Heterosexualität abweichen.
- Demgegenüber beschreibt die *Geschlechtsidentität* die subjektiv empfundene geschlechtliche Zugehörigkeit (als Frau oder Mann), die sich entweder mit dem biologischen Geschlecht deckt („cis-sexuell“ bzw. „-ident“) oder gegenläufig sein kann („trans*sexuell“ bzw. „-ident“).
- Als letztes Merkmal wurde auch *Intersexualität* mit einbezogen: Intergeschlechtliche Menschen werden mit körperlichen Merkmalen geboren, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ definiert werden. Oftmals werden Intersex-Menschen bereits im Kleinkindesalter „korrektiven Operationen“ zugeführt, die sie auf ein biologisches Geschlecht festlegen.

Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

Die Befragung richtete sich nun explizit an fünf Gruppen (lesbisch, schwul, bisexuell, trans* und intersexuell), erlaubte aber auch die Teilnahme von Personen, die entweder eine andere Bezeichnung für ihre sexuelle Orientierung anführten (wie z.B. „queer“, „pansexuell“), oder die sich keiner der angeführten Kategorien zuordnen wollten. Nicht Zielgruppe der Studie waren damit lediglich jene Personen, die sich als cis-geschlechtlich und heterosexuell definieren.

Die deutliche Mehrheit der Befragten lebt cis-geschlechtlich: 43% der Befragten wurden als Frau geboren, ebenfalls 43% der Befragten als Mann. 8% sind trans*sexuell bzw. -ident (5% wurden als Mann geboren und leben als Frau, 3% wurden als Frau geboren und leben als Mann). 12 Personen (1%) sind intersexuell. 6% definieren sich anders oder aber wollten sich keiner der Kategorien zuordnen.

⁶ Der pathologisch konnotierte Begriff „Homosexualität“ wird heutzutage zunehmend seltener verwendet, da er zum einen den sexuellen Aspekt überbetont, zum anderen in der Vergangenheit häufig ausschließlich mit schwulen Lebensweisen assoziiert war und lesbische Frauen damit ausschloss.

Hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung bezeichnen sich 40% als schwul, 30% als lesbisch, 17% als bi- und 1% als heterosexuell. Knapp jede*r zehnte Befragte ordnet sich einer anderen sexuellen Orientierung zu, wobei „asexuell“ (4%), „pansexuell“ (3%) und „queer“ (3%) am häufigsten genannt wurden. 2% der Befragten nannten andere Begriffe oder wollten sich keiner der Kategorien zuordnen.

Tabelle 2: Geschlechtsidentität der Befragten

	Häufigkeit	Prozent
<i>Cis-geschlechtlich</i>		
Als Frau geboren und lebe als Frau	545	43,0%
Als Mann geboren und lebe als Mann	541	42,7%
<i>Trans*</i>		
Bin als Mann geboren und lebe als Frau	58	4,6%
Bin als Frau geboren und lebe als Mann	38	3,0%
<i>Intersexuell</i>		
Bin intersexuell geboren und lebe als Mann	3	,2%
Bin intersexuell geboren und lebe als Frau	3	,2%
Bin intersexuell geboren und lebe weder als Mann noch als Frau	6	,5%
<i>Sonstiges</i>		
Anderes	43	3,4%
Ich möchte mich nicht zuordnen	31	2,4%
Gesamt	1.268	100%

Anm.: Spaltenprozent

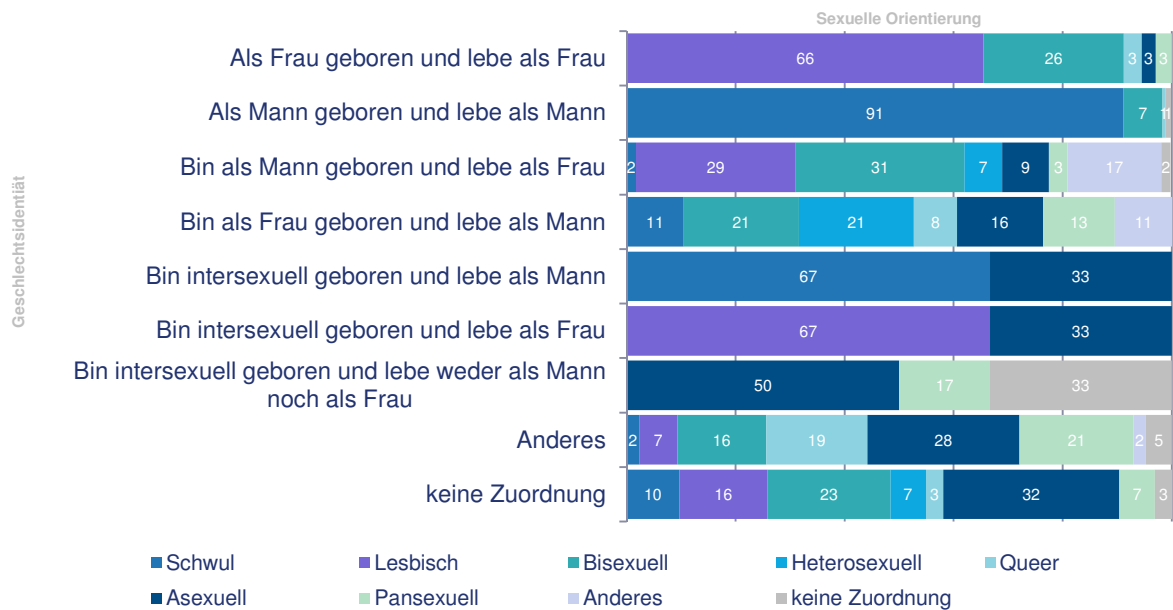
Tabelle 3: Sexuelle Orientierung der Befragten

	Häufigkeit	Prozent
Schwul	504	39,7%
Lesbisch	384	30,3%
Bisexuell	219	17,3%
Heterosexuell	14	1,1%
Queer	33	2,6%
Asexuell	54	4,3%
Pansexuell	37	2,9%
Anderes	16	1,3%
Ich möchte mich nicht zuordnen	7	,6%
Gesamt	1.268	100%

Anm.: Spaltenprozent

Die vielfältigen Merkmalskombinationen aus Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung in der Stichprobe zeigen dabei die Diversität der Lebensweisen und dahinterliegenden Erfahrungen, die den Ergebnissen der Studie zugrunde liegen:

Abbildung 2: Sexuelle Orientierung nach Geschlechtsidentität der Befragten



n=1.268; Angaben in Prozent

Diese Matrix aus Geschlechteridentität und sexueller Orientierung – im Sinne der Intersektionalitätstheorie⁷ sind natürlich auch andere Merkmale wie Alter, Religion oder Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit oder spezifischen Bevölkerungsschicht zu nennen – ergibt dabei ein Muster von jeweils singulären Erfahrungen, Einstellungsweisen und Problemlagen, das stets mitzudenken ist.⁸

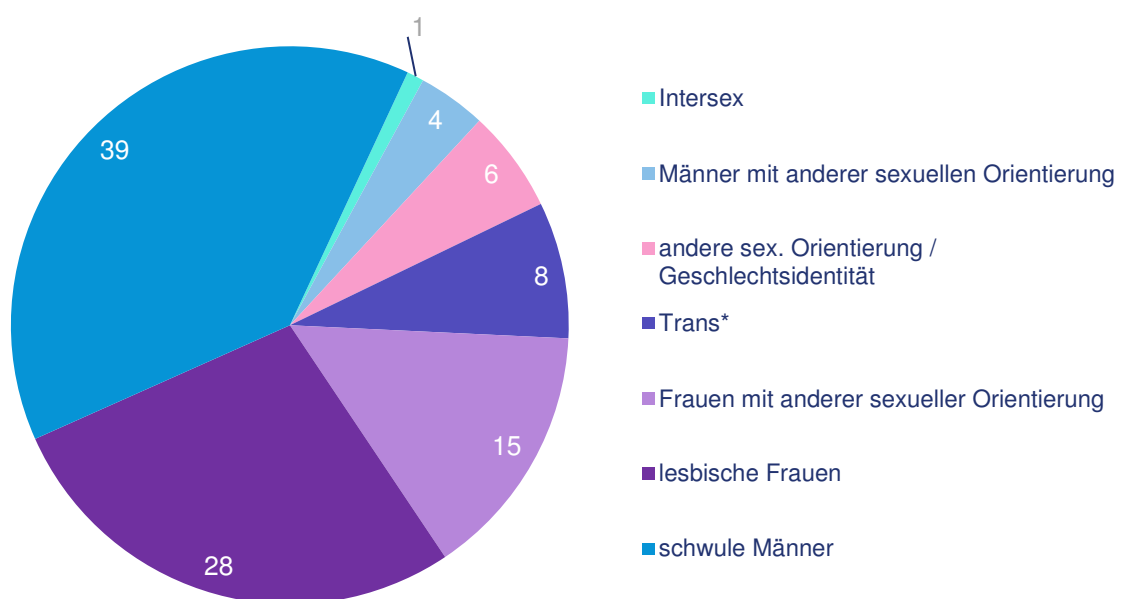
⁷ Der Begriff „Intersektionalität“ wurde ursprünglich von schwarzen Feministinnen in den USA geprägt, die zum Ausdruck bringen wollten, dass schwarze Frauen spezifische Diskriminierungserfahrungen machen, die sich sowohl von den Erfahrungen schwarzer Männer als auch von denen weißer Frauen unterscheiden. Durch die Überschneidung von Rassismus und Sexismus könne es folglich zu Mehrfachdiskriminierung kommen. In jüngerer Zeit wurde der Begriff zu einem soziologischen Konzept ausgeweitet, bei dem es nicht mehr nur um die separate Analyse einzelner Kategorien geht, sondern um eine *integrative* Perspektive, bei der Kategorien wie z.B. Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung oder Hautfarbe in ihrem Kontext und ihren Interdependenzen und Verwobenheiten untersucht werden.

⁸ So machen z.B. schwule Männer andere Erfahrungen als bisexuelle Männer und greifen auch zu anderen Strategien am Arbeitsplatz. Lesbische Frauen erfahren Diskriminierung häufig aufgrund der Merkmale Geschlecht und sexuelle Identität. Studien aus den USA zeigen z.B., dass Transgender-Menschen und vor allem Transgender-People of Color in besonderem Maß von Diskriminierungs- und Prekarisierungserfahrungen betroffen sind (vgl. Pizer / Sears / Mallory / Hunter 2012, 738).

Die sexuellen Orientierungen und sexuellen Identitäten der Befragten werden in den weiteren Auswertungen aus Gründen der Übersichtlichkeit zu sechs Gruppen zusammengefasst:

- Die Gruppe der **schwulen Männer** umfasst Männer, die als solche geboren wurden und als schwule Männer leben (493 Befragte bzw. 39%).
- **Lesbische Frauen** wurden als Frauen geboren und leben als solche mit lesbischer sexueller Orientierung (357 Befragte bzw. 28%).
- **Männer mit anderen sexuellen Orientierungen** sind als Männer geboren und leben als solche, bezeichnen sich jedoch nicht als schwul, sondern ordnen sich einer anderen sexuellen Orientierung (bisexuell, queer, pansexuell) zu (48 Befragte bzw. 4%).
- **Frauen mit anderen sexuellen Orientierungen** sind wiederum als Frauen geboren und leben als solche, sind jedoch nicht lesbisch, sondern ordnen sich einer anderen sexuellen Orientierung (bisexuell, queer, pansexuell) zu (188 Befragte bzw. 15%).
- Die Gruppe der **Trans*-Menschen** beinhaltet all jene Befragte, die entweder als Frauen geboren sind und als Männer leben oder als Männer geboren sind und als Frauen leben (96 Befragte bzw. 8%).
- Die Gruppe der **Menschen mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität** (6%) umfasst all jene Befragten, die sich zu keiner der genannten Gruppen zugehörig fühlen bzw. eine Kategorisierung entlang der aufgeführten Kriterien für sich ablehnten.

Abbildung 3: Befragtengruppen nach sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität



n=1.268; Angaben in Prozent

Obwohl in der Rekrutierung umfassende Bemühungen gemacht wurden, **intersexuelle Personen** zur Teilnahme an der Befragung zu motivieren, identifiziert sich nur 1% der Stichprobe (das sind 12 Personen) als intersexuell. Aufgrund dieser niedrigen Fallzahl sind statistische Aussagen über diese Gruppe nicht sinnvoll. Dieses Ergebnis verdeutlicht dabei auch, dass es einer gesonderten Beforschung intersexuell geborener Personen in Österreich bedarf, um auch deren Sicht- und Lebensweisen zu erfassen. Ihre Angaben fließen dennoch in die Gesamtergebnisse mit ein, sind also in den folgenden Gesamtdarstellungen ebenfalls berücksichtigt.

Alter, Bildungsstand und Wohnort

Die im Rahmen der Studie befragten LSBTI-Personen sind insgesamt betrachtet jung, urban und formal hoch qualifiziert. Dies liegt zunächst am gewählten Befragungszugang: Online durchgeführte Befragungen - insbesondere jene, die auf einer Selbstselektion der Personen basieren - führen oftmals zu einer Stichprobenverzerrung zugunsten jüngerer und höher qualifizierter Befragungsteilnehmer*innen. Das hat zum einen mit der Notwendigkeit eines Internetzugangs und in weiterer Folge auch der Onlinepräferenz zu tun, beides ist in jüngeren und höher qualifizierten Gruppen stärker ausgeprägt. Zum anderen wurde die Studie zu großen Teilen in Onlinemedien, Social-Media-Kanälen und per E-Mail angekündigt und beworben, was eine Selektivität zugunsten onlineaffiner LSBTI-Personen begünstigt. Die jüngere Altersstruktur der Befragten legt eine solche Verzerrung aufgrund des Einsatzes der Onlinebefragung nahe.

Mehr als ein Drittel (36%) der Befragten ist zwischen 16 und 30 Jahre alt, in Summe rund 70% sind nicht älter als 40 Jahre. Nur rund ein Zehntel der Befragten ist älter als 50 Jahre. Im Vergleich zur österreichischen Erwerbsbevölkerung sind die befragten LSBTI-Personen damit wesentlich jünger.

Die jüngste Gruppe unter den Befragten stellen Frauen mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen dar: Drei Viertel von ihnen sind maximal 40 Jahre alt, mit 45% ist nahezu die Hälfte sogar zwischen 16 und 30 Jahre alt. Demgegenüber sind Trans*-Personen die älteste Gruppe in der Stichprobe: Die Hälfte von ihnen ist älter als 40 Jahre, ein Viertel älter als 50 Jahre.

Abbildung 4: Altersstruktur der Befragten

	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ⁹
16 bis 30 Jahre	36%	22%
16 bis 20 Jahre	1%	3%
21 bis 25 Jahre	14%	8%
26 bis 30 Jahre	20%	11%
31 bis 40 Jahre	34%	23%
31 bis 35 Jahre	18%	12%
36 bis 40 Jahre	16%	11%
41 bis 50	18%	26%
41 bis 45 Jahre	12%	12%
46 bis 50 Jahre	6%	14%
51 und älter	11%	29%
51 bis 55 Jahre	7%	14%
56 bis 60 Jahre	3%	10%
61 und älter	1%	5%
Gesamt	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

In Bezug auf die formale Qualifikation verfügen 64% der Befragten über eine tertiäre Ausbildung, weitere 18% haben eine Matura absolviert. Nur etwas mehr als jede*r Zehnte (12%) hat einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss, 6% einen mittleren Abschluss (BMS, Fachschule). Im Vergleich zur österreichischen Erwerbsbevölkerung weisen die befragten LSBTI-Personen damit wesentlich höhere formale Bildungsabschlüsse auf, vor allem Lehrabschlüsse werden zugunsten höherer Abschlüsse seltener absolviert.

Die jüngste Gruppe der Befragten ist auch jene mit dem höchsten formalen Bildungsgrad: Drei Viertel (76%) der Frauen mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen haben eine Universität absolviert. Im Gegensatz dazu weisen Männer, insbesondere jene mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen, gemeinsam mit Trans*-Menschen – der ältesten Gruppe im Sample – den niedrigsten formalen Bildungsgrad auf: Jeweils rund ein Viertel von ihnen hat maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss.

⁹ Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Abbildung 5: Formale Bildungsabschlüsse der Befragten

	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ¹⁰
Pflichtschule (oder niedrigerer Abschluss)	1%	13%
Lehre	11%	37%
BMS (Fachschule ohne Matura)	6%	13%
Matura	18%	19%
Hochschulabschluss	64%	18%
Gesamt	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

Gerade universitäre Bildungsangebote finden sich nur selten im ländlichen oder mittelstädtischen Raum, die meisten Universitäten und Bildungseinrichtungen auf tertiärer Ebene befinden sich in größeren Städten. Mit 72% lebt auch die Mehrzahl der Befragten in dicht besiedelten Gebieten – also in urbanen Zentren und in städtischen Regionen. 14% der Befragten leben in mittel besiedelten und 15% in dünn besiedelten Gebieten bzw. im ländlichen Raum.

Häufiger als andere Gruppen leben die befragten Trans*-Menschen (29%) und Männer mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen (24%) im ländlichen Raum. Besonders häufig in dicht besiedeltem Gebiet leben wiederum Befragte, die sich weder einer sexuellen Orientierung noch einer spezifischen Geschlechtsidentität zuschreiben wollten (86%).

Tabelle 4: Wohnort der Befragten (Urbanisierungsgrad)

	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ¹¹
dicht besiedelt (Großstädte)	72%	29%
mittel besiedelt	13%	29%
gering besiedelt (ländlich)	15%	42%
Gesamt	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

Die überdurchschnittlich hohe formale Qualifikation und Konzentration auf urbane Gegenden bei LSBTI-Personen überrascht auf den ersten Blick. Diese strukturellen Unterschiede in Bezug auf Bildungsniveau oder Wohnort ausschließlich auf eine durch die gewählte Befragungsmethode bedingte Selektivität und daher systematische Verzerrung zurückzuführen, greift jedoch zu kurz. Vielmehr stehen Bildungsstand und Wohnregion auch in unmittelbarem Zusammenhang mit sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.

Hierbei dürfte es zu Wechselwirkungen zwischen einem oftmals liberaleren Umfeld in Städten, dem breiteren Bildungsangebot in Städten und dem Zuzug

¹⁰ Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

¹¹ Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

von LSBTI-Menschen aus ländlicheren Regionen kommen (Landflucht). Dies kam bereits in vergleichbaren Studien zum Vorschein:

- ♦ Drei von vier der von Michael Bochow 1997 in Deutschland schriftlich befragten schwulen Männer wohnten z.B. in Städten mit mehr als 500.000 Einwohner*innen (siehe auch Knoll / Edinger / Reisbeck 1997).
- ♦ Im Sample des online durchgeführten FRA LGBT Surveys 2015 hatten drei von fünf Befragten einen College-, Universitäts- oder höheren Abschluss vorzuweisen, und neun von zehn lebten in oder an der Grenze zu einem urbanen Raum (FRA 2013).
- ♦ Buba und Vascovics stellten in ihrer Zusammenschau quantitativer Studien (Metaanalyse) zu Schwulen und Lesben in Deutschland fest, dass in fast allen Befragungen die deutliche Mehrheit in Städten über 100.000 Einwohner*innen bzw. in Großstädten über 500.000 Einwohner*innen lebten. Zurückzuführen sei dies zum einen auf den leichteren Zugang - insbesondere bei quantitativen Erhebungen - zu Schwulen und Lesben in Großstädten, andererseits sei diese hohe Konzentration auf städtische Regionen auch als „*Spiegelbild der Bevorzugung großstädtischen Lebens*“ anzusehen (Buba/Vascovics 2001, 48f.).

Dass sich die Situation für LSBTI-Personen in ländlicheren Regionen vor allem früher oftmals schwierig gestaltete, wurde auch in einzelnen Kommentaren der Befragten erwähnt: „*Vor etwa 30 Jahren sah ich für mich im ländlichen Raum keine andere Möglichkeit als eine heterosexuelle Beziehung einzugehen*“, schildert etwa ein schwuler Befragter in der Umfrage. Eine lesbische Frau beschreibt ihre Arbeitssituation wie folgt: „*Ich arbeite bewusst in einem eher hippen, studentischem Umfeld in der Innenstadt. Bei früheren Stellen in anderen Kontexten (eher älteres, männlicheres Klientel und Team) habe ich schlechtere Erfahrungen gemacht.*“

Nach wie vor bieten Großstädte wie z.B. Wien, Linz oder Graz gegenüber ländlichen Gemeinden ein höheres Maß an Anonymität und LSBTI-geprägter Infrastruktur und daher auch den für viele notwendigen Freiraum für ein Outing sowie eine höhere Toleranz gegenüber LSBTI-Personen. Zudem verfügen Städte über ein reichhaltigeres Bildungsangebot, auf das LSBTI-Menschen im überdurchschnittlichen Maße zurückzugreifen scheinen und in Folge eine überdurchschnittlich hochqualifizierte Gruppe von Arbeitnehmer*innen darstellen.

Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund

Mit 89% verfügt die überwiegende Mehrzahl der Befragten über die österreichische Staatsbürgerschaft. Ausländische Staatsbürgerschaften kommen bei Trans*-Menschen (21%) und bei Befragten, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuschreiben wollten (18%), etwas häufiger vor als in den anderen Gruppen (zwischen 12% und 9%).

Tabelle 5: Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund der Befragten

	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ¹²
österreichische Staatsbürgerschaft	89%	86%
nicht-österreichische Staatsbürgerschaft	11%	14%
Gesamt	100%	100%
ohne Migrationshintergrund	71%	79%
mit Migrationshintergrund	29%	21%
Gesamt	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

Ein Migrationshintergrund findet sich in der Stichprobe damit häufiger als in der gesamten österreichischen Erwerbsbevölkerung: 29% der Befragten sind entweder selbst im Ausland geboren oder einer bzw. beide ihrer Elternteile sind dies. Am häufigsten kommen diese Befragten (bzw. ihre Eltern) aus Ungarn, Tschechien und der Slowakei (48% der Befragten mit Migrationshintergrund) sowie aus europäischen Nicht-EU-Staaten (19% der Befragten mit Migrationshintergrund). Nennenswert vertreten sind außerdem die Staaten des ehemaligen Jugoslawiens und Albanien (10% der Befragten mit Migrationshintergrund), andere EU-Staaten und die Türkei (jeweils 7% der Befragten mit Migrationshintergrund). Innerhalb der einzelnen Gruppen von Befragten umfasst die Gruppe der Trans*-Menschen mit 39% den höchsten Anteil mit Migrationshintergrund, am geringsten ist der Anteil bei Männern mit einer bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierung (21%).

Haushaltssituation

Die meisten LSBTI-Befragten wohnen entweder gemeinsam mit jeweiligen Partner*innen aber ohne Kinder (43%) oder alleine (35%). 6% wohnen in einem gemeinsamen Haushalt mit ihren Partner*innen und Kindern, 15% in anderen Wohnformen wie z.B. Wohngemeinschaften oder im Haushalt der Eltern. Sowohl häufiger alleine (52%) als auch häufiger mit Partner*innen und Kindern (12%) wohnen die befragten Trans*-Menschen.

¹² Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Tabelle 6: Haushaltssituation der Befragten

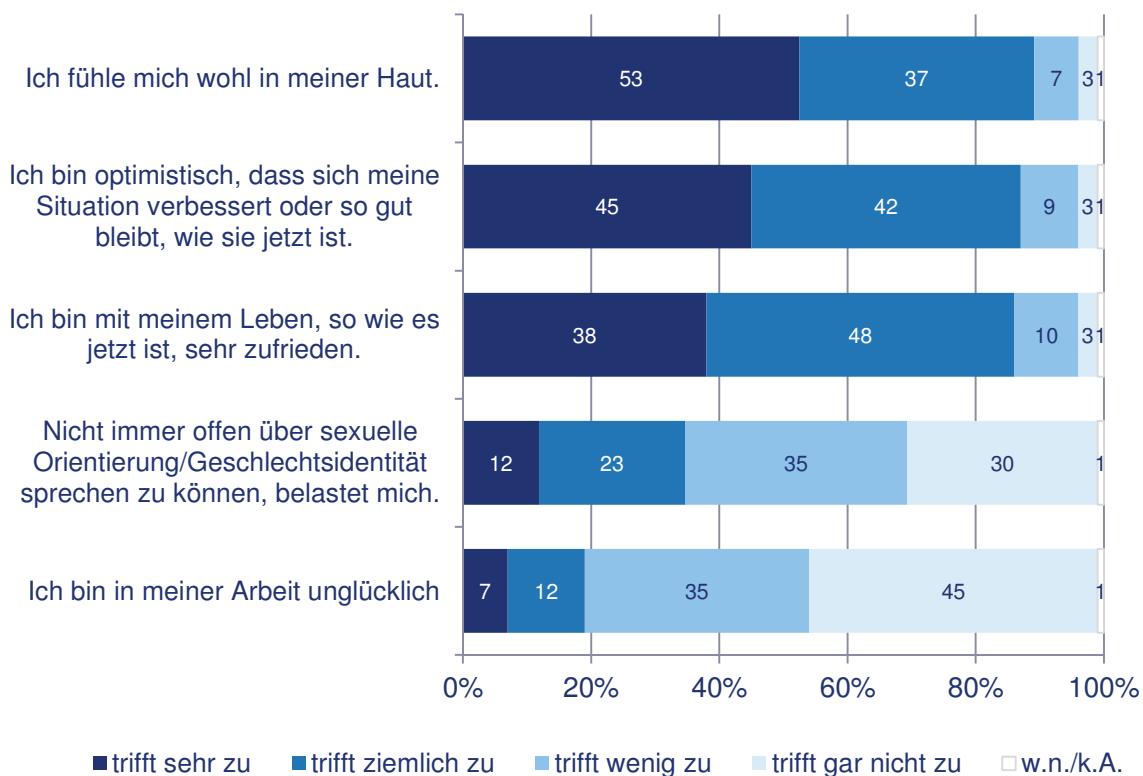
	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ¹³
alleine	35%	16%
mit Partner*in und ohne Kind(er)	43%	21%
mit Partner*in und mit Kind(ern)	6%	41%
anderes (z.B. Wohngemeinschaft, bei den Eltern usw.)	15%	22%
Gesamt	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

Lebenszufriedenheit

Nachdem die vorangegangenen Ausführungen einen Überblick über die Soziodemografie der Befragten gegeben haben, soll am Ende dieses Kapitels noch die Frage beantwortet werden, wie es LSBTI-Personen im Großen und Ganzen mit ihrem Leben geht. Hierbei zeigt sich ein erfreulicherweise überwiegend positives Bild: Der Großteil der Befragten fühlt sich in ihrer bzw. seiner Haut wohl (90%), ist optimistisch, dass sich die eigene Situation verbessert oder so gut bleibt wie sie ist (87%), und ist mit dem Leben insgesamt zufrieden (86%).

Abbildung 6: Lebenszufriedenheit der Befragten



n=1.006; Angaben in Prozent

¹³ Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Auf die Befragtengruppe, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuschreiben wollte, trifft diese hohe Lebenszufriedenheit jedoch seltener zu: Jeweils rund ein Drittel von ihnen fühlt sich in der eigenen Haut wenig oder gar nicht wohl (31%), blickt wenig oder gar nicht optimistisch in die eigene Zukunft (33%) und ist mit dem eigenen Leben unzufrieden (32%).

Insgesamt erweist es sich für rund ein Drittel (35%) als Belastung, nicht immer offen über die eigene sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität sprechen zu können. Wiederum trifft dies mit 60% auf die Befragtengruppe mit nicht näher spezifizierten sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten weitaus häufiger zu als auf die restlichen Gruppen. In ihrer Arbeit unglücklich sind schließlich insgesamt 19% der Befragten, jedoch 40% in der Gruppe mit nicht definierten sexuellen Orientierungen und Identitäten.

Bei einer an dieser Stelle durchgeführten, ersten Zusammenhangsanalyse stechen zwei Zusammenhänge besonders hervor: Zum einen sind Befragte dann mit ihrem Leben zufrieden, wenn sie sich wohl in ihrer Haut fühlen. Zum anderen sind sie in ihrer Arbeit unglücklich, wenn sie nicht offen über ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität sprechen können ($r=0,73$ bzw. $r= 0,46$). Dies gilt für alle Befragten, tritt jedoch bei jenen mit anderen sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten besonders deutlich hervor. Diese Gruppe an Befragten, die sich am ehesten noch als „non-binary“ beschreiben lässt, d.h. die sich selbst weder als weiblich noch männlich definiert, erlebt damit auf den ersten Blick die schwierigsten Alltagssituationen in Bezug auf ein mögliches Outing, aber auch hinsichtlich ihres Selbstwertes und den Umgang der Gesellschaft mit ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität.

3 Erwerbs- und Arbeitssituation der LSBTI-Befragten

Dass die befragten LSBTI-Personen wesentlich jünger, urbaner und höher qualifiziert sind als der Durchschnitt der restlichen Erwerbsbevölkerung in Österreich, lässt bereits vermuten, dass sich auch die Erwerbssituation anders darstellt. Schon 1974 konnten diesbezüglich Dannecker/Reiche in einer Studie in Deutschland eine stark ausgeprägte berufliche und soziale Aufstiegsaspiration unter schwulen Männern feststellen und verwiesen auf scheinbar völlig anders verlaufende Berufsbiografien. Knoll, Edinger und Reisbeck konnten diesen Befund in ihrer Studie 1997 vertiefen und um die Berufsbiografien lesbischer Frauen ergänzen. Ein wesentliches Merkmal von Erwerbskarrieren von LSB-Personen sei demnach die frühe Entscheidung gegen handwerkliche Berufe in Industrie und Gewerbe sowie der Drang zu Angestelltenpositionen und in Berufsfelder, die häufig durch den Kontakt zu Menschen (z.B. Kund*innen, Patient*innen, Schüler*innen usw.) gekennzeichnet sind.

Als Gründe für diese spezifische Berufswahl und Leistungsorientierung beobachteten Knoll, Edinger und Reisbeck einen von Lesben und Schwulen oftmals antizipierten „raueren Umgangston“ und befürchtete Diskriminierungen in traditionellen Arbeiterberufen. Die Befragten waren daraufhin in erster Linie in Angestelltenberufen tätig, Männer vermehrt in leitenden Positionen im Banken- und Versicherungssektor oder als Lehrer, Frauen häufiger in sozial-, geistes- oder naturwissenschaftlichen Berufen sowie im Gesundheitswesen. Gerade im Dienstleistungsbereich, etwa im Handel oder im Tourismussektor, waren die damals befragten LSB-Personen über-, in handwerklichen Berufen hingegen erwartungsgemäß unterrepräsentiert. Die bereits 1974 von Dannecker/Reiche aufgestellte Theorie einer „anderen Berufsbiografie“ von gleichgeschlechtlich orientierten Personen konnte damit bestätigt werden.

Jüngere Studien haben diese Befunde weiter vertieft. Sie zeigen, dass LSBTI-Menschen nach Möglichkeit Branchen und Unternehmen anpeilen, die als liberaler gelten (vgl. Frohn 2007). Bei Unternehmen sind das etwa jene, die sich durch ein Diversity Management auszeichnen und betriebliche Diskriminierungsverbote implementiert haben. In Frohns Studie „Out im Office“ wurde aber auch deutlich, dass Bewerber*innen oftmals keine Informationen dazu hatten, wie liberal ein Unternehmen ist (rund zwei Drittel der Befragten gaben dies an). Lediglich 6% gaben an, sich bewusst aufgrund der Unternehmenskultur bei ihrem jetzigen Unternehmen beworben zu haben. Für 30% war das nicht ausschlaggebend. In der jüngsten Umfrage, die auch die Situation von Trans*-Personen in den Blick nahm, konnte für diese eine generelle Schlechterstellung beim Zugang zu Arbeit konstatiert werden – demnach liegt die Arbeitslosenquote von Trans*-Personen wesentlich höher als in anderen Gruppen bzw. der restlichen Erwerbsbevölkerung (vgl. Frohn / Meinhold 2017).

3.1 Erwerbsstatus, Stellung im Beruf und Arbeitszufriedenheit

Mit 60% ist die Mehrzahl der für die vorliegende Studie Befragten Vollzeit – also zumindest 35 Stunden pro Woche – erwerbstätig. Weitere 29% sind Teilzeit und damit maximal 34 Stunden pro Woche erwerbstätig. In erster Linie in Ausbildung sind insgesamt 17% der Befragten – 16% gehen noch zur Schule oder studieren, alle arbeiten aber nebenher. 1% absolviert eine Lehre. Zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos bzw. auf Arbeitssuche waren 4%, bereits in Pension 1% der Befragten.

Auffallend ist, dass rund ein Viertel der Befragten zwei Erwerbsstati angibt, wobei 11% der Befragten sowohl in Ausbildung als auch Teilzeit erwerbstätig sowie 4% in Ausbildung und Vollzeit beschäftigt sind. Die restlichen 12% der Befragten mit zwei Erwerbsstati sind meistens zusätzlich selbständig beschäftigt (entweder Vollzeit, Teilzeit oder in Kombination mit einer laufenden Ausbildung).

Im Vergleich zu Gesamtösterreich sind damit deutlich weniger LSBTI-Befragte Vollzeit erwerbstätig, umgekehrt befinden sich mit 17% um rund vier Mal so viele neben ihrer Erwerbstätigkeit noch in Ausbildung. Hauptgrund dafür ist sicherlich auch die jüngere Altersstruktur der Befragten.

Tabelle 7: Erwerbsstati der Befragten (Mehrfachantworten)

	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ¹⁴
Vollzeit berufstätig (ab 35 Stunden)	60%	75%
Teilzeit berufstätig (< 35 Stunden)	29%	24%
Selbständig erwerbstätig	12%	11%
In Ausbildung und erwerbstätig/Lehre	17%	4%
Arbeitslos / Arbeitssuche	4%	6%
Elternkarenz	1%	2%
In Pension	1%	2%
Anderes	2%	1%

Anm.: Spaltenprozent, Mehrfachstati sind möglich (z.B. teilzeitbeschäftigt + in Ausbildung)

Der Erwerbsstatus unterscheidet sich auch entsprechend der Altersstruktur der Befragten: So ist in den beiden jüngeren Gruppen der Frauen mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen bzw. bei jenen Befragten, die sich keiner Kategorie zuordneten, rund jede*r Vierte noch in einer Ausbildung (24% bzw. 26%). Im Gegensatz dazu ist ein höherer Anteil an Befragten in der älteren Gruppe der Trans*-Menschen bereits in Pension (8%).

¹⁴ Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Zum anderen fällt auf, dass sich jene geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die charakteristisch für den österreichischen Arbeitsmarkt sind, auch in der Beschäftigtengruppe der LSBTI-Personen fortsetzen. So sind beide Frauengruppen wesentlich häufiger Teilzeit erwerbstätig (31% der lesbischen Frauen und 42% der Frauen mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen), insbesondere im Vergleich zu cis-geschlechtlichen Männern. Vergleichen mit der Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen in Österreich (2016: 47,7% aller Frauen, 75% aller Frauen mit Kind), liegt die Teilzeitquote von lesbischen und bi-sexuellen Frauen aber niedriger. Auffallend, wenngleich aufgrund der niedrigen Fallzahl statistisch nicht gänzlich abgesichert, ist das Ergebnis, wonach schwule oder bisexuelle Männer mit Kind(ern) im Haushalt lediglich zu 10% in Teilzeit arbeiten, lesbische oder bisexuelle Frauen mit Kind(ern) jedoch zu 25%. Entsprechend dieser höheren Teilzeitquote fallen Frauen auch häufiger in die Gruppe der atypisch Beschäftigten.

In der Gruppe der Befragten, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuschreiben wollten, liegt die Arbeitslosigkeit mit 10% überdurchschnittlich hoch. Die Gruppenanalyse zeigt darüber hinaus übereinstimmend mit den Ergebnissen aus Deutschland (vgl. Frohn / Meinhold 2017), dass Trans*-Personen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind (9%). Die Geschlechtsidentität von Trans*-Personen erweist sich dabei auch unter Berücksichtigung anderer Faktoren, wie z.B. Alter, formales Bildungsniveau, Migrationshintergrund und Wohnregion, als signifikanter Risikofaktor für Arbeitslosigkeit – demnach haben Menschen mit einer anderen Geschlechtsidentität gegenüber Befragten, die sich als cis-geschlechtlich definieren, ein mehr als drei Mal so hohes Risiko, arbeitslos zu sein.

Atypisch beschäftigt sind insgesamt 38% der erwerbstätigen Befragten. Dieser Anteil liegt in etwa im Durchschnitt, zuletzt waren österreichweit 35% der unselbständig Beschäftigten atypisch beschäftigt. Mit der Hälfte (19%) arbeitet die größte atypisch beschäftigte Gruppe in Teilzeit, 7% sind geringfügig, 7% befristet und 1% in Leiharbeit tätig. Die restlichen 4% sind mehrfach atypisch beschäftigt, d.i. überwiegend in befristeten Teilzeitstellen.

Das durchwegs hohe formale Bildungsniveau der Befragten spiegelt sich erwartungsgemäß auch in ihrer beruflichen Stellung wider. Insgesamt 70% sind als Angestellte tätig, die überwiegende Mehrzahl davon in einer qualifizierten Tätigkeit. Weitere 15% sind im öffentlichen Dienst beschäftigt, 9% sind selbständig und nur 5% Arbeiter*innen. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass Arbeiter*innen in Onlinebefragungen traditionell unterrepräsentiert sind, es

hier also auch zu einer Verzerrung aufgrund der gewählten Befragungsmethode gekommen sein kann.

Nennenswerte Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Gruppen zeigen sich hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung kaum. Einzig fällt auf, dass Männer mit bisexueller oder anderen sexuellen Orientierungen häufiger als alle anderen Gruppen als Arbeiter beschäftigt sind (15%). Im Vergleich zu sämtlichen Beschäftigten Österreichs fällt der niedrige Anteil an Arbeiter*innen in der Gruppe der LSBTI-Befragten auf, während der Anteil an Angestellten überdurchschnittlich hoch liegt.

Tabelle 8: Stellung im Beruf

	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ¹⁵
Arbeiter*innen	5%	27%
Hilfsarbeit, ungelernete Arbeit	0,5%	
Qualifizierte Arbeit, Facharbeit	4%	
Meister*in, Vorarbeiter*in	0,5%	
Angestellte	70%	51%
Angestellte*r, einfache Tätigkeit	7%	
Angestellte*r, qualifizierte Tätigkeit	49%	
Angestellte*r, leitende Tätigkeit	14%	
Öffentlich Bedienstete	15%	10%
Öffentlich Bedienstete*r, nicht leitend	11%	
Öffentlich Bedienstete*r, leitend	4%	
Selbständige	9%	12%
Freie*r Dienstvertragsnehmer*in	3%	
Werkvertragsnehmer*in	1%	
Selbständig, freiberuflich, EPU	4%	
Selbständig, freiberuflich mit Beschäftigten	1%	
sonstiges	2%	0%
Gesamt	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

Rund die Hälfte der Befragten (53%) ist – annähernd gleich verteilt – in insgesamt sechs Branchen tätig: Gesundheit und Pflege, Unterrichts- und Erziehungswesen, Informations- und Medienbranche, Öffentliche Verwaltung, Industrie und Gewerbe sowie Wissenschaft und Forschung. Unterrepräsentiert

¹⁵ Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen. Die Zahlen für die jeweiligen beruflichen Stellungen innerhalb der einzelnen Anstellungsverhältnissen können aufgrund unterschiedlicher Kategorisierungen im Mikrozensus nicht mit der Stichprobe verglichen werden.

sind damit v.a. der Bau, Groß- bzw. Einzelhandel und Verkauf sowie Tourismus und Gastronomie. Hintergrund hierfür dürfte wiederum das hohe formale Bildungsniveau und der seltenere Arbeiter*innenstatus der Befragten sein. Es dürften jedoch auch gruppenspezifische Berufs- und Branchenwahlmotive eine Rolle spielen, beispielsweise finden sich Trans*-Menschen, schwule Männer und Männer mit anderen sexuellen Orientierungen besonders häufig in der Informations- und Medienbranche. Letztere arbeiten jedoch auch etwas häufiger in der Baubranche – unter ihnen befinden sich auch die meisten Arbeiter*innen.

Tabelle 9: Branche

	LSBTI-Personen (Sample)	Erwerbstätige in Österreich ¹⁶
Gesundheit und Pflege	10%	10%
Unterrichts- und Erziehungswesen	10%	7%
Informations- und Medienbranche	10%	3%
Öffentliche Verwaltung	8%	7%
Industrie und Gewerbe	8%	18%
Wissenschaft und Forschung	7%	2%
Groß- und Einzelhandel, Verkauf	5%	14%
Kunst und Kultur	5%	2%
Sonstige unternehmensnahe Dienstleistungen	5%	8%
Geld, Banken- und Versicherungswesen	4%	4%
Verkehr- und Transportwesen	4%	5%
Ausgliederte Einrichtungen	4%	1%
Tourismus und Gastronomie	3%	5%
Sonstige persönliche Dienstleistungen	3%	3%
Bau	2%	8%
Land- und Forstwirtschaft	1%	3%
Andere Branche	12%	1%
Gesamt	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

Mit 42% arbeitet die Mehrzahl der Befragten in großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Wiederum gibt es kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Gruppen von Befragten. Hervor sticht nur, dass Männer mit bisexueller oder anderen sexuellen Orientierungen häufiger in kleinen Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten tätig sind (23%).

¹⁶ Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus, eigene Berechnungen

Tabelle 10: Unternehmensgröße

	LSBTI-Personen (Sample)
keine Beschäftigten (EPU)	5%
1 bis 10 Beschäftigte	11%
11 bis 50 Beschäftigte	16%
51 bis 250 Beschäftigte	16%
251 bis 500 Beschäftigte	10%
mehr als 500 Beschäftigte	42%
keine Angabe	1%
Gesamt	100%

Anm.: Spaltenprozent

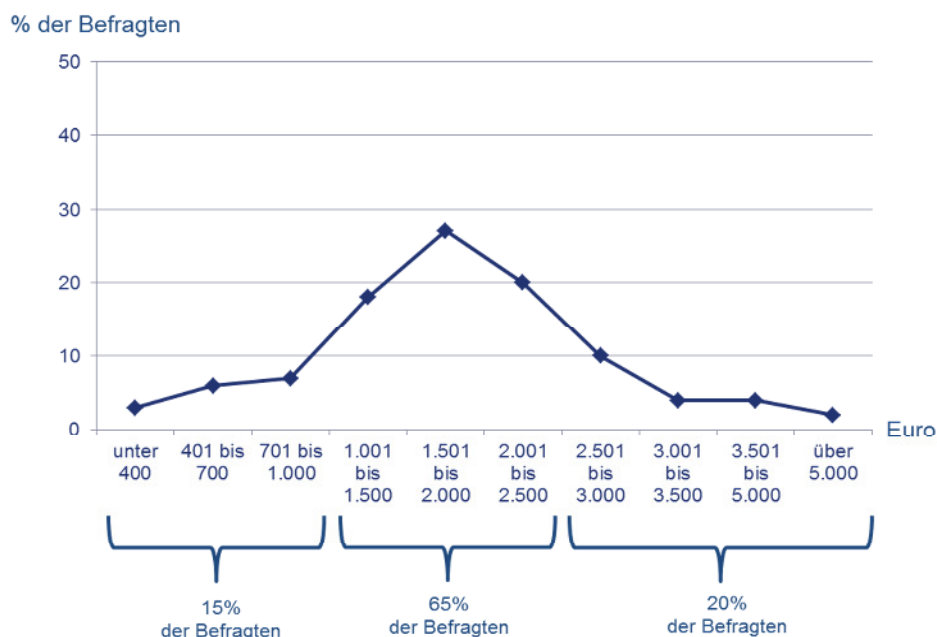
Hinsichtlich der Verweildauer im Unternehmen ist nicht ganz die Hälfte der Befragten (45%) seit maximal drei Jahren in ihrem derzeitigen Unternehmen beschäftigt, 7% sind bereits mehr als 20 Jahre im selben Unternehmen tätig.

Tabelle 11: Verweildauer im Unternehmen

	LSBTI-Personen (Sample)
Weniger als 1 Jahr	17%
1 bis 3 Jahre	28%
4 bis 10 Jahre	32%
11 bis 20 Jahre	16%
mehr als 20 Jahre	7%
keine Angabe	1%
Gesamt	100%

Anm.: Spaltenprozent

Die Nettoeinkommensverteilung der Stichprobe zeigt die folgende Abbildung. Die Spitze der Verteilung liegt in der Kategorie zwischen 1.501 und 2.000 Euro – das Einkommen von rund einem Viertel der Befragten (27%) fällt in diesen Bereich. Insgesamt verdienen zwei Drittel der Befragten (65%) zwischen 1.001 und 2.500 Euro, 16% bis zu 1.000 Euro und 20% über 2.500 Euro netto pro Monat.

Abbildung 7: Einkommensverteilung (monatliches Nettoeinkommen in Euro)

n=1.234; Angaben in Prozent

Innerhalb der Stichprobe verfügen schwule Männer über das durchschnittlich höchste Einkommen: 25% von ihnen verdienen über 2.500 Euro und nur bei 10% liegt das Einkommen unter 1.001 Euro. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Gruppe seltener atypisch, insbesondere seltener Teilzeit und geringfügig beschäftigt ist. Im Gegensatz dazu beziehen Menschen, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuordnen wollten oder konnten, das durchschnittlich geringste Einkommen: Nur 10% von ihnen verdienen über 2.500 Euro, jedoch 35% unter 1.001 Euro. In dieser Gruppe ist der Anteil an atypischer Beschäftigung – v.a. Geringfügigkeit und Befristungen – wiederum besonders hoch. Dies liegt aber auch daran, dass die Gruppe insgesamt jünger und ein beträchtlicher Anteil noch in Ausbildung ist.

Lesbische Frauen fallen besonders häufig in die mittlere Einkommenskategorie zwischen 1.001 und 2.500 Euro (74%). Mit 13% bzw. 14% ist sowohl der Anteil an Einkommen unter 1.001 Euro, als auch der Anteil an Einkommen über 2.500 Euro eher gering. In dieser Gruppe dürfte also u.a. die häufig vorkommende Teilzeitarbeit ein höheres Einkommen verhindern.

Das Einkommen der Männer mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen ist schließlich auffallend gespalten: Sie finden sich seltener in der mittleren Einkommenskategorie zwischen 1.001 und 2.500 Euro (54%), jedoch annähernd gleich verteilt mit 24% darunter und mit 21% darüber.

Tabelle 12: Einkommensverteilung (monatliches Nettoeinkommen) nach Gruppen

	Schwule Männer	Lesbische Frauen	Trans*	Männer mit anderer sexueller Orientierung	Frauen mit anderer sexueller Orientierung	Andere sexuelle Orientierung oder Identität
Unter 400 Euro	3%	2%	4%	4%	5%	9%
401-700 Euro	4%	5%	9%	9%	5%	13%
701-1000 Euro	5%	6%	6%	11%	11%	13%
1001-1500 Euro	15%	18%	19%	15%	26%	28%
1501-2000 Euro	26%	35%	21%	28%	24%	15%
2001-2500 Euro	23%	21%	20%	11%	17%	12%
2501-3000 Euro	11%	10%	6%	15%	7%	7%
3001-3500 Euro	6%	2%	3%	2%	3%	
3501-5000 Euro	6%	1%	7%	4%	2%	
Über 5000 Euro	2%	1%	3%		1%	3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anm.: Spaltenprozent

Arbeitszufriedenheit und subjektive Arbeitsplatzsicherheit

Auch wenn sich die Erwerbssituation für LSBTI-Personen bzgl. Erwerbsstatus, Branche und Stellung im Beruf damit anders darstellt als unter cis-geschlechtlichen heterosexuellen Beschäftigten, zeigen sich in den ebenfalls abgefragten Fragen zur Arbeitszufriedenheit interessanterweise zunächst kaum auffällige Unterschiede. Mit Art und Inhalt ihrer beruflichen Tätigkeit, ihren Rechten und ihrem Einkommen sind ca. genauso viele LSBTI-Beschäftigte zufrieden wie unselbständig Erwerbstätige in Österreich insgesamt. Etwas weniger zufrieden sind LSBTI-Beschäftigte mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten und den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb. Auffällig ist jedoch die schlechtere Bewertung der innerbetrieblichen sozialen Situation: Deutlich unzufriedener sind LSBTI-Beschäftigte demnach mit der Beziehung zu ihren Kolleg*innen und v.a. mit dem Führungsstil der Vorgesetzten. Beides deutet darauf hin, dass die äußeren Rahmenbedingungen der Arbeit besser bewertet werden als die innerbetriebliche Situation, wobei LSBTI-Personen hier vor allem das soziale Umfeld im Betrieb häufiger negativ wahrnehmen. Statistisch signifikante Gruppenunterschiede zeigen sich kaum, auffällig ist jedoch:

- Befragte, die sich weder einer sexuellen Orientierung noch einer Geschlechtsidentität zuordneten, bewerten fast alle Aspekte ihrer Arbeit seltener als zufriedenstellend, v.a. Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (32%), Vorgesetzte (42%) und Mitbestimmungsmöglichkeiten (41%).
- Ähnliches, wenngleich nicht im selben Ausmaß, gilt für Trans*-Personen: Auch diese sind vor allem mit dem sozialen Umfeld in ihrem Unternehmen

weniger zufrieden, mit den Kolleg*innen nur zu 69%, mit den Vorgesetzten nur zu 53%. Auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten werden von Trans*-Personen weniger positiv eingeschätzt als z.B. von schwulen oder bisexuellen Männern.

- In der Frage der Mitbestimmungsmöglichkeiten zeigt sich zudem, dass auch lesbische Frauen diese weniger positiv bewerten als z.B. schwule Männer. Auch die Rechte werden von lesbischen Frauen im Vergleich zu schwulen Männern als weniger zufriedenstellend eingeschätzt.

Abbildung 8: Arbeitszufriedenheit im Vergleich zum Durchschnitt aller unselbstständig Beschäftigten¹⁷

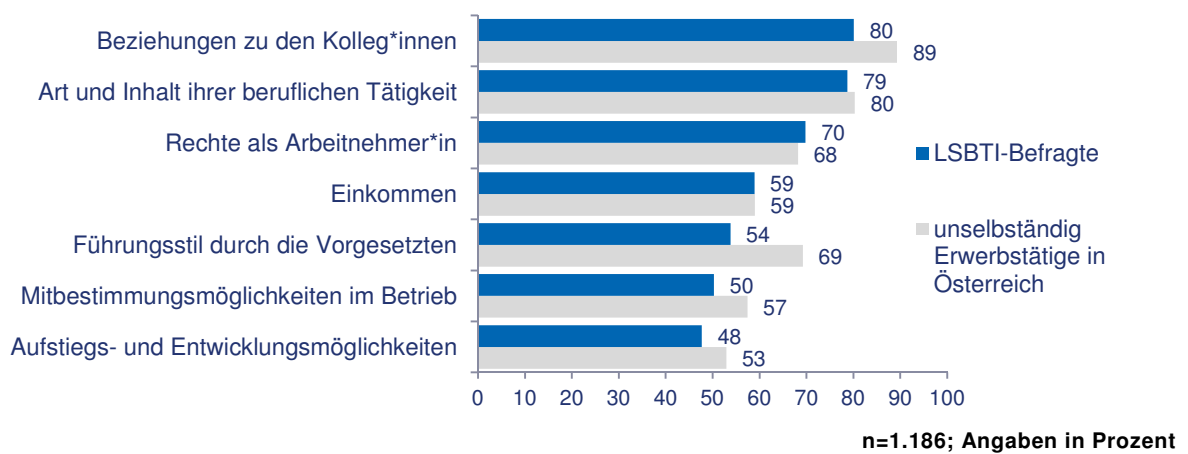
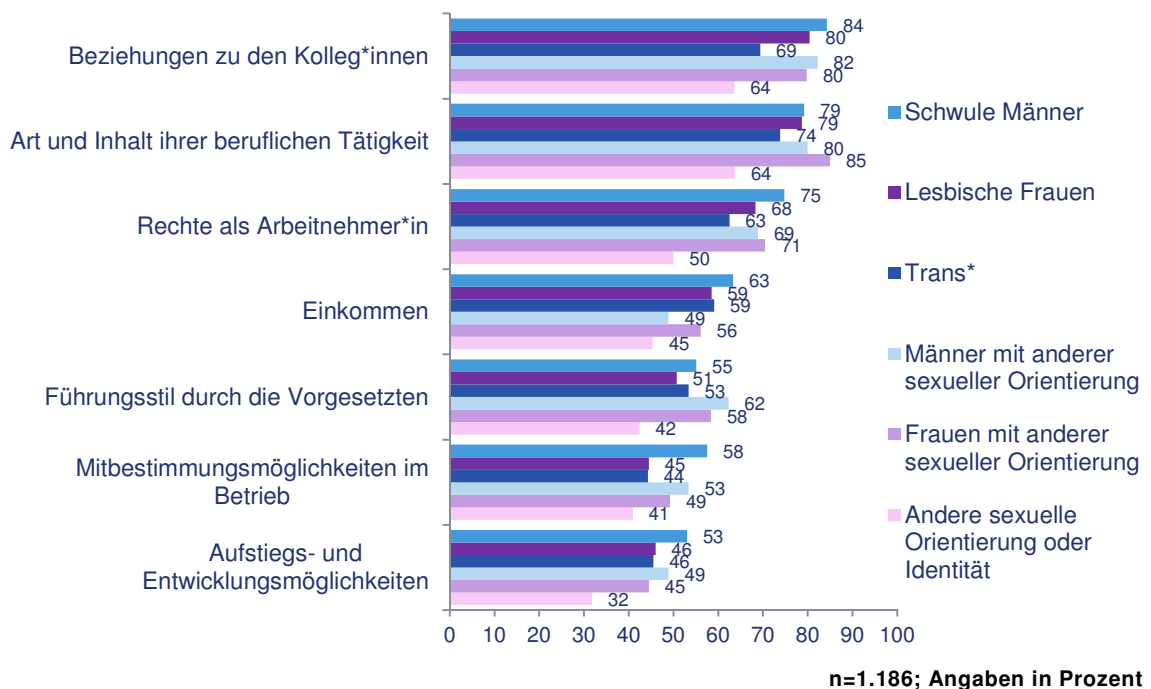


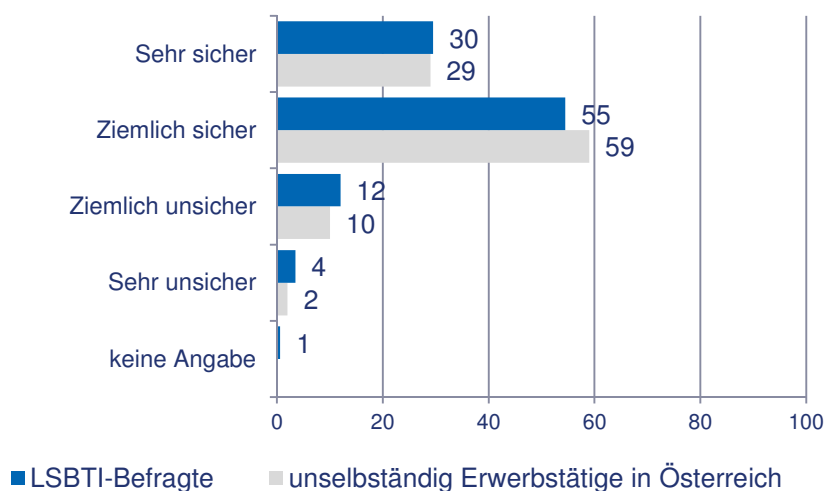
Abbildung 9: Arbeitszufriedenheit in einzelnen LSBTI-Gruppen



¹⁷ Quelle für Vergleichswerte: Arbeiterkammer Oberösterreich – Arbeitsklima Index. Eigenauswertung.

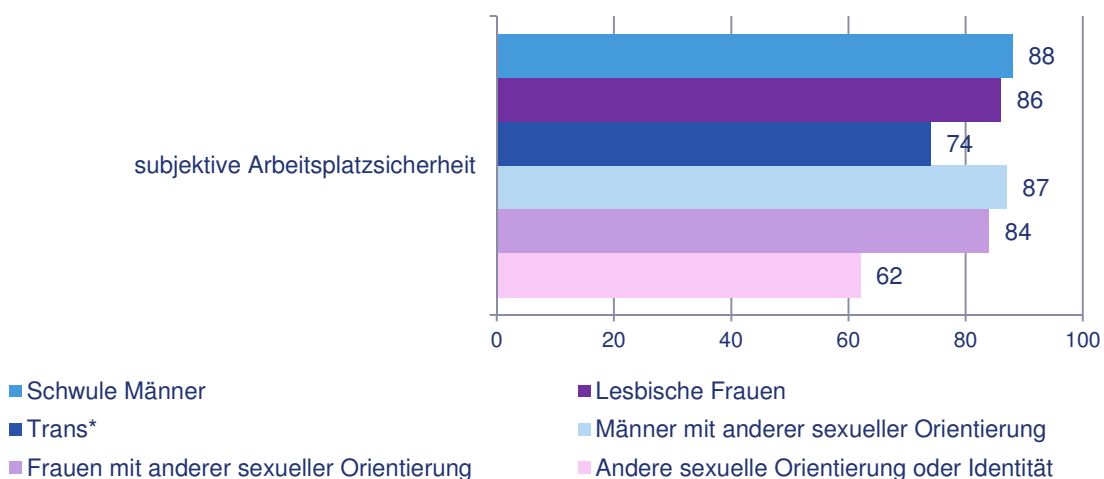
In der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit zeigen sich hingegen keine so deutlichen Unterschiede zwischen der Einschätzung von LSBTI-Beschäftigten und jener sämtlicher unselbständig Beschäftigter in Österreich: 85% der LSBTI-Befragten halten ihren Arbeitsplatz für sehr oder ziemlich sicher, in der österreichischen Erwerbsbevölkerung sind es um lediglich drei Prozentpunkte mehr. Innerhalb der Gruppe der LSBTI-Befragten zeigt sich jedoch, dass Trans*-Personen und Befragte mit einer anderen sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität ihren Arbeitsplatz seltener als sicher einschätzen.

Abbildung 10: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit im Vergleich zum Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten¹⁸



n=1.186; Angaben in Prozent

Abbildung 11: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit in einzelnen LSBTI-Gruppen



n=1.186; Angaben in Prozent

¹⁸ Quelle für Vergleichswerte: Arbeiterkammer Oberösterreich – Arbeitsklima Index. Eigenauswertung.

Das im Kapitel zur Lebenszufriedenheit angeführte Ergebnis, wonach 19% der LSBTI-Befragten in ihrer Arbeit unglücklich sind, lässt sich nun mit Blick auf die abgefragten Arbeitszufriedenheits-Items weiter vertiefen. Dass LSBTI-Befragte vor allem ihr soziales Umfeld im Betrieb negativer bewerten, deutet auf eine schwierigere Situation in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Vorgesetzten hin, die möglicherweise auch im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität steht. Dies hat sich bereits daran abgezeichnet, dass LSBTI-Befragte besonders dann unglücklich in ihrer Arbeit sind, wenn sie nicht offen über ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität sprechen können. Die Detailanalyse zeigt nun, dass die Geheimhaltung oder das Nicht-Offen-Sprechen-Können tatsächlich einen signifikanten Einfluss auf die Frage hat, ob LSBTI-Personen in ihrer Arbeit glücklich sind oder nicht. Im Kontext sämtlicher Aspekte der Arbeitszufriedenheit ist es letztlich die Frage, wie offen jemand mit ihrer/seiner sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität umgehen kann, die ausschlaggebend für eine positive Bewertung der eigenen Arbeit ist – wesentlich stärker als z.B. die Einkommenszufriedenheit oder die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Insofern kommt im Kontext der Frage nach der Arbeitssituation von LSBTI-Beschäftigten dem Thema des Outings eine zentrale Bedeutung zu.

3.2 Outing im Betrieb

„Coming Out“ ist kein singuläres Ereignis, sondern muss von den Betroffenen immer wieder aufs Neue überlegt und ggf. vollzogen werden. Die von einem schwulen Mann in der Befragung genannte Belastung, *„sich bei jedem Kollegen wieder aufs Neue outen zu müssen“*, ist exemplarisch für die Situation der meisten LSBTI-Beschäftigten. Das heißt, dass bei jeder Interaktion mit neuen Mitarbeiter*innen, Vorgesetzten oder Kund*innen, LSBTI-Menschen stets aufs Neue abwägen müssen, ob sie sich offen verhalten, ihre sexuelle und/oder geschlechtliche Identität implizit (etwa in Andeutungen oder indirektes Bestätigen von Vermutungen) oder sogar explizit kommunizieren, oder aber ob sie diese verheimlichen.

Der Grad der Offenheit bzw. des offenen Umgangs mit der eigenen sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz ist nicht bloß das Ergebnis persönlicher Präferenzen, sondern entsteht in einem komplexen Zusammenspiel von individuellen Überlegungen und strukturellen Opportunitäten. Dazu zählt Frohn in seiner Studie aus dem Jahr 2007 z.B. die Branche (vgl. Frohn 2007): In traditionellen Branchen gelten Mitarbeiter*innen demnach seltener offen. Als liberal sahen die damals Befragten dagegen Berufsfelder wie Medien, Gastronomie, Hotel- und Gastgewerbe, Kultur und Unterhaltung sowie Marketing, Werbung und Vertrieb.

Ein weiteres Kriterium ist oftmals die Betriebsgröße: Je kleiner ein Unternehmen, desto weniger verschlossen sind oftmals die unmittelbaren Kolleg*innen. Das ist umso überraschender, als vor allem große Unternehmen an und für sich über die Ressourcen verfügen würden, ein umfassenderes Diversity Management zu implementieren.

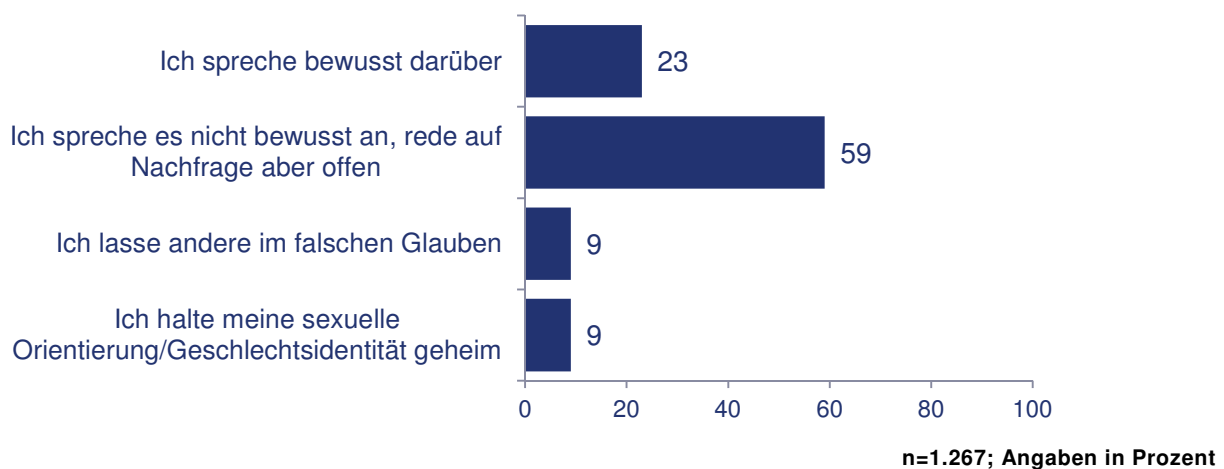
Auch lesbische und schwule Netzwerke bzw. Berufsverbände können einen offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität fördern, besonders dann, wenn es sich um unternehmensinterne Zusammenschlüsse handelt (für eine ausführliche Diskussion solcher Gruppen vgl. Githens / Aragon 2009).

Schließlich sind noch die Unternehmenskultur und das Arbeitsklima an der eigenen Arbeitsstätte als strukturelle Einflussfaktoren zu nennen. Eine offene Unternehmenskultur und ein positives Arbeitsklima können laut Frohn einen offeneren Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität ebenfalls fördern.

Genereller Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität

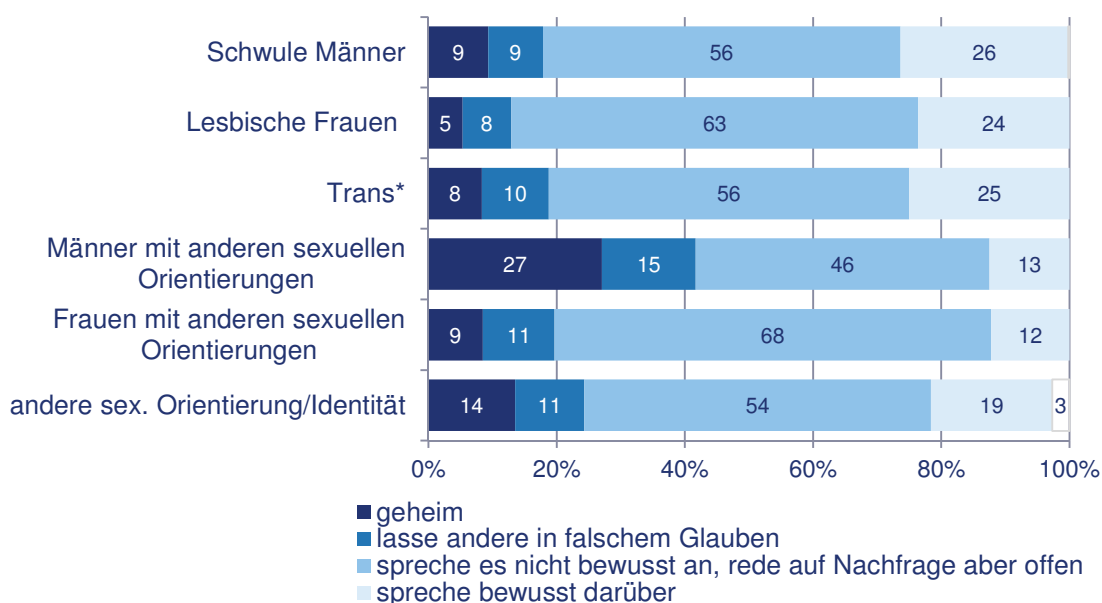
Die Befragung der LSBTI-Beschäftigten in Österreich zeigt nun: Rund ein Viertel der Befragten (23%) spricht in der Arbeit bewusst über ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität. Die Mehrzahl der Befragten – 59% – spricht ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zwar nicht bewusst an, redet auf Nachfrage aber durchaus offen darüber. 9% lassen andere Menschen am Arbeitsplatz in einem falschen Glauben bezüglich ihrer sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität und ebenfalls 9% halten diese komplett geheim.

Abbildung 12: Umgang mit eigener sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität in der Arbeit



Männer mit bisexueller oder einer anderen sexuellen Orientierung halten ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz wesentlich häufiger geheim als alle anderen Gruppen. Ein Grund hierfür ist vermutlich zunächst der höhere Anteil an Arbeitern in dieser Gruppe, denn vor allem diese halten ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität häufiger geheim bzw. sprechen seltener offen darüber. Generell fällt auf, dass Arbeiter und Arbeiterinnen sowie öffentlich Bedienstete jeweils zu rund einem Viertel angeben, ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität in der Arbeit entweder geheim zu halten oder andere in ihrem falschen Glauben zu lassen.

Abbildung 13: Umgang mit eigener sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität in der Arbeit nach Gruppen



n=1.267; Angaben in Prozent

Dass bisexuelle Männer ihre sexuelle Orientierung häufiger geheim halten, ist aber auch darauf zurückzuführen, dass ihnen ein erfolgreiches „Passing“ leichter fällt. „Passing“ - Englisch für „als jemand/etwas durchgehen“ - meint in diesem Kontext die bewusste Vermittlung oder zumindest Aufrechterhaltung des Eindrucks als heterosexuell. Schwule Männer oder lesbische Frauen verheimlichen z.B. ihre gleichgeschlechtlichen Partner*innen oder erfinden mitunter sogar heterosexuelle Beziehungen.¹⁹ Vor allem bisexuelle Menschen, die Beziehungen mit Menschen des anderen Geschlechts führen, haben durch ein Outing nicht viel zu gewinnen, die antizipierten Nachteile scheinen in den meisten Fällen die Oberhand zu behalten und zu einer Entscheidung gegen ein „Coming Out“ zu führen. Der Unterschied zwischen bisexuellen Männern und Frauen – mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen verstecken ihre

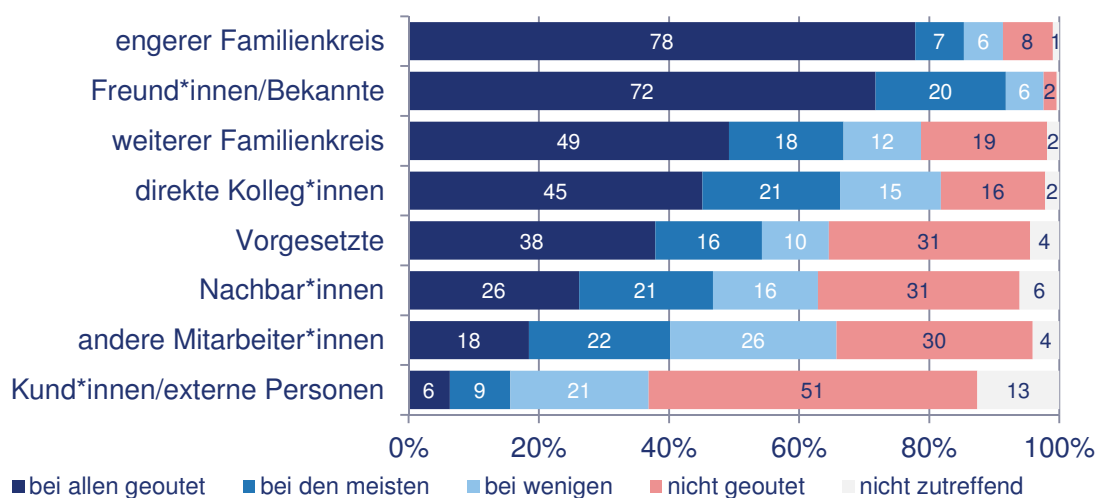
¹⁹ Im Unterschied dazu ist der Begriff des „Passing“ im Trans*-Kontext positiv konnotiert und bedeutet das erfolgreiche Durchgehen als das gewählte Geschlecht.

Bisexualität – lässt sich mit Verweis auf nach wie vor stark männlich und heterosexuell geprägte Strukturen veranschaulichen: Der männlichen Sexualität fällt in der gegenwärtigen Gesellschaft nach wie vor größere Aufmerksamkeit zu, der Druck zur Anpassung ist für Männer daher höher, die Sanktionen seitens Kolleg*innen oder Freund*innen, Bekannten und Familie bei Nichteinhaltung schwerwiegender.

Outingsituation im Privatleben und in der Arbeit

Erwartungsgemäß sind die Befragten in ihrem privaten Umfeld häufiger „out“ als in ihrem Arbeitskontext: So sind 78% innerhalb ihres engsten Familienkreises, 72% bei ihren Freund*innen und Bekannten und rund die Hälfte (49%) im weiteren Familienkreis vollständig geoutet. In der Arbeit ist die Mehrzahl der Befragten bei den direkten Kolleg*innen „out“ (45% bei allen, weitere 21% bei den meisten), und auch gegenüber ihren Vorgesetzten ist mehr als die Hälfte geoutet (38% bei allen, weitere 16% bei den meisten). Knapp jede*r Dritte (31%) ist umgekehrt bei den eigenen Vorgesetzten nicht geoutet, gegenüber Kund*innen bzw. anderen externen Personen trifft dies auf die Hälfte der Befragten zu.

Abbildung 14: Outing gegenüber unterschiedlichen Gruppen



n=1.267; Angaben in Prozent.

Beim Vergleich der Outing-Situation in den Befragtengruppen fällt auf, dass erneut Männer mit bisexueller oder anderen sexuellen Orientierungen am häufigsten nicht geoutet sind. Dies beginnt bei ihrem engsten persönlichen Umfeld – 13% sind bei Freund*innen und Bekannten nicht geoutet, 36% im engeren Familienkreis – und setzt sich in der Arbeit fort: 43% sind bei den direkten Kolleg*innen, 52% bei anderen Mitarbeiter*innen und 61% bei den Vorgesetzten nicht „out“.

Auch Frauen mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen und Befragte, die sich keiner Kategorie zuordnen wollten, bleiben häufiger ungeoutet, wobei dies nicht auf ihr engstes Umfeld (engerer Familienkreis, Freund*innen und direkte Kolleg*innen), sondern erst auf ihren weiteren Umkreis zutrifft. So sind 30% der zumeist bisexuellen Frauen gegenüber ihrem weiteren Familienkreis, 43% gegenüber anderen Beschäftigten und 46% gegenüber Vorgesetzten nicht „out“. In ähnlichem Ausmaß sind 37% der Befragten mit nicht kategorisierten sexuellen Orientierungen bzw. Geschlechtsidentitäten in ihrem weiteren Familienkreis, 48% bei anderen Mitarbeiter*innen und 46% bei Vorgesetzten nicht geoutet. Auch hierfür könnte ein leichteres „Passing“ als Erklärung dienen. Dass dieses v.a. jenen Gruppen leichter fällt, die sich zwar nicht als heterosexuell definieren, aber mitunter auch gegengeschlechtliche Partnerschaften pflegen (also z.B. bisexuellen Menschen oder Personen, die sich als queer oder pansexuell identifizieren), ist erwiesen. Umgekehrt stellt sich die Frage, wie jene Gruppen mit ihrer Outing-Situation umgehen, denen dieses „Passing“ weniger leichtfällt. Wie ging es also den Befragten mit ihrem Outing in der Arbeit?

Ein relevanter Entscheidungsgrund dafür dürften neben den bereits genannten strukturellen Faktoren wie Branche, Betriebsgröße oder innerbetriebliche LSBTI-Netzwerke auch die bisherigen Erfahrungen mit dem eigenen „Coming Out“ sein. Darauf deuten etwa einzelne Kommentare und Schilderungen von Befragten hin, wenn sie nach Gründen für ein bisher nicht erfolgtes Coming Out im Unternehmen gefragt werden: *„Ich wurde aufgrund meiner sexuellen Orientierung im vorhergehenden Betrieb gemobbt“*, notierte z.B. ein schwuler Mann als Antwort auf die Frage, warum er sich derzeit nicht outet. *„Ich hatte bereits negative Erfahrungen bei einem Outing gegenüber einer Vorgesetzten in einem anderen Betrieb.“*, begründet eine Frau, die sich als pansexuell identifiziert. Solche in der Vergangenheit erlebten negativen Erfahrungen können damit die Betroffenen entmutigen, sich an ihrer aktuellen Arbeitsstelle zu outen. Diese Erfahrungen können dabei bis in die Schulzeit zurückreichen.

Das deutsche Jugendinstitut (DJI) konnte in seinen Studien diesen Prozess des „Coming Outs“ für deutsche Jugendliche und junge Erwachsene nachzeichnen, wobei das „innere Coming Out“ zunächst grundsätzlich vom externen – also gegenüber Familie, Bekannten, Peers und schließlich auch Arbeits- oder Schulkolleg*innen – zu unterscheiden ist (auch chronologisch). Dabei hat sich gezeigt, dass die Spanne zwischen Bewusstwerdung und erstem „Going Public“ für die meisten Jugendlichen mehrere Jahre (im Schnitt zwei) umfasst. Das Bedürfnis, über die eigenen Gefühle zu sprechen und sich künftig nicht mehr verstellen zu müssen, war in den geführten Interviews der am häufigsten genannte Grund für das externe „Coming Out“; Angst und Unsicherheit die beiden Hauptgründe gegen ein Outing. Die Reaktion auf ihr

erstes äußeres Coming Out, das meistens im Freundeskreis stattfand, bewerteten die befragten LSBT*-Jugendlichen überwiegend als sehr gut bzw. gut. Allerdings konnte die Studie auch feststellen, dass die überwiegend positiv beschriebenen Reaktionen den oft langen und schwierigen Verläufen des inneren Coming Outs und damit verbundenen Befürchtungen nicht ihre Bedeutung nehmen konnten: *„Diese waren real und werden durch positive Reaktionen nicht ungeschehen gemacht.“* (Krell / Oldemeier 2015, 16)

Hinzu kommt, dass sich die Outingerfahrungen grundsätzlich zwischen privatem und schulischem Umfeld unterscheiden – wobei letzteres von den interviewten Jugendlichen deutlich häufiger negativ empfunden wurde: *„Wenn möglich, wird ein Coming-out während der Schulzeit bzw. an der Schule von jungen LSBT* Personen aus Sorge vor Ausgrenzung und Mobbing häufig vermieden. Findet dies dennoch (gewollt oder ungewollt) statt, schildern die Jugendlichen, dass sie häufig keine Kontrolle darüber haben, wie sich diese Information verbreitet und dass sie den Reaktionen anderer Schüler_innen unmittelbar ausgesetzt sind. Ein häufig schwieriges Klima an Schulen wird durch die Verwendung des Wortes ‚schwul‘ als Schimpfwort noch verstärkt.“* (Krell / Oldemeier 2015, 21)

Weiters hat sich in der Studie des DJI gezeigt, dass mehr als die Hälfte der Jugendlichen Probleme im Bildungs- oder Arbeitsbereich im Zuge ihres Outings befürchteten. Dass diese Sorgen nicht unbegründet sind, zeigte sich auch daran, dass 44% der LSBT*-Jugendlichen angegeben haben, in der Vergangenheit Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität im Bildungs- oder Arbeitskontext erlebt zu haben. Angesichts dessen überrascht es nicht, dass sich letztlich deutlich gezeigt hat, dass LSBT*-Personen bereits im jungen Alter eine Veränderung in ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn andenken oder begehen, um ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität erstmals offen zu leben. *„Da der Beginn an einer universitären oder betrieblichen Ausbildungsstelle mit einem Wohnortwechsel verbunden sein kann, nutzen z.B. trans* Jugendliche diese Veränderungen, um erklärungsfrei in ihrem tatsächlichen Geschlecht leben zu können. Für lesbische, schwule, bisexuelle und orientierungs*diverse Jugendliche eröffnet sich durch einen Ortswechsel die Möglichkeit, sich in einem neuen Umfeld schrittweise ein der sexuellen Orientierung entsprechendes Leben zu erarbeiten.“* (Krell / Oldemeier 2015, 23)

Das Bewusstwerden der eigenen sexuellen Orientierung oder sexuellen Identität muss nicht immer bereits im Jugendalter, sondern kann auch später im Erwachsenenalter erfolgen. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: So kann z.B. ein „inneres“ Coming Out durchaus erfolgt sein, aber die betroffenen Personen haben sich aufgrund befürchteter Diskriminierungen oder einer grundlegend heterosexistischen Erwartungshaltung ihres sozialen oder beruf-

lichen Umfelds erst gar nicht mit ihrer gleichgeschlechtlichen oder bisexuellen Orientierung auseinandergesetzt; andere wiederum „bemerken“ ihre gleichgeschlechtliche Orientierung erst im Erwachsenenalter, wenn sie sich in eine Person gleichen Geschlechts verlieben. Die Lebensweisen und Umgangsstrategien sind vielfältig. Im deutschsprachigen Raum gibt es dazu aber bislang kaum relevante Studien, zumal die wenigen Studien dazu den Blick meist auf die Reaktion der Angehörigen richten. Eine 2013 in Deutschland durchgeführte Befragung fokussierte z.B. ausschließlich auf die Umgangsweisen der Angehörigen von Personen mit einem späten Coming Out (Diekmann/Steffens 2014), liefert aber keine Einblicke in die Motive und Überlegungen der betroffenen Personen selbst. Helga Boschitz stellte in ihrer Befragung von 20 Männern und Frauen im Alter zwischen 38 und 86 Jahren mit einem späten Coming Out jedoch fest: *„Was die Gefühle betrifft, die Betroffene durchleben und durchleiden, so unterscheidet sich der Prozess eines späten Coming-outs nicht von einem Coming-out im Teenageralter.“* (Boschitz 2010, 10) Dennoch zeige sich ein wesentlicher Unterschied zwischen frühem und spätem Coming Out in den dahinterliegenden Lebensumständen - Menschen jenseits der Dreißig haben sich meist in einer heterosexuell geprägten Realität eingerichtet: *„Viele sind verheiratet, haben Kinder und ein gewachsenes soziales Umfeld. Ein Outing innerhalb dieser fest gemauerten Welt kommt einem Erdbeben gleich.“* (ebd.) Auch wenn die Arbeitswelt im Buch von Boschitz nicht explizit benannt wird, ist wohl anzunehmen, dass ein spätes Coming Out die Betroffenen auch hier vor massive Umwälzungen stellt, insbesondere in Hinblick auf die Frage, wie man den Bruch mit der bis dato gelebten heterosexuellen Lebensweise den Kolleg*innen und Vorgesetzten kommuniziert.

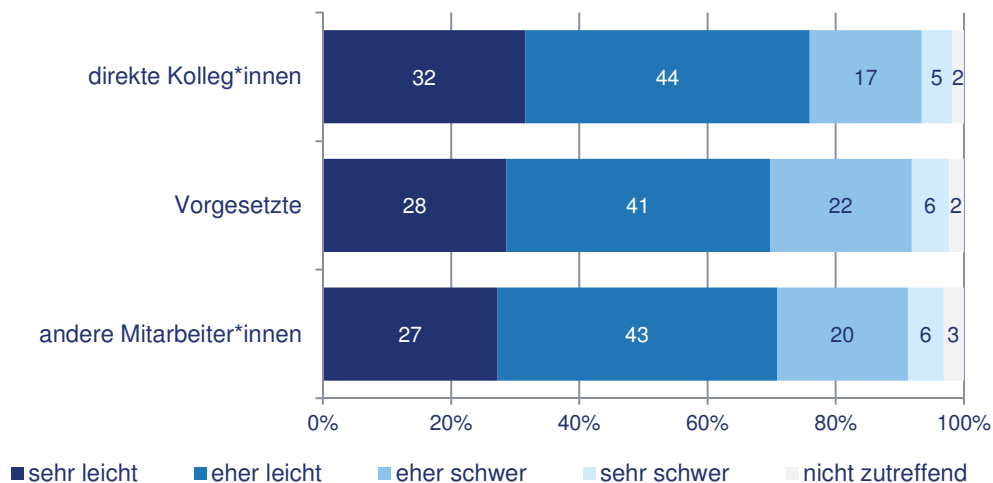
Angesichts dieser Ergebnisse kann davon ausgegangen werden, dass der Prozess des externen „Outings“ im Arbeitsleben eine große Belastung für LSBTI-Beschäftigte darstellt, insbesondere wenn sich dahinter frühere negative Erfahrungen aus der Schulzeit oder aber ein bislang cis-geschlechtlich oder heterosexuell gelebtes Leben verbergen. Die bisherigen Studien zeigen deutlich, dass die Entscheidung der betroffenen Personen, sich auch im Arbeitsumfeld zu outen, in der Regel vom betrieblichen Klima und den erhofften positiven oder befürchteten negativen Konsequenzen eines Outings abhängt.

Erfahrungen mit dem Outing in der Arbeit

Der Mehrzahl der für die vorliegende Studie befragten LSBTI-Beschäftigten, die sich im Betrieb „geoutet“ haben, ist das „Coming Out“ aber sehr oder eher leicht gefallen – dies trifft auf 76% gegenüber den direkten Kolleg*innen, auf 70% gegenüber anderen Mitarbeiter*innen und auf 69% gegenüber den Vorgesetzten zu. Als sehr leicht empfand rund ein Drittel ihr Outing gegenüber

direkten Kolleg*innen sowie rund ein Viertel der Befragten gegenüber anderen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten.

Abbildung 15: Wie leicht / wie schwer war Outing?

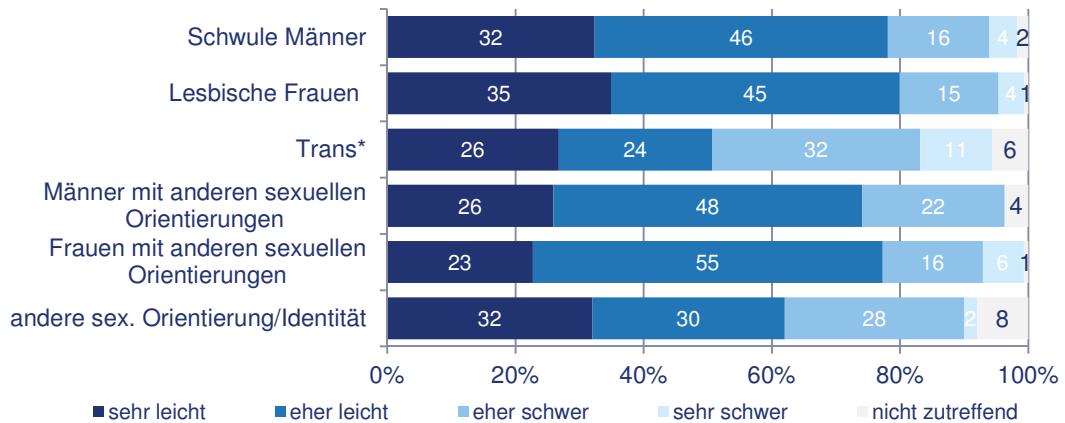


n=1033/815/830; Angaben in Prozent

Sowohl das Outing gegenüber direkten Kolleg*innen als auch jenes gegenüber anderen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten fiel Trans*-Menschen am schwersten. Jeweils um die 40% von ihnen empfand ihr Outing als eher oder sehr schwer.

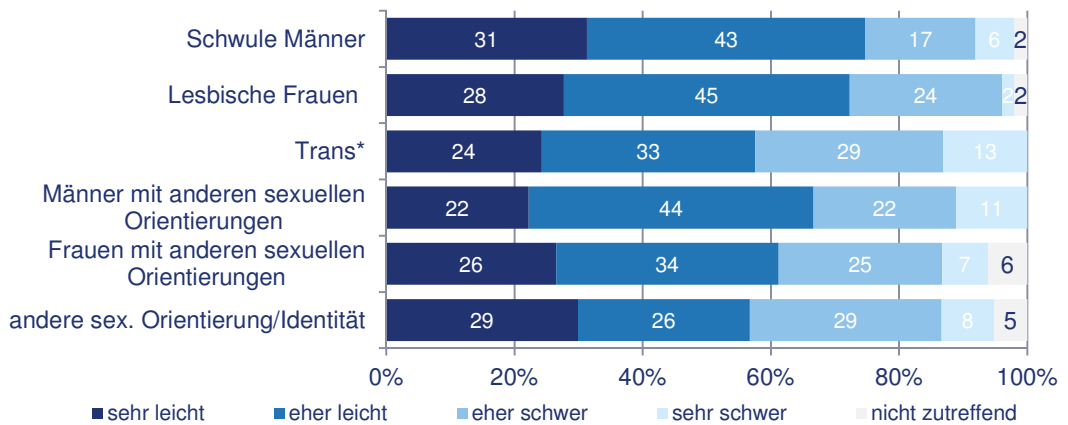
Gerade Trans*-Personen erleben oft ein strukturbedingtes Outing, etwa dann, wenn sie sich mit Dokumenten bewerben, in denen Geschlecht und Name (noch) nicht geändert sind (vgl. hierzu Frketic / Baumgartinger 2008). Ein selbstbestimmtes Outing ist auch nur dann möglich, wenn das „Passing“ überzeugend gelingt. So wurde im Rahmen einer Diskussionsrunde von Trans*-Menschen etwa das Motiv aufgebracht, dass sich Trans*-Personen auch deshalb geschlechtsangleichenden Maßnahmen unterziehen würden, weil ihr „Passing“ nicht funktioniert, was mit massivem Leidensdruck verbunden ist (ebenda, 41).

Abbildung 16: Outing gegenüber direkten Kolleg*innen war...



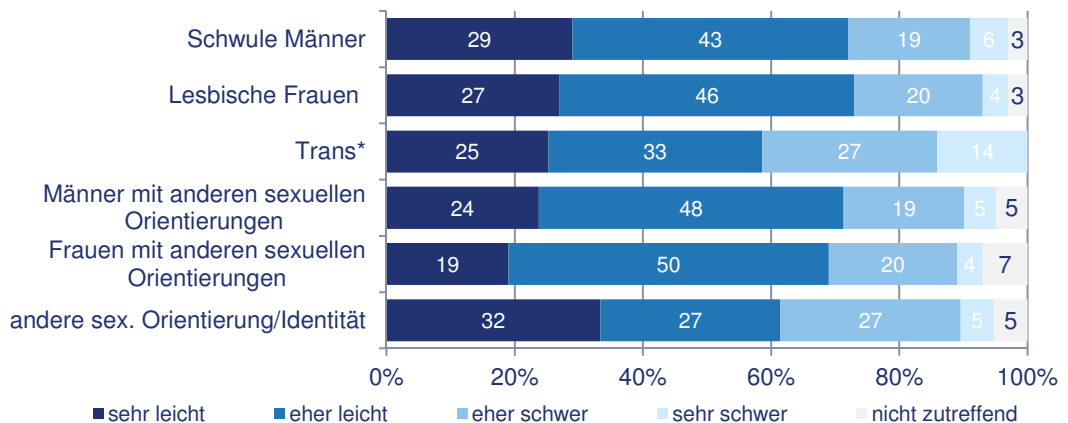
n=1033; Angaben in Prozent

Abbildung 17: Outing gegenüber Vorgesetzten war...



n=815; Angaben in Prozent

Abbildung 18: Outing gegenüber anderen Mitarbeiter*innen war...



n=830; Angaben in Prozent

Nicht-Outing am Arbeitsplatz

Gründe, warum sich LSBTI-Personen gegen ein Outing in ihrer Arbeit entscheiden, können sehr vielfältig sein. Das sind einerseits die konkreten Benachteiligungen, die offene LSBTI-Personen tatsächlich erleben bzw. die Befürchtungen, diese selbst erleben zu müssen. Das Spektrum reicht hierbei von verbalen Beleidigungen bis hin zu tätlichen Übergriffen, von systematischem Mobbing und blockierter Karriereentwicklung bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes (vgl. Canadian Centre for Diversity and Inclusion 2015).

LSBTI-Beschäftigte werden de facto bei ganz alltäglichen sozialen Interaktionen stets auch mit der Frage konfrontiert, ob diese zu verbalen oder sonstigen Übergriffen durch Mitarbeiter*innen, Vorgesetzte oder Kund*innen führen könnten. Selbst wenn Mitarbeiter*innen sich offen mit ihrem Arbeitsumfeld zeigen, ist dadurch die Offenheit im Kontakt mit Kund*innen nicht garantiert.

Gredo beschreibt den z.B. internen Abwägungsprozess von schwulen Männern folgendermaßen: Zufriedenheit am Arbeitsplatz basiere unter anderem auf der Fähigkeit, soziale Beziehungen zu unterhalten. Offenheit sei dafür von entscheidender Bedeutung. Verheimlichen schwule Männer ihre Identität, sind sie nicht authentisch. Outen sie sich, riskieren sie von Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten Ablehnung zu erfahren. Offen zu sein, könnte für schwule Männer ein großes psychologisches Bedürfnis sein, könnte aber gleichzeitig Karrierechancen begrenzen: *„When a gay man comes out in his career he risks disrupting his potential for advancement. In the higher echelons of a corporation, heterosexuality is assumed and homosexuality remains controversial.“* (Gredo 2009, 61)

Für lesbische Frauen zeigen Studien, dass der Coming-Out-Prozess mitunter anders verläuft als bei schwulen Männern - so dauert dieser bei lesbischen Frauen im Schnitt länger bzw. setzt erst um durchschnittlich fünf Jahre später ein (vgl. Schäfer 1976; Rauchfleisch 1996). Schwule Männer sind darüber hinaus in Medien und der Gesellschaft präsenter als lesbische Frauen, Wolf vermutet darin auch einen Grund dafür, dass der Coming-Out-Prozess bei lesbischen Frauen erst in einem höheren Alter stattfindet als bei Schwulen (vgl. Zuehlke 2004, 124; Wolf 2004, 59). Aber auch das Outing am Arbeitsplatz stellt sich für lesbische Frauen potenziell anders dar und ist mit anderen Konsequenzen verbunden als für schwule Männer. Darauf weist etwa Norbert Zillich implizit in seiner qualitativen Studie „Homosexuelle Männer im Arbeitsleben“ hin, wenn er schreibt, dass schwule Männer am Arbeitsplatz in erster Linie Arbeitnehmer seien und *„erst in zweiter, dritter, vierter Hinsicht auch Homosexuelle“* (Zillich 1988, 177). Für lesbische Frauen hingegen gilt, dass diese sowohl den Benachteiligungen ausgesetzt sind, die Frauen generell im Berufsleben in Hinblick auf Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen, Entlohnung und Belästigungen erleben, als auch gesonderten offenen oder

versteckten Benachteiligungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (vgl. Kokula 1993).

Es finden sich in der Literatur aber ebenso Verweise auf LSBTI-Menschen, die eine Asexualitätsfiktion mittragen und damit ihre Ablehnung eines Outings begründen: „*Some respondents indicated that their professional identity is strictly about their work role and they prefer not to bring elements of their personal life to the workplace.*” (Silva / Warren 2009, 12; vgl. auch Spychalski 2011)

Spychalski berichtet in ihrer Studie weiters aber von überwiegend positiven Outing-Erfahrungen der Befragten. Die Befragten berichteten von mehr Motivation, Leistungsfähigkeit und Ressourcen, besseren Beziehungen zu Kolleg*innen und Führungskräften sowie von der Möglichkeit, Stärken und Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen, die sie zuvor zurückgestellt hatten. Im schlechtesten Szenario kam es zu gar keiner Veränderung. In Spychalskis Studie wurden ausschließlich Beschäftigte bei IBM befragt – ein Unternehmen, das sich seit Jahren intensiv um ein umfassendes Diversity Management bemüht. Eine Verallgemeinerung – „jedes Coming Out hat ein Happy End“ – ist daher nicht zulässig. Allerdings beschreiben Silva / Warren (2009, 13 ff.) anhand eines größeren Samples ähnlich positive Effekte. Diese müssen aber nicht immer eintreten. LSBTI-Arbeitnehmer*innen in Europa sind zwar rechtlich weitgehend gegen offene Diskriminierung geschützt, gerade subtilere Varianten lassen sich aber kaum verhindern. Dort wo dieser Schutz nicht gegeben ist, ist aber selbst der Verlust des Arbeitsplatzes keine Seltenheit, wie Sears / Mallory in einer Zusammenschau mehrerer Studien aus den USA berichten. Besonders betroffen davon sind wiederum Trans*-Menschen (Sears / Mallory 2011, 4 ff.).

Die in der vorliegenden Studie erhobenen Gründe, warum Befragte in ihrer Arbeit nicht oder nur bei wenigen Kolleg*innen und Vorgesetzten geoutet sind, können in drei Kategorien zusammengefasst werden²⁰:

- (1) Zum einen nennen die Befragten Gründe, die eine für LSBTI*-Menschen schwierige und diskriminierende betriebliche Situation aufzeigen bzw. die Befürchtungen und antizipierte Benachteiligungen zusammenfassen: Angst, den Arbeitsplatz zu gefährden, befürchtete Nachteile bei Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommen, Sorge vor Exklusion aus arbeitsrelevanten Besprechungen bis hin zur Angst vor körperlichen Übergriffen. In diese Kategorie fällt schließlich auch das Wissen darüber, dass

²⁰ Zu diesem Zweck wurde eine Faktorenanalyse berechnet. Eine Faktorenanalyse ist ein statistisches Verfahren, bei dem versucht wird, aus vielen verschiedenen Fragen oder Items auf wenige zugrunde liegende latente Variablen („Faktoren“) zu schließen (Backhaus et al. 2008). Dabei werden jene Fragen und Items zusammengefasst, die stark miteinander zusammenhängen (korrelieren). Ein starker Zusammenhang zeigt sich z.B. dann, wenn Personen dazu tendieren, sie gleich oder ähnlich zu beantworten.

bereits jemand anders im Betrieb schlechte Erfahrungen mit einem Outing gemacht hat.

- (2) Die zweite Kategorie von Gründen für ein Nicht-Outing fokussiert auf die sozialen Interaktionen im Betrieb und umfasst die Sorge, die gute Beziehung zu Kolleg*innen zu riskieren sowie befürchteten Tratsch und Beleidigungen. Hierzu zählt auch, dass die Befragten nicht auffallen oder hervorstechen bzw. andere nicht nervös machen möchten. Schließlich fällt auch die Angst, dass die Familie über Arbeitskolleg*innen von der eigenen sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität erfahren könnte, in diese Kategorie.
- (3) Die dritte Kategorie beinhaltet den selbstbestimmten Schutz von Privatsphäre dahingehend, dass die sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität nur die Befragten selbst etwas angeht, und beschreibt damit auch die von Silva / Warren immer wieder unter LSBTI-Personen festgestellte Einstellung, die Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz mittragen zu müssen.

Tabelle 13: Gründe für ein Nicht-Outing (Ergebnis der Faktorenanalyse)

Faktor	Darin enthaltene Items
Betriebliche Situation:	<i>habe Angst, dass dann mein Arbeitsplatz gefährdet wäre</i> <i>befürchte Nachteile in Bezug auf mein Einkommen</i> <i>befürchte, nicht mehr zu arbeitsrelevanten Besprechungen eingeladen zu werden</i> <i>befürchte Nachteile in Bezug auf meine Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten</i> <i>Mir wurde gesagt, ich darf nicht offen über meine sexuelle Orientierung/Identität sprechen</i> <i>kenne jemanden im Betrieb, der/die schlechte Erfahrungen damit gemacht hat</i> <i>habe Angst, dass es zu körperlichen Übergriffen kommt</i>
Soziale Interaktionen:	<i>möchte meine gute Beziehung zu den Kolleg*innen und Vorgesetzten nicht riskieren</i> <i>möchte andere Menschen nicht nervös machen oder verunsichern</i> <i>befürchte Tratsch und Beleidigungen</i> <i>möchte nicht auffallen oder herausstechen</i> <i>habe Angst, dass Freunde/Bekannte oder Familienmitglieder dann auch von meiner sexuellen Orientierung/Identität erfahren</i>
Selbstbestimmter Schutz von Privatsphäre:	<i>Meine sexuelle Orientierung/Identität geht nur mich etwas an</i>

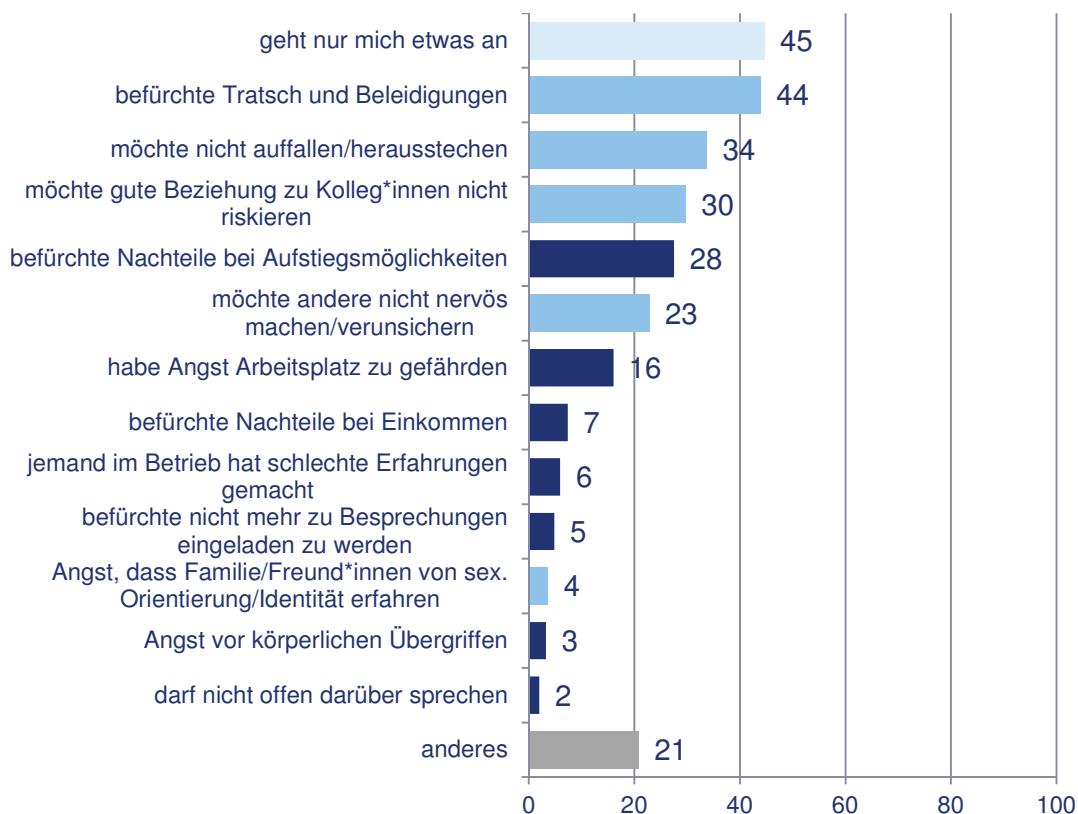
n=705

Im Durchschnitt nennt jeder nicht- bzw. kaum geoutete Befragte 2,7 Gründe. Die Liste der genannten Gründe für Nicht-Outings führt die Privatsphäre an: 45% der nicht- bzw. kaum geouteten Befragten geben als Grund für ihre Entscheidung an, dass ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität nur sie selbst etwas angehe. Zusammengefasst betrachtet stehen jedoch die Befürchtungen der Befragten in Bezug auf eine Verschlechterung der sozialen Interaktionen im Betrieb im Vordergrund: Mit 63% nennen nahezu zwei Drittel

der nicht- bzw. kaum geouteten Befragten zumindest einen Grund aus dieser Kategorie. 44% befürchteten Tratsch und Beleidigungen, 34% möchten nicht auffallen oder herausstechen und 30% möchten ihre gute Beziehung zu den Kolleg*innen nicht gefährden.

Zumindest einen Grund aus der Kategorie schwierige/diskriminierende betriebliche Situation nennen 35% der nicht- bzw. kaum geoutete Befragten. Hier stehen befürchtete Nachteile bei Aufstiegsmöglichkeiten (28%) und Angst vor Arbeitsplatzverlust (16%) an vorderster Stelle. Die Angst, bzgl. Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten benachteiligt zu werden, wird von nicht geouteten schwulen Männern (31%), Männern mit bi-sexueller oder anderer Orientierung (36%) sowie Befragten mit einer anderen sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität (42%) häufiger angeführt. Angst um den eigenen Arbeitsplatz bei einem Outing haben Trans*-Personen (25%) und erneut Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität (31%) häufiger.

Abbildung 19: Gründe für Nicht-Outing (Mehrfachnennungen)

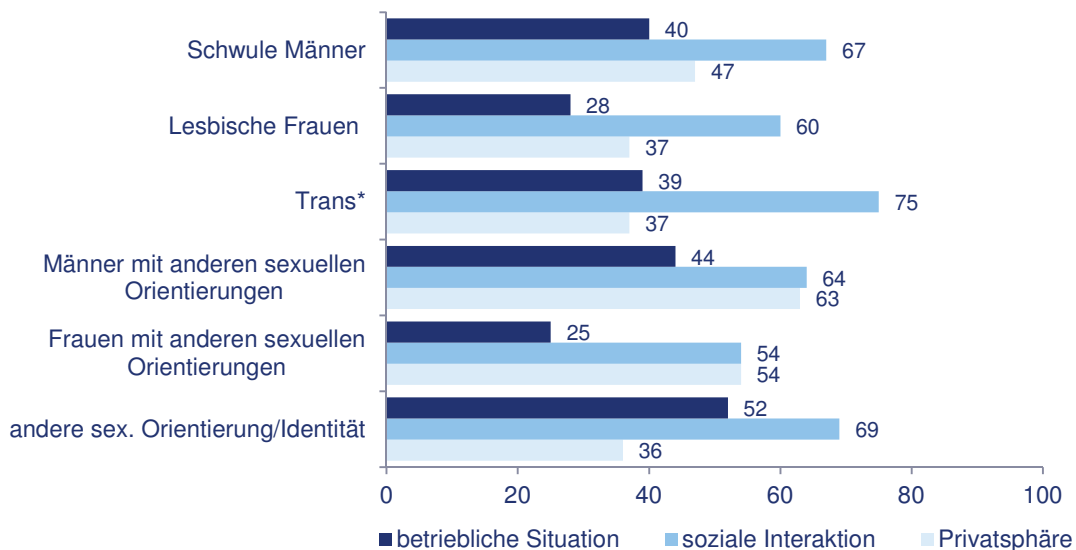


n=730; Angaben in Prozent

Hinsichtlich der durchschnittlich genannten Anzahl an Gründen für ein Nicht-Outing nennen sowohl orientierungs- als auch geschlechtsdiverse Befragte mit 3,6 Gründen mehr als sämtliche andere Gruppen. Dies trifft v.a. auf die Gründe der Kategorie „betriebliche Situation“ zu, 52% nennen zumindest ei-

nen dieser Gründe. Im Gegensatz dazu nennen lesbische Frauen und Frauen mit bisexueller oder anderen sexuellen Orientierungen seltener als die anderen Gruppen Gründe in Bezug auf die betriebliche Situation (28% und 25%).

Abbildung 20: Zumindest ein Grund aus der jeweiligen Kategorie genannt



n=730; Angaben in Prozent

Zufriedenheit mit der Outingsituation und Folgen des Outings

Nicht-Outing am Arbeitsplatz hängt also am häufigsten mit der Sorge vor einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und mit befürchteten Diskriminierungen zusammen. Dazu passt auch, dass ein beträchtlicher Teil der am Arbeitsplatz nicht- bzw. kaum geouteten Befragten gerne mehr geoutet wäre. Dies trifft auf 56% der nicht- bzw. kaum geouteten Befragten in Bezug auf ihre Kolleg*innen zu, auf 40% von ihnen in Bezug auf ihre Vorgesetzten, auf 31% in Bezug auf andere Mitarbeiter*innen und auf 23% in Bezug auf externe Personen wie z.B. Kund*innen. Dass geoutete Befragte im Arbeitskontext gerne weniger „out“ wären, kommt umgekehrt seltener vor: Mit 6% der geouteten Befragten trifft dies am häufigsten in Bezug auf externe Personen zu.

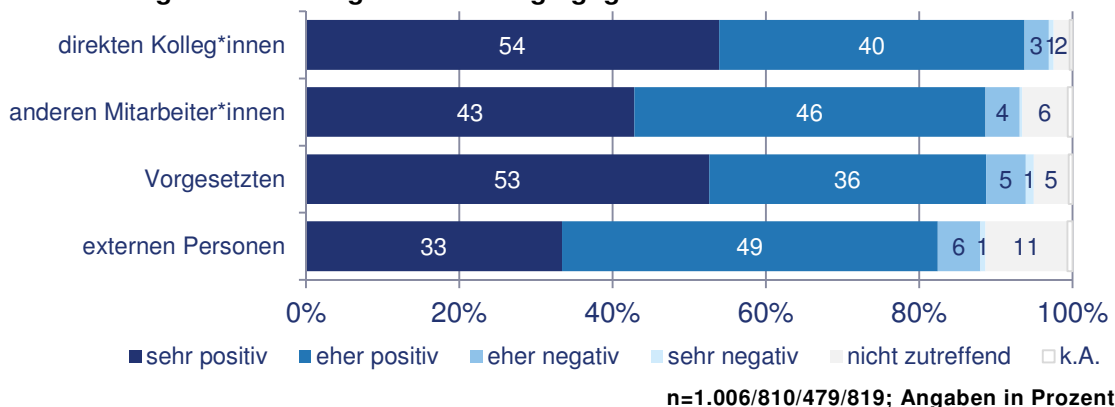
Im Arbeitskontext insgesamt gerne mehr „out“ wären allen voran derzeit nicht- bzw. kaum geoutete Befragte, die sich selbst keiner der abgefragten Kategorien in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität zugeordnet haben: Bei 64% von ihnen trifft dies gegenüber Kolleg*innen zu, bei 63% gegenüber Vorgesetzten und bei 44% gegenüber anderen Mitarbeiter*innen. Auch lesbische Frauen wären gerne häufiger gegenüber ihren Kolleg*innen geoutet (66%).

Hervor stechen schließlich jene Männer, die sich als bisexuell oder orientierungsdivers definieren: Sie wären im Arbeitskontext gerne weniger „out“, wenn sie geoutet sind, und sie wünschen sich auch weniger häufig „out“ zu sein,

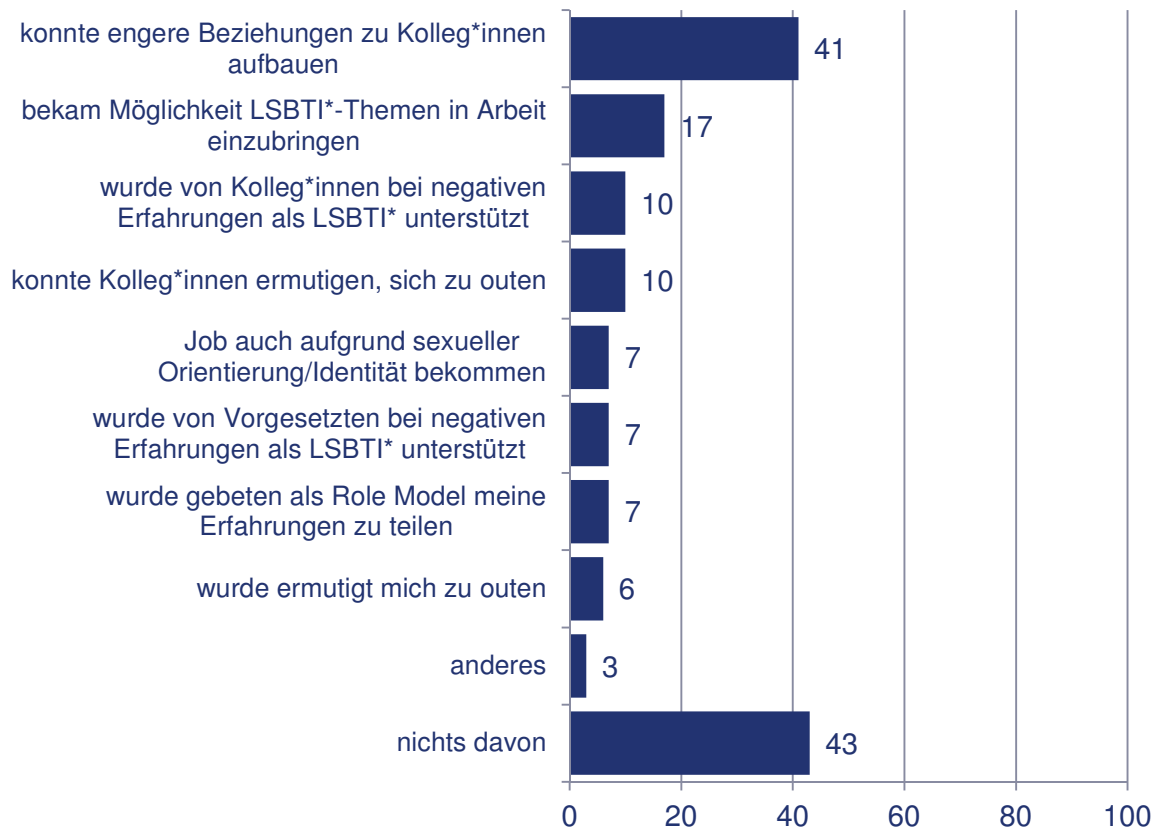
wenn sie es nicht sind. Sie sind also einerseits mit ihrem Nicht-Outing zufriedener als die anderen Gruppen, zum anderen bedauern sie ihr Outing häufiger. Erneut zeigt sich also in dieser Gruppe der orientierungsdiversen Männer ein stärker ausgeprägter Wunsch zum „Passing“, also als heterosexuell „durchzugehen“.

Die Erfahrungen mit Outings im Arbeitskontext sind durchwegs positiv, beispielsweise erlebten 94% der Befragten, die zumindest bei wenigen Kolleg*innen geoutet sind, ihr Outing als sehr oder eher positiv (54% sehr positiv). Auffällig ist, dass schwule Männer und lesbische Frauen ihre Outings gegenüber Kolleg*innen häufiger als „sehr positiv“ erlebten. Demgegenüber berichteten Befragte mit anderen sexuellen Orientierungen bzw. Geschlechtsidentitäten durchgängig seltener von uneingeschränkt „sehr positiven“, dafür aber immerhin häufiger von „eher positiven“ Erfahrungen.

Abbildung 21: Erfahrungen mit Outings gegenüber...waren



Als positivste Erfahrung des eigenen „Coming Outs“ nannten 41% der Befragten, dass sie dadurch eine engere Beziehung zu Kolleg*innen aufbauen konnten. Andere positive Erfahrungen konnten demgegenüber deutlich weniger Befragte für sich mitnehmen, betrafen in den meisten Fällen aber ebenfalls die Beziehung zu anderen Mitarbeiter*innen: 17% bekamen die Möglichkeit, selbst auch LSBTI-Themen in ihre Arbeit einzubringen, jede*r Zehnte wurde von Kolleg*innen bei negativen Erfahrungen unterstützt bzw. konnte selbst andere Kolleg*innendabei ermutigen, sich zu outen. Insgesamt 43% gaben aber an, dass sie im Zuge ihres „Coming Outs“ keine nennenswerten positiven Erfahrungen gemacht hätten.

Abbildung 22: Positive Erlebnisse im Zuge des Outings in der Arbeit (Mehrfachnennungen)

n=1.006; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen

Private Themen am Arbeitsplatz

Wie zuvor gezeigt, betreffen zentrale Befürchtungen rund um das Coming Out in der Arbeit die sozialen Interaktionen und damit zusammenhängend auch die grundlegende Atmosphäre am Arbeitsplatz. Eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre kennzeichnet unter anderem, dass auch über private Themen gesprochen wird bzw. gesprochen werden kann. In diesem Zusammenhang nennen nahezu alle Befragten (97%) zumindest ein privates Thema, über das in ihrer Arbeit üblicherweise gesprochen wird – mit jeweils rund 80% betrifft dies am häufigsten Partner*innen, Familie und Kinder, Urlaub sowie sonstige Freizeitaktivitäten.

Ob die Befragten selbst mit ihren Arbeitskolleg*innen oder Vorgesetzten über ihr Privatleben sprechen, hängt am stärksten davon ab, ob sie geoutet sind oder nicht: Während sich die geouteten Befragten kaum darin unterscheiden, was sie in ihren Betrieben als „übliches Gesprächsthema“ wahrnehmen, sprechen die nicht- oder kaum geouteten Befragten wesentlich seltener über private Themen. So nennen geoutete Befragte durchschnittlich sechs private

Themen, über die sie am Arbeitsplatz sprechen, nicht-geoutete Befragte drei. Nicht- oder kaum geoutete Befragte sprechen dabei im Besonderen weniger über Partner*innen (32% im Vergleich zu 79% der geouteten Befragten), Urlaub mit Partner*innen (28% im Vergleich zu 70%) und über politische Meinungen zu LSBTI-Themen (35% im Vergleich zu 62%). Über Letzteres sprechen jedoch sowohl geoutete als auch nicht- bzw. kaum geoutete Befragte häufiger als es in ihren Betrieben üblich ist (24%). Auffällig ist das Verschweigen von Partnerschaften: Von allen Befragten, die mit einem Partner/einer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt wohnen, sprechen 20% nicht über ihre*n Partner*in in der Arbeit, 25% erzählen auch nicht von Dingen wie dem gemeinsamen Urlaub. Auch die Themen Familie und Kinder sind bei geouteten (37%) und nicht- bzw. kaum geouteten (22%) Befragten wesentlich seltener als üblich (81%) Gesprächsthema. Hinsichtlich der unterschiedlichen Gruppen von Befragten fällt auf, dass geoutete Trans*-Personen etwas seltener über private Themen sprechen als die geouteten Befragten der anderen Gruppen.

Tabelle 14: Gesprächsthema Privatleben (Mehrfachnennungen)

	darüber spreche ich (alle)	darüber spreche ich (geoutet)	darüber spreche ich (nicht geoutet)	darüber wird üblicherweise gesprochen
Freizeitaktivitäten	67%	72%	60%	83%
Partner/Partnerin	63%	78%	32%	78%
Kulturelle Veranstaltungen/ Interessen	63%	68%	55%	70%
Urlaub mit Partner/ Partnerin	56%	70%	28%	79%
Freundes- und Bekanntenkreis	54%	59%	43%	59%
Politische Meinung zu LSBTI-Themen	53%	62%	35%	24%
Ausgehen/Lokale	47%	53%	38%	60%
Familie, Kinder	32%	37%	22%	81%
Partnersuche, Dating	22%	26%	13%	34%
Sexuelle Dinge (Erlebnisse, Anspielungen, Witze etc.)	22%	28%	10%	27%
Keines dieser Themen	8%	3%	17%	3%
Anderes	2%	1%	2%	2%

Anm.: Spaltenprozent; Mehrfachnennungen waren möglich

3.3 Betriebliche Situation von LSBTI-Personen

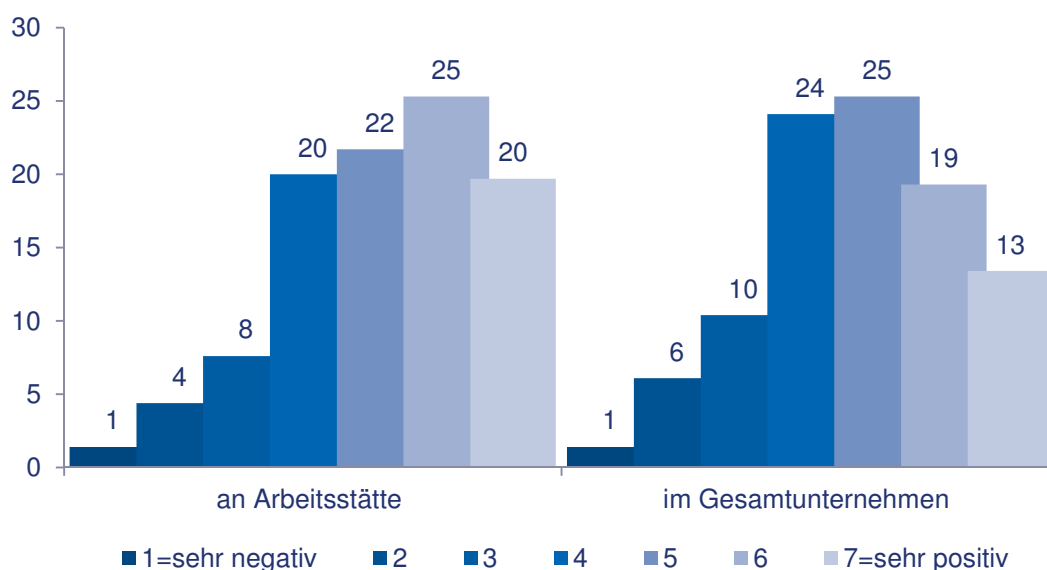
Wie gestaltet sich nun die Situation für LSBTI-Personen im Betrieb? Dieser Abschnitt befasst sich mit unterschiedlichen Gesichtspunkten dieser Frage, im Besonderen mit der von den Befragten wahrgenommenen Stimmung im Betrieb gegenüber LSBTI-Personen und damit zusammenhängenden Aspekten.

3.3.1 Subjektive Einschätzung der Situation für LSBTI-Personen im Betrieb und Unternehmen

Hinsichtlich der allgemeinen Stimmung im Betrieb gegenüber LSBTI-Personen und -Themen vergeben auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 7 (sehr positiv) 20% der Befragten den Wert 7 und weitere 25% den Wert 6. Mit 45% vergibt somit nicht ganz die Hälfte eine der beiden Bestnoten, insgesamt zwei Drittel der Befragten schätzen die Stimmung in ihrem Betrieb positiv ein (67% vergeben die Werte 5,6 oder 7 – dies entspricht dem positiven Bereich der Skala). Eine negative Bewertung – die Werte 1,2 oder 3 – vergeben 13% der Befragten, 1% bewertet die Stimmung in ihrem Betrieb als sehr negativ.

Das Gesamtunternehmen wird etwas weniger gut bewertet: Hier vergeben 32% der Befragten die beiden Bestnoten, 57% schätzen die Stimmung gegenüber LSBTI-Personen und -Themen als positiv ein (Werte 5, 6 oder 7). Mit 18% äußert beinahe ein Fünftel der Befragten eine negative Einschätzung (Werte 1, 2 oder 3).

Abbildung 23: Bewertung der Stimmung gegenüber LSBTI-Personen...



n=1.185; Angaben in Prozent

Die Stimmung im Gesamtunternehmen wird damit zwar von der Mehrzahl der Befragten (zwei Drittel) positiv bewertet, dies trifft jedoch nicht auf alle LSBTI-Gruppen im selben Ausmaß zu. Im Besonderen bewerten Befragte mit anderer sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität die Stimmung in ihrem Unternehmen weniger positiv als die anderen Gruppen (43% positive Bewertungen im Vergleich zu 53% bis 62%).

Tabelle 15: Bewertung der Stimmung gegenüber LSBTI-Personen im Gesamtunternehmen nach LSBTI-Gruppen

	negativ			positiv				Gesamt
	1	2	3	4	5	6	7	
Schwule Männer	1%	6%	11%	20%	24%	23%	14%	100%
Lesbische Frauen	1%	5%	8%	25%	28%	19%	13%	100%
Trans*		6%	14%	28%	26%	12%	15%	100%
Männer mit anderer sexueller Orientierung	2%	14%	9%	18%	30%	16%	11%	100%
Frauen mit anderer sexueller Orientierung		5%	11%	32%	25%	15%	12%	100%
Andere sexuelle Orientierung oder Identität	7%	13%	12%	26%	16%	18%	8%	100%

Anm.: Zeilenprozent

Ebenso schätzen zwar 79% der geouteten Befragten die Stimmung in ihrem Betrieb gegenüber LSBTI-Personen und -Themen als positiv ein, jedoch nur 42% der nicht geouteten Befragten. Im Durchschnitt vergeben damit die geouteten Befragten den Wert 6, die nicht-geouteten Befragten den Wert 4. Der Zusammenhang zwischen der Stimmung im Betrieb und dem Coming Out der Befragten wird hier offensichtlich.

Hervor sticht auch die weniger positive Einschätzung von Arbeiter*innen: Nur 51% von ihnen bewerten die Stimmung in ihrem Betrieb positiv, im Vergleich zu 68% der Angestellten. Mit 61% positiven Bewertungen liegen die öffentlich Bediensteten zwischen den Arbeiter*innen und den anderen Beschäftigtengruppen.

Hierzu liefert die Branchenbetrachtung weitere Auskünfte: Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung und im Unterrichts-/Erziehungswesen bewerten gemeinsam mit den Beschäftigten in Industrie/Gewerbe/Bau die Stimmung in ihrem Betrieb weniger positiv als die Beschäftigten in anderen Branchen. Die Zusammensetzung der sexuellen Orientierungen bzw. Geschlechtsidentitäten innerhalb dieser drei Branchen erklärt jedoch nur einen Teil dieser negativeren Bewertungen. So befinden sich beispielsweise in der Branche Unterricht/Erziehung zwar besonders viele Frauen mit anderen sexuellen Orientierungen – eine Gruppe mit einer insgesamt etwas weniger positiven Bewertung der Stimmung im Betrieb. Mehr als zwei Drittel der befragten LSBTI-Personen im Unterrichts- und Erziehungssektor sind jedoch schwule Männer und lesbische Frauen – jene beiden Gruppen mit den insgesamt positivsten Bewertungen.

Tabelle 16: Bewertung der Stimmung gegenüber LSBTI-Personen im Gesamtunternehmen nach Beschäftigtengruppen

	negativ			4	positiv			Gesamt
	1	2	3		5	6	7	
Arbeiter*innen	4%	6%	19%	21%	21%	17%	13%	100%
Angestellte	1%	4%	7%	20%	22%	27%	19%	100%
Öffentlich Bedienstete	4%	6%	9%	21%	20%	23%	18%	100%
Selbständige		1%	9%	15%	23%	22%	30%	100%
Sonstiges	5%	5%		20%	30%	15%	25%	100%

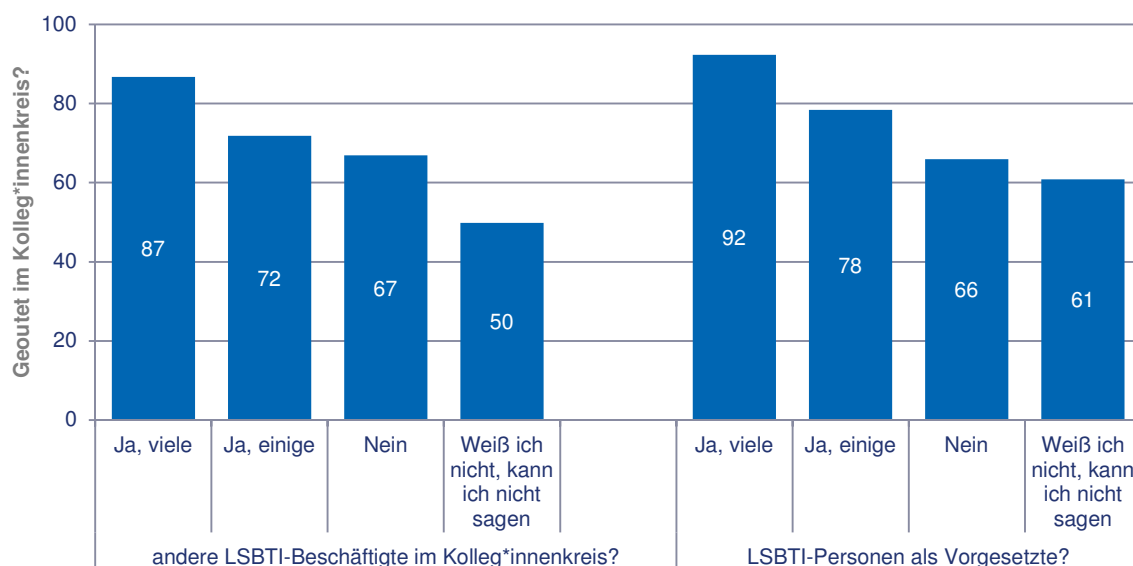
Anm.: Zeilenprozent

Die Einschätzung der Stimmung im Betrieb hängt auch damit zusammen, ob Kolleg*innen oder Vorgesetzte mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten geoutet sind. Hinsichtlich der Kolleg*innen arbeiten 7% der Befragten in Betrieben mit vielen anderen LSBTI-Personen, bei 54% gibt es einige andere LSBTI-Kolleg*innen. 16% der Befragten geben an, dass es keine weiteren LSBTI-Kolleg*innen in ihrem Betrieb gibt, und mit 23% weiß knapp ein Viertel der Befragten nicht, ob auch Kolleg*innen der LSBTI-Community angehören.

Etwas seltener ist sowohl das Wissen als auch das Vorkommen von LSBTI-Vorgesetzten: 1% der Befragten hat viele LSBTI-Vorgesetzte, 22% einige, 39% keine. Ebenso 39% der Befragten wissen nicht, ob auch unter den Vorgesetzten LSBTI-Personen vertreten sind.

Im Zusammenhang mit LSBTI-Kolleg*innen und -Vorgesetzten zeigt sich zweierlei: Zum einen sind die Befragten etwas häufiger selbst geoutet, wenn sie in ihrem Betrieb andere LSBTI-Kolleg*innen oder -Vorgesetzte kennen. Am seltensten geoutet sind dabei jene Befragte, die nicht wissen ob es in ihrem Betrieb auch noch andere LSBTI-Beschäftigte gibt. Ebenso bewerten Befragte die Stimmung im Betrieb gegenüber LSBTI-Personen und -Themen wesentlich besser, wenn sie andere LSBTI-Kolleg*innen, in etwas geringerem Ausmaß auch LSBTI-Vorgesetzte, kennen. Dies zeigt ein weiteres Mal die Bedeutung der sozialen Ebene in den Betrieben.

Abbildung 24: Outingsituation im Kolleg*innenkreis je nach Vorhandensein anderer LSBTI-Beschäftigter im Unternehmen

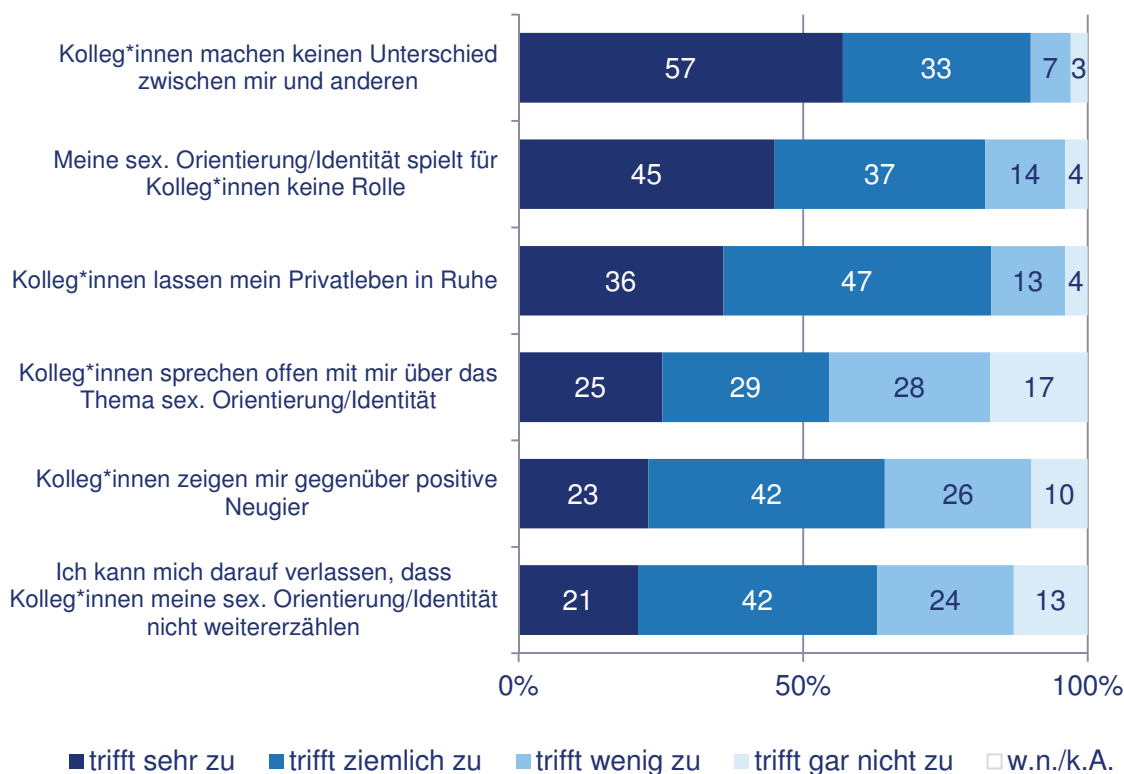


n=1.185; Angaben in Prozent

3.3.2 Charakteristika der betrieblichen Situation für LSBTI-Personen

Was macht nun diese soziale Ebene aus? Wie ist sie ausgestaltet, wenn LSBTI-Personen sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen? Im Allgemeinen zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrzahl der Befragten über eine in weiten Teilen gleichberechtigte und vertrauensvolle Interaktionsbasis mit den Kolleg*innen verfügt: 90% der Befragten haben beispielsweise Kolleg*innen, die keinen Unterschied zwischen ihnen und anderen Mitarbeiter*innen machen (stimme sehr und ziemlich zu) und in 82% der Fälle spielt die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität der Befragten für die Kolleg*innen keine Rolle. Ebenso können mit 63% knapp zwei Drittel der Befragten darauf vertrauen, dass ihre Kolleg*innen ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität nicht weitererzählen.

Abbildung 25: Einschätzung der betrieblichen Situation gegenüber LSBTI-Beschäftigten



n=1.185; Angaben in Prozent

Dies bedeutet jedoch auch, dass sich insgesamt ein Drittel der Befragten nicht darauf verlassen kann, dass sie von Kolleg*innen nicht unfreiwillig geoutet werden: 29% der nicht-geouteten und sogar 40% der geouteten Befragten hegen diese Befürchtung.

Damit ist zum einen ein beträchtliches Risiko mit dem Coming Out im Betrieb verbunden. Zum anderen ist eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Beziehung zu den Kolleg*innen eine wichtige Grundlage für ein Coming Out im Betrieb: Wird im Zuge einer logistischen Regression die mit den obigen sechs Items erfasste soziale Ebene als Kriterium dafür herangezogen, ob Befragte im Betrieb geoutet sind oder nicht, zeigt sich, dass diese gleichberechtigte und vertrauensvolle Beziehung zu den Kolleg*innen eine erwartungsgemäß wichtige Grundlage für ein Coming Out im Betrieb ist (die sechs Items erklären bereits 30% der Gesamtvarianz²¹ von „out sein“).

²¹ In der Statistik bezeichnet die Varianzaufklärung das Ausmaß, inwieweit ein mathematisches Modell und seine Einflussvariablen die Streuung (Varianz) einer Zielvariable erklären können. Im konkreten Fall kann die Frage, ob die Befragten im Betrieb geoutet sind oder nicht, schon zu 30% durch lediglich diese sechs Items (Einschätzung der betrieblichen Situation) erklärt werden, 70% bleiben demnach noch unerklärt, werden also durch andere Faktoren (z.B. frühere Erfahrungen) beeinflusst.

Hinsichtlich der einzelnen Aspekte dieser Beziehung ist für ein Coming Out relevant, dass im Betrieb offen über sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten gesprochen werden kann, diese jedoch gleichzeitig für die Kolleg*innen keine große Rolle spielen und man sich auf einen vertrauensvollen Umgang damit verlassen kann.

In allen drei Bereichen wird die betriebliche Situation bzw. die soziale Ebene in den Betrieben, von sowohl Trans*-Personen als auch von Befragten mit anderen sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten, signifikant schlechter bewertet als von den anderen Gruppen.

Die soziale Ebene ist in beträchtlichem Maße auch dafür relevant, wie die Stimmung im Betrieb gegenüber LSBTI-Personen und -Themen insgesamt wahrgenommen wird. Dabei ist der Anspruch der LSBTI-Personen kein hoher: Die Stimmung im Betrieb wird dann als (sehr) positiv bewertet, wenn LSBTI-Personen von ihren Kolleg*innen so behandelt werden, wie alle anderen auch, und sich im Arbeitsalltag authentisch einbringen können. Dies umfasst, dass Kolleg*innen keinen Unterschied zwischen LSBTI- und anderen Personen machen, dass die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität für die Kolleg*innen keine Rolle spielt, dass offen über das Thema gesprochen werden kann und positive Neugierde gezeigt wird.

Ein weiterer Ausdruck von – in diesem Fall stärker formalisierter – Betriebskultur ist, wie betriebliche sowie private Feierlichkeiten begangen werden bzw. inwieweit hierbei Gleichbehandlung erfolgt. Im Allgemeinen ist es in der Mehrzahl der Betriebe der Befragten nicht üblich, dass Partner*innen bei Firmenfeiern (68% „nicht üblich“) oder Betriebsausflügen (73% „nicht üblich“) eingeladen sind. Bei diesen Anlässen diskriminiert werden 7% bzw. 6% der Befragten, denn in ihren Betrieben sind solche Einladungen zwar üblich, gelten jedoch nur für heterosexuelle Kolleg*innen.

Weiter verbreitet ist das Gratulieren bei Eheschließungen oder Verpartnerungen bzw. bei Geburten, Adoptionen oder der Übernahme von Pflegekindern – dies kommt nur in 28% bzw. 29% der Betriebe nicht vor. Hier ist jedoch auch die Diskriminierung von LSBTI-Personen hoch: jeweils rund ein Fünftel der Befragten gibt an, dass solche Gratulationen in ihren Betrieben nur bei heterosexuellen Kolleg*innen üblich sind. Die Diskriminierung findet in allen vier genannten Fällen in den Betrieben der nicht-geouteten Befragten wesentlich häufiger – nahezu dreimal so häufig – statt.

Tabelle 17: Im Betrieb üblich

	Üblich auch für LSBTI	Nur für Heterosexuelle üblich	Generell nicht üblich	k.A.
Einladung an Partner*innen bei Firmenfeiern	23%	7%	68%	2%
Einladung an Partner*innen bei Betriebsausflügen	19%	6%	73%	2%
Gratulation bei Eheschließungen/ Verpartnerungen	50%	18%	28%	4%
Gratulation bei Geburten, Adoptionen, Übernahme von Pflegekindern	47%	20%	29%	4%

Anm.: Zeilenprozent

3.3.3 Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen

Insgesamt berichten drei Viertel (74%) der Befragten von zumindest einer Ansprechperson oder einer Vereinbarung in Zusammenhang mit Gleichstellung an ihrem Arbeitsplatz. Am häufigsten kommt dabei die Personalvertretung vor – in den Betrieben von 63% der Befragten gibt es einen Betriebsrat oder eine Betriebsrätin. Dahinter folgen Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichstellung (35%), Gleichbehandlungs- oder Diversity-Beauftragte (28%) und Regeln bzw. Richtlinien zum Umgang mit sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität (27%). Am seltensten verfügen die Befragten in ihren Betrieben über Unterstützung bei der Vernetzung von LSBTI-Personen im Betrieb (11%). Die ist gleichzeitig – gemeinsam mit einem gezielten Diversity Management und einer LSBTI-Vertrauensperson – jene Maßnahme, welche die Befragten am häufigsten als „hilfreich“ einstufen (rund ein Fünftel).

Tabelle 18: Ansprechpersonen und betriebliche Maßnahmen zu Gleichstellungsfragen

	Ja	Nein	Nein, wäre aber hilfreich	Weiß ich nicht
Betriebsrat/Betriebsrätin	63%	26%	5%	5%
Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung von Diskriminierung und Förderung von Gleichstellung allgemein	35%	33%	11%	22%
Gleichbehandlungs- bzw. Diversity-Beauftragte/r	28%	43%	12%	17%
Regeln und Richtlinien zum Umgang mit sexueller Orientierung und Identität (z.B. innerhalb einer Betriebsvereinbarung, Anti-Diskriminierungsrichtlinien)	27%	38%	13%	21%
ein gezieltes Diversitätsmanagement	18%	43%	18%	21%
eine Vertrauensperson, an die man sich in LSBTI-Belangen wenden kann	17%	50%	17%	17%
Unterstützung von Vernetzungen von LSBTI-Personen im Betrieb	11%	56%	18%	16%

Anm.: Zeilenprozent

Während insgesamt rund ein Viertel der Befragten (26%) in Betrieben beschäftigt ist, die über keinerlei Gleichstellungsmaßnahmen verfügen, gilt dies für 67% der Befragten im Tourismus bzw. der Gastronomie, für 49% der Befragten in den Dienstleistungsbranchen und für jeweils 41% der Befragten in Kunst und Kultur bzw. Information und Medien. Auch gibt es in den Betrieben von LSBTI-Arbeiter*innen häufiger keine Gleichstellungsmaßnahmen als in jenen der Angestellte (37% im Vergleich zu 24%), und sowohl Arbeiter*innen als auch Angestellte nennen im Vergleich zu öffentlich Bediensteten (10%) für ihre Betriebe häufiger keine Gleichstellungsmaßnahmen.

Der Betriebsrat bzw. die Betriebsrätin wird in Bezug auf die Vertretung der Interessen der Befragten bzw. als Unterstützung bei Problemen aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität von 44% der Befragten positiv bewertet. Nachdem jedoch 45% hierzu keine Einschätzung abgeben können, wird der Betriebsrat von weiten Teilen der Befragten offenbar nicht unbedingt als Ansprechperson in LSBTI-Angelegenheiten wahrgenommen. Tatsächlich mit ihrem Betriebsrat in Hinblick auf LSBTI-Belange unzufrieden sind 11% der Befragten. Dabei äußern nicht-geoutete Befragte eine höhere Unzufriedenheit als geoutete Befragte (17% im Vergleich zu 8%). Die Unzufriedenheit mit dem Betriebsrat ist außerdem im Tourismus und in der Gastronomie besonders hoch (67%), und damit in einer jener Branchen mit den wenigsten Gleichstellungsmaßnahmen.

3.3.4 Inanspruchnahme von rechtlichen Ansprüchen und betrieblichen Sozialleistungen

Rechtliche Ansprüche und betriebliche Sozialleistungen werden nur von wenigen Befragten in Anspruch genommen bzw. diesen ermöglicht. So erhalten 11% betriebliche Sozialleistungen wie z.B. einen Betriebskindergarten, 9% wurden für ihre Verpartnerung dienstfrei gestellt und 4% waren in Pflegefreistellung für eine*n gleichgeschlechtliche*n Partner*in im gemeinsamen Haushalt.

Das relevante Kriterium für die seltene Nutzung dieser Ansprüche und Leistungen ist hierbei jedoch weder Diskriminierung noch das Nicht-Vorhandensein. Abhängig vom jeweiligen Anspruch bzw. der Leistung gehen lediglich zwischen 1% und 4% der Befragten davon aus, dass es ein Problem wäre, wenn sie diese als LSBTI-Personen nutzen würden. Gleichzeitig sind zwischen 23% und 47% der Befragten zuversichtlich, dass sie die verfügbaren Leistungen und Ansprüche als LSBTI-Personen in Anspruch nehmen könnten. Auffallend viele Befragte – zwischen einem Drittel und der Hälfte – wissen über die verfügbaren Ansprüche und Leistungen jedoch nicht Bescheid oder können keine Einschätzung dahingehend abgeben, ob es ein Problem wäre, wenn sie diese in Anspruch nehmen würden. Dies trifft bei den drei rechtlichen Ansprüchen besonders häufig auf Trans*-Personen zu. Auch nicht-geoutete Befragte wissen weniger über ihre rechtlichen Ansprüche Bescheid als ihre geouteten Kolleg*innen bzw. können keine Auskunft geben. Auffallend ist auch, dass öffentlich Bedienstete über ihre rechtlichen Ansprüche deutlich besser Bescheid wissen als Arbeiter*innen oder Angestellte. Diskriminierung bei Inanspruchnahmen befürchten die befragten LSBTI-Arbeiter*innen häufiger als Angestellte und öffentlich Bedienstete, sowie die im Tourismus bzw. Gastgewerbe tätigen Befragten häufiger als jene in anderen Branchen.

Tabelle 19: Inanspruchnahme von rechtlichen Ansprüchen und betrieblichen Sozialleistungen

	in Anspruch genommen	könnte in Anspruch nehmen	Wäre ein Prob- lem, diese als LSBTI-Person in Anspruch zu nehmen	Gibt es nicht	Weiß ich nicht, k.A.
Pflegefreistellung für gleichgeschlechtliche Partner*in	4	43	4	6	42
Dienstfreistellung für Verpartnerung	9	47	3	5	36
Elternkarenz, z.B. bei Stiefkindadop- tion	2	40	4	6	48
Finanzielle betriebliche Leistungen (z.B. Familienzuschüsse)	3	23	3	22	48
Sachliche betriebliche Leistungen (Firmenparkplatz, Betriebskindergar- ten, Dienstauto usw.)	11	28	1	33	25

Anm.: Zeilenprozent

4 Ungleichbehandlung und Diskriminierungserfahrungen

4.1 Allgemeine Einschätzung der Gleichstellung im Betrieb

Dass LSBTI-Personen in ihrer Berufs- und später auch Betriebswahl auf Dinge wie z.B. ein Diversity Management oder einen sensiblen Umgang mit LSBTI-Themen achten, zeigt sich auch daran, dass 86% der Befragten in einem Betrieb arbeiten, in dem laut Eigenauskunft Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung grundsätzlich gleichbehandelt werden. Nur 12% sagen, ihr Unternehmen behandelt Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung schlechter. Ein anderes Bild zeigt sich jedoch in Bezug auf Menschen mit einer anderen sexuellen Identität, also z.B. Trans*- oder intersexuelle Personen: In 44% der Fälle gibt es im Betrieb keine anderen Beschäftigten mit einer anderen Geschlechtsidentität. Klammert man diese Befragten aber aus den Berechnungen aus, dann nehmen 21% der Beschäftigten eine Schlechterbehandlung dieser Gruppe wahr.

Grundsätzlich nehmen die meisten Befragten aber eine Gleichbehandlung unterschiedlicher Personengruppen in ihrem Unternehmen wahr, insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit einer anderen Weltanschauung oder Religion sowie von Menschen mit einer Behinderung. Nur jeweils rund ein Zehntel nimmt eine Schlechterbehandlung dieser Personengruppen im eigenen Betrieb, nur wenige eine Besserbehandlung wahr.

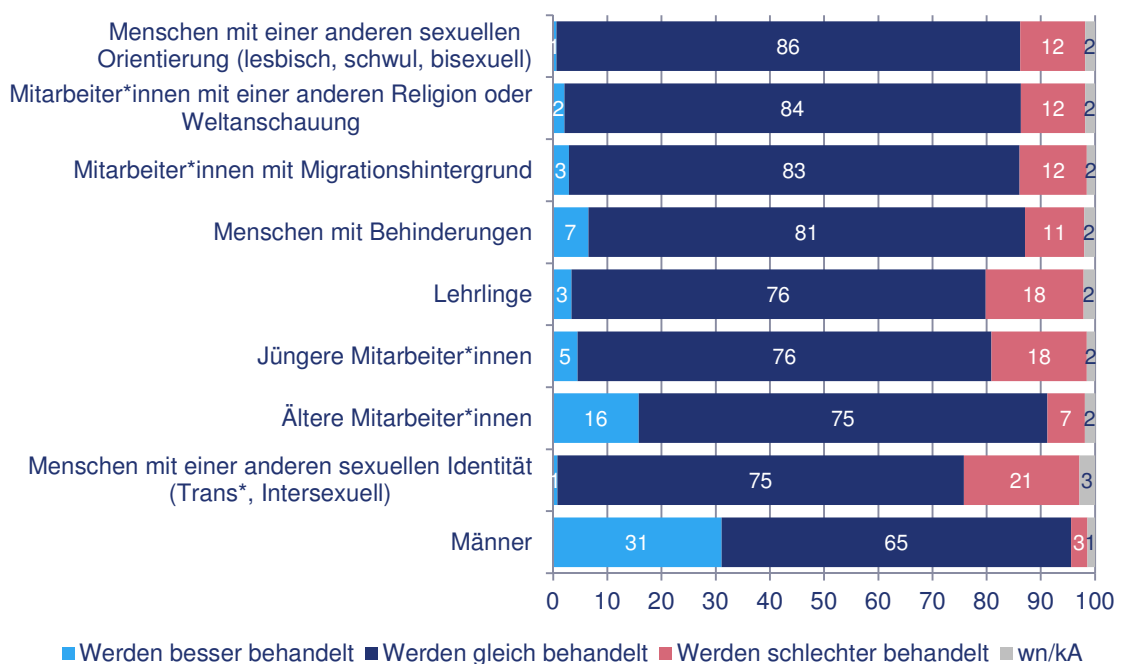
Lehrlinge und jüngere Mitarbeiter*innen werden laut Ansicht der Befragten in 18% der Fälle schlechter behandelt, ältere Mitarbeiter*innen in 16% der Fälle besser. Hier kommt es jedoch zu einer verzerrten Wahrnehmung bei jüngeren und älteren Befragten: je älter die Befragten, desto eher wird einer Schlechterbehandlung von älteren Menschen im Unternehmen wahrgenommen, umgekehrt nehmen jüngere Befragte häufiger eine Ungleichbehandlung ihrer Altersgruppe wahr.

Die häufigste Ungleichbehandlung in den Arbeitsstätten der befragten LSBTI-Personen findet gegenüber Männern statt: Fast ein Drittel ist der Meinung, dass Männer in ihrem Betrieb besser behandelt werden.

Insgesamt zeichnet sich damit zunächst ein positives Bild der betrieblichen Situation von LSBTI-Personen, wenn es um die Frage der Gleichbehandlung geht. Dahinter steht vermutlich auch die oben erwähnte Tatsache, dass LSBTI-Personen im Bereich der Erwerbsarbeit nach Möglichkeit nach Unternehmen suchen, die allgemein als liberaler gelten und sich etwa durch ein implementiertes Diversity Management auszeichnen (vgl. Frohn 2007). Schaut man sich jedoch an, wie oft insgesamt von den Befragten eine Schlechterbehandlung von zumindest einer Personengruppe an ihrer Arbeitsstätte

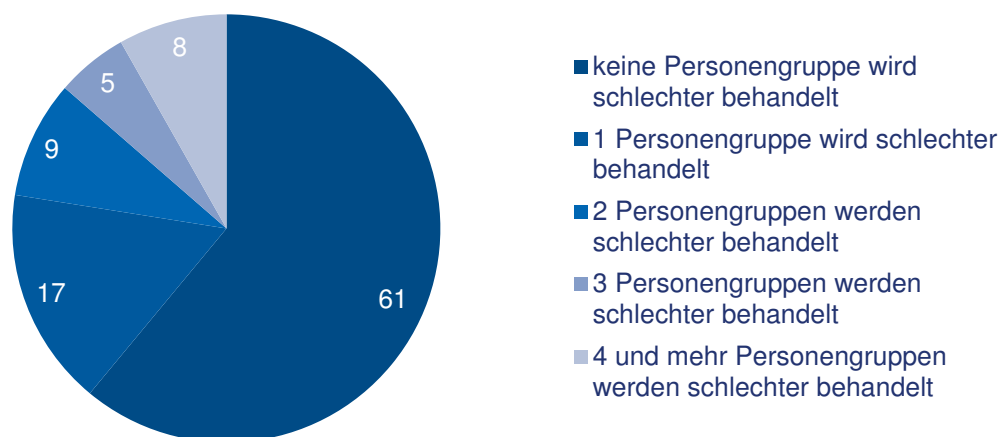
angeführt wird, relativiert sich dieses positive Ergebnis: Nur 61% der Befragten nehmen bei keiner abgefragten Personengruppe in ihrem Unternehmen eine Schlechterbehandlung wahr – 17% nannten eine, 9% zwei, 5% drei und 8% sogar vier oder mehr Personengruppen, die ihrer Ansicht nach in ihrer Arbeit schlechter behandelt werden. Hierbei zeigt sich auch ein auffälliger Gruppenunterschied: Befragte, die sich der Zuschreibung zu einer bestimmten sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität verweigerten, nehmen wesentlich häufiger (54%) Schlechterbehandlungen in ihrem Unternehmen wahr als alle anderen Gruppen.

Abbildung 26: Allgemeine Einschätzung der Gleichbehandlung im Betrieb (falls Personengruppen im Betrieb vorhanden)



n=1.118; Angaben in Prozent

Abbildung 27: Nennungen von Schlechterbehandlung im Unternehmen



n=1.118; Angaben in Prozent

Jene Befragten, die eine Ungleichbehandlung von *LSBTI-Personen* bei sich im Unternehmen wahrnehmen, wurden im Anschluss um eine Schilderung der konkreten Ungleichbehandlung gebeten. Die Befragten konnten offen auf diese Frage antworten. Die Bandbreite der wiedergegebenen Schilderungen ist auffällig groß. Am häufigsten (52%) wurden Ungleichbehandlungen, Herabwürdigungen und Diskriminierungen im sozialen Miteinander, also ausgehend von anderen Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen, genannt. Die Schilderungen reichen dabei von Tuscheln und abschätzigen Witzen über Isolation bis hin zu harten Mobbingfällen:

Beispiele für Schilderungen von Herabwürdigungen seitens Kolleg*innen:

- *„Hinter dem Rücken der Leute wird gelästert & sie werden verspottet.“
(weiblich, pansexuell, 26 bis 30 Jahre, Tourismus & Gastronomie, tlw. geoutet)*
- *„Zweideutige Bemerkungen, Tuscheln hinterm Rücken, sarkastische Bemerkungen (in Bezug auf Kleidung, Auftreten allgemein, Gespräche über Urlaub mit Partnern), teilweise auch bewusste Ausgrenzung (Feiern, Betriebsausflüge).“
(männlich, schwul, 46 bis 50 Jahre, Öffentliche Verwaltung, nicht geoutet)*
- *„In meiner Wahrnehmung geschieht dies auf eine subtile und unterschwellige Art, d.h. wie man über diese Personen denkt und spricht. Es werden Witze und Anspielungen über diese Personen gemacht, die diskriminierend sind.“
(weiblich, lesbisch, 51 bis 55 Jahre, Verkehr & Transport, tlw. geoutet)*
- *„Sexuelle Anspielungen, Witze über Sexualität. Auslachen aufgrund meiner Sexualität. Kontaktvermeidung.“
(weiblich, lesbisch, 21 bis 25 Jahre, Tourismus & Gastronomie, geoutet)*

Beispiele für Schilderungen von Mobbing seitens Kolleg*innen:

- *„Drohungen und Beschimpfungen, Sticheleien, grenzüberschreitende Fragen, Absprechung der eigenen Sexualität bzw. Geschlechtsidentität, sexuell übergriffiges oder provokatives Verhalten durch entferntere Kollegen (vor allem durch Männer).“
(möchte sich nicht zuordnen, pansexuell, 26 bis 30 Jahre, Information & Medien, tlw. geoutet)*
- *„Tlw. (auch heftiges) Mobbing – inklusive komplett erfundener Lügen, um mich zu diskreditieren, verbale direkte Attacken und Diskriminierung, demonstratives Ignorieren.“
(männlich, schwul, 46 bis 50 Jahre, Unterricht & Erziehung, geoutet)*
- *„Sehr direkte Fragen wie >Fickst du oder wirst du gefickt?<, oder >Hast du eigentlich irgendwas ‚da untenrum‘<?“
(Transmann, heterosexuell, 36 bis 40 Jahre, Tourismus & Gastronomie, geoutet)*

Am zweithäufigsten (27%) genannt wurde eine betriebliche Diskriminierung von LSBTI-Personen, die entweder direkt und persönlich durch Vorgesetzte (etwa in Form von „Outingverbote“, Kündigungen oder persönlichen Angriffen), oder aber in organisationaler Hinsicht passiert, etwa bei der Gewährung von Pflegeurlaub oder dem Übergehen bei Beförderungen. Auffällig häufig wurden diesbezüglich von Trans*-Personen Schilderungen vorgebracht, die im Zusammenhang mit etwaigen Namensänderungen u. dgl. passiert sind:

Beispiele für Schilderungen von persönlicher Diskriminierung seitens Vorgesetzter:

- „Mir wurde anfangs von einer Vorgesetzten gesagt, ich sollte nicht mit meiner Partnerin öffentlich auftreten. Was ich ignoriert habe und trotzdem getan habe, ist ja lächerlich.“
(andere Geschlechtsidentität, queer, 41 bis 45 Jahre, Wissenschaft & Forschung, geoutet)
- „Die Filialleiterstellvertreterin hat mich vor dem Coming Out immer mit >Frau Xyz< angesprochen. Danach benutzte sie meinen Namen überhaupt nicht mehr (weder den alten noch den neuen).“
(andere Geschlechtsidentität, pansexuell, 21 bis 25 Jahre, Verkehr & Transport, tlw. geoutet)
- „Naja, ein Arbeitskollege, welcher bereits über 13 Jahre im Unternehmen tätig war, und im Verkauf war, gute Kunden hatte, und seinen Job gut machte, hat sich bei der Weihnachtsfeier bei seinem Vorgesetzten geoutet. 3 Monate später wurde er gekündigt.“
(männlich, schwul, 21 bis 25 Jahre, Verkehr & Transport, tlw. geoutet)
- „Unmittelbare Vorgesetzte (Teamleiter) schlagen andere unqualifiziertere Personen für höherwertigeren Posten vor. Unterschwellig wird suggeriert, dass man nicht für voll genommen wird. Man muss sich doppelt und dreifach beweisen, dass man mehr Verantwortung übernehmen darf.“
(weiblich, lesbisch, 26 bis 30 Jahre, Öffentliche Verwaltung, geoutet)
- „Direkte Kolleg*innen in einer höheren Position benutzen den Geburtsnamen statt des selbstgewählten Namens und die falschen Pronomen. Die Vorgesetzten schreiben vor, ein Namensschild mit dem offiziell rechtlichen Namen tragen zu müssen.“
(andere Geschlechtsidentität, pansexuell, 21 bis 25 Jahre, Kunst & Kultur, tlw. geoutet)
- „Ein Transmann wurde anfangs von der Chefin schwerst diskriminiert. Bis sie sich bei der WAST erkundigte. Entschuldigt hat sie sich für ihr Fehlverhalten nie. Der Kollege kündigte.“
(männlich, schwul, 36 bis 45 Jahre, Öffentliche Verwaltung, geoutet)

Beispiele für Schilderungen von organisationaler Diskriminierung:

- „LSBTI-Personen dürfen in unseren Unternehmen nur >unter der Hand< arbeiten. Es ist klar, dass es keine leitenden Positionen für geoutete Personen gibt. Es hat sich noch kein*e Kolleg*in verpartnert, weil jede*r fürchtet, nicht länger tätig sein zu dürfen.“
(männlich, bisexuell, 31 bis 35 Jahre, keine Angabe zur Branche, tlw. geoutet)
- „Vermutlich wäre Pflegeurlaub nicht möglich, also alle Dinge, wo man fehlen würde.“
(weiblich, lesbisch, 31 bis 35 Jahre, Tourismus & Gastronomie, geoutet)
- „Die Organisation macht keinerlei Aussagen zu LGBTIQ, weigert sich z.B., die Regenbogenfahne aufzuhängen. Dieses Nichtbekenntnis schafft Unsicherheit und damit Nachteile.“
(männlich, schwul, 36 bis 45 Jahre, Wissenschaft & Forschung, geoutet)
- „Der Direktor stellte einen ausgezeichneten Praktikanten nicht weiter an, obwohl das vorgesehen war, bevor der Direktor offiziell von seinem Schwulsein wusste. Auch seine Beurteilung wurde gegen das Urteil der direkten Betreuer herabgesetzt aus >Gründen der Persönlichkeit<.“
(weiblich, lesbisch, 46 bis 50 Jahre, Unterricht & Erziehung, nicht geoutet)
- „Bei Firmenfesten bekommt jeder eine Einladung, nur LSBTI Personen nicht.“
(Transmann, bisexuell, 26 bis 30 Jahre, Groß- & Einzelhandel, geoutet)

- *„Bin erst seit 3 Wochen dort beschäftigt, aber Familienzuschuss gibt es nur für Hetero.“*
(männlich, schwul, 56 bis 60 Jahre, keine Angabe zur Branche, geoutet)

In 12% der Fälle wurden Ungleichbehandlungen im Sinne einer Tabuisierung von sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten genannt. Diese Tabuisierung wird als sehr einengend und negativ bis hin zur Isolation wahrgenommen, insbesondere wenn den Befragten selbst verunmöglicht wird, über ihr Privatleben zu sprechen.

Beispiele für Schilderungen von Tabuisierungen:

- *„Allgemein herrscht ein Tabu bezüglich Sexualität, wenn sie nicht heterosexuell ist. Über Ehepartner*innen, Hausbau und Kinder wird gesprochen, solange die Sache heterosexuell bleibt.“*
(andere Geschlechtsidentität, queer, 31 bis 35 Jahre, Wissenschaft & Forschung, geoutet)
- *„Da ich in einer katholischen Privatschule als Lehrkraft angestellt bin, ist es ganz klar, dass manche Dinge nicht (überall) offen angesprochen werden dürfen, da sonst mein Job in Gefahr wäre.“*
(männlich, schwul, 31 bis 35 Jahre, Unterricht & Erziehung, geoutet)
- *„Durch den Chef. In Form von Ausklammern des Partners in Gesprächen, was in Gesprächen mit heterosexuellen Kollegen nicht der Fall ist.“*
(weiblich, lesbisch, 31 bis 35 Jahre, Öffentliche Verwaltung, geoutet)
- *„Genereller Umgang. >Don't ask, don't tell<.“*
(andere Geschlechtsidentität, bisexuell, 26 bis 30 Jahre, Industrie & Gewerbe, nicht geoutet)
- *„Gesprächsverweigerung, Wechsel von Gesprächsthema beim Betreten des Raumes.“*
(weiblich, lesbisch, 36 bis 45 Jahre, Unterricht & Erziehung, geoutet)

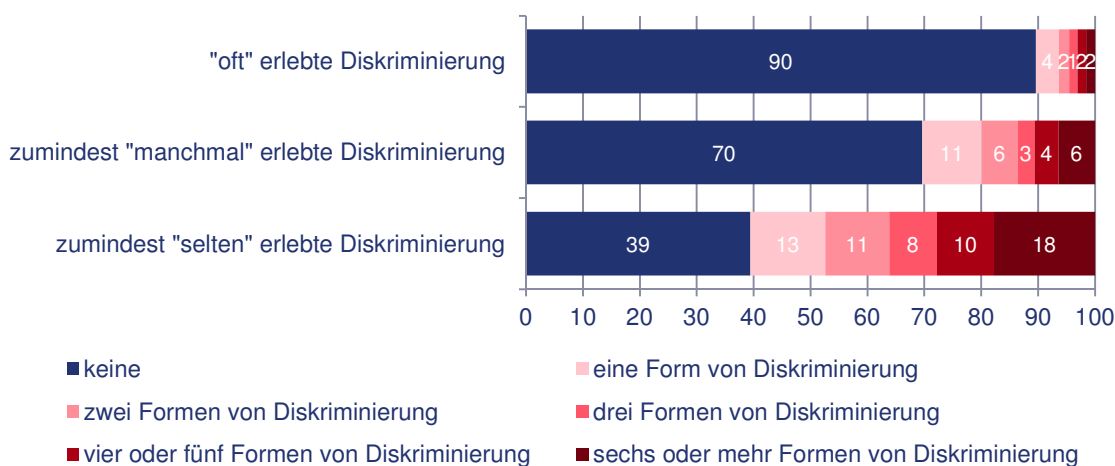
4.2 Erlebte Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen in der derzeitigen Arbeit

Die Frage der allgemeinen Ungleichbehandlung von Personengruppen, insbesondere LSBTI-Personen, und die oben angeführten Schilderungen in eigenen Worten werfen nun die weitere Frage auf, in welchem Ausmaß die *befragten LSBTI-Personen selbst* solche Herabwürdigungen oder sogar Diskriminierungen erlebt haben. Die Ergebnisse zeigen ein beträchtliches Ausmaß an unterschiedlichen Diskriminierungserlebnissen, das angesichts des hohen Anteils an Befragten, die zumindest „selten“ schon einmal Benachteiligungen und Diskriminierungen erlebt haben, als bedenklich eingestuft werden muss. Positiv ist jedoch, dass sich die allgemeine Betroffenheit zunehmend einschränkt, wenn man sich lediglich jene Diskriminierungserlebnisse anschaut, die die Befragten mindestens „manchmal“ bzw. tatsächlich regelmäßig und oft in ihrem Arbeitsalltag erleben.

Zählt man alle abgefragten Diskriminierungsformen²², in denen die Befragten angeben, diese zumindest schon einmal „selten“ erlebt zu haben, zusammen, dann haben sechs von zehn LSBTI-Personen schon einmal mindestens eine Diskriminierungsform persönlich erlebt. 13% haben eine Art, 11% zwei, 8% drei, 10% vier oder fünf und 18% sogar sechs oder noch mehr unterschiedliche Formen der Diskriminierung an ihrer aktuellen Arbeitsstelle erfahren müssen.

Schränkt man die Auswahl auf jene Diskriminierungsarten ein, die die Befragten manchmal oder oft erlebt haben, reduziert sich die Betroffenheit (30%), schränkt man die Antworten weiter auf jene negativen Erfahrungen im Betrieb ein, die oft gemacht wurden, sinkt sie nochmals weiter – aber immerhin jede*r zehnte LSBTI-Beschäftigte gibt nach wie vor an, von zumindest einer Form der Diskriminierung regelmäßig betroffen zu sein.

Abbildung 28: Grundsätzliche Betroffenheit von Diskriminierung im aktuellen Unternehmen



n=1.076; Angaben in Prozent

Die häufigste Form der Diskriminierung stellt das Tuscheln bzw. das bewusste In-die-Welt-Setzen von Gerüchten und eine üble Nachrede dar, rund die Hälfte aller Befragten hat dies schon einmal in ihrem derzeitigen Betrieb erlebt, 6% sogar oft. Auch unangenehme, obszöne Witze hat rund die Hälfte der LSBTI-Beschäftigten schon einmal gehört, 4% oft. Unangenehmes Interesse am Privatleben oder unangenehme sexuelle Anspielungen haben rund vier von zehn Befragten schon einmal erlebt; Imitieren oder das Lächerlichmachen von Gesten und Mimik rund ein Drittel.

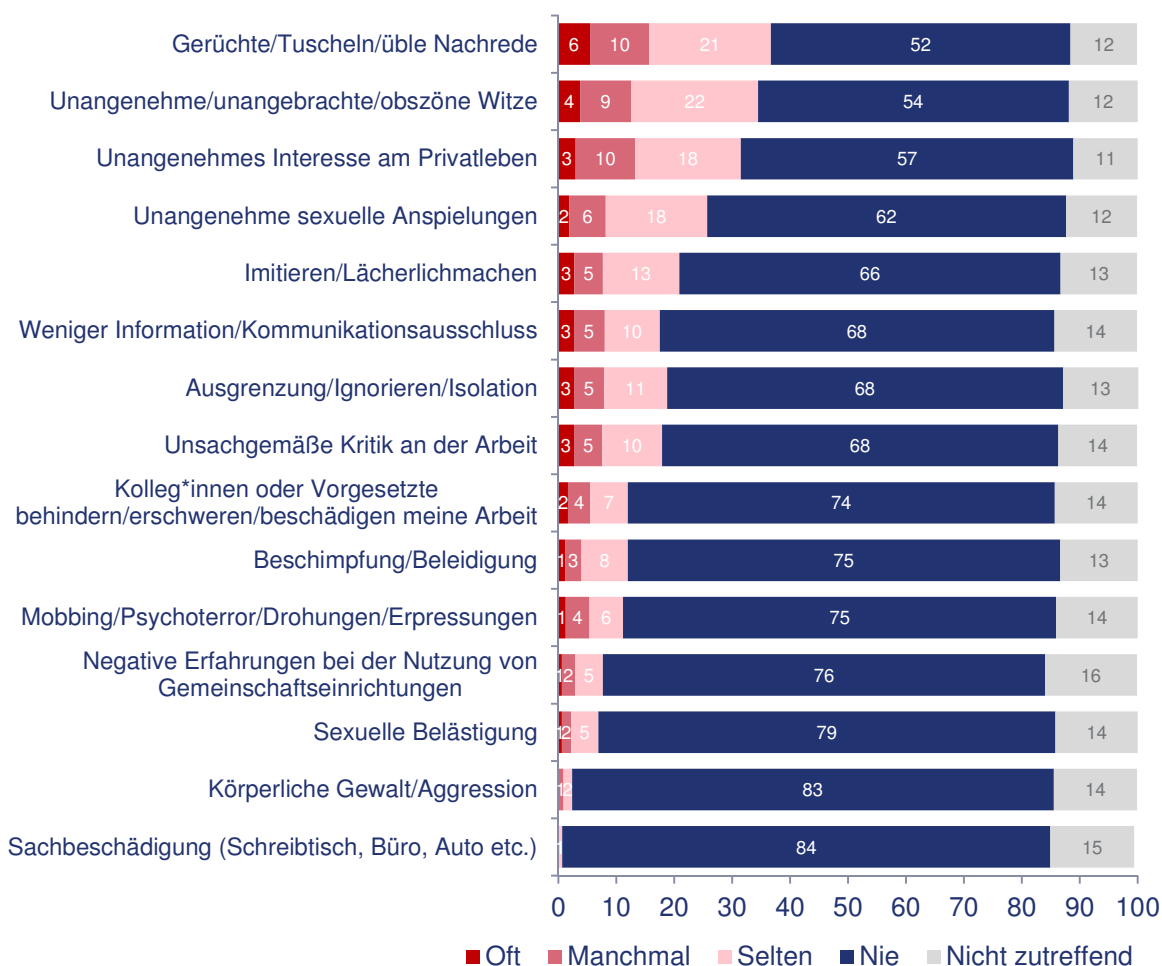
Die erlebten Diskriminierungen reichen aber auch in die konkrete Arbeitstätigkeit hinein, etwa in Form von Kommunikationsausschluss, Ausgrenzung oder

²² Diese reichten von „Tuscheln“ über „Ausgrenzung“ bis hin zu „Mobbing“ und „sexueller Belästigung“, insgesamt wurden 15 verschiedene Formen der Diskriminierung abgefragt.

unsachgemäßer Kritik an der Arbeit – ca. ein Viertel bis zu einem Drittel haben auch solche Erfahrungen schon einmal an der derzeitigen Arbeitsstelle gemacht. Ebenfalls rund ein Viertel musste Beschimpfungen und Beleidigungen bis hin zu Mobbing, Psychoterror, Drohungen und Erpressungen über sich ergehen lassen oder hat negative Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen wie z.B. Sanitärräume oder Garderoben gemacht.

Am seltensten kam es zu sexuellen Belästigungen, körperlicher Gewalt und Sachbeschädigung – wobei immerhin 7% von sexueller Belästigung und 3% von körperlicher Gewalt berichten.

Abbildung 29: Betroffenheit von unterschiedlichen Arten der Diskriminierung im aktuellen Unternehmen

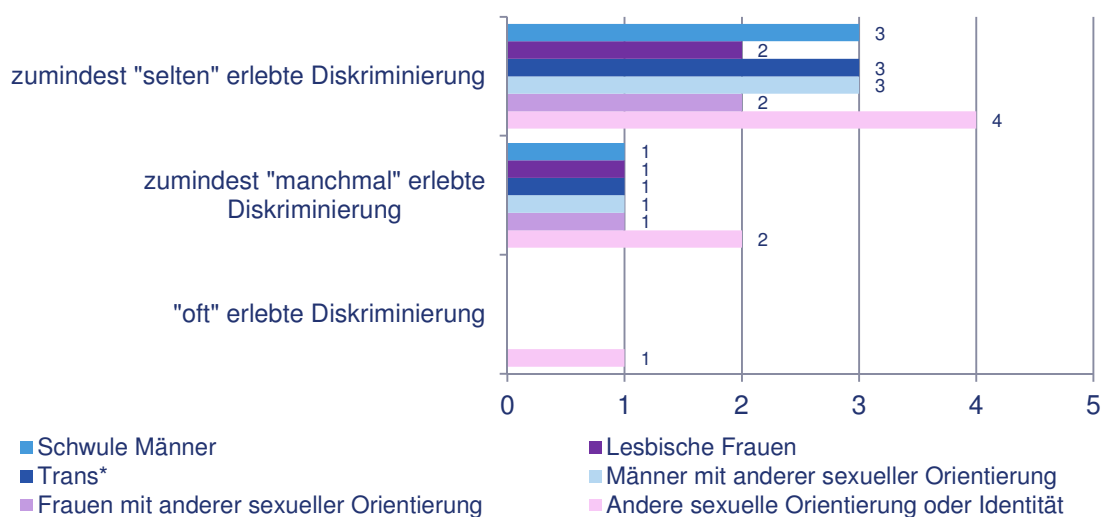


n=1.093; Angaben in Prozent

Die unterschiedlichen LSBTI-Gruppen sind im unterschiedlich starken Ausmaß von Diskriminierungen an ihrer derzeitigen Arbeitsstelle betroffen. Am häufigsten geben jene Befragten, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuordnen wollten oder konnten, an, Diskriminierungen er-

fahren zu haben: Im Schnitt vier unterschiedliche Formen wurden von ihnen zumindest „selten“ erlebt. Schwule Männer, Männer mit einer bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierung und Trans*-Personen nannten im Durchschnitt drei unterschiedliche Diskriminierungsformen. Lesbische Frauen und Frauen mit einer bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierung nannten zwei. Grenzt man die Diskriminierungserfahrungen auf „manchmal“ oder „häufig“ gemachte Erlebnisse ein, reduziert sich die durchschnittliche Anzahl an Erlebnissen auf eines, mit Ausnahme jener Befragten, die sich nicht einordnen wollten. Reduziert man die Erlebnisse auf ausschließlich „oft“ gemachte Diskriminierungsformen, haben lediglich Befragte, die sich einer genauen Kategorisierung entziehen, im Schnitt eine solche Erfahrung gemacht.

Abbildung 30: Anzahl an Diskriminierungsformen im aktuellen Unternehmen nach Gruppen



n=1.076; Angaben in Mittelwerten

Um jeweilige Gruppenunterschiede in den unterschiedlichen Diskriminierungsformen besser darzustellen, wurden die 15 Items zu drei Dimensionen zusammengefasst, die sich auf Basis einer Faktorenanalyse ergeben haben:

- (1) Der erste Faktor umfasst jene Diskriminierungsformen, die auf eine Abwertung, Beschädigung oder Hinderung der konkreten Arbeitstätigkeit abzielen – dies kann von unsachgemäßer Kritik über Ausgrenzung bis hin zu einer tatsächlichen Behinderung der Arbeit reichen.
- (2) Der zweite Faktor umfasst jene Diskriminierungsformen, die die Person selbst herabwürdigen – angefangen bei unangebrachten Witzen, unangenehmen sexuellen Anspielungen bis hin zu Beschimpfungen, Beleidigungen oder Imitieren und Lächerlichmachen.
- (3) Der dritte Faktor umfasst schließlich jene „harten“ Formen der Diskriminierung, die bis zum Mobbing reichen: Sexuelle Belästigung, Sachbeschädigung, körperliche Gewalt sind einige Beispiele für diese Dimension.

Tabelle 20: Diskriminierungsformen (Ergebnis der Faktorenanalyse)

Faktor	Darin enthaltene Items
Arbeit und Tätigkeit:	<i>Weniger Information/Kommunikationsausschluss</i> <i>Unsachgemäße Kritik an der Arbeit</i> <i>Ausgrenzung/Ignorieren/Isolation</i> <i>Kolleg*innen oder Vorgesetzte behindern/erschweren/beschädigen meine Arbeit</i>
Soziales:	<i>Gerüchte/Tuscheln/üble Nachrede</i> <i>Unangenehme/unangebrachte/obszöne Witze</i> <i>Unangenehmes Interesse am Privatleben</i> <i>Unangenehme sexuelle Anspielungen</i> <i>Imitieren/Lächerlichmachen</i> <i>Beschimpfung/Beleidigung</i>
Mobbing und Körper:	<i>Mobbing/Psychoterror/Drohungen/Erpressungen</i> <i>Sexuelle Belästigung</i> <i>Negative Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen, z.B. sanitäre Einrichtungen, Garderoben u.ä.</i> <i>Sachbeschädigung (Schreibtisch, Büro, Auto etc.)</i> <i>Körperliche Gewalt/Aggression</i>

n=912

In allen drei Dimensionen lassen sich nun relevante und statistisch signifikante Gruppenunterschiede ausmachen. Diese betreffen in erster Linie Trans*-Personen, die in allen drei Dimensionen wesentlich häufiger von Diskriminierungen betroffen sind als alle anderen Gruppen. Rund die Hälfte aller Trans*-Personen hat Diskriminierungserfahrungen bzgl. ihrer Arbeitstätigkeit gemacht, rund drei Viertel wurden von Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten mit Witzen, Imitieren, unangenehmen sexuellen Anspielungen u.dgl. konfrontiert, und ein Viertel hat schon einmal mindestens eine Mobbing Erfahrung machen müssen. Ähnlich ergeht es jenen Befragten, die keine Antwort zu ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität gegeben haben – auch diese haben zu rund 40% arbeitsbezogene, zu 75% eine soziale Form und zu rund 30% härtere Formen der Diskriminierung in ihrer jetzigen Arbeitsstelle erlebt. Demgegenüber haben die anderen Gruppen seltener Diskriminierungserfahrungen machen müssen. Im direkten Vergleich haben schwule Männer etwas häufiger als lesbische Frauen eine Benachteiligung in ihrer Arbeit, sowie deutlich häufiger eine „weichere“ Form der Diskriminierung, also etwa Gerüchte oder unangenehme Witze, erlebt. Männer mit einer bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierung haben ebenfalls häufiger als bisexuelle Frauen eine arbeitsbezogene sowie härtere Formen der Diskriminierung wie z.B. Mobbing erlebt. Ganz generell zeigt sich, dass Frauen – insbesondere lesbische Frauen – im Gruppenvergleich am seltensten Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, wenngleich dennoch ein Viertel von ihnen eine arbeitsbezogene und die Hälfte eine soziale Form der Diskriminierung erleben musste.

Abbildung 31: Betroffenheit von arbeitsbezogener Diskriminierung nach Gruppen

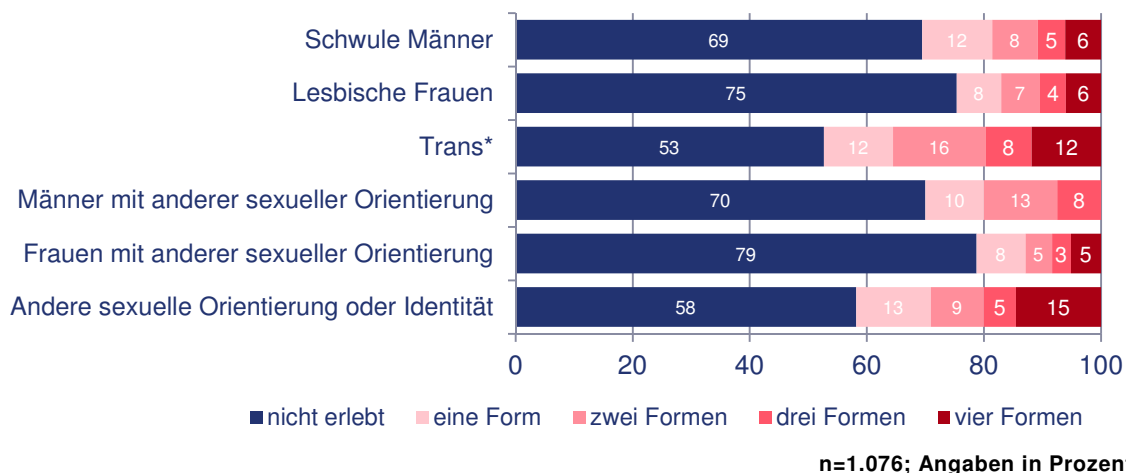


Abbildung 32: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung nach Gruppen

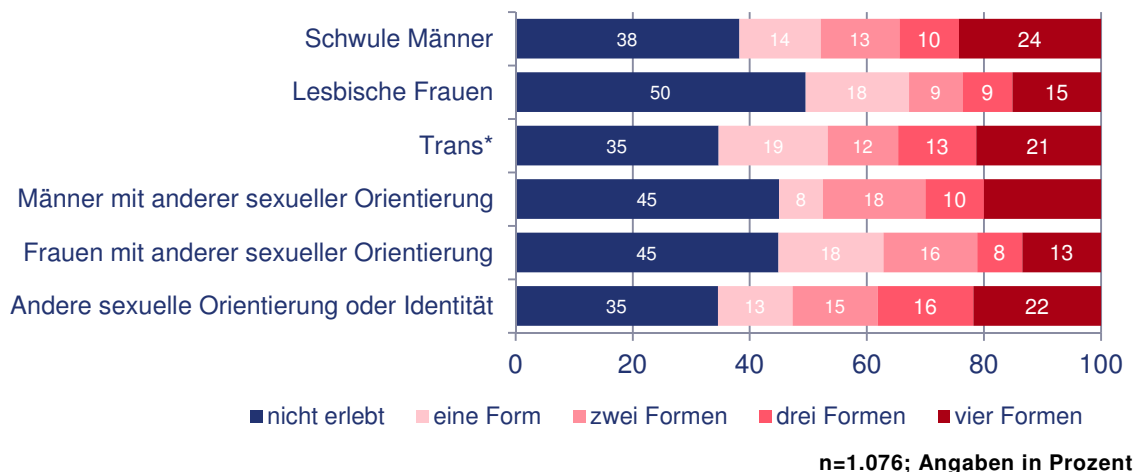
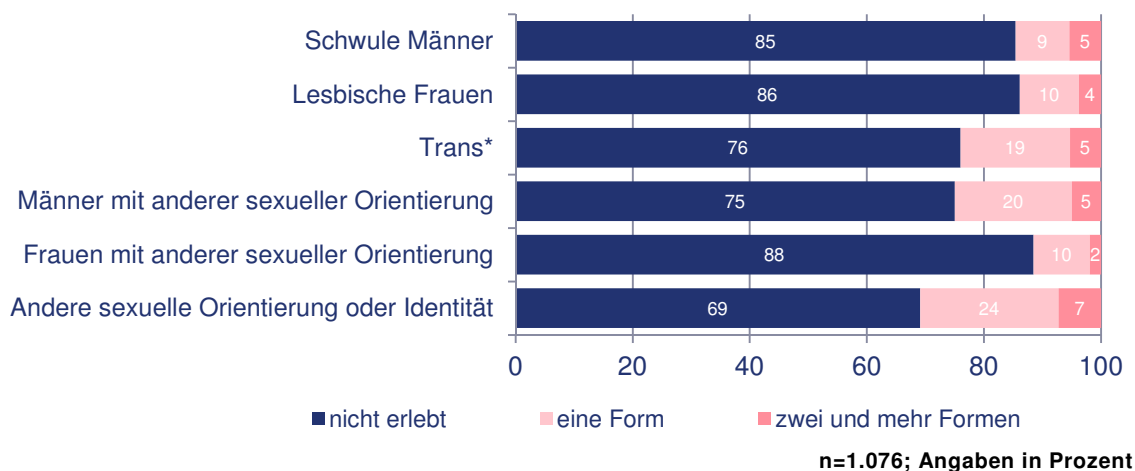
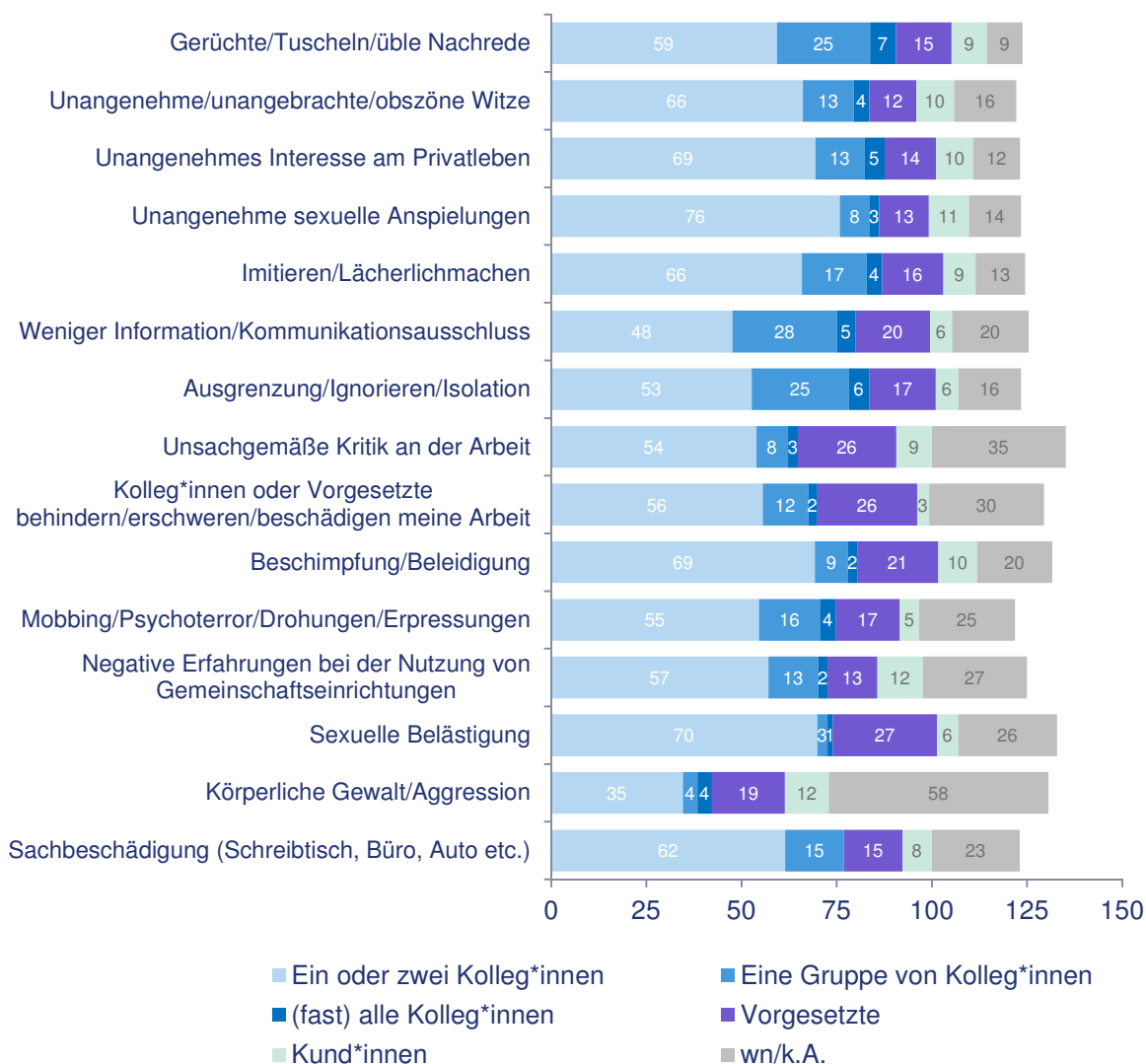


Abbildung 33: Betroffenheit von Mobbing und harter Diskriminierung nach Gruppen



Von wem gingen die erlebten Herabwürdigungen, Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen im Unternehmen aus? Die eingangs von den Befragten gelieferten Schilderungen von Ungleichbehandlungen gegenüber LSBTI-Personen in ihrem Unternehmen lassen darauf schließen, dass soziale Formen der Diskriminierung häufiger von Kolleg*innen ausgehen, während strukturellere Formen eher von Vorgesetzten bzw. Personen in leitenden Funktionen ausgeübt werden. Die Detailanalyse zeigt zunächst, dass Herabwürdigungen und Diskriminierungen in den meisten Fällen von ein oder zwei Kolleg*innen ausgehen – am häufigsten kommt es hier zu sexuellen Anspielungen (76%), sexueller Belästigung (70%), unangenehmem Interesse am Privatleben und Beschimpfungen und Beleidigungen (jeweils 69%). Dass eine Gruppe oder fast alle Kolleg*innen sich herabwürdigend oder diskriminierend gegenüber den Befragten verhalten, kommt am häufigsten in Bezug auf Kommunikationsausschluss (28% „eine Gruppe“, 5% „fast alle“), Isolierung und Ausgrenzung (25% „eine Gruppe“, 6% „fast alle“) sowie die Verbreitung von Gerüchten (25% „eine Gruppe“, 7% „fast alle“) vor. Durch Vorgesetzte erfahren LSBTI-Personen am häufigsten diskriminierende Handlungen in Form von sexueller Belästigung (27%), Behinderung bis hin zu Beschädigung der Arbeit bzw. unsachgemäßer Kritik an der eigenen Arbeit (jeweils 26%). Seitens Kund*innen oder anderen externen Personen in der Arbeit kommt es bei LSBTI-Personen am häufigsten zu negativen Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen (12%), körperlicher Gewalt (12%) und unangenehmen sexuellen Anspielungen (11%).

**Abbildung 34: Von wem gingen die Diskriminierungen im Unternehmen aus?
(nur falls zumindest „selten“ erlebt)**



M=1076; Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

Signifikante Gruppenunterschiede zeigen sich lediglich in vier Bereichen: Beschimpfungen und Beleidigungen erfahren Männer mit bisexueller oder anderer sexueller Orientierung häufiger durch eine Gruppe von Kolleg*innen (17%), während dies bei anderen LSBTI-Gruppen eher nur durch ein oder zwei Kolleg*innen passiert. Kommunikationsausschluss und das Zurückhalten von Informationen erleben rund drei Viertel der orientierungs- und identitätsdiversen Personen wesentlich häufiger durch mehrere oder fast alle Kolleg*innen. Lesbische Frauen erfahren häufiger als andere Gruppen unangenehmes Interesse am Privatleben (23%) sowie Beschimpfungen und Beleidigungen (38%) seitens ihrer Vorgesetzten. Trans*-Personen erfahren unangenehme sexuelle Anspielungen häufiger durch mehrere oder sogar fast alle Kolleg*innen (25%).

4.3 Organisationale Diskriminierung in der derzeitigen Arbeit

Im Unterschied zum anglosächsischen Raum hat der Begriff der „organisationalen Diskriminierung“ (*organizational discrimination*) im deutschsprachigen Raum noch keine lange Tradition. Der Begriff fand in den 1960er und 1970er Jahren Eingang in den Sprachgebrauch, als Unternehmen in den USA, kurz nachdem die ersten Gleichstellungsgesetzgebungen verabschiedet wurden, dazu angehalten wurden, Diskriminierungen möglichst rasch zu beseitigen, um möglichen Klagen und hohen Entschädigungszahlungen zu entgehen.

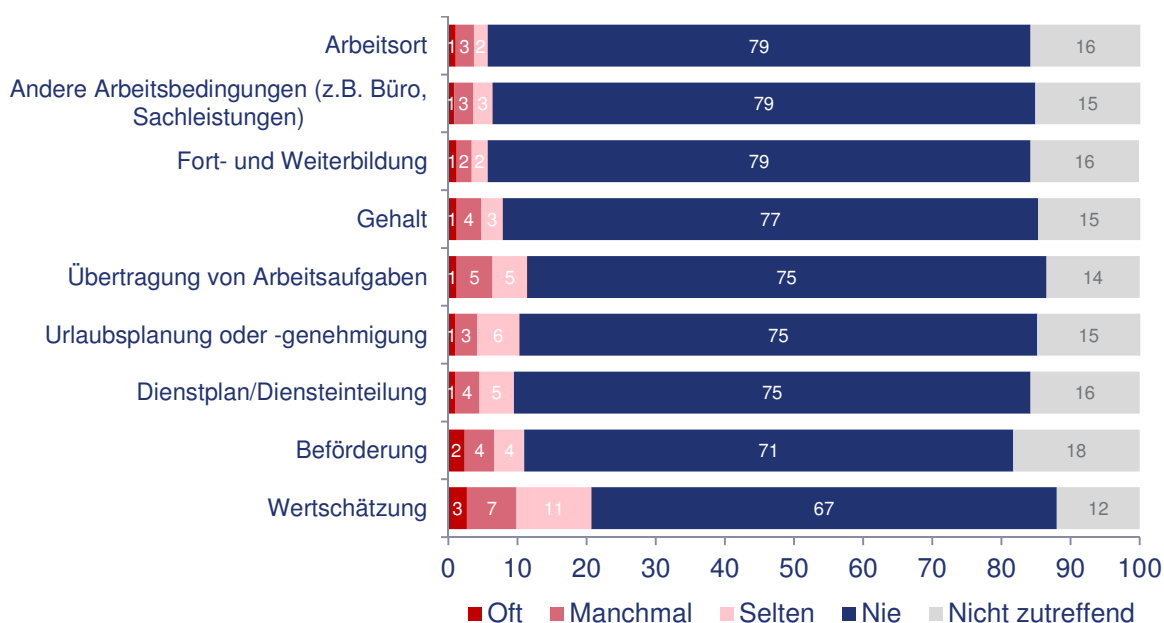
Geht es um das Thema Diskriminierung, wurde der Blick im deutschsprachigen Raum hingegen entweder auf die dahinterliegenden Vorurteile und Stereotype einzelner Personen gerichtet, oder aber auf strukturelle Gegebenheiten, wie z.B. Gesetze und Regelungen – doch seltener auf jene Organisationseinheiten (Unternehmen und Betriebe), in denen es tatsächlich zu Diskriminierungen kommt. Gerade in Bezug auf die Arbeitssituation sind jedoch organisationale Gegebenheiten in den einzelnen Unternehmen höchst relevant.

Ob und inwieweit ein Unternehmen seine Mitarbeiter*innen gleichbehandelt oder aber einzelne Mitarbeiter*innengruppen z.B. von betrieblichen Sozialleistungen oder rechtlichen Ansprüchen ausschließt, setzt oftmals den Maßstab, wie mit diesen Gruppen auch innerbetrieblich umgegangen wird. Dahinter stehen oftmals normative Gründe, also traditionelle Rollenvorstellungen und normative Erwartungen darüber, wie sich bestimmte Beschäftigtengruppen zu verhalten haben, welche Funktionen und Tätigkeiten ihnen übertragen werden können und inwieweit sie innerbetrieblich eingebunden werden sollen. Dem wurde das Konzept des „Diversity Managements“ entgegengesetzt, das Kategorien der sozialen Ungleichheit und Macht- und Herrschaftsstrukturen verschränkt betrachtet und dabei nach sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit strebt. Dementsprechend geht es um die bewusste „*Benennung von und den anerkennenden Umgang mit Differenzen zwischen Menschen*“, mit dem Ziel, „*jene Differenzen zugunsten von Gleichberechtigung nicht aufzuheben, sondern zu enthierarchisieren.*“ (Czollek / Perko 2015) Grundlage dafür ist zunächst, dass allen Mitarbeiter*innen eines Unternehmens derselbe Zugang zu betrieblichen Leistungen gewährt wird, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder auch der sexuellen Orientierung.

Diesbezüglich zeigt sich ein, im Vergleich zu den oben angeführten „weiche- ren“ bzw. sozialen Formen von Diskriminierung, tendenziell positives Bild: Rund 80% der befragten LSBTI-Personen geben an, noch nie in puncto Arbeitsort, Arbeitsbedingungen oder Fort- und Weiterbildungen im aktuellen Unternehmen benachteiligt worden zu sein, rund drei Viertel haben auch noch nie Benachteiligungen bei Gehalt, der Übertragung von Arbeitsaufgaben, der

Urlausplanung und -genehmigung sowie dem Dienstplan/der Diensteinteilung erfahren. Auch bei Beförderungen fühlten sich knapp 70% noch nie übergangen. Am ehesten benachteiligt fühlen sich LSBTI-Personen in ihrem Unternehmen, wenn es um Wertschätzung geht: 3% sagen, hier oft im Nachteil zu sein, 7% manchmal und 11% zumindest selten. Zu beachten ist hierbei, dass diese Fragen für rund 15% der Stichprobe keine Rolle spielen, zumeist weil diese selbständig erwerbstätig sind und dementsprechend auch seltener potenziellen organisationalen Diskriminierungen oder Benachteiligungen ausgesetzt.

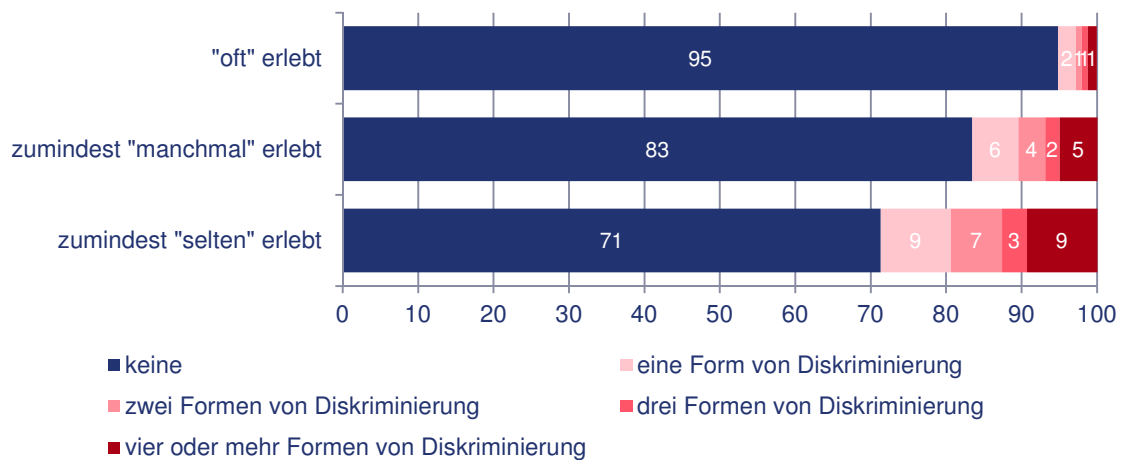
Abbildung 35: Betroffenheit von unterschiedlichen Arten der organisationalen Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen



n=1.044; Angaben in Prozent

Auch in der Frage der organisationalen Diskriminierung wurde ein Index gebildet, der anzeigt, wie oft unterschiedliche Diskriminierungsformen erlebt werden oder nicht. Dabei zeigt sich, dass rund 30% der befragten LSBTI-Personen mindestens eine der abgefragten Benachteiligungen schon einmal in ihrem jetzigen Unternehmen erlebt haben – am häufigsten war dies die fehlende Wertschätzung seitens Vorgesetzter. Schränkt man die Erlebnisse nur auf jene ein, die „manchmal“ oder sogar „oft“ gemacht wurden, haben 17% solche gemacht. Tatsächlich „oft“ in Bezug auf organisationale Strukturen und Prozesse diskriminiert worden, sind dann letztlich nur 5% der befragten LSBTI-Stichprobe.

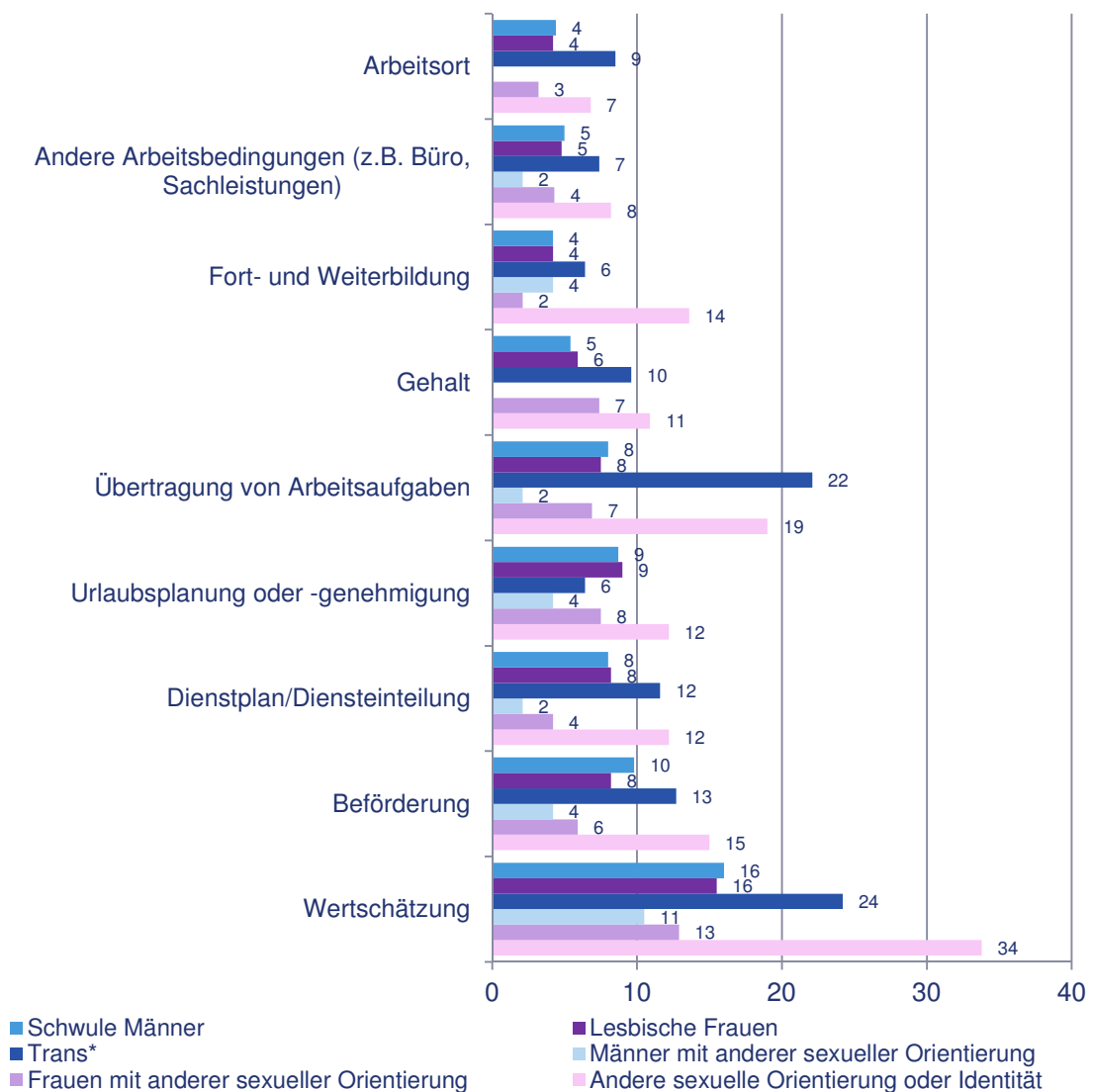
Abbildung 36: Grundsätzliche Betroffenheit von organisationaler Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen



n=1.044; Angaben in Prozent

Gruppenunterschiede zeigen sich erneut dahingehend, dass Trans*-Personen und jene Befragten, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuschreiben wollten, auch häufiger von organisationaler Diskriminierung betroffen sind. Beide Gruppen erleben im Schnitt zwei unterschiedliche Formen der Diskriminierung seitens ihres Unternehmens, alle anderen Gruppen maximal eine. Am häufigsten berichten Trans*-Personen davon, sich zumindest „selten“ schon einmal in puncto Wertschätzung (24%) und der Übertragung von Arbeitsaufgaben (22%) ungleich behandelt gefühlt zu haben. Auch bei Personen ohne kategorisierbare sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität sind das die beiden häufigsten erlebten Benachteiligungen. Auffällig ist zudem, dass Männer mit bisexueller oder anderer sexueller Orientierung am seltensten von diesen Formen organisationaler Diskriminierung betroffen waren, deutlich seltener als z.B. schwule Männer – wobei dies auch dadurch erklärbar ist, dass bisexuelle Männer wesentlich seltener bei ihren Vorgesetzten geoutet sind (nur rund zu 40%) und ihnen das „Passing“ leichter fällt.

Abbildung 37: Zumindest einmalig erlebte organisationale Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen nach Gruppen



Angaben in Prozent

4.4 Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungen in der bisherigen Erwerbskarriere

Rechnet man die bisherigen Angaben der befragten LSBTI-Personen zu den in ihrem derzeitigen Unternehmen gemachten Erfahrungen von Benachteiligungen, Herabwürdigungen oder sogar Diskriminierung zusammen, zeigt sich bereits ein hohes Ausmaß an Ungleichbehandlung. Dieses findet seltener im organisationalen Rahmen, dafür stärker im sozialen Miteinander bzw. in den Arbeitsbeziehungen zu Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten statt. Dabei noch nicht berücksichtigt wurden jene Diskriminierungserfahrungen und Ungleichbehandlungen, die die befragten LSBTI-Personen bisher *in ihrem gesamten*

Erwerbsleben gemacht haben. Diese Frage ist auch insofern relevant, da davon ausgegangen werden kann, dass die meisten der befragten LSBTI-Personen ihre Unternehmenswahl auch auf Basis vergangener Erfahrungen gemacht haben, also z.B. bewusst nach Unternehmen gesucht haben, die sich durch ein (scheinbar) offeneres Klima und Gleichbehandlungsstrategien auszeichnen. Nimmt man aber die gesamte Erwerbskarriere in den Blick, werden auch jene negativen Erfahrungen erfasst, die in Unternehmen oder Arbeitsstätten gemacht wurden, die möglicherweise nicht freiwillig ausgewählt wurden. Zudem erlaubt diese Perspektiverweiterung auch die Analyse potenzieller Diskriminierungen beim Zugang zu Arbeit, also der Stellensuche und im Bewerbungsprozess.

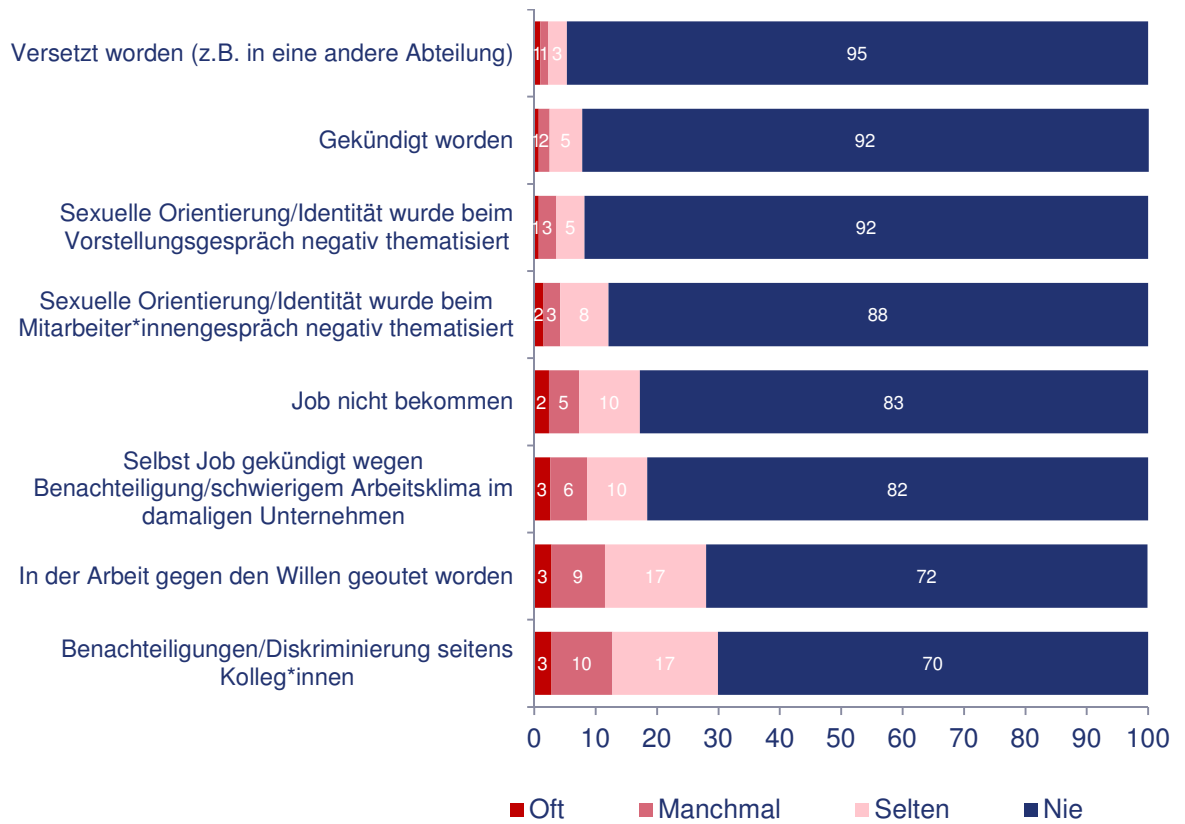
5% der befragten LSBTI-Personen sind in ihrer bisherigen Erwerbskarriere schon einmal aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität versetzt worden, z.B. in andere Abteilungen. 8% geben an, aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität schon einmal gekündigt worden zu sein, ebenfalls 8% haben erlebt, dass ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität bei einem Vorstellungsgespräch negativ thematisiert worden ist. Mehrere Studien haben diesbezüglich gezeigt, dass es für LSBTI-Personen in sämtlichen Bereichen zu Diskriminierungen und Benachteiligungen kommen kann, und damit nicht nur in der jeweiligen Arbeit selbst, sondern schon beginnend bei der Suche nach Arbeit und im Rekrutierungsprozess. Bewerbungsgespräche sind im Arbeitsleben oftmals die erste kritische Situation für LSBTI-Personen: *„Die Unterstellungen sind vielfältig, werden jedoch in der Regel nicht klar ausgesprochen: Unzuverlässigkeit, unkontrollierbare, die anderen bedrohende sexuelle Interessen, Störfaktor im Team, Bedrohung für die Reputation des Unternehmens, zweifelhafte Moralvorstellungen, uneinheitliches Leistungsniveau, kurz: das Homosexuelle wird als fremd, bedrohlich und negativ bewertet und im Zweifelsfall gegen den Bewerber oder die Bewerberin ins Spiel gebracht, ohne diese Haltung zu hinterfragen. Über den Bewerber oder die Bewerberin wird eine Bewertungsschablone gelegt, die vom Wissen um seine/ihre Homosexualität mitbestimmt ist.“* (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997, 47) Insofern überrascht es auch nicht, dass 17% der LSBTI-Personen schon einmal einen Job aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Identität nicht bekommen haben, wobei 10% angeben, dies sei ihnen selten passiert und 7%, dies sei ihnen sogar schon manchmal oder oft passiert.

Dass die sexuelle Orientierung oder Identität bei einem Mitarbeiter*innengespräch negativ thematisiert worden ist, stellt eine weitere Diskriminierung dar, die in Summe 12% der Befragten schon einmal erlebt haben. Die innerbetrieblichen Diskriminierungen reichen bis zum unfreiwilligen Outing: 28%, und damit mehr als jede vierte LSBTI-Person, ist schon einmal gegen ihren Willen in der Arbeit geoutet worden. Unfreiwilliges Outing stellt

eine besondere Form der Diskriminierung dar, die den betroffenen Personen die Entscheidungsfreiheit und Souveränität nimmt, offen oder eben nicht mit der eigenen Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung umzugehen. Dass 12% sogar angeben, dies sei ihnen schon oft oder zumindest manchmal passiert, ist ein erschreckend hoher Wert. Ebenso der Anteil an 30%, die sagen, sie seien von ehemaligen Kolleg*innen benachteiligt und diskriminiert worden. Im Extremfall kann dies bis zur Selbstkündigung führen: Immerhin fast jede*r Fünfte sagt, sie/er habe schon einmal selbst den Job gekündigt aufgrund der erfahrenen Benachteiligungen oder eines schwierigen Arbeitsklimas. Auffallend: Die Hälfte aller LSBTI-Personen, die schon einmal einen Job selbst gekündigt haben, wurde in ihrer ehemaligen Arbeit unfreiwillig geoutet, rund 80% geben Diskriminierungen seitens der ehemaligen Kolleg*innen an.

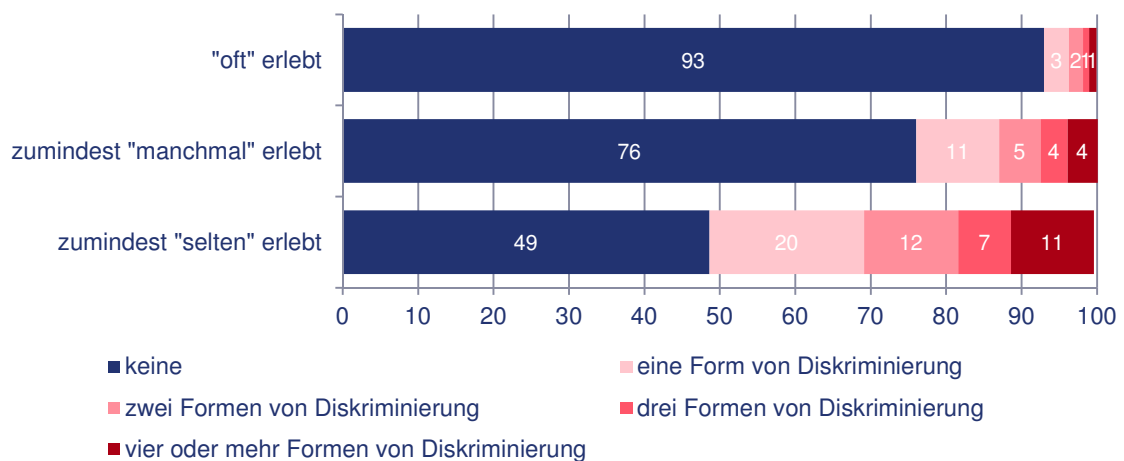
In Bezug auf die grundsätzliche Betroffenheit von Diskriminierungen und Benachteiligungen in der bisherigen Erwerbskarriere hat die Hälfte aller LSBTI-Personen mindestens eine Form der Benachteiligung schon einmal erlebt – wobei mit 18% fast jede*r Fünfte sogar drei Formen oder mehr erleben musste. Schränkt man die Betroffenheit auf jene Bereiche ein, die zumindest manchmal oder oft erlebt wurden, haben dies immer noch 24% der Befragten erlebt. Schränkt man die Betroffenheit noch weiter auf jene Benachteiligungen ein, die oft erlebt wurden, dann haben nur noch 7% der LSBTI-Personen mindestens eine Diskriminierung schon einmal oft in ihrer bisherigen Erwerbskarriere persönlich erlebt.

Abbildung 38: Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder Identität in bisheriger Erwerbskarriere



n=1.017; Angaben in Prozent

Abbildung 39: Grundsätzliche Betroffenheit durch Benachteiligungen/Ungleichbehandlungen in bisheriger Erwerbskarriere

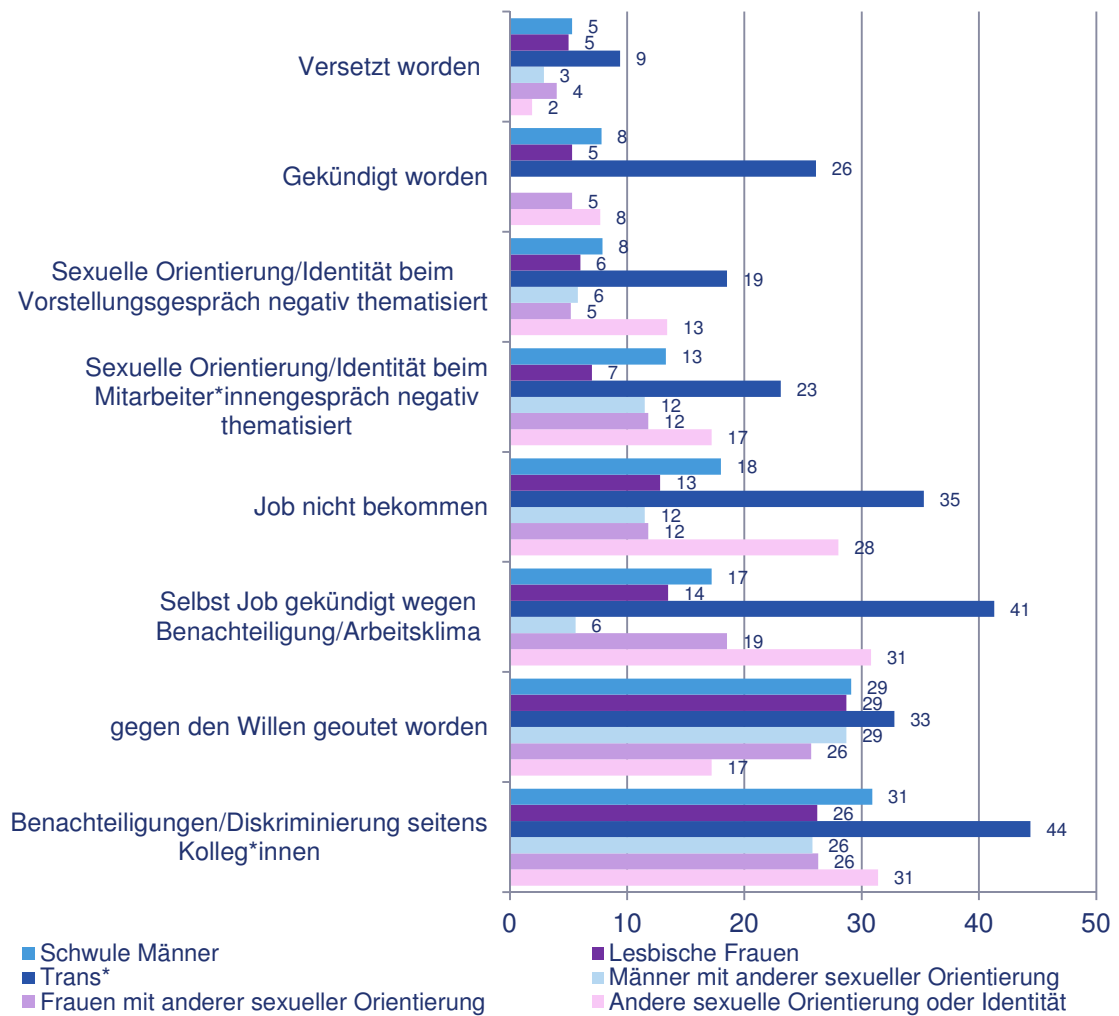


n=1.017; Angaben in Prozent

Besonders häufig von diesen Formen der Diskriminierung betroffen waren erneut Trans*-Personen: Sie haben in nahezu allen abgefragten Bereichen deutlich häufiger Benachteiligungen und Diskriminierungen erfahren als andere Gruppen, am stärksten fällt der Unterschied beim Verlust des Arbeitsplatzes bzw. beim Zugang zu Arbeit aus. Mehr als jede dritte Trans*-Person gibt an, schon einmal einen Job nicht bekommen zu haben, 26% sind gekündigt worden aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, und 41% haben selbst schon einmal einen Job gekündigt, weil die Situation an der damaligen Arbeitsstätte für sie zu belastend war. Dies deckt sich mit jüngsten Ergebnissen aus einer deutschen Studie, wonach für Trans*-Personen ein erschwerter Zugang zu Arbeit, enorme Schwierigkeiten hinsichtlich der Bewerbungssituation und eine hohe Quote an Arbeitslosigkeit festgestellt wurden: *„Häufig antizipieren Unternehmen Schwierigkeiten wie Ausfallzeiten, sodass Trans*-Personen keine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten bzw. nicht eingestellt werden. Um den antizipierten negativen Folgen zuvorzukommen, ziehen es einige Trans*-Personen vor, selbst zu kündigen und in einer anderen Firma neu zu beginnen, oder sie ziehen sich ganz vom Arbeitsmarkt zurück.“* (Frohn / Meinhold 2017, 3). Die Befragung zeigt darüber hinaus, dass die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität von Trans*-Personen in Unternehmen wesentlich häufiger negativ thematisiert wird, etwa beim Vorstellungsgespräch (19%) oder Mitarbeiter*innengesprächen (23%).

Darüber hinaus zeigen sich kaum weitere relevante Gruppenunterschiede. Am auffälligsten ist dies in der Frage des unfreiwilligen Outings: Mit Ausnahme von Befragten, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuordnen wollten, wurde jeweils ein Viertel bis ein Drittel der LSBTI-Personen schon einmal unfreiwillig in ihrer Arbeit geoutet, das betrifft schwule Männer ebenso wie lesbische Frauen, bisexuelle Männer ebenso wie bisexuelle Frauen und (erneut am häufigsten) Trans*-Personen.

Abbildung 40: Mindestens „selten“ erlebte organisationale Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen nach Gruppen



Angaben in Prozent

4.5 Intersektionale Betrachtung der berichteten Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen

Angesichts der durchgehend hohen Betroffenheit von Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen, die sich je nach sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität sowohl in Bezug auf Ausmaß als auch Art der Ungleichbehandlung etwas unterschiedlich gestaltet, stellt sich die Frage, welche Personengruppen möglicherweise unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Identität stärker oder mehrfach benachteiligt werden.

Intersektional ausgerichtete Analysen untersuchen dieses Zusammenwirken von mehreren Merkmalen einer Person, die das Risiko erhöhen, mitunter auch mehrfach diskriminiert zu werden. In diesem Sinn wird in diesem Kapitel der Versuch unternommen, auch eine solche intersektionale Perspektive einzunehmen, und das empirische Zusammenwirken verschiedener Ungleichheitsfaktoren – auch abseits der sexuellen Orientierung und des Geschlechts – nachzuzeichnen. Beispiele für mögliche Fragestellung wären z.B.: Sind ältere LSBTI Beschäftigte häufiger von Diskriminierungen betroffen? Gibt es bestimmte Diskriminierungsarten, die Frauen per se häufiger treffen als Männer? Gibt es Gruppen, die aufgrund des Zusammenspiels mehrerer Merkmale (z.B. sexuelle Orientierung + Alter + Bildung + Wohnort) einem höheren Risiko ausgesetzt sind, ungleich behandelt oder diskriminiert zu werden?

Zu diesem Zweck wurden lineare und logistische Regressionen berechnet. In den Blick genommen wurde zunächst die Outingsituation und Einschätzung des sozialen Miteinanders mit Kolleg*innen und Führungskräften seitens der befragten LSBTI-Personen, in einem zweiten Schritt dann die Wechselwirkungen zwischen sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und anderen Personenmerkmalen mit Risiko, bestimmten Diskriminierungen im Betrieb ausgesetzt zu sein. Die Frage dabei war, ob die sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder andere Merkmale (Alter, Bildung, Haushaltssituation, Wohnregion und Migrationshintergrund) ausschlaggebend dafür sind, dass Befragte ihre betriebliche Situation schlechter einschätzen und häufiger diskriminiert werden, oder ob es hier zu Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Merkmalen kommt und welche diese sind. Die Regressionsmodelle wurden wie folgt berechnet:

- Zunächst wurden die Modelle für drei Gruppen jeweils getrennt berechnet: zum einen die Gruppe jener Befragten mit einer anderen Geschlechtsidentität als ihrem biologischen Geschlecht (Trans*-Personen) sowie intersexuelle Menschen, zum zweiten die Gruppe jener Personen, die ausschließlich gleichgeschlechtliche Orientierungen aufweisen, zum dritten jene Gruppe, die auch heterosexuelle Beziehungen unterhält (bisexuell,

queer, pansexuell usw.). Damit soll geklärt werden, ob trans* und intersexuelle Personen bzw. Befragte mit einer ausschließlich gleichgeschlechtlichen Orientierung oder aber einer Orientierung, die das „Passing“ leichter ermöglicht, per se benachteiligt werden in ihrer Arbeit, oder ob sich besondere Risiken für bestimmte Personengruppen (etwa Migrant*innen, Befragte in ländlichen Regionen) zeigen.

- In die Modelle flossen deshalb schrittweise auch soziodemografische Variablen (Alter, Bildung, Migrationshintergrund, Wohnort=städtisch und Haushaltssituation=mit Partner*in) und im Anschluss die Wechselwirkungen zwischen diesen soziodemografischen Angaben ein. In einem dritten Schritt wurde jeweils auch die berufliche Stellung der Befragten (Arbeiter*innen, Angestellte, öffentlich Bedienstete und Selbständige) ins Modell aufgenommen, um die soziodemografischen Einflüsse für eine potenziell unterschiedliche berufliche Situation zu kontrollieren.

Dabei zeigen sich nun folgende Ergebnisse:

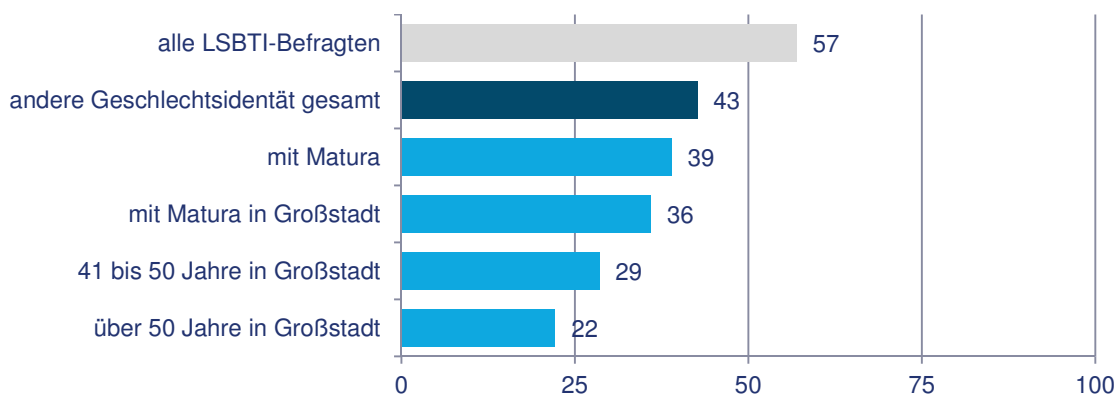
1) „Meine Kolleg*innen machen keinen Unterschied zwischen mir und den anderen“

Im Schnitt stimmen 57% der befragten LSBTI-Personen der Aussage „sehr“ zu, wonach ihre Kolleg*innen sie gleich behandeln wie alle anderen Mitarbeiter*innen im Unternehmen. Personen mit einer gleichgeschlechtlichen Orientierung stimmen dieser Aussage häufiger zu (60%) als Personen mit einer anderen Geschlechtsidentität (43%). Für Trans*- und Intersex-Personen zeigt sich nun, dass insbesondere

- jene mit Matura,
- jene die in Großstädten wohnen, und
- ältere trans* und intersexuelle Personen

sich häufiger von ihren Kolleg*innen ungleich behandelt fühlen.

Abbildung 41: Subjektiv erlebte Gleichbehandlung durch Kolleg*innen von trans* und intersexuellen Befragten nach weiteren Personenmerkmalen



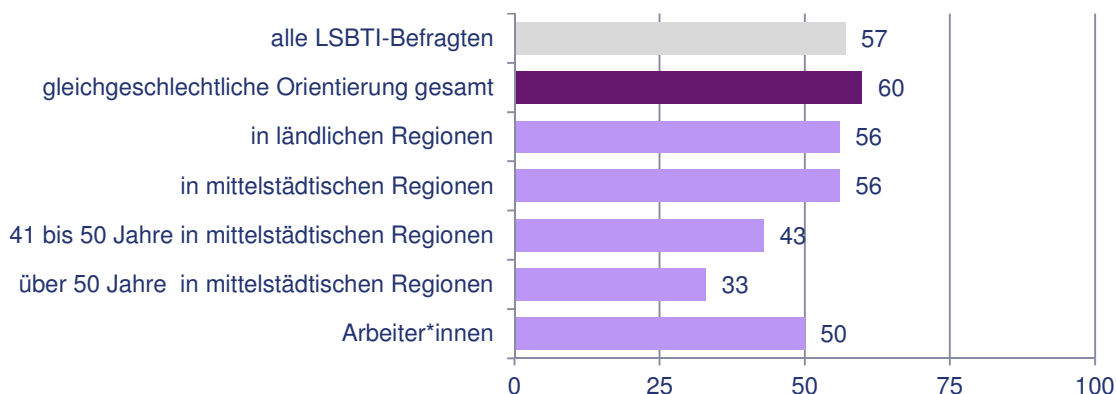
n=108; Angaben in Prozent

Für Befragte mit einer gleichgeschlechtlichen Orientierung (lesbisch oder schwul) zeigt sich, dass

- ältere Lesben und Schwule in ländlichen oder mittelstädtischen Regionen,
- sowie lesbische und schwule Arbeiterinnen und Arbeiter

sich seltener gleich behandelt fühlen von Seiten ihrer Kolleg*innen.

Abbildung 42: Subjektiv erlebte Gleichbehandlung durch Kolleg*innen von lesbischen/schwulen Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen



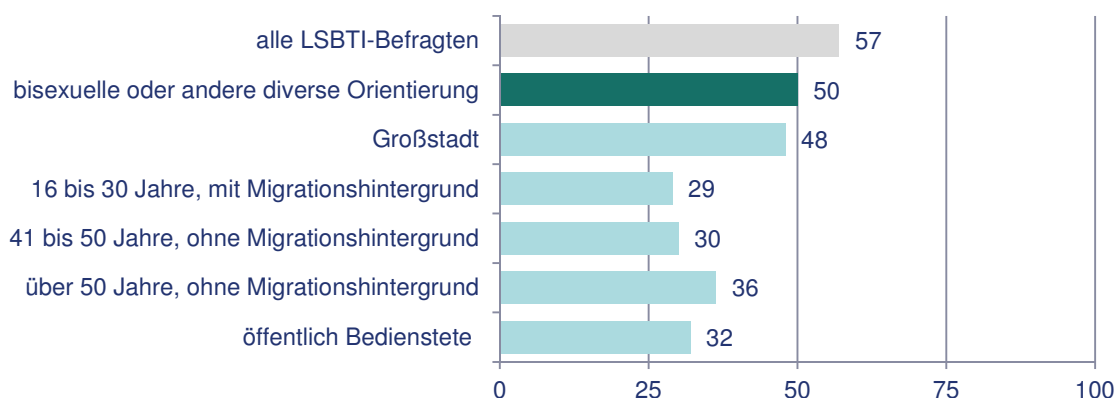
n=888; Angaben in Prozent

Für die dritte Gruppe – jene mit bisexuellen oder anderen sexuellen Orientierungen – zeigt sich, dass

- Befragte in Großstädten,
- Jüngere mit Migrationshintergrund, sowie
- Ältere ohne Migrationshintergrund, und
- Öffentlich Bedienstete

häufiger eine Ungleichbehandlung durch ihre Kolleg*innen wahrnehmen.

Abbildung 43: Subjektiv erlebte Gleichbehandlung durch Kolleg*innen von bisexuellen (orientierungsdiversen) Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen



n=343; Angaben in Prozent

Insgesamt weisen damit höherqualifizierte, ältere und urbane trans* und intersexuelle Befragte ein höheres Risiko auf, sich durch Kolleg*innen ungleich behandelt zu fühlen. Dasselbe gilt für ältere Lesben und Schwule, die nicht in einer Großstadt wohnen, und für lesbische und schwule Arbeiter*innen, sowie für Befragte mit bisexueller oder anderer sexueller Orientierung in Großstädten, insbesondere Jüngere mit und Ältere ohne Migrationshintergrund und öffentlich Bedienstete.

2) Diskriminierungserfahrungen

Die Diskriminierungserfahrungen im Betrieb liegen durchwegs hoch, v.a. für trans* und intersexuelle Menschen. Als signifikante Einflussfaktoren darauf, wer in dieser Gruppe häufiger Diskriminierungserfahrungen machen muss, stellen sich der Migrationshintergrund, die Haushaltsituation und die berufliche Stellung heraus:

- Trans* und intersexuelle Menschen mit Migrationshintergrund erlebten wesentlich häufiger Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen, und zwar sowohl in Bezug auf ihre Arbeitstätigkeit, die innerbetriebliche Situation mit Kolleg*innen sowie Vorgesetzten, als auch durch die Organisation, wenn es etwa um Gehalt, Aufstieg oder Urlaubsgenehmigungen ging.
- Auch trans* und intersexuelle Menschen, die mit einer Partnerin oder einem Partner im gemeinsamen Haushalt wohnen, erlebten deutlich häufiger Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen im Bereich ihrer konkreten Arbeitstätigkeit und durch Mobbing oder körperliche Übergriffe.
- Trans*- und Intersex-Personen, die als Arbeiter*innen beschäftigt sind, erlebten am häufigsten mindestens eine Form der Diskriminierung in allen Bereichen – besonders hervor sticht hierbei, dass nahezu alle in Form von Herabwürdigungen und Kommentaren Diskriminierung erfahren haben.

Tabelle 21: Diskriminierungserlebnisse von trans* und intersexuellen Befragten nach weiteren Personenmerkmalen

	mindestens eine Form erlebt...					
	Arbeit und Tätigkeit	Soziales	Mobbing und Körper	organisational	Erwerbskarriere	
alle LSBTI-Befragten	29%	58%	15%	29%	52%	
andere Geschlechtsidentität gesamt	47%	65%	24%	44%	74%	
mit Migrationshintergrund	61%	75%	25%	63%	81%	
mit Partner*in im Haushalt	77%	65%	35%	56%	71%	
Arbeiter*innen	83%	100%	50%	83%	83%	

Anm.: Zeilenprozent

Bei lesbischen und schwulen Befragten zeigen sich im Vergleich dazu kaum Unterschiede in der Betroffenheit, allerdings weist die Regressionsanalyse ein

stärkeres Risiko für Migrant*innen in Großstädten und öffentlich Bedienstete aus, Ungleichbehandlungen in ihrer Arbeit zu erleben:

- Schwule und Lesben mit Migrationshintergrund, die in einer Großstadt leben, erlebten demnach häufiger eine Ungleichbehandlung bei der Bewertung ihrer Arbeit oder durch eine Behinderung ihrer konkreten Tätigkeit, aber auch im sozialen Miteinander im Betrieb und in der Organisation (etwa durch weniger Gehalt, schlechtere Aufstiegschancen usw.)
- Schwule und lesbische öffentlich Bedienstete und Arbeiter*innen erlebten im Vergleich zu Angestellten häufiger eine Benachteiligung in ihrer Arbeit, sei es durch Informationsausschluss, der Behinderung ihrer Arbeit oder ähnlichem, sowie organisational durch Diskriminierungen bei Urlaub, Gehalt, Weiterbildungen usw. Bei Arbeiter*innen fällt vor allem der höhere Anteil an Betroffenheit durch eine soziale Form der Diskriminierung, also durch Herabwürdigungen, unangebrachten Witzen u.dgl., auf.

Tabelle 22: Diskriminierungserlebnisse von lesbischen/schwulen Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen

	mindestens eine Form erlebt...				
	Arbeit und Tätigkeit	Soziales	Mobbing und Körper	organisational	Erwerbskarriere
alle LSBTI-Befragten	29%	58%	15%	29%	52%
gleichgeschlechtliche Orientierung gesamt	29%	57%	25%	28%	51%
mit Migrationshintergrund in Großstadt	34%	62%	25%	33%	58%
öffentlich Bedienstete	45%	61%	25%	32%	46%
Arbeiter*innen	41%	71%	31%	41%	56%

Anm.: Zeilenprozent

In der Gruppe der bisexuellen oder orientierungsdiversen Beschäftigten zeigen sich – ähnlich zu lesbischen und schwulen Befragten – zunächst ebenfalls kaum Unterschiede. Allerdings zeigt sich erneut, dass

- bisexuelle oder orientierungsdiverse Migrantinnen und Migranten in Großstädten, sowie
- Personen mit maximal Lehrabschluss

häufiger in ihrem Arbeitsleben benachteiligt werden. Bei Personen mit Lehrabschluss fallen die Unterschiede in allen Bereichen am deutlichsten aus, v.a. wenn es um eine Ungleichbehandlung ihrer konkreten Arbeit und Tätigkeit und um Mobbing Erfahrungen geht.

Tabelle 23: Diskriminierungserlebnisse von lesbischen/schwulen Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen

	mindestens eine Form erlebt...				
	Arbeit und Tätigkeit	Soziales	Mobbing und Körper	organisational	Erwerbskarriere
alle LSBTI-Befragten	29%	58%	15%	29%	52%
bisexuelle oder andere diverse Orientierung	31%	57%	17%	30%	51%
mit Migrationshintergrund in Großstadt	38%	67%	20%	31%	60%
maximal Lehrabschluss	50%	79%	46%	50%	68%

Anm.: Zeilenprozent

5 Wie gehen Betroffene mit Ungleichbehandlung um und welche Verbesserungsmaßnahmen wünschen sie sich?

5.1 Umgang mit Benachteiligungen und Diskriminierung

Das Ausmaß der erlebten Benachteiligungen, Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen ist hoch. Vor allem die innerbetriebliche Situation hinsichtlich des sozialen Miteinanders ist für viele LSBTI-Personen u.a. von Herabwürdigungen, unangenehmen Witzen und Anspielungen bis hin zu offen an den Tag gelegten Diskriminierungen geprägt. Wie aber gehen die Betroffenen mit diesen schwierigen Arbeitsverhältnissen und Erlebnissen um?

Tabelle 24: Umgang mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung im aktuellen Unternehmen nach Diskriminierungsform

	arbeitsbezogene Diskriminierung	soziale Diskriminierung	Mobbing und harte Diskriminierung
Es stört mich zwar, aber ich ignoriere es	56%	54%	54%
Diese Dinge lassen mich kalt, ich stehe darüber	30%	35%	29%
Ich gehe in die Offensive und wehre mich	30%	30%	33%
Ich weiß nicht, was ich machen soll	25%	19%	27%
Ich versuche, über das Thema mit den betroffenen Personen zu reden	24%	26%	27%
Ich wende mich an meine Kolleg*innen	22%	19%	27%
Ich wende mich an meine Vorgesetzten/ Arbeitgeber*innen	16%	13%	18%
Ich wende mich an den Betriebsrat oder eine andere zuständige Person	10%	7%	13%
Ich wende mich an Beratungsstellen (z.B. Gleichbehandlungsanwaltschaft)	9%	5%	13%
Anderes (z.B. „Supervision/Therapie“, „Kündigung“ usw.)	7%	4%	8%
Ich wende mich an Interessensvertretungen wie z.B. die Arbeiterkammer	4%	2%	7%
Ich gehe juristisch dagegen vor (z.B. Arbeitsgericht, Strafgericht ...)	2%	1%	3%

Anm: Spaltenprozent, Mehrfachnennungen waren möglich

Die Art, wie betroffene LSBTI-Personen mit Diskriminierungserfahrungen umgehen können, ist einerseits von individuellen Faktoren und persönlichen Ressourcen, andererseits aber auch von den objektiven Möglichkeiten der Lebenswelt abhängig (vgl. Liebscher / Fritzsche 2010, 53). Grundsätzlich zeigen sich kaum Unterschiede danach, ob die befragten LSBTI-Personen von einer arbeitsbezogenen Form der Diskriminierung (z.B. Informationsausschluss, unsachgemäße Kritik in der Arbeit u.ä.), einer sozialen Form (z.B. Gerüchte, unangenehme Witze, Lächerlichmachen u.a.) oder härteren Formen der Diskriminierung (z.B. Mobbing, Psychoterror, Sachbeschädigung u.ä.) betroffen waren. Die häufigste Form, mit diesen Ungleichbehandlungen und Diskriminie-

rungen umzugehen, ist der Versuch, sie zu ignorieren: Jeweils mehr als die Hälfte aller betroffenen Personen gibt an, dass sie diese Herabwürdigungen zwar als negativ empfunden haben, aber dennoch versucht haben, diese so gut wie möglich zu ignorieren. Fast jede*r Dritte gibt darüber hinaus an, dass sie/ihn diese Dinge „kalt lassen“ und sie/er „über diesen Dingen“ stehe. Die beiden häufigsten Formen des Umgangs mit innerbetrieblicher Diskriminierung bestehen also in einer Nicht-Reaktion, bei der die Betroffenen die Ungleichbehandlungen und Herabwürdigungen mehr oder weniger über sich ergehen lassen. Nur rund jede*r Dritte gibt an, in die Offensive gegangen und sich gewehrt zu haben, wobei offen bleibt, in welcher Form das passiert ist. Über das Thema mit den betroffenen Personen zu reden, war für rund jede*n Vierte*n ein Weg, um mit der erfahrenen Ungleichbehandlung umzugehen, sich an die Kolleg*innen zu wenden, ebenfalls für im Schnitt rund ein Viertel. Ca. genauso viele aber sagen auch, dass sie überhaupt nicht wussten, wie sie reagieren sollten oder könnten.

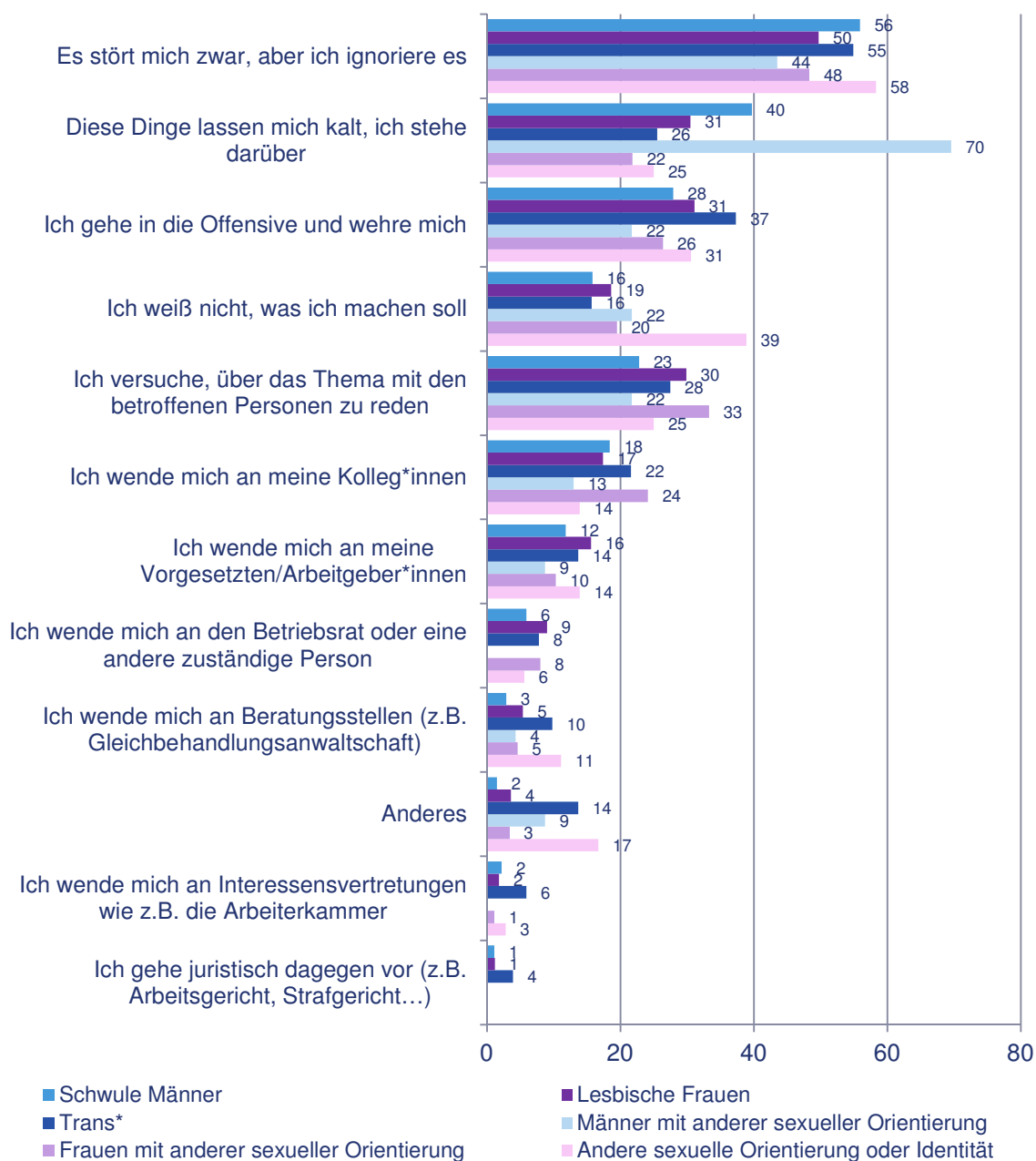
Sich an Vertrauenspersonen oder Vorgesetzte im Unternehmen zu wenden, ist nur für wenige eine Option gewesen: Nur jede*r sechste bis siebte LSBTI-Beschäftigte hat sich an Vorgesetzte gewandt, nur rund jede*r zehnte an die Betriebsrätin/den Betriebsrat. Der Wert erhöht sich nicht wesentlich, wenn man nur jene Beschäftigten hernimmt, die auch tatsächlich einen Betriebsrat im Unternehmen haben.

Noch seltener werden externe Organisationen oder Beratungsstellen kontaktiert, nicht einmal wenn es zu härteren Formen der Diskriminierung wie z.B. Mobbing gekommen ist: An Beratungsstellen, wie z.B. die Gleichbehandlungsanwaltschaft, haben sich etwas weniger als 10% der Betroffenen gewandt, an Interessensvertretungen wie z.B. die Arbeiterkammer im Schnitt nur 3%. Bei Opfern von härteren Formen der Diskriminierung waren es 7%. Noch seltener wurden tatsächlich juristische Schritte eingeleitet (2%). Andere Formen des Umgangs reichten von individuellen Maßnahmen, wie z.B. Supervision oder Therapie, bis hin zu Kündigungen.

Die unterschiedlichen LSBTI-Gruppen gehen zum Teil sehr unterschiedlich mit erfahrener Diskriminierung um. Gleich bleibt aber, dass in allen Gruppen mehr als die Hälfte „den Weg nach innen“ antritt, also versucht, alleine mit den negativen Erfahrungen umzugehen. Mit Versuchen, es zu ignorieren bzw. „darüber zu stehen“, reagieren schwule Männer häufiger auf erlebte Ungleichbehandlung, gerade letzteres ist auch für Männer mit bisexueller oder anderer Orientierung die Hauptreaktion. Auch betroffene Trans*-Personen geben zu 55% an, es zunächst zu ignorieren, mit 37% geben diese aber auch am häufigsten an, in die Offensive zu gehen und sich zu wehren. Nicht zu wissen, wie man sich wehren soll oder kann, geben vor allem jene Befragte an, die sich keiner sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zuordnen wollten. Mit

den Personen zu reden bzw. sich an Kolleg*innen zu wenden, ist für lesbische Frauen, v.a. aber für Frauen mit bisexueller oder anderer sexueller Orientierung, häufiger eine Möglichkeit, mit erlebter Diskriminierung umzugehen. Sich innerbetrieblich an Vertrauenspersonen oder Vorgesetzte zu wenden, ist für annähernd gleich wenige Personen in den einzelnen Gruppen eine Möglichkeit, wie externe Einrichtungen zu konsultieren.

Abbildung 44: Umgang mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung im aktuellen Unternehmen nach Gruppen



Angaben in Prozent

Den betroffenen Personen wurde im Anschluss auch die Frage gestellt, ob sich durch ihr Vorgehen die Situation verbessert, verschlechtert oder nicht verändert habe. Im Schnitt sagt die Mehrheit von 54%, dass sich die Situation nicht wesentlich verändert habe, für 42% hat sich die Situation hingegen verbessert, für 5% weiter verschlechtert. Auffällige Gruppenunterschiede gibt es kaum, lediglich für Befragte, die sich keiner sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität zuordnen wollten – die auch am häufigsten angegeben haben, nicht zu wissen, wie sie reagieren sollen –, hat sich die Situation nur selten verbessert, für rund ein Viertel sogar verschlechtert. Am häufigsten hat sich die Situation für jene verbessert, die das direkte Gespräch gesucht haben: für jeweils mehr als die Hälfte, die sich an Vorgesetzte und/oder Arbeitgeber*innen gewandt haben bzw. die das Gespräch mit der diskriminierenden Person gesucht haben, konnte sich die Situation im Anschluss verbessern. Beide Reaktionen erweisen sich auch in einer Regressionsanalyse als jene beiden Faktoren, die am ehesten zu einer Verbesserung der Ungleichbehandlung beitragen.

Eigens abgefragt wurde die Reaktion der betroffenen Personen, wenn es zu einer organisationalen Diskriminierung, etwa bei Gehalt, Weiterbildungen oder Beförderungen gekommen ist. Hintergrund war die Annahme, dass Beschäftigte mit einer institutionellen Form der Diskriminierung möglicherweise anders umgehen als mit Benachteiligungen oder Herabwürdigungen, die sich im Zwischenmenschlichen abspielen. Diese Annahme erweist sich jedoch als nicht richtig: Im Wesentlichen reagieren betroffene LSBTI-Personen auf institutionelle Diskriminierung auf eine ähnliche Art und Weise wie schon zuvor auf Beleidigungen, Abwertungen oder Mobbingvorfälle. Knapp die Hälfte (47%) aller betroffenen LSBTI-Personen gibt an, auf Ungleichbehandlungen seitens des Unternehmens mit Ignorieren zu reagieren. Schwule Männer geben dies am häufigsten an (56%). Etwas häufiger wird versucht, mit der entsprechenden Person zu reden (29%), vor allem erneut von Frauen. 28% geben an, nicht zu wissen, wie sie auf die Ungleichbehandlung seitens des Unternehmens reagieren sollen, umgekehrt sagen aber fast ebenso viele, sie seien in die Offensive gegangen und haben sich gewehrt. Trans*-Personen gehen erneut häufiger in die Offensive (40%), Personen mit anderer sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität wissen umgekehrt häufiger nicht, was sie machen sollen (43%). 22% wenden sich an Kolleg*innen und/oder Vorgesetzte. Demgegenüber wenden sich die betroffenen LSBTI-Personen seltener an innerbetriebliche Vertrauenspersonen wie z.B. die Betriebsrätin/den Betriebsrat, noch seltener werden erneut externe Einrichtungen konsultiert.

Tabelle 25: Umgang mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung im aktuellen Unternehmen nach Diskriminierungsform

	Organisationale Diskriminierung
Es stört mich zwar, aber ich ignoriere es	47%
Ich versuche, über das Thema mit den betroffenen Personen zu reden	29%
Ich weiß nicht, was ich machen soll	28%
Ich gehe in die Offensive und wehre mich	27%
Ich wende mich an meine Kolleg*innen	22%
Ich wende mich an meine Vorgesetzten/Arbeitgeber*innen	22%
Diese Dinge lassen mich kalt, ich stehe darüber	17%
Ich wende mich an den Betriebsrat oder eine andere zuständige Person	11%
Ich wende mich an Beratungsstellen	6%
Ich wende mich an Interessensvertretungen wie z.B. die Arbeiterkammer	4%
Ich wende mich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft/Gleichbehandlungskommission	4%
Anderes	4%
Gesamt	223%

Anm.: Spaltenprozent

Geht es um eine organisationale Diskriminierung, kommt es seltener zu einer Verbesserung der Situation: Für die deutliche Mehrheit von 73% hat sich die Situation gar nicht geändert, für 5% hat sie sich verschlechtert, nur für 22% verbessert. Die Detailanalyse zeigt ähnlich wie zuvor, dass sich die Situation am ehesten durch das direkte Gespräch, in dem Fall am ehesten mit den Vorgesetzten, verbessert – aber auch dann nur für 35% der Betroffenen.

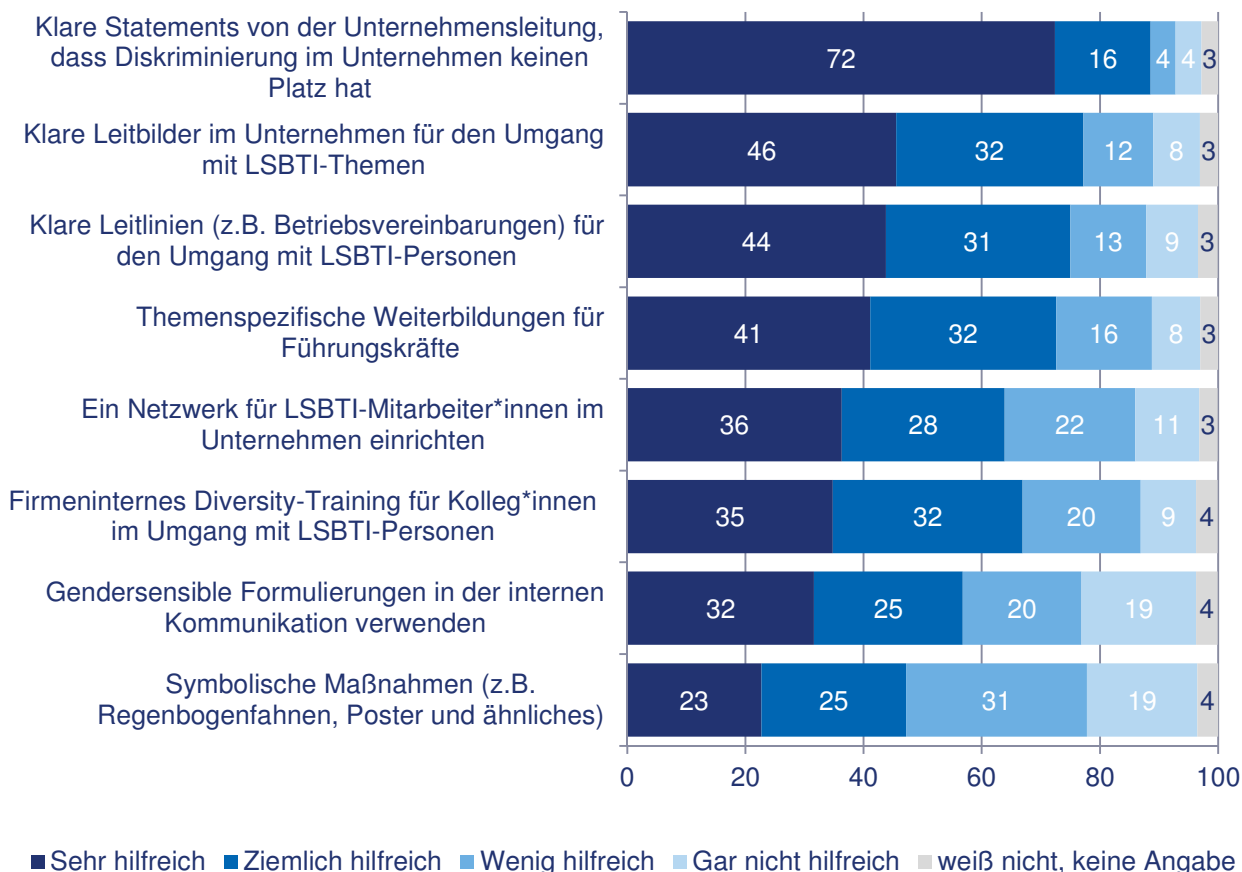
5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und betrieblichen Situation für LSBTI-Personen

Angesichts der Ergebnisse, wonach die Mehrheit der von Ungleichbehandlung bis hin zu Diskriminierung betroffenen LSBTI-Personen keine Gegenmaßnahmen setzen, sich auch nicht an innerbetriebliche Vertrauenspersonen wenden und nur in seltensten Fällen Einrichtungen und Beratungsorganisationen konsultieren, stellt sich die Frage, wie man diesbezüglich in Zukunft entweder pro-aktiv oder in Form einer besseren Beratung und Unterstützung zur Verbesserung der Situation von LSBTI-Personen in den heimischen Unternehmen beitragen kann.

Den befragten LSBTI-Personen wurden Vorschläge zur Verbesserung der konkreten Situation in ihrem eigenen Unternehmen vorgelegt, die als „sehr“ bis „gar nicht hilfreich“ beurteilt werden konnten. Davor erhielten sie auch die Möglichkeit, völlig offen Verbesserungsideen einzubringen und zu notieren.

Diese Antworten spiegeln dabei in den meisten Fällen die abgefragten Vorschläge wider.

Abbildung 45: Einschätzung zur Verbesserung der Situation im Unternehmen



n=1.018; Angaben in Prozent

Dabei zeigt sich eine deutliche Präferenz für eine klarere Kommunikation und ein deutlicheres Auftreten gegen Diskriminierung: Fast drei Viertel der Befragten schätzen demnach klare Statements seitens der Unternehmensleitung, dass Diskriminierung im Unternehmen keinen Platz hat, als sehr hilfreich ein, weitere 16% als ziemlich hilfreich, nur 8% als wenig bis gar nicht hilfreich. In den offenen Antworten sprechen sich ebenfalls viele für eine klarere und bewusstere Haltung seitens der leitenden Personen im Betrieb aus:

- „Es sollte mehr Verantwortung von Führungspersonen übernommen werden dafür, dass in einem Betrieb ein wertschätzendes Klima herrscht. Ich arbeite jetzt für einen selbst homosexuellen Chef, mit dem ich offen reden kann - das ist gleich ein ganz anderes Arbeitsklima.“
(weiblich, bisexuell, 31 bis 35 Jahre, Wissenschaft & Forschung, tlw. geoutet)
- „Größtes Problem sind die Stigmatisierung und Definition als eigene Gruppe, die sozial abgewertet werden kann. Abhilfe durch allg. Gespräche. Geschäftsführung muss offiziell hinter der Gleichstellung stehen und muss diese auch aktiv kommunizieren.“
(Trans*Frau, bisexuell, 51 bis 55 Jahre, Industrie & Gewerbe, geoutet)

- *„Es sollten sich auch Vorgesetzte bzw. Chefs outen um zu zeigen: Wir sind immer und überall!:-)“
(männlich, schwul, 36 bis 40 Jahre, Industrie & Gewerbe, geoutet)*
- *„Rollenmodelle, am besten aus den Führungsetagen, die sichtbar sind und anderen Mut machen können – einfach dadurch, dass sie zu ihrem Lebensentwurf stehen.“
(weiblich, lesbisch, 41 bis 45 Jahre, unternehmensnahe Dienstleistungen, geoutet)*

Darüber hinaus würde knapp die Hälfte der Befragten auch klare Leitbilder für den Umgang mit LSBTI-Themen im Unternehmen als sehr hilfreich erachten, weitere 32% als ziemlich hilfreich. Ca. genauso viele würden auch klare Leitlinien für den Umgang mit LSBTI-Personen sowie themenspezifische Weiterbildungen für Führungskräfte als hilfreich erachten.

- *„Bekanntnis der Organisation zu Diversity, klares Einbeziehen aller Dimensionen.“
(männlich, schwul, 36 bis 40 Jahre, Wissenschaft & Forschung, geoutet)*
- *„Klares Bekanntnis der Unternehmensleitung und Führungskräfte zu Diversity Management.“
(weiblich, lesbisch, 41 bis 45 Jahre, Öffentlicher Dienst, geoutet)*

In den offenen Antworten wurde diesbezüglich sowohl Nachholbedarf auf Führungs- als auch auf Kolleg*innen-Ebene festgestellt. Es brauche, so die meisten der Befragten, einen klareren innerbetrieblichen Konsens darüber, dass LSBTI-Personen nicht diskriminiert werden dürfen, wobei in Schulungen und Weiterbildungen aufgeklärt werden sollte, welche Handlungen und Praxen als diskriminierend gelten.

- *„Schulungen der Vorgesetzten und Mitarbeiter rund um das Thema Diversity und LSBTI sowie klare Anti-Diskriminierungsrichtlinien in den Unternehmen würden meiner Meinung nach helfen.“
(keiner Geschlechtsidentität zugeordnet, pansexuell, 21 bis 25 Jahre, Groß- & Einzelhandel, geoutet)*
- *„Sensibilisierung bei den Angestellten und den Vorsitzenden (Schulungen, Seminare). Maßnahmenkatalog bei diskriminierenden Äußerungen.“
(weiblich, lesbisch, 26 bis 30 Jahre, Verkehr & Transport, nicht geoutet)*

In Summe mehr als 60% schätzen ein innerbetriebliches Netzwerk für LSBTI-Personen und ein firmeninternes Diversity-Training für Kolleg*innen im Umgang mit LSBTI-Personen als sehr oder ziemlich hilfreich ein. Letzteres könnte zunächst auch dabei helfen, dass die Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz abgebaut wird und der Umgang mit sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten „normalisiert“ bzw. enttabuisiert wird.

- *„Nach meiner Erfahrung wird das Thema gerne ignoriert und unter den Tisch gekehrt, ansonsten finden jedoch keine negativen Auswirkungen statt. Vermutlich ist meinen Kolleginnen das Thema unangenehm.“
(weiblich, lesbisch, 21 bis 25 Jahre, Tourismus & Gastronomie, tlw. geoutet)*
- *„Die Kultur im Unternehmen müsste grundlegend verändert werden, d.h. diese Themen müssen enttabuisiert werden, d.h. der offene und sehr oft dämonisierende Umgang muss durch offene Gespräche und Diskussionen transparent gemacht*

werden.“

(keiner Geschlechtsidentität zugeordnet, lesbisch, 51 bis 55 Jahre, Verkehr & Transport, nicht geoutet)

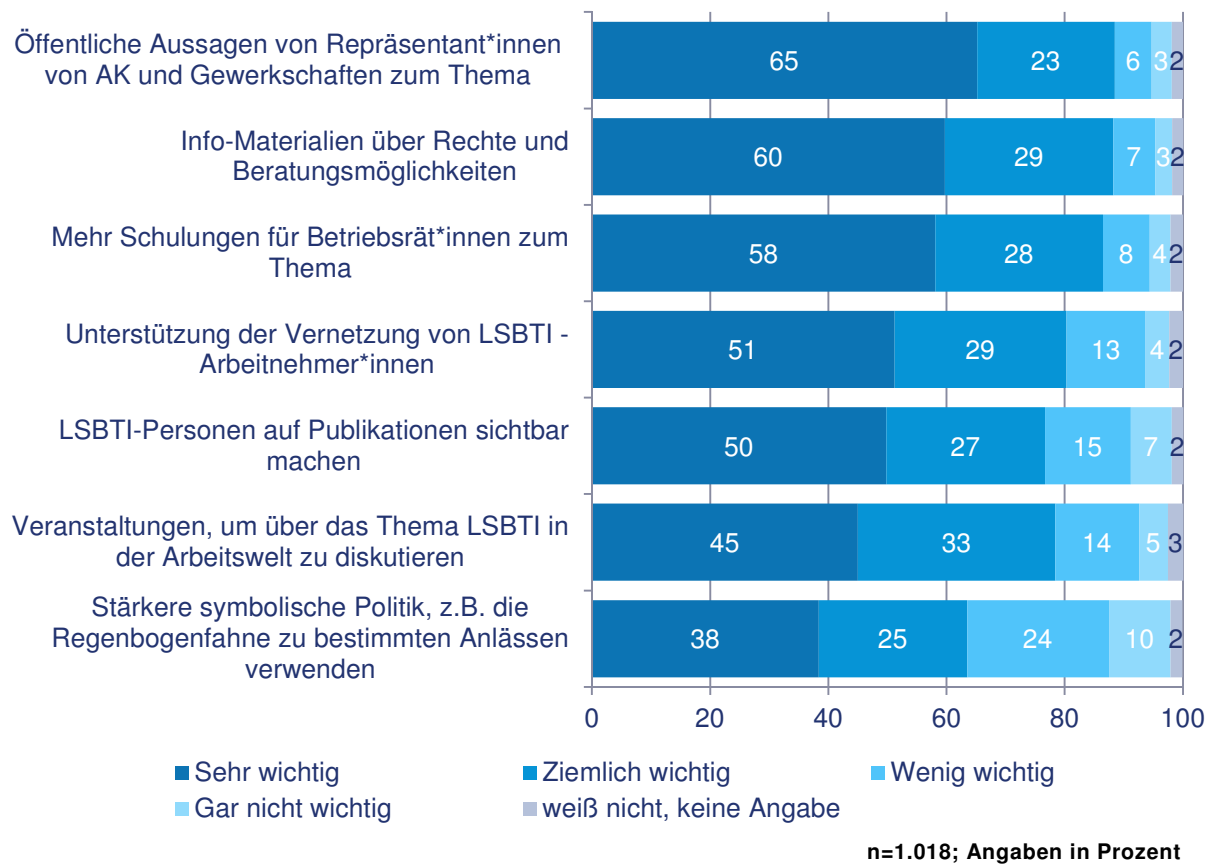
Die beiden am wenigsten hilfreich erachteten Vorschläge betreffen sprachliche und symbolische Maßnahmen, wobei gendersensible Formulierungen in der internen Kommunikation immer noch von 57% als zumindest ziemlich hilfreich betrachtet werden, symbolische Maßnahmen (z.B. Regenbogenfahnen, Poster und ähnliches) von 47%. In den offenen Antworten ging es entsprechend häufig auch um die Sichtbarmachung von LSBTI-Personen und -Themen, wobei man diese nicht nur auf betrieblicher, sondern auf gesamtgesellschaftlicher Ebene vorantreiben sollte:

- *LGBTIQ-Themen in den Medien, Ausdehnung der gegenderten Sprache auf firmeninterne Unterlagen, Aufnahme der Antidiskriminierung in Dienstverträge. Nach außen tragen von Diskriminierungen in den Betrieben. Bewusstseinsarbeit über Heterosexismus.“*
(weiblich, lesbisch, 51 bis 55 Jahre, Gesundheit & Pflege, geoutet)

Welche Maßnahmen als hilfreich oder weniger hilfreich beurteilt werden, unterscheidet sich nicht signifikant zwischen den einzelnen Gruppen. Lediglich der Einsatz von gendersensiblen Formulierungen in der internen Kommunikation und symbolischer Maßnahmen wie z.B. Regenbogenfahnen wird von Trans*-Personen wesentlich seltener als hilfreich beurteilt als von anderen Gruppen: eine gendersensible Sprache im Unternehmen halten nur 43% der Trans*-Personen für hilfreich, symbolische Maßnahmen nur 36%.

Die letzte Frage bezog sich schließlich auf Maßnahmen, die seitens Arbeiterkammer und Gewerkschaft gesetzt werden könnten, um LSBTI-Personen in ihrem Arbeitsumfeld zu unterstützen. Mit einer Ausnahme – nämlich einer stärkeren Symbolpolitik – werden sämtliche Maßnahmen von mindestens drei Viertel der befragten LSBTI-Personen als sehr oder ziemlich wichtig erachtet, um andere LSBTI-Personen in Österreich in ihrem Arbeitsumfeld zu unterstützen. Drei Maßnahmen werden sogar von fast 90% als wichtig eingestuft: themenbezogene öffentliche Statements von Repräsentant*innen von AK und Gewerkschaften, Info-Materialien über Rechte und Beratungsmöglichkeiten sowie ein Ausbau der Schulungen für Betriebsrät*innen zum Thema. Relevante Gruppenunterschiede zeigen sich kaum, was einmal mehr verdeutlicht, dass sich LSBTI-Personen in Österreich gruppenübergreifend mehr Maßnahmen – insbesondere konkrete Maßnahmen, die über Symbolpolitik hinausgehen – erwarten, die zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebenssituation beitragen.

Abbildung 46: Wichtigkeit von Maßnahmen der AK und Gewerkschaft



Literaturverzeichnis

- Acker, Joan: Hierarchies, jobs, bodies. In: Lorber, Judith / Farrell, Susan (Hgg.): The social construction of gender. Newbury Park: Sage 1991, S. 162–179.
- Badgett, M. V. Lee / Lau, Holnig / Sears, Brad / Ho, Deborah: Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination. Los Angeles: The Williams Institute, UCLA School of Law 2007.
- Baer, S. / Bittner, M. / Götttsche, A.L.: Mehrdimensionale Diskriminierung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010.
- Boschitz, Helga (2010): Es fühlt sich endlich richtig an! - Erfahrungen mit dem späten Coming-out. Berlin.
- Buba, Hans-Peter / Vaskovics, László: Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare: Studie im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz. Köln: Bundesanzeiger 2001.
- Canadian Centre for Diversity and Inclusion: In & Out – Diverging Perspectives on LGBT Inclusion in the Workplace. 2015.
- Dalia Research: Counting the LGBT Population: 6% of Europeans identify as LGBT. Berlin – 18. Oktober 2016. <https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>
- Diekmann, Janine und Melanie Steffens (2014): Herausforderungen und Umgangsweisen der Kinder von Personen mit spätem Coming-out. Download unter: <http://homosexualitaet-familien.de/texte/LSVD-Studie%20Spates%20Comingout%20Dieckmann%20Steffens%202014.pdf>
- DJI: Coming out und dann ...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München: DJI 2015.
- Europäische Kommission: Eurobarometer Spezial 263: Diskriminierung in der Europäischen Union. 2007.
- Europäische Kommission: Eurobarometer Spezial 296: Diskriminierung in der Europäischen Union – Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen. 2008.
- Europäische Kommission: Eurobarometer Spezial 317: Diskriminierung in der EU im Jahr 2009. 2009.
- Europäische Kommission: Special Eurobarometer 393: Discrimination in the EU in 2012. 2012.

Europäische Kommission: Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015. 2015.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights: EU LGBT survey – European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Luxemburg 2014.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights: European Union Agency for Fundamental Rights Data Explorer.

Franzen, Jannik / Sauer, Arn: Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010.

Frketic, Vlatka / Baumgartinger, Persson Perry: Transpersonen am Österreichischen Arbeitsmarkt. Wien: diskursiv – Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge 2008.

Frohn, Dominic / Meinhold, Florian: Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten in Deutschland. 2017. http://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Ergebnisbericht_Teilprojekt_Bisexuelle-Beschaeftigte_170517_DF.pdf

Frohn, Dominic / Meinhold, Florian: Spezifika der Arbeitssituation von Trans*Beschäftigten in Deutschland. 2017. http://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Ergebnisbericht_Teilprojekt_Trans-Beschaeftigte_170517_DF.pdf

Frohn, Dominic: Out im Office?! – Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. In: Alltagswelten – Expertenwelten. Band 13, 2007.

Gates, Gary J.: How many people are lesbian, gay, bisexual, and transgender? Los Angeles: The Williams Institute, UCLA School of Law 2011.

Githens, Rod P. / Aragon, Steven A.: LGBT Employee Groups: Goals and Organizational Structures. In: Advances in Developing Human Resources. Vol. 11, No. 1, February 2009, S. 121–135.

Gredo, Julie: LGBT Career Development. In: Advances in Developing Human Resources. Vol. 11, No. 1, February 2009, S. 54–66.

IHS / Schönpflug, Karin / Hofmann, Roswitha / Klapeer, Christine M. / Huber, Clemens / Eberhardt, Viktoria: „Queer in Wien“. Stadt Wien Studie zur Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und Intersexuellen (LGBTIs). Endbericht 2015.

Kokula, Ilse (Hg.) (1993): Wir leiden nicht mehr, sondern sind gelitten. Lesbisch leben in Deutschland. Droemer Knauer, 1993

- Knoll, Christopher / Edinger, Manfred / Reisbeck, Günter: Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München/Wien: Profil Verlag 1997.
- Köllen, Thomas: Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management – Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“. München/Mering: Rainer Hampp Verlag 2010.
- Köllen, Thomas: Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur „sexuellen Orientierung“. In: Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), 26(2), 2012, S. 143–166.
- Lemke, Richard / Tornow, Tobias & PlanetRomeo.com: Gay Happiness Monitor – Results overview from a global survey on perceived gay-related public opinion and gay well-being. Mainz: Johannes Gutenberg University 2015.
- Marsh, Alan / Sahin-Dikmen, Melahat: Discrimination in Europe – Eurobarometer 168, London: Policy Studies Institute 2012.
- Mauthausen Komitee Österreich: Studie: Toleranz in Österreich groß geschrieben – bei Religion scheiden sich die Geister. Presseaussendung 27.04.2015. <http://www.mkoe.at/studie-toleranz-oesterreich-gross-geschrieben-religion-scheiden-geister>
- Mensi-Klarbach, Heike: Diversity und Diversity Management – die Business Case Perspektive. Eine kritische Analyse. Hamburg: Kovac 2010.
- Pizer, Jennifer C. / Sears, Brad / Mallory, Christy / Hunter, Nan D.: Evidence of Persistent and Pervasive Workplace Discrimination Against LGBT People: The Need for Federal Legislation Prohibiting Discrimination and Providing for Equal Employment Benefits. In: Loyola Law Review Los Angeles, 45(3), 2012, S. 715–780.
- Rauchfleisch, Udo: Schwule, Lesben, Bisexuelle. Zürich 1996
- Schäfer, Siegrid: Sexuelle und soziale Probleme von Lesbierinnen in der BRD. In: Schorsch/ Schmidt (Hg.) Ergebnisse zur Sexualforschung. Frankfurt 1976. S.299 f
- Sears, Brad / Mallory, Christy: Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People. Los Angeles: The Williams Institute, UCLA School of Law 2011.
- Silva, Christine / Warren, Anika K.: Building LGBT-Inclusive Workplaces – Engaging Organizations and Individuals in Change. Catalyst 2009.
- Spychalski, Anja: Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland. In: Beblo, Miriam / Gather, Claudia / Janke, Madeleine / Maier, Friederike / Mertens, Antje (Hgg.): Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und

Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Discussion Paper 14, 04/2011.

Steffens, Melanie Caroline: Diskriminierung von Homo- und Bisexuellen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 15–16, 2010.

Wilke, Thomas / Timmermanns, Stefan: „HIV/STI, Vulnerabilität und sexuelle Vielfalt“. In: Huch, Sarah / Lücke, Martin (Hgg.): Sexuelle Vielfalt im Handlungsfeld Schule. Konzepte aus Erziehungswissenschaft und Fachdidaktik. Bielefeld: transcript 2015, S. 257–274.

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags: Einstellungen zu Homosexualität und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften in der Bundesrepublik Deutschland 1949–2016. Zusammenstellung von ausgewählten Ergebnissen der Meinungsforschung. Aktenzeichen: WD 1 - 3000 - 029/16, 2016.

Wolf, Gisela (2004): Erfahrungen und gesundheitliche Entwicklungen lesbischer Frauen im Coming-Out-Prozess. Herbolzheim: Centaurus.

Zillich, Norbert: Homosexuelle Männer im Arbeitsleben. Frankfurt am Main: Campus Verl., 1988

Zuehlke, Ramona (2004): „Nichts an mir ist anders, eigentlich ...“ Becoming out – Die Verwirklichung lesbischer Selbst- und Lebenskonzepte im postmodernen Spannungsfeld von Individuum, Subkultur und Gesellschaft. Herbolzheim: Centaurus.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wie wurden die Befragten auf die Umfrage aufmerksam?	29
Tabelle 2: Geschlechtsidentität der Befragten	32
Tabelle 3: Sexuelle Orientierung der Befragten	32
Tabelle 4: Wohnort der Befragten (Urbanisierungsgrad)	37
Tabelle 5: Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund der Befragten	39
Tabelle 6: Haushaltssituation der Befragten	40
Tabelle 7: Erwerbsstati der Befragten (Mehrfachantworten)	43
Tabelle 8: Stellung im Beruf	45
Tabelle 9: Branche	46
Tabelle 10: Unternehmensgröße	47
Tabelle 11: Verweildauer im Unternehmen	47
Tabelle 12: Einkommensverteilung (monatliches Nettoeinkommen) nach Gruppen	49
Tabelle 13: Gründe für ein Nicht-Outing (Ergebnis der Faktorenanalyse)	63
Tabelle 14: Gesprächsthema Privatleben (Mehrfachnennungen)	68
Tabelle 15: Bewertung der Stimmung gegenüber LSBTI-Personen im Gesamtunternehmen nach LSBTI-Gruppen	70
Tabelle 16: Bewertung der Stimmung gegenüber LSBTI-Personen im Gesamtunternehmen nach Beschäftigtengruppen	71
Tabelle 17: Im Betrieb üblich	75
Tabelle 18: Ansprechpersonen und betriebliche Maßnahmen zu Gleichstellungsfragen	76
Tabelle 19: Inanspruchnahme von rechtlichen Ansprüchen und betrieblichen Sozialleistungen	78
Tabelle 20: Diskriminierungsformen (Ergebnis der Faktorenanalyse)	87
Tabelle 21: Diskriminierungserlebnisse von trans* und intersexuellen Befragten nach weiteren Personenmerkmalen	103
Tabelle 22: Diskriminierungserlebnisse von lesbischen/schwulen Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen	104
Tabelle 23: Diskriminierungserlebnisse von lesbischen/schwulen Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen	104
Tabelle 24: Umgang mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung im aktuellen Unternehmen nach Diskriminierungsform	106
Tabelle 25: Umgang mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung im aktuellen Unternehmen nach Diskriminierungsform	110

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erfahrene Diskriminierung aufgrund von Geschlecht / sexueller Orientierung in Österreich nach LSBT-Gruppen	18
Abbildung 2: Sexuelle Orientierung nach Geschlechtsidentität der Befragten	33
Abbildung 3: Befragtengruppen nach sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität	34
Abbildung 4: Altersstruktur der Befragten	36
Abbildung 5: Formale Bildungsabschlüsse der Befragten	37
Abbildung 6: Lebenszufriedenheit der Befragten	40
Abbildung 7: Einkommensverteilung (monatliches Nettoeinkommen in Euro)	48
Abbildung 8: Arbeitszufriedenheit im Vergleich zum Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten	50
Abbildung 9: Arbeitszufriedenheit in einzelnen LSBTI-Gruppen	50
Abbildung 10: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit im Vergleich zum Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten	51
Abbildung 11: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit in einzelnen LSBTI-Gruppen	51
Abbildung 12: Umgang mit eigener sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität in der Arbeit	53
Abbildung 13: Umgang mit eigener sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität in der Arbeit nach Gruppen	54
Abbildung 14: Outing gegenüber unterschiedlichen Gruppen	55
Abbildung 15: Wie leicht / wie schwer war Outing?	59
Abbildung 16: Outing gegenüber direkten Kolleg*innen war...	60
Abbildung 17: Outing gegenüber Vorgesetzten war...	60
Abbildung 18: Outing gegenüber anderen Mitarbeiter*innen war...	60
Abbildung 19: Gründe für Nicht-Outing (Mehrfachnennungen)	64
Abbildung 20: Zumindest ein Grund aus der jeweiligen Kategorie genannt	65
Abbildung 21: Erfahrungen mit Outings gegenüber...waren	66
Abbildung 22: Positive Erlebnisse im Zuge des Outings in der Arbeit (Mehrfachnennungen)	67
Abbildung 23: Bewertung der Stimmung gegenüber LSBTI-Personen...	69
Abbildung 24: Outingsituation im Kolleg*innenkreis je nach Vorhandensein anderer LSBTI-Beschäftigter im Unternehmen	72
Abbildung 25: Einschätzung der betrieblichen Situation gegenüber LSBTI-Beschäftigten	73
Abbildung 26: Allgemeine Einschätzung der Gleichbehandlung im Betrieb (falls Personengruppen im Betrieb vorhanden)	80
Abbildung 27: Nennungen von Schlechterbehandlung im Unternehmen	80
Abbildung 28: Grundsätzliche Betroffenheit von Diskriminierung im aktuellen Unternehmen	84
Abbildung 29: Betroffenheit von unterschiedlichen Arten der Diskriminierung im aktuellen Unternehmen	85
Abbildung 30: Anzahl an Diskriminierungsformen im aktuellen Unternehmen nach Gruppen	86
Abbildung 31: Betroffenheit von arbeitsbezogener Diskriminierung nach Gruppen	88

Abbildung 32: Betroffenheit von sozialer Diskriminierung nach Gruppen	88
Abbildung 33: Betroffenheit von Mobbing und harter Diskriminierung nach Gruppen	88
Abbildung 34: Von wem gingen die Diskriminierungen im Unternehmen aus? (nur falls zumindest „selten“ erlebt)	90
Abbildung 35: Betroffenheit von unterschiedlichen Arten der organisationalen Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen	92
Abbildung 36: Grundsätzliche Betroffenheit von organisationaler Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen	93
Abbildung 37: Zumindest einmalig erlebte organisationale Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen nach Gruppen	94
Abbildung 38: Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder Identität in bisheriger Erwerbskarriere	97
Abbildung 39: Grundsätzliche Betroffenheit durch Benachteiligungen/Ungleichbehandlungen in bisheriger Erwerbskarriere	97
Abbildung 40: Mindestens „selten“ erlebte organisationale Ungleichbehandlung im aktuellen Unternehmen nach Gruppen	99
Abbildung 41: Subjektiv erlebte Gleichbehandlung durch Kolleg*innen von trans* und intersexuellen Befragten nach weiteren Personenmerkmalen	101
Abbildung 42: Subjektiv erlebte Gleichbehandlung durch Kolleg*innen von lesbischen/schwulen Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen	102
Abbildung 43: Subjektiv erlebte Gleichbehandlung durch Kolleg*innen von bisexuellen (orientierungsdiversen) Beschäftigten nach weiteren Personenmerkmalen	102
Abbildung 44: Umgang mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung im aktuellen Unternehmen nach Gruppen	108
Abbildung 45: Einschätzung zur Verbesserung der Situation im Unternehmen	111
Abbildung 46: Wichtigkeit von Maßnahmen der AK und Gewerkschaft	114

Anhang

Soziodemografische Zusammensetzung

	Schwule Männer	Lesbische Frauen	Trans* Personen	bisexuelle/ orientierungsdiverse Männer	bisexuelle/ orientierungsdiverse Frauen	Andere sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität
Alter						
16 bis 30 Jahre	34%	36%	25%	40%	46%	47%
31 bis 40 Jahre	32%	41%	25%	23%	38%	23%
41 bis 50 Jahre	21%	17%	27%	21%	10%	15%
älter als 50 Jahre	14%	6%	23%	17%	6%	15%
Bildung, Qualifikation						
maximal Lehrabschluss	14%	9%	25%	24%	8%	10%
mittlerer Abschluss	6%	7%	3%	9%	1%	4%
Matura oder höhere Schule	18%	18%	25%	15%	15%	20%
Studienabschluss oder Universität	62%	66%	48%	53%	76%	66%
Grad der Urbanisierung						
dicht besiedelt	72%	70%	54%	67%	78%	86%
mittel	14%	15%	17%	9%	11%	4%
dünn besiedelt	14%	15%	29%	24%	12%	10%
Migrationshintergrund						
kein Migrationshintergrund	73%	70%	59%	79%	69%	65%
Migrationshintergrund	27%	30%	39%	21%	30%	29%
Staatsbürgerschaft						
österreichisch	91%	89%	79%	88%	90%	82%
andere	8%	11%	20%	9%	9%	16%

Anm.: Spaltenprozent

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Downloaden:

wien.arbeiterkammer.at/service/studien

