

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.

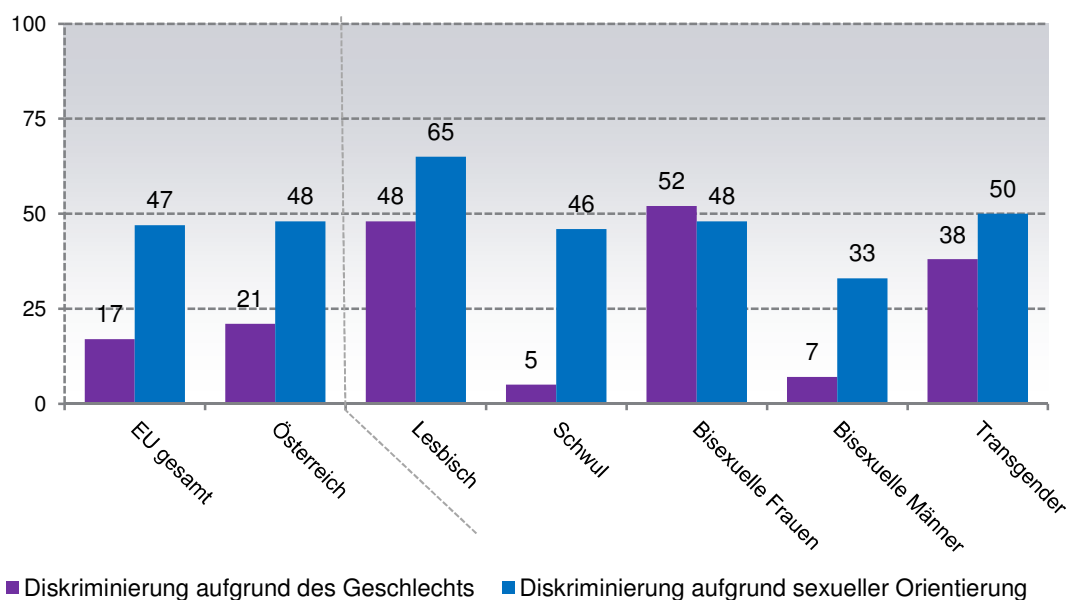
Erst in den letzten zehn Jahren wurden auch im deutschsprachigen Raum erstmals umfassende quantitative Studien innerhalb der LSBTI-Gruppe durchgeführt. Im von der Universität Mainz in Kooperation mit der schwulen Datingplattform „Gayromeo“ durchgeführten „**Gay Happiness Index**“ (Lemke, Tornow, PlanetRomeo 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 geringerem 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 LSBT-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 LSBT-Gruppen im gleichen Ausmaß und auf dieselbe Weise Diskriminierungen erfahren. Betrachtet nach einzelnen LSBT-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 LSBT-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-