

Studie

"Lesben und Schwule in der Arbeitswelt"

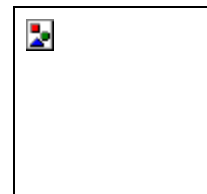
Ergebnisse zur Diskriminierung von Lesben und Schwulen in der Arbeitssituation

Study on the discrimination of lesbians and gays at the workplace in Germany.

The research was carried out at the institute for social psychology of the university of Munich. Funding and Initiation by the state ministry of social affairs from Lower Saxony. Nov. 1995.

Durchgeführt von der Schwul-lesbischen Forschungsgruppe am Institut für Psychologie - Sozialpsychologie - der Ludwig-Maximilians-Universität München im Auftrag des Niedersächsischen Sozialministeriums.

Christopher Knoll, Dipl. Psych., unter Mitarbeit von: Monika Bittner, Manfred Edinger, Dr. Günter Reisbeck (Diplom-PsychologInnen), Rainer Schmitt (Cand. Psych.), Prof. Dr. Heiner Keupp.



Vortrag von Christopher Knoll
[Völklinger Kreis - Bundesverband Gay Manager](#)

am 6. März 1996 im
Hotel Holiday Inn Crown Plaza
Köln

In seinem Co-Referat "Straight jobs - gay lives" stellte Michael Stubber, Personalberater und Mitglied der Kölner Regionalgruppe des VKs, die Situation in den USA dar.

"Ein 'Outing' schütze längerfristig vor psychosomatischen Krankheiten und Ausgrenzung, sagte Michael Stuber vom Bundesverband 'Gay Managers'"
DPA 9. März 1996

In unserer Tätigkeit, nicht nur als schwule/lesbische ForscherInnen, sondern auch als TherapeutInnen und BeraterInnen wurden und werden wir immer wieder mit Biografien schwuler Männer und lesbischer Frauen konfrontiert, in denen die Arbeitssituation ein besonderes Belastungsmoment ist. "Wie offen kann ich in der Arbeitssituation mit meinem Schwul- oder Lesbischsein umgehen" ist eine Frage, die die meisten Schwulen

und Lesben zu irgendeinem Zeitpunkt ihrer Berufsbiografie beantworten müssen. Der Arbeitsplatz ist ein Bereich im sozialen Netz von Schwulen und Lesben, den sie - zumindest in Deutschland - in der Regel nicht unbedingt aufgrund des Kriteriums "Homosexualitätsfreundlichkeit" aussuchen können.

In den Betrieben, wie in unserer ganzen Gesellschaft gilt die sogenannte "heterosexuelle Vorannahme": Die Heterosexualität der Arbeitenden wird in der Regel vorausgesetzt. Diese Annahme beinhaltet die Legitimation, z.B. über eigene heterosexuelle Beziehungspartner zu reden, ohne Intimitätsgrenzen zu verletzen. Im Zusammenhang mit Homosexualität existieren in der deutschen Rechtsprechung jedoch Urteile, in denen von für den Arbeitgeber unzumutbaren Situationen gesprochen wird. So wies z.B. das Bayerische Landesarbeitsgericht (mit Urteil vom 12.9.1991, Az. Ca 4676/91) die Klage eines schwulen Mannes, dem während seiner Probezeit wegen seiner Homosexualität gekündigt wurde, mit folgender Begründung zurück:

"Der Kläger könne sich nicht auf Art. 3 Abs. 3 GG berufen, weil diese Grundrechtsbestimmung einen Mann nicht davor schütze, wegen seiner Homosexualität benachteiligt zu werden. Vor der Benachteiligung wegen dieser "abartigen Anlage seines Geschlechtstriebes" müsse ein Mann nicht in gleicher Weise geschützt werden wie vor einer Diskriminierung wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, Sprache etc. Die Kündigung sei auch nicht sittenwidrig. Die wegen der Homosexualität erfolgte Kündigung sei von dem verständlichen und vertretbaren Motiv getragen gewesen, den persönlichen und geschäftlichen Umgang von Personen freizuhalten, deren Sexualverhalten als anstößig empfunden werde. Es widerspreche keineswegs dem Anstandsgefühl aller Billig- und Gerechtdenkenden, den Umgang mit homosexuellen Personen zu meiden und bestehende Kontakte zu ihnen abubrechen." [\[1\]](#)

Innerhalb der Betriebe selbst wird Homosexualität bestenfalls als für die Arbeitssituation und für das Arbeitsklima als Nicht-Thema bewertet. Das Privatleben, noch mehr das Sexualleben der ArbeitnehmerInnen interessiert den Betrieb nicht und soll nicht in die Arbeitssituation gebracht werden. Daß dies für heterosexuelle ArbeitnehmerInnen nicht gilt, sehen wir an vielen Beispielen:

- Der -meist männliche- Bewerber um einen Posten innerhalb des Top-Management wird nicht nur nach seiner Ehefrau befragt, diese wird oft im Rahmen eines "Sondierungs-Abendessens" mit eingeladen.
- Bewerberinnen werden oft nach Beziehungspartnern und nach Kinderwünschen befragt.
- Der Arbeitsplatz ist nach wie vor eine der wichtigsten sozialen Kontaktstellen für heterosexuelle ArbeitnehmerInnen und oft ein wichtiger Ort zur Partnervermittlung.

In vielen Köpfen durchbricht der sichtbare Homosexuelle eine Grenze, die am Arbeitsplatz nie offen überschritten werden darf: Die von der Privat- zur Sexualitätssphäre. Dies geschieht, da Homosexualität, dem Klischee folgend, immer nur mit Sexualität in Verbindung gebracht wird. Grund dafür ist die Heterozentriertheit von Organisationen, und damit die Unsichtbarkeit von Schwulen und Lesben.

In unserer Studie wollten wir der Frage nachgehen, wie Lesben und Schwule ihre Arbeitssituationen erleben, mit welchen Belastungen diese verbunden sind, und welche Möglichkeiten existieren, die Situation für Lesben und Schwule am Arbeitsplatz zu

verbessern.

Zwei Fallbeispiele sollen helfen, die Situation zu verdeutlichen:

Hans, 25 Jahre alt, ist vor 4 Monaten von Berlin nach München gezogen, um - direkt nach seinem BWL-Studium - eine Stellung im Vertrieb einer namhaften Computerfirma anzunehmen. Von Anfang an wurde er - insbesondere auf externen Schulungen - von den Kollegen nach Freundinnen bzw. "Frauengeschichten" befragt. Dies geschah so intensiv, daß er, um sich nicht verdächtig zu machen, eine Freundin erfand. Er hat sich sozusagen zwangsheterosexualisiert. Der Druck, diese Geschichte authentisch zu halten, und das Interesse der Kollegen zu befriedigen, ist mittlerweile so groß, daß er überlegt, noch in der Probezeit die für ihn ansonsten sehr attraktive Stelle zu kündigen.

Sandra, 36 Jahre, hat vor 6 Monaten eine neue Stelle als Krankenschwester in einer Intensivstation in einem Krankenhaus angetreten. Ihr lesbisches Coming-Out lag kurz hinter ihr, und sie erwähnt, daß sie dadurch an Selbstsicherheit gewonnen habe. Als sie von der ihr direkt vorgesetzten Kollegin nach ihrer Beziehung gefragt wird, sagt sie, daß sie seit mehreren Monaten eine Beziehung zu einer Frau habe. Diese Veröffentlichung ihres Lesbischseins war das Ergebnis eines längeren Abwägungsprozesses. Sie beschloß, wenn sie gefragt würde, die Wahrheit zu sagen. Die Konsequenz ihrer Veröffentlichung war, daß die Kolleginnen nicht mehr mit ihr über private Angelegenheiten redeten, und sie nicht mehr die weiblichen Patientinnen waschen durfte. Sandra ist gerade dabei, sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen, an der sie wieder versuchen wird, ihr Lesbischsein zu verbergen.

Zur Stichprobe der Studie:

Befragt wurden von der Forschungsgruppe der Universität München 2522 lesbische Frauen und schwule Männer im gesamten Bundesgebiet. Die Entscheidung, die Studie nicht auf ein Bundesland zu begrenzen, hatte primär zwei Gründe: Zum einen ist es nicht möglich, auf bestehendes Datenmaterial zu diesem Thema zurückzugreifen, da bislang in Deutschland kaum konkrete Studien zur Arbeitssituation von Lesben und Schwulen durchgeführt wurden. Zum anderen war es im Hinblick auf eine größere Allgemeingültigkeit der Aussagen von Bedeutung, möglichst viele Einflußfaktoren, wie z.B. die spezifische regionale Situation, zu kontrollieren. Erreicht haben wir unsere Zielgruppe primär über folgende Verteilerschienen: Beilagen in schwulen, lesbischen und Frauenzeitschriften, schwule und lesbische Gruppen und Zentren, schwules Tagungshaus Waldschlößchen, schwul-lesbische Veranstaltungen wie Straßenfeste (München), Veranstaltungen der schwulen Manager, Auslagen in lesbischen und schwulen Lokalen, Verteilung über MultiplikatorInnen. Zum Teil wurden die Fragebögen auch im Schneeballsystem von den BefragungsteilnehmerInnen weiterverteilt (für uns z.B. durch kopierte Fragebögen erkennbar), ein System, das von uns gewünscht war, und zu dem wir die TeilnehmerInnen im Vorwort des Fragebogens aufgefordert haben. Da die Durchführung der Studie durch Medienberichte avisiert war, erhielten wir auch schriftliche Anfragen mit der Bitte um Zusendung von Fragebögen.

Stichprobe:

- **2522 BefragungsteilnehmerInnen bundesweit, davon**
- **1846 Männer (73,2%) und 676 Frauen (26,8%)**

Insgesamt wurden gut 17.000 Fragebögen bundesweit gestreut. 2522 gültige Fragebögen

[2] entsprechen damit einer **Rücklaufquote von 14,8%**. In der Regel wird bei weit streuenden Fragebogenuntersuchungen - auch bei Befragungen unter Schwulen und Lesben - mit einer Quote von 3 bis 5% gerechnet. Die große Resonanz, auf die die Befragung bei den Schwulen und Lesben gestoßen ist, betont die Wichtigkeit des Themas.

Die Grundgesamtheit, aus der wir unsere Befragungsstichprobe gezogen haben, kann aus naheliegenden Gründen nicht mit der Gesamtheit homosexueller Männer und Frauen gleichgesetzt werden. Unsere Grundgesamtheit ist zu definieren als bestehend aus denjenigen schwulen Männern und lesbischen Frauen, die schwule und/oder lesbische Einrichtungen frequentieren und/oder schwule und lesbische Zeitungen lesen. Damit ist bereits impliziert, daß wir diejenigen homosexuellen Männer und Frauen erreicht haben, die zumindest in geringem Umfang mit ihrer Homosexualität offen umgehen. Die Unmöglichkeit, aus der Grundpopulation aller Homosexuellen eine repräsentative Stichprobe zu ziehen, ergibt sich aus der Tatsache, daß sehr viele homosexuellen Männer und Frauen ihre Homosexualität geheim halten wollen und nicht einmal im geschützten Rahmen einer anonymen Befragung - wenn sie überhaupt die Möglichkeit hatten, anonym an den Fragebogen zu gelangen - Auskünfte über ihr Leben geben wollen. Bis zum Abbau aller gesellschaftlichen Vorbehalte Homosexualität gegenüber können wir mit gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation von Homosexuellen zuerst einmal diejenigen unterstützen, die mit ihrer Homosexualität eher offen umgehen, in der Hoffnung, daß sich auch positive Effekte für die mehr versteckt Lebenden daraus ergeben.

Die Stichprobe ist jedoch nicht nur selektiv in bezug auf die Erreichbarkeit der BefragungsteilnehmerInnen, sondern auch in bezug auf ihre soziodemografischen Eckdaten: **Der "durchschnittliche" männliche Befragungsteilnehmer** ist 34,8 Jahre alt, deutscher Staatsangehörigkeit (95,8%), kein Gewerkschaftsmitglied (70,6%), wohnhaft in Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern (69,9%), hat seine Arbeitsstelle in seinem Wohnort (71,9%), wohnt alleine (56,1%) oder mit seinem Beziehungspartner (31,9%), und hat ein (auf Grundlage von Näherungswerten errechnetes) monatliches Nettoeinkommen von DM 3.267,-. Er ist Angestellter (44,5%) oder leitender Angestellter (15,8%) und hat eine oder mehrere Berufsausbildungen (94,6%).

Die "durchschnittliche" weibliche Befragungsteilnehmerin ist 32,6 Jahre alt, deutscher Staatsangehörigkeit (97,4%), kein Gewerkschaftsmitglied (71,2%), wohnhaft in Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern (72,9%), hat ihre Arbeitsstelle in ihrem Wohnort (71,9%), wohnt alleine (42,5%) oder mit ihrer Beziehungspartnerin (34,8%), und hat ein (auf Grundlage von Näherungswerten errechnetes) monatliches Nettoeinkommen von DM 2.466,-. Sie ist Angestellte (50,0%) oder Studentin (14,9%) und hat eine oder mehrere Berufsausbildungen (90,1%).

Die Berufssituationen, in denen sich die Befragten derzeit befinden, sind in der Mehrzahl Angestelltenverhältnisse:

Wie ist Ihre gegenwärtige berufliche Situation?

	Frauen:	Männer:	Gesamt
- Arbeiter/in	2,0%	3,0%	2,8%
- Facharbeiter/in	1,2%	3,9%	3,2%
- Angestellte/r	50,0%	44,5%	45,9%
- Leitende/r Angestellte/r	6,4%	15,8%	13,3%

- Selbständig/freiberuflich	9,3%	10,7%	10,3%
- Beamte/r des einfachen oder mittleren Dienstes	2,0%	3,1%	2,8%
- Beamte/r des gehobenen oder höheren Dienstes	4,6%	8,5%	7,4%
- Auszubildende/r	4,6%	1,8%	2,5%
- Student/in	14,9%	5,4%	8,0% [3]
- Arbeitslos	5,0%	3,3%	3,8%

(1/4 der Frauen und 1/3 der Männer sind zudem Entscheidungsträger in bezug auf Personalentscheidungen! Dies kann sicher nicht nur durch einen Stichproben-Effekt erklärt werden, sondern muß auch so gedeutet werden, daß schwule Männer und lesbische Frauen öfter in Positionen mit Entscheidungskompetenz anzutreffen sind.)

Unterrepräsentanz der ArbeiterInnen:

ArbeiterInnen und FacharbeiterInnen sind in dieser Stichprobe nur zu 6,0% vertreten (3,2% Frauen, bzw. 6,9% Männer), während der ArbeiterInnen-Anteil in der Gesamtbevölkerung bei 38,9% liegt[\[4\]](#). Die Stichprobe, die wir gezogen haben, kann damit als klar mittelschichtorientiert bezeichnet werden. Der Grund dafür ist einerseits in der Struktur der schwulen und lesbischen Szene, und im allgemeinen Umgang der Gesellschaft mit Homosexualität, andererseits bei spezifischen Kriterien von Fragebogen-Aktionen im freiwilligen Selbstbeteiligungsverfahren zu suchen:

Die kommerziellen und nicht-kommerziellen Einrichtungen der lesbischen und schwulen Szene haben in der Mehrheit eine klare Mittelschichts-Orientierung. Dafür mögen auf Seiten der kommerziellen Szene finanzielle Überlegungen eine Rolle spielen, da die Lokale in der Regel auf eine besser verdienende Klientel ausgerichtet sind. Auf Seiten der nicht-kommerziellen Szene, wie z.B. Zentren und Selbsthilfeeinrichtungen sind es wahrscheinlich die selben Mechanismen, die in allen selbsthilfeorientierten Einrichtungen zu finden sind: die tendenzielle Ausrichtung dieser Institutionen auf eine verbale, sozial kompetente, selbstreflektierte Klientel. Zu diesen eher strukturellen Selektionskriterien kommt hinzu, daß ein Zusammenhang zwischen Schichtzugehörigkeit und Offenheit bezüglich der eigenen Homosexualität vermutet werden kann. Es ist denkbar, daß Unterschichtsangehörige ein Homosexualität mehr ablehnendes soziales Umfeld vermuten, und daher ihre Homosexualität eher in Nischen der kommerziellen und nicht-kommerziellen schwulen Szene ausleben, in denen sie mit den herkömmlichen Verteilungs- oder Informationsschienen schlechter in Kontakt kommen. Wir nehmen an, daß die Angst vor einem homosexuellenfeindlichem Klima zu einer Unterrepräsentanz von Lesben und Schwulen in klassischen Arbeiterberufen führt.

Fragebogen-Aktionen, die der aktiven Teilnahme der BefragungsteilnehmerInnen bedürfen, und in denen die potentiellen TeilnehmerInnen nicht direkt durch einen Interviewer oder eine Interviewerin angesprochen werden, tendieren ebenfalls dazu - wie alle Methoden, die mit Sprache operieren - mittelschichtorientierte Stichproben zu produzieren. Eine gewisse Verbalität, eine Übung im Umgang mit diesen Kommunikationsmethoden und ein gewisser Grad an Problemreflexion sind in der Regel die Grundlagen für die aktive Selbstentscheidung für die Studienteilnahme. Ebenfalls dürften diejenigen Schwulen und Lesben nicht vertreten sein, die sich durch diese Studie keinerlei Verbesserung ihrer Situation erhoffen, weil sie ihre Situation entweder als bereits sehr gut oder unabänderlich schlecht beurteilen.

Für wen können wir auf Basis dieser selektiv erhobenen Stichprobe nun Aussagen treffen? Zuerst natürlich für die der Stichprobe zugrundeliegenden Grundgesamtheit derjenigen Lesben und Schwulen, die bewußt verschiedene lesbische/schwule Angebote

wie Lokale, Publikationen oder Institutionen nutzen. In gewisser Hinsicht jedoch auch für die schwer einzugrenzende Gruppe aller Homosexuellen, da für viele der abgefragten Situationen das Kriterium der Homosexualität bzw. der offene oder nicht-offene Umgang damit über die verschiedensten Personen hinweg das entscheidende zu sein scheint. Die Studie öffnet den Blick auf viele Problemsituationen, mit denen unsere BefragungsteilnehmerInnen konfrontiert sind. Berücksichtigen wir die Tatsache, daß wir es mit einer in vieler Hinsicht "privilegierten" Gruppe von Männern und Frauen zu tun haben (privilegiert zumindest in bezug auf "harte" Daten wie Einkommen, Ausbildungs- und Arbeitsstatus etc.), können wir mit einer gewissen Berechtigung für die nicht-erreichten Gruppen von Lesben und Schwulen eine ähnliche, wenn nicht noch verschärfte Problemlage vermuten.

Aus der Fülle der Ergebnisse wollen wir hier schwerpunktmäßig einen Bereich beleuchten: **Die Diskriminierung von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz.**

Diskriminierung am Arbeitsplatz

80,9% der befragten Lesben und Schwulen wurden und werden am Arbeitsplatz wegen ihrer Homosexualität diskriminiert (Männer 81,2%, Frauen 80,4%). Wenn man bei diesem Ergebnis noch diejenigen berücksichtigt, denen es gelingt, ihre Homosexualität gänzlich zu verschweigen (und trotzdem etwas von ihrem Privatleben oder vermeintlichen Privatleben zu erzählen, damit sie nicht wegen ihres Schweigens in eine Randposition geraten, s.u.), und wenn man diejenigen berücksichtigt, die einen explizit schwulen- oder lesbenfreundlichen Arbeitsplatz haben (z.B. MitarbeiterInnen in schwulen/lesbischen Projekten), dann kann man sagen, **daß fast alle Schwulen und Lesben aufgrund ihrer Homosexualität Diskriminierungen am Arbeitsplatz erfahren.**

Arten der Diskriminierung

An erster Stelle stehen verbale Diskriminierungen (offen und verdeckt) wie unangenehme Schwulen-/Lesbenwitze oder Reden hinter dem Rücken, gefolgt von strukturellen Diskriminierungen wie Informationsrückhalt oder Verweigerung der Beförderung, bis hin zu physischer Gewaltanwendung und sexuellen Belästigungen (siehe Tabelle).

Haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit schon Benachteiligungen/Diskriminierungen wegen Ihrer Homosexualität erlebt?

	Frauen :	Männer r:	Gesamt
- Unangenehme Schwulen-/Lesbenwitze	50,6%	54,9%	53,7%
- Beleidigungen	15,7%	15,4%	15,5%
- Lächerlich gemacht werden	20,9%	20,4%	20,6%
- Unangenehme sexuelle Anspielungen	28,8%	25,3%	26,3%
- Unangenehmes Interesse an meinem Privatleben	32,3%	36,7%	35,6%
- Keine Beförderung	4,8%	9,0%	7,9%
- Zurückhalten von Informationen	12,9%	13,4%	13,3%
- KollegInnen reden hinter meinem Rücken über mich	43,9%	49,8%	48,2%
- KollegInnen ziehen sich von mir zurück	21,5%	16,9%	18,2%
- Sexuelle Belästigungen	10,7%	3,1%	5,2%
- Körperliche Gewalt	1,7%	1,3%	1,5%
- "Psychoterror"	7,8%	7,4%	7,6%

- Sonstiges	10,7%	4,7%	6,3%
(Prozentzahlen beinhalten die Antworten für "manchmal" und "oft")			

Der geringe Unterschied der Werte von Frauen und Männern und die Ähnlichkeit der Diskriminierungsstrukturen ist ein Hinweis dafür, daß die Homosexualität der für die Diskriminierung entscheidende Faktor ist. Aus der Verteilung der Prozentzahlen ist ersichtlich, daß viele der Befragten unter mehreren Diskriminierungsarten zu leiden haben. So tauchen z.B. unangenehme Schwulen- und Lesbenwitze in der Regel nicht alleine auf, sondern in Zusammenhang mit anderen Arten der Diskriminierung.

Berufswahl, berufliche Situation und Diskriminierung

Unser Interesse galt der Frage, ob es homosexualitätsspezifische Faktoren der Berufswahl gibt. Neben der allgemeinen Aussage "Interesse für den Beruf" sind es vor allem Selbständigkeit, Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und die Möglichkeit, anderen Leuten zu helfen, die die Befragten als Gründe für die Berufswahl angeben.

Was war für die Wahl des jetzigen Berufes ausschlaggebend?

	Frauen:	Männer:	Gesamt
- Großes Interesse an diesem Beruf	66,5%	67,2%	67,0%
- Möglichkeit zur Selbstverwirklichung	35,7%	31,5%	32,5%
- Selbständigkeit	29,7%	24,2%	25,6%
- Möglichkeit, anderen Leuten zu helfen	26,1%	23,6%	24,3%
- Verdienstmöglichkeiten	17,0%	23,6%	21,9%
- Wenig Auswahlmöglichkeiten	13,5%	13,4%	13,4%
- Die Stadt, der Ort, an dem die Arbeit ist	8,2%	13,7%	12,3%
- Die Eltern/Verwandten	11,7%	11,9%	11,8%
- Die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz	6,0%	12,2%	10,5%
- Homosexuellenfreundliches Klima	11,1%	10,2%	10,5%
- Angenehme Kolleginnen und Kollegen	9,1%	10,7%	10,4%
- Beruf genießt hohes Ansehen	4,8%	11,0%	9,4%
- Sonstiges	30,0%	19,6%	22,2%

Nur gut 10% der Frauen und Männer geben an, daß ihre Berufswahl viel oder sehr viel mit ihrer Homosexualität zu tun hatte (10,7%), oder das ein angenommenes homosexuellenfreundliches Klima ein berufsentscheidender Grund war (10,5%). Ursache für diese geringe Berücksichtigung der eigenen Homosexualität ist u.E. die Sichtweise auch von Lesben und Schwulen, daß Homosexualität mit dem Beruf nichts zu tun hat oder nichts zu tun haben darf.

Daß die Berufswahl bei 90% der Befragten nichts mit ihrer Homosexualität zu tun hat, bedeutet auch, daß viele Lesben und Schwule keine Vorselektion treffen können, was die erwartete Diskriminierungsfreiheit des Arbeitsplatzes anbelangt. Sie haben zudem oft keine Möglichkeiten, sich zum einen präventive Mechanismen der Diskriminierungsvermeidung oder Strategien für den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen anzueignen.

Die erste "kritische Situation" ist die **Bewerbung für eine Arbeitsstelle**. Von den befragten Lesben und Schwulen geben 9,0% bzw. 12,7% an, daß sie wegen ihrer Homosexualität schon einmal eine Stelle wahrscheinlich oder sicher nicht bekommen haben! Dieser erstaunlich hohe Wert markiert den Beginn eines Prozesses, der dem/der

Einzelnen signalisiert, daß Arbeitsleben und Diskriminierung in der Regel zusammengehören (s.u. Diskriminierung am Arbeitsplatz). 11,5 der Frauen und 10,4% der Männer haben darüber hinaus wegen ihrer Homosexualität schon einmal eine Stelle gewechselt. Unter Berücksichtigung der Überschneidungsbereiche (= diejenigen, die eine Stelle nicht bekommen und zudem eine Stelle gewechselt haben) haben 17,8% der Befragten eine Arbeitsstelle wegen Homosexualität nicht bekommen oder die Arbeitsstelle wegen ihrer Homosexualität gewechselt! An diesen Zahlen kann man erkennen, daß Homosexualität von Seiten der ArbeitgeberInnen und von Seiten der lesbischen und schwulen ArbeitnehmerInnen sehr wohl ein Thema ist.

Berufsspektrum:

Zwar sind Arbeiter und Facharbeiter tendenziell mehr Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgesetzt als Selbständige und Freiberufliche, jedoch ist dieser Unterschied geringer, als man vermuten könnte. Tatsächlich ist die Gefahr, diskriminiert zu werden von der Berufssituation relativ unabhängig.

41,4% der befragten Frauen sind im Bereich soziale, geistes- und naturwissenschaftliche und Gesundheitsberufe beschäftigt, bei den Männern ist der kaufmännische Bereich stärker ausgeprägt. Der Anteil Teilzeitbeschäftigter ist bei den Frauen wesentlich höher als bei den Männern (26,6% : 8,8%). Es bestehen in unserer Studie also ähnliche geschlechtsspezifische Unterschiede wie in der Allgemeinbevölkerung.

Frauen:

1.	Soziale Berufe	18,3%
2.	Geistes- und naturwissensch. Berufe (inkl. Psycho.)	11,6%
3.	Gesundheitsberufe	11,5%
4.	Kaufmännische Angestellte	9,2%
5.	Lehrerinnen	8,3%
6.	Publizistik, Übersetzerinnen, Bibliothekarinnen	5,0%
7.	Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung	3,4%
8.	Künstlerische Berufe	3,2%
9.	Rechnungskauffrauen/Informatikerinnen	3,1%
10.	Groß- und Einzelhandelskauffrauen	2,5%
11.	Ärztinnen, Apothekerinnen	2,2%
12.	Bank- und Versicherungsfachfrauen	1,8%

...

Männer:

1.	Kaufmännische Angestellte	8,3%
2.	Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung	7,6%
3.	Soziale Berufe	7,3%
4.	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (inkl. Psycho.)	6,5%
5.	Bank- und Versicherungsfachmänner	6,4%
6.	Gesundheitsberufe	6,2%
7.	Lehrer	6,1%
8.	Rechnungskaufleute/Informatiker	6,0%
9.	Groß- und Einzelhandelskaufleute	4,7%

10.	Ingenieure	4,4%
11.	Ärzte, Apotheker	3,8%
12.	Dienstleistungskaufleute, Werbung	3,3%
13.	Publizistik, Übersetzer, Bibliothekare	3,3%
14.	Künstlerische Berufe	2,6%
15.	Hotel- und Gaststättengewerbe	2,3%

...

Ungefähr 1/3 der Befragten würden - trotz grundsätzlicher Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit - gerne einen anderen Beruf als den momentan ausgeübten haben. Die Änderungsrichtung war oft von einem kaufmännischen in einen sozialen oder künstlerischen Bereich, in Bereiche also, die wiederum mit den Hoffnungen nach Selbstverwirklichung, freier Entfaltung und weniger Rigidität verbunden werden.

Diskriminierung von Lesben und Schwulen ist in allen Berufsbereichen anzutreffen. Auch die wegen vermeintlicher Homosexualitätsfreundlichkeit gewählten Berufe sind kein Garant für Diskriminierungsfreiheit: Gerade in sozialen oder Gesundheitsberufen, die ja wegen der Möglichkeit der Selbstverwirklichung und der Möglichkeit, anderen helfen zu können, gewählt wurden und die einen überdurchschnittlichen Anteil an schwulen und lesbischen ArbeitnehmerInnen haben dürften, ist die Gefahr der Diskriminierung überdurchschnittlich hoch!

Für die Gruppe der **Hochdiskriminierten** (ca. 20% der Stichprobe) ist der Wunsch nach einem anderen Beruf als dem momentan ausgeübten größer. Zudem hat diese Gruppe eher eine Stelle wegen Homosexualität nicht bekommen, eher die Arbeitsstelle wegen Homosexualität gewechselt, und hat eher Erfahrungen mit der Tatsache, in Arbeitszusammenhängen schon einmal die eigenen Homosexualität bewußt verheimlichen zu müssen. Die Personengruppe der Hochdiskriminierten arbeitet zudem signifikant häufiger auf eine Führungsposition hin, was einerseits eine Auswirkung der Diskriminierung sein kann, indem die Befragten die Hoffnung hegen könnten, daß eine hierarchisch höhere Position einen gewissen Schutz vor persönlichen Angriffen bieten würde, es kann jedoch auch eine Ursache verstärkter Diskriminierung im innerbetrieblichen Kampf um höhere Positionen sein, indem die vermeintliche oder offene Homosexualität als Mittel zur Diskreditierung unliebsamer Mitbewerber gegen diese verwendet wird.

Diskriminierung und Betriebsstruktur:

Eine vor Beginn der Befragungsphase explizierte Hypothese betraf den Zusammenhang von Diskriminierungserfahrungen und dem Prozentsatz von Frauen am Arbeitsplatz. Unsere Vorannahme war, daß ein hoher Prozentsatz von Frauen das Gesamtarbeitsklima weniger homophob und damit weniger diskriminierungsgefährdend macht. Diese Hypothese konnte durch die Studie ebenfalls nicht gestützt werden: Der Frauenanteil in einem Betrieb ist kein geeignetes Kriterium, die Diskriminierungswahrscheinlichkeit in einem Betrieb vorherzusagen. Schwule wie Lesben werden im Schnitt in Betrieben mit einem hohen Männeranteil genauso stark diskriminiert wie in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil!

Ebenso hat die Auswertung der verschiedenen Betriebsgrößen keine für uns sichtbare Auswirkung auf die Frage nach Diskriminierung und Nicht-Diskriminierung. Die Wahrscheinlichkeit, in einem kleineren Betrieb diskriminiert zu werden, ist statistisch ebenso hoch wie in einem größeren Betrieb. Dies bedeutet, daß alle zukünftigen

Maßnahmen zum Schutz von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz für alle Betriebe Gültigkeit haben müssen.

Diskriminierung und soziodemografische Unterschiede

Wen trifft Diskriminierung? Existieren soziodemografische Eckdaten, die auf eine Diskriminierungsgefährdung hinweisen könnten? Wir haben untersucht, wie der Zusammenhang von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz und Geschlecht, Alter, Einkommen, Familienstand, Wohnort und Wohnsituation, Freizeitverhalten und Identifikation mit anderen Schwulen und Lesben ist. Die Antwort fiel erstaunlich klar aus: Zwischen Diskriminierung und den von uns erhobenen soziodemografischen Daten ließ sich statistisch kein Zusammenhang herstellen! Dies bedeutet: Diskriminierung am Arbeitsplatz kann jeden treffen, in jeder beruflichen Stellung, Männer und Frauen, ob Personalentscheider oder nicht, Personen jeder Herkunft, unabhängig von deren Freizeitverhalten, von der Größe des Wohnortes, und unabhängig von ihrem Einkommen.

Auch die Frage der Identifikation als Lesbe und Schwuler scheint kein zentrales Kriterium bezüglich der Diskriminierung zu sein. Unsere Stichprobe ist gekennzeichnet durch eine hohe Identifikation der Befragten mit anderen Lesben und Schwulen. Dies läßt sich ablesen an den Selbstbezeichnungen der Befragten (der Großteil bezeichnet sich als lesbisch und als schwul), am Freizeitverhalten (ein Großteil der Freizeit wird in lesbischen/schwulen Zusammenhängen verbracht), und an der erhobenen Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Schwul- bzw. Lesbischseins: Für 94,1% der Lesben und 91,8% der Männer trifft die Aussage "Ich fühle mich wohl dabei, lesbisch/schwul zu sein" zu. Auch wenn eine klare Identifikation als Schwuler und als Lesbe das subjektive Wohlbefinden erhöht, so ist eine stabile schwule oder lesbische Identität kein Garant für höhere Diskriminierungsfreiheit.

Dieses Ergebnis ist insbesondere interessant für die Gültigkeit der Studienergebnisse: Auch wenn die Stichprobe unter Betrachtung verschiedener soziodemografischer Daten selektiv zu sein scheint, so ist das Problem der Diskriminierung von Lesben und Schwulen davon scheinbar unberührt. Wir können also annehmen, daß sich das Problem in ähnlicher Schärfe auch für diejenigen Gruppen, die wir nicht erreichen konnten, stellt!

Ein einziger leichter, positiver statistischer Zusammenhang war zwischen Diskriminierung und Gewerkschaftsmitgliedschaft zu finden. Dieser Zusammenhang ist dadurch zu erklären, daß die diskriminierten Männer und Frauen wahrscheinlich in ihrer Situation gewerkschaftlichen Beistand und eine Stärkung ihrer Situation erhoffen. In wie weit die Gewerkschaften die in sie gesetzten Hoffnungen rechtfertigen, muß anderweitig geprüft werden.

Die Tatsache, daß Diskriminierung unabhängig von Betriebsstruktur und soziodemografischen Kriterien zu sein scheint, läßt den Schluß zu, daß die Gesellschaft kaum Möglichkeiten hat, mit Homosexualität umzugehen. Die Allgegenwärtigkeit von Diskriminierung über die verschiedensten Situationen hinweg zeigt, daß noch viel an grundlegender Aufklärung geschehen muß. Alle Beteiligten gerade in der Arbeitssituation müssen in die Lage versetzt werden, differenziert und akzeptierend mit der Möglichkeit umzugehen, daß ein bestimmter Prozentsatz der Personen, mit denen sie täglich Kontakt haben, lesbisch oder schwul ist.

Diskriminierung und Veröffentlichung der eigenen Homosexualität:

In allen bisherigen Veröffentlichungen zum Thema Homosexualität und Arbeitswelt wurde der Frage der Öffentlichkeit der eigenen Homosexualität ein wichtiger Stellenwert eingeräumt. Wir haben diesem Punkt daher in unserem Fragebogen besondere

Berücksichtigung geschenkt.

Die Mechanismen des Veröffentlichens der eigenen Homosexualität scheinen sehr komplex zu sein. Zwischen den beiden Polen "verschweigen" und "veröffentlichen" liegt eine Vielzahl von Verhaltensweisen, die weder das eine noch das andere sind. Dies zeigt, daß scheinbar sehr subtile Verhaltensweisen existieren, um zwischen dem eigenen Wunsch nach Öffnung oder Verbergen und dem Interesse oder Desinteresse der Kolleginnen und Kollegen eine Balance herzustellen. In einer von uns durchgeführten qualitativen Studie zu "Sozialen Netzwerken schwuler Männer im Zeichen von Aids" haben wir vier allgemeine Veröffentlichungsstrategien definiert. Diese haben wir vorgegeben und die Befragten gebeten, sich anhand der Vorgaben selbst einzuschätzen:

Wenn es um Ihre Homosexualität geht, wie verhalten sie sich in der Regel in Ihrem Betrieb, an Ihrer Arbeitsstelle (Kreuzen Sie die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft):

	Frauen	Männer	Gesamt
Ich versuche bewußt, meine Homosexualität vor meinen Kollegen geheimzuhalten.	10,0 %	10,9 %	10,7 %
Ich lasse meine Kollegen in dem Glauben daß ich heterosexuell (=nicht schwul, lesbisch) bin.	12,7 %	17,8 %	16,4 %
Ich spreche es nicht bewußt an, aber wenn man mich fragen würde, würde ich sagen, daß ich homosexuell bin.	63,6 %	60,0 %	61,0 %
Ich erzähle den Leuten bewußt, daß ich homosexuell bin	13,8 %	11,3 %	11,9 %

Das bewußte, zeitkonstante Ansprechen der eigenen Homosexualität ist nur einer Minderheit der Befragten (11,9%) möglich. Die Mehrheit der Befragten hat sich für Veröffentlichungsstrategien entschieden, die durch Verbergen oder Im-Ungewissen-Lassen gekennzeichnet sind. Die von der Mehrheit durchgeführte Strategie des "Erkennen-Lassens" (die KollegInnen müssen gezielt nach der Homosexualität fragen) zeigt den Wunsch, als Schwuler oder als Lesbe erkannt zu werden, aber auch die Schwierigkeit, die KollegInnen oder Vorgesetzten bewußt zu informieren. Aber auch von diesen haben viele im Laufe ihrer Berufsbiografie Erfahrungen mit rigideren Veröffentlichungsstrategien gemacht:

78,9% der Frauen und 69,1% der Männer haben es im Laufe ihrer beruflichen Biografie schon einmal für notwendig empfunden, ihre Homosexualität an ihrem Arbeitsplatz gänzlich zu verschweigen. Und nur 3,8% der Befragten mußten ihre Homosexualität nie verschweigen und konnten immer sehr offen mit ihrer Homosexualität umgehen.

Auch am momentanen Arbeitsplatz können 2/3 der Befragten nur mit wenigen oder keinen KollegInnen über die eigene Homosexualität reden:

Mit wievielen Kolleginnen und Kollegen haben Sie über Ihre Homosexualität gesprochen?

	Frauen	Männer	Gesamt
- mit allen	15,4%	12,1%	13,0%
- mit vielen	13,5%	14,6%	14,3%
- mit der Hälfte	5,4%	6,1%	5,9%

- mit wenigen	40,9%	38,0%	38,8%
- mit keiner/keinem	24,9%	29,2%	28,0%

Gerade bei der Frage, mit wievielen KollegInnen über die eigene Homosexualität geredet wird, taucht oft von Seiten der Arbeitgeber oder der KollegInnen, aber auch z.T. von Schwulen und Lesben selbst das Argument auf, daß man über seine Homosexualität doch nicht reden müsse oft mit dem erklärenden Beisatz: "Die Heterosexuellen erzählen ja auch nicht, was sie im Bett machen". Hierbei sind jedoch zwei Punkte zu berücksichtigen: Die Entscheidung, ob über die eigene Homosexualität geredet wird, folgt nicht nur einem Wunsch der Lesben und Schwulen nach Veröffentlichung, sondern oft dem Aufdeckungsinteresse der KollegInnen. Zum anderen ist das Reden über Homosexualität keine Veröffentlichung sexueller Präferenzen, sondern - wie bei Heterosexuellen auch - eine Darstellung eines wesentlichen Identitätsanteils.

Ein Grundproblem bei der Entscheidung des Redens oder Nicht-Redens über die eigene Homosexualität ist der drohende Verlust der Informationskontrolle. Fast die Hälfte der Befragten nimmt an, daß die KollegInnen hinter ihrem Rücken über sie reden würden. Man ist daher gezwungen, nicht nur sein eigenes Mitteilungsbedürfnis zu reflektieren, sondern auch das Informationsinteresse der MitarbeiterInnen. Daß dies vorhanden ist, zeigen einerseits die Prozentzahlen der KollegInnen, die ein "unangenehmes Interesse an meinem Privatleben" haben, (bei Frauen 32,3%, bei Männern 36,7%), und die Angaben der Befragten, wieviele KollegInnen denn vermuten würden, daß sie homosexuell seien (wobei hier die KollegInnen gemeint sein dürften, die nicht direkt informiert wurden.)

Wieviele Kolleginnen und Kollegen vermuten, daß Sie homosexuell sind?

	Frauen	Männer	Gesamt
- alle	10,9%	19,3%	19,6%
- viele	23,2%	25,8%	25,1%
- die Hälfte	8,9%	7,3%	7,8%
- wenige	33,2%	34,0%	33,8%
- keine/keiner	13,8%	13,6%	13,7%

Hier zeigt sich, daß der Prozentsatz derjenigen, die annehmen, kein Kollege und keine Kollegin vermute, daß der/die Befragte schwul/lesbisch sei, wesentlich kleiner ist als der Prozentsatz derjenigen, die nie über ihre Homosexualität gesprochen haben. Betrachtet man nur diejenigen, die niemandem über ihre Homosexualität erzählt haben, nehmen nur 28,3% von ihnen an, daß es auch niemand weiß. Nicht-Reden ist somit nicht nur ein unzureichendes Instrument der Informationskontrolle, sondern auch - wie weiter unten aufgeführt - ein unzureichender Schutz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Zum "normalen" sozialen Kontakt innerhalb der Arbeitssituation gehört auch, über die Bereiche außerhalb der Arbeit zu reden, und sich als Privatperson sichtbar zu machen. Dies ist insbesondere bei denjenigen schwierig, die eine starke Informationskontrolle wünschen. Wir haben daher gefragt, ob die Befragten aus ihrem Privatleben erzählen können.

Erzählen Sie am Arbeitsplatz von Ihrem Privatleben?

	Frauen	Männer	Gesamt
- Ja, in der Regel schon	31,4%	26,0%	27,3%
- Ja, aber nur einigen Personen	55,3%	58,4%	57,6%

- Nein	13,4%	15,4%	14,9%
--------	-------	-------	-------

Die Gruppe von Befragten, die nichts über ihr Privatleben erzählt, ist jedoch nicht deckungsgleich mit der Gruppe von Befragten, die nichts über ihre Homosexualität erzählt (Überschneidungsbereich 34,8%). Dies ist aus dem - in jedem Schwulen und jeder Lesbe wahrscheinlich (in unterschiedlichen Anteilen) vorhandenen - Konflikt zu erklären, in wieweit die eigene Homosexualität nur ein "privater" oder auch "öffentlicher" Identitätsanteil ist.

Über welche Bereiche Ihres Privatlebens, die eventuell mit Ihrer Homosexualität zu tun haben, können Sie in der Arbeit erzählen?

	Frauen:	Männer:	Gesamt
- Partner / Partnerin	53,3%	48,0%	49,4%
- Urlaub mit dem Partner / der Partnerin	73,2%	60,3%	63,7%
- Kulturelle Veranstaltungen	78,6%	75,4%	76,0%
- Freizeitaktivitäten	79,8%	79,5%	79,5%
- Kneipen und Lokale	50,8%	44,2%	45,9%
- Sexuelle Erlebnisse	7,9%	12,1%	10,9%
- Sonstiges	16,1%	11,1%	12,4%

Es sind - bei den Personen, die nichts über ihre Homosexualität erzählen - eher "neutrale" Themen wie kulturelle oder Freizeitveranstaltungen, über die in der Arbeit erzählt werden kann. Man kann annehmen, daß dies diejenigen Themen sind, die am leichtesten "maskiert" werden können. Ebenso ist für die Gesamtstichprobe es z.B. eher möglich, über einen Urlaub mit Partnerin/Partner zu erzählen als explizit über die Partnerin/den Partner, da im ersten Fall der/die BeziehungspartnerIn als Reisebegleitung maskiert werden kann.

Daß es jedoch gerade in den Übergangsbereichen Arbeit-Privat Möglichkeiten gibt, mit denen man seine eigene Homosexualität indirekt in die Arbeit integrieren kann (und sich somit auch "erkennbar" machen kann, s. Veröffentlichungsstrategie "...wenn man mich fragen würde..."):

Welche der folgenden Situationen könnten Sie sich in der Arbeit vorstellen und welche nicht? Bitte bewerten Sie jede Situation:

	Frau en:	Män ner:	Gesa mt
a) Allgemein das Thema Homosexualität vor den KollegInnen ansprechen	82,1 %	78,3 %	79,2 %
b) Einen schwulen/lesbischen Anstecker tragen	50,6 %	45,9 %	47,1 %
c) Mich von Freund/Freundin von der Arbeit abholen lassen	96,0 %	89,4 %	91,2 %
d) Freund/Freundin zum Betriebsfest mitnehmen	60,7 %	52,6 %	54,7 %
e) Einer Kundin/einem Kunden etc. gegenüber meine Homosexualität erwähnen	36,9 %	34,3 %	34,9 %
f) Über das Thema HIV und Aids diskutieren	95,6 %	93,0 %	93,7 %

g) Betrieb gibt meiner Freundin / meinem Freund Vergünstigungen (Rabatt, Ermäßigungen etc.)	21,5 %	28,5 %	26,7 %
(Prozentzahlen: Anzahl der Personen, für die die jeweilige Situation möglich wäre.)			

Situation e) "einem Kunden gegenüber meine Homosexualität erwähnen" hat im Vergleich wesentlich weniger Zustimmungswerte, da sie keine Übergangssituation Arbeit-Privat kennzeichnet (zudem beinhaltet diese Situation eine größere Gefahr des Informationsverlusts und widerspricht z.T. der "Berufsrolle", nach welcher man den Kunden möglichst neutral gegenübertritt). Die hohen Zustimmungswerte der Situation f) "über das Thema HIV/Aids diskutieren" sind in Übereinstimmung mit unseren Erfahrungen, nach denen die Befragten angeben, ihren Expertenstatus zum Thema HIV/Aids als Schwuler und als Lesbe kommunikativ in nicht-schwul/lesbischen Bereichen nutzen zu können.

Ein **Zusammenhang**, den es durch unsere Studie zu überprüfen galt, ist der **zwischen der Offenheit der Person bezogen auf ihre Homosexualität und ihren Diskriminierungserlebnissen**. Die denkbare Wechselwirkung, daß Diskriminierung am Arbeitsplatz eine Reaktion auf offen gezeigte Homosexualität sein könnte, konnte durch unser Datenmaterial nicht gestützt werden:

Die Personen, die wegen ihrer Homosexualität diskriminiert werden, erzählen signifikant weniger von ihrem Privatleben im allgemeinen, erzählen weniger über ihre Beziehungspartner, über Urlaube, Freizeitaktivitäten oder die Lokale, in die sie gehen, sprechen mit weniger Kollegen direkt über ihre Homosexualität, und haben eher Veröffentlichungsstrategien, die eher geprägt sind von Geheimhaltung oder indirektem Erkennen-lassen als von der direkten Mitteilung.

Dieser Sachverhalt läßt primär zwei Interpretationsmöglichkeiten zu:

1) Diskriminierung macht zurückhaltend:

Die Befragten erzählen weniger von ihrem Privatleben, weil sie Erfahrungen mit Diskriminierung machen mußten, und sich daher durch eine gewisse Maskierung der eigenen Homosexualität schützen wollen. Wir erleben bei der Personengruppe, die außerhalb der Arbeit in hohem Maße Diskriminierungen wegen der eigenen Homosexualität erleben mußten, jedoch eine gegenteilige Verhaltensweise: diese Gruppe spricht mit mehr Kolleginnen und Kollegen über ihre Homosexualität als die Personengruppe, die keine Diskriminierung erleiden mußte. Da die Diskriminierungserlebnisse innerhalb und außerhalb der Arbeit sehr ähnliche Auswirkungen zu haben scheinen (s.u.) und ähnlich erlebt werden, ist jedoch anzunehmen, daß der Erfahrung der Diskriminierung nicht unbedingt mit Schweigen begegnet werden muß. Es muß zu diesem Faktor also noch andere geben, die den Zusammenhang, daß gerade die Zurückhaltenden diskriminiert werden, unterstützen.

2) Schweigen macht verdächtig:

Die Schweigenden werden eher Opfer der Diskriminierung. Soziale Kontakte in der Arbeitssituation sind geprägt durch einen Austausch von privaten Informationen. Das Bedürfnis, einerseits seine Kolleginnen und Kollegen auch als Menschen hinter ihrer durch ihre Tätigkeit zugewiesene Funktion erleben zu wollen und diese Personen zu verorten, andererseits sich auch als Privatperson zeigen zu dürfen, führt dazu, daß im Rahmen der Arbeitssituation immer auch Informationen über die außer der Arbeit

liegenden Lebensbereiche ausgetauscht wird. Die Kenntnis der Identität der Person, die Kenntnis von identifizierbaren Eckpunkten in der Biografie der Person ist ein notwendiges Orientierungskriterium (Mit "Identität" ist - nach Mario Erdheim (1992:730) - "eine psychische Struktur gemeint, die Orientierungshilfen anbietet, indem sie die Kategorien des Eigenen und des Fremden in ein Verhältnis zueinander bringt".) Diese Selbst- und Fremdverortung geschieht zum Teil nonverbal (Ehering, Bilder auf dem Schreibtisch oder im "Spind"), in der Regel jedoch durch Gespräche in oder am Rande der Arbeitssituation. Die Gesprächsthemen verbleiben in der Regel auf einem "harmlosen" Niveau und über "kleine" Erlebnisse ("small talk") und weniger über Krisen und Probleme. Bei schwulen Männern und lesbischen Frauen, insbesondere bei denen, die in ihrer Freizeit viele Kontakte zu anderen Schwulen und Lesben oder zu schwulen/lesbischen Einrichtungen haben, bestehen oft berechtigte Befürchtungen, daß auch diese kleinen Erlebnisse Elemente beinhalten, die mehr erzählen als sie sollen. Kinofilme, Lokale, Urlaubsorte, Freunde und Bekannte, all dies, was eine arbeitsbegleitende Plauderei ausmacht, muß oft zensiert werden, will man seine Privatsphäre schützen.

Mit dieser Strategie der Informationskontrolle begibt sich der schwule Mann oder die lesbische Frau jedoch auf einen schmalen Grat: Man muß etwas erzählen, um den Kolleginnen und Kollegen die wichtige Orientierungshilfe zu bieten. Gelingt dies nicht, besteht die Gefahr, daß man sich in eine verdächtige Randposition begibt oder dorthin gestellt wird. Die Gesprächsthemen in der Arbeit entziehen sich jedoch manchmal einer klaren Mitbestimmung, indem sie den Interessen der Kolleginnen und Kollegen folgend oft durch direkte Fragen eingebracht werden. Die für Heterosexuelle gängige und oft nicht als indiskret, sondern als selbstverständlich erachtete Frage nach den Beziehungspartnern ist in diesem Kontext wohl eine der am meisten gefürchteten, will man seine Homosexualität für sich behalten. Man hat hier nur die Wahl zwischen Unwahrheit, Unklarheit oder Verweigerung. Alle drei Mechanismen sind wahrscheinlich mit Konflikten für die befragte Person verbunden. Eine rigide Informationspolitik, die den/die Einzelne/n vor der Veröffentlichung der Homosexualität schützt, enthält also genau die Mechanismen, die die Person in den Augen der KollegInnen verdächtig macht. Kann die Person nicht eingeordnet werden, muß sie ausgegrenzt werden. Der "Vorwurf" der Homosexualität liegt in dieser Situation - gerade bei Verweigerung oder Unklarheit von Gesprächsthemen mit sexueller Konnotation - oft nahe. Hinzu kommt, daß Abweichungen von einer "Normalbiografie" die Verdächtigungen nährt ("Wer mit Mitte 30 noch nicht verheiratet ist, ist verdächtig").

Dies zeigt, in welchem Dilemma viele Schwule und Lesben stecken: Nicht jeder/jedem ist es gegeben, offen über seine/ihre Homosexualität reden zu können. Darüber schweigen zu können ist jedoch nicht unbedingt ein Schutz, sondern bietet nur eine andere Angriffsfläche, unter der das zu Versteckende oft schnell geortet wird. Dieses Dilemma führt bei vielen Schwulen und Lesben zu einem Gefühl der Verzweiflung. Auf vielen Fragebögen oder beigelegt als Briefe fanden sich daher auch resignierende Einschätzungen der Situation: Es wird und kann sich nie etwas ändern, wir werden immer unter der Situation leiden müssen, nicht einmal die Arbeitslosigkeit sei ein Schutz. Gerade Einzelbiografien wie die hinter diesen Äußerungen stehenden lassen die Notwendigkeit von (rechtlichen) Änderungen erkennen.

Wenn man die Kommunikationsstrukturen der Personen mit Diskriminierungserfahrungen ansieht, so sind - wenn sie denn mit ihren KollegInnen über ihre Homosexualität sprechen - ihre Erfahrungen mit ihrer Veröffentlichung schlechter. Zudem ist die Anzahl der KollegInnen, die vermuten, daß man lesbisch/schwul ist (mit

denen man aber nicht darüber gesprochen hat) höher. Dies bedeutet, daß in Arbeitssituationen, die zu Diskriminierung von Lesben und Schwulen führen, die Gefahr des Verlusts der Informationskontrolle höher.

Eine dritte Interpretationsmöglichkeit, daß Lesben und Schwule einen schlechteren Kontakt zu ihren Kolleginnen haben, konnte durch das Datenmaterial nicht direkt belegt werden. Auch wenn die Gruppe der unter Diskriminierung stark Leidenden einen signifikant schlechteren Kontakt zu den KollegInnen hat, so ist er im Schnitt doch nicht schlecht zu nennen. 73,4% der Untergruppe der Hochdiskriminierten hat einen guten bis sehr guten Kontakt zu den KollegInnen (im Vergleich zu 85,3% der Gesamtstichprobe). Daß der weiteren KollegInnenschaft jedoch von den diskriminierten Befragten eher diskriminierende Meinungen über Homosexuelle zugetraut werden als von den nicht-diskriminierten, ist als Reaktion auf bereits vorhandene Diskriminierung zu werten.

Auswirkungen der Diskriminierung:

Auswirkungen der Diskriminierung auf die Arbeitszufriedenheit:

Nur knapp die Hälfte der befragten Männer und Frauen sind sich sicher, daß sie keinen anderen als den momentan ausgeübten Beruf haben wollen. Ca. ein Drittel der Befragten könnte sich eine andere Berufssparte als Betätigungsfeld gut vorstellen. In der Regel waren es Sparten, die ein größeres soziales oder künstlerisches Engagement ermöglichen, wohingegen Status oder Einkommen keine vordringlichen Gründe eines Änderungswunsches waren. Daß Änderungswünsche jedoch anderen Motivationen unterliegen können als der Unzufriedenheit mit dem Beruf zeigen die erhobenen Zufriedenheitswerte: Die Mehrzahl der Schwulen und Lesben (ca. 3/4) sind zufrieden bis sehr zufrieden mit der ausgeübten Tätigkeit, ebenso - mit etwas geringeren Zustimmungswerten - mit dem Klima am Arbeitsplatz.

Wie zufrieden sind sie mit Ihrer momentanen Tätigkeit?

	Frauen:	Männer:	Gesamt
sehr unzufrieden (1)	5,3%	5,3%	5,3%
etwas unzufrieden (2)	18,9%	16,1%	16,8%
zufrieden (3)	53,2%	52,8%	52,9%
Sehr zufrieden (4)	22,5%	25,8%	25,0%
Durchschnittswert (4)	2,93	2,99	2,98

Wie zufrieden sind sie mit dem momentanen Arbeitsklima in Ihrem Betrieb?

	Frauen:	Männer:	Gesamt
sehr unzufrieden (1)	7,6%	6,8%	7,1%
etwas unzufrieden (2)	25,6%	18,2%	20,3%
zufrieden (3)	48,3%	51,4%	50,5%
Sehr zufrieden (4)	18,5%	23,5%	22,2%
Durchschnittswert	2,78	2,92	2,88

Betrachten wir jedoch die Auswirkungen von Diskriminierung auf die Arbeitszufriedenheit, so kann festgestellt werden: **Je mehr Diskriminierungen die Befragungsteilnehmer erleben, desto geringer ist ihre Zufriedenheit mit dem Klima am Arbeitsplatz und mit der ausgeübten Tätigkeit.** Dieser Zusammenhang ist über alle Fragen, die die Zufriedenheit der Befragten zum Thema haben, aufzufinden. Die

Befragten gehen davon aus, daß diese Unzufriedenheit auch eine klare Beeinträchtigung ihrer Arbeitsleistungen darstellt (42,1% empfinden das Arbeitsklima als für sie leistungsmindernd - Zustimmung auf die Aussage "Wenn das Arbeitsklima besser wäre, könnte ich mehr leisten").

85,3% bewerten den Kontakt zu ihren KollegInnen, 76,4% den Kontakt zu ihren Vorgesetzten als gut oder sehr gut, was auch Auswirkungen nicht nur auf die Arbeitszufriedenheit, sondern auch auf die allgemeine Zufriedenheit und auf den Gesundheitszustand der BefragungsteilnehmerInnen zu haben scheint. Ein deutlicher Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Einkommen scheint nur bei den männlichen BefragungsteilnehmerInnen vorhanden sein. Angenommene Einstellungen der KollegInnen vs. Einstellungen in der Gesamtbevölkerung: Michael Bochow hat in seiner letzten großen Studie zur Einstellungsmessung der Bevölkerung gegenüber Homosexualität seiner (als repräsentativ gewerteten) Stichprobe Aussagen zur Bewertung vorgelegt, anhand derer unsere Befragten ihre KollegInnen mittels Fremdeinschätzung "charakterisieren" sollen. Durchgängig wurden die KollegInnen homosexuellenfreundlicher gesehen, als es für die Allgemeinbevölkerung zutrifft. Gerade bei explizit homosexuellenfeindlichen Aussagen ("Wenn Homosexualität um sich greift, dann schwächt das die Volkskraft" [5], "Toleranz ist hier unangebracht, man darf homosexuelles Verhalten nicht dulden") wurden den KollegInnen nur halb so hohe Zustimmungswerte zugeschrieben. Dies kann zum einen bedeuten, daß die KollegInnen der Befragten tatsächlich weniger homosexulitätsfeindlich sind - vielleicht auch durch den direkten Kontakt zu der befragten Person - zum anderen kann es jedoch auch bedeuten daß zur eigenen psychischen Entlastung das soziale Umfeld als weniger abwertend gesehen werden muß.

Verwundert waren wir über das gleichzeitige Vorhandensein hoher Diskriminierungserfahrungen und hoher Zufriedenheitswerte bei vielen unserer Befragten. Daß trotz des klaren Zusammenhangs zwischen Diskriminierung und Arbeitszufriedenheit ein Großteil der Befragten nicht unzufrieden ist, kann in der subjektiven Bedeutung von Arbeit gesehen werden. Arbeit ist in unserer Gesellschaft ein sehr hohes Gut. Die Frage, wo der Einzelne arbeitet, hat Auswirkungen auf sein weiteres soziales Umfeld. Es gibt für den Einzelnen in der Regel keine Alternative zur Arbeit, deswegen ist es nicht erstaunlich, daß 82,1% der Befragten der Aussage "Meine Arbeit ist mir sehr wichtig" zustimmen.

Eine zweite Erklärung kann in einer möglichen Spaltungsleistung der Schwulen und Lesben liegen, die wir in dem hier betrachteten Kontext als sehr positiv werten wollen. Es ist denkbar, daß in der Arbeitssituation alles, was mit der eigenen Homosexualität zu tun hat, vermeintlich nicht zur Arbeitssituation gehörenden Variablen - Persönlichkeit, Identität, Privatleben ... - zugeschrieben wird. Dies bietet für den Einzelnen einen gewissen Schutz vor bewußten psychischen Verletzungen, und ermöglicht so den Verbleib in der Arbeitssituation.

Die absoluten Werte der Arbeitszufriedenheit sind allgemein vorsichtig zu bewerten. Oft werden die subjektiven Meßkriterien, anhand derer der Einzelne seine Arbeitszufriedenheit bewertet, sehr niedrig angesetzt. Gerade Situationen, in denen das Gefühl existiert, eine nur geringe Situationskontrolle zu haben, führen oft zu einer Verminderung des Anspruchsniveaus und damit zur Ausprägung einer "resignativen Arbeitszufriedenheit". [6] Der Wunsch nach mehr Kontrolle läßt sich auch daran zeigen, daß 44.9% der Befragten konkret auf eine Führungsposition hinarbeiten, in der Hoffnung, ihre Situation zu verbessern. Eine zweite Möglichkeit liegt in einer "Verfälschung der

Situationswahrnehmung", daß also die Diskriminierung als etwas gesehen wird, was - wie oben erwähnt - mit der Arbeit als solches nichts zu tun hat, sondern den Einzelnen als Privatperson betrifft. Bruggemann spricht in diesem Zusammenhang von einer "Pseudo-Arbeitszufriedenheit".

Ausgangspunkt für diese beiden Phänomene ist eine diffuse Unzufriedenheit. Diese kann jedoch oft nicht bewußt gespürt werden, da man sich in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis befindet. Es kann also vermutet werden, daß die Diskriminierung von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz die Einzelnen stärker trifft, als die Selbsteinschätzungen zur Zufriedenheit vermuten lassen. Es kann auch davon ausgegangen werden, daß diese diffuse Unzufriedenheit einer geringeren Leistungsbereitschaft führt, für die Betriebe also ein betriebswirtschaftliches Risiko darstellt. Der folgende Punkt verdeutlicht dies:

Auswirkung der Diskriminierung auf die Gesundheit:

Eine der klarsten Zusammenhänge in unserer Studie ist der zwischen Diskriminierungserfahrungen und Krankheit. Auch wenn uns keine verlässlichen Vergleichsdaten aus der Gesamtbevölkerung vorliegen, können wir über den Vergleich der Nicht- zu den Hochdiskriminierten in der Studie Aussagen treffen, die den Schluß nahelegen, daß bestimmte Gesundheitsbelastungen die psychosomatische Auswirkung der Belastungen sind, die die Diskriminierungen hervorrufen.

Belastungen am Arbeitsplatz haben bei vielen Leuten Auswirkungen auf die Gesundheit. Bitte geben Sie an, ob Sie unter den unten aufgeführten Beschwerden leiden:

	Frauen :	Männer r:	Gesamt
Kopfschmerzen	69,0%	60,0%	62,3%
Magenbeschwerden	48,2%	41,8%	43,6%
Verdauungsbeschwerden	36,5%	31,6%	32,9%
Rückenschmerzen	74,0%	62,2%	65,2%
Asthma	7,1%	7,2%	7,1%
Sonstiges	22,5%	16,9%	18,4%
(Prozentzahlen beinhalten die Antworten für "manchmal" und "oft")			

Insbesondere Magen- und Verdauungsbeschwerden scheinen eine klare psychosomatische Reaktion auf die Diskriminierung zu sein, da hier der Unterschied von Diskriminierten und Nicht-Diskriminierten besonders hoch ist. Gerade die Einschätzung, gegen die Diskriminierung nichts unternehmen zu können, ihr in bestimmten Maße ausgeliefert zu sein, führt zur Ausprägung körperlicher Symptome dieser Art. Grundlage ist auch hier - wie bei der Interpretation der Arbeitszufriedenheit - die Annahme, daß ein diffuses Unzufriedenheitsgefühl und mangelnde Möglichkeiten der Situationskontrolle existieren.

Änderungen

Je mehr man diskriminiert wird, desto größer sind strukturelle und/oder rechtliche Änderungswünsche. Dieses nicht überraschende Ergebnis sagt zumindest aus, daß die Gruppe, für die diese Änderungen in erster Linie ein Gewinn sein sollen, diese Änderungen auch wünschen. Je weitreichender oder festgelegter die Änderungen, desto

höhere Zustimmung erhielten sie. Insbesondere Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien und Fortbildungen für Vorgesetzte fanden die Lesben und Schwule mit Diskriminierungserfahrungen wichtig und aussichtsreich, während in Methoden wie Informationsveranstaltungen zum Thema Homosexualität wenig Hoffnungen gesetzt werden.

Folgende Veränderungen in bezug auf Homosexualität am Arbeitsplatz haben für mich Vorrang (Mehrfachnennungen möglich):

	Frauen :	Männer r:	Gesamt
- Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien	86,6%	77,6%	80,1%
- "Homosexuelle Lebensformen" als Thema in der Ausbildung	55,6%	38,2%	42,8%
- AnsprechpartnerInnen in Betrieben	45,9%	33,7%	36,9%
- Aktionen der Gewerkschaften zum Thema Homosexualität	43,8%	33,6%	36,4%
- Fortbildungen für Vorgesetzte	37,2%	35,5%	35,9%
- Informationsveranstaltungen zum Thema Homosexualität	39,5%	28,2%	31,1%
- Fortbildungen für Betriebsrät/innen	33,7%	26,8%	28,6%
- Fortbildungen für Arbeiter/innen und Angestellte	33,7%	22,0%	25,0%
- Sonstiges	7,7%	5,2%	5,9%

Betriebsbefragung:

Um zu überprüfen, ob innerhalb der Organisationen ein Problembewußtsein und eine Bereitschaft zur Übernahme der vorgeschlagenen Maßnahmen existiert, haben wir in einer Zusatzbefragung 130 Personalleiter in größeren Betrieben in Bayern und Niedersachsen mit einem Fragebogen angeschrieben. Sie sollten sich zu folgenden Fragen äußern:

1. Wurde Homosexualität in Ihrem Betrieb schon einmal thematisiert?
2. Hält die Personalabteilung Ihres Betriebes eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Lesben und Schwulen und zur Erleichterung der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen für sinnvoll?
3. Wurde in Ihrem Betrieb schon eine entsprechende Maßnahme durchgeführt.

Von den 130 versandten Fragebögen kamen 22 zurück. Das entspricht einer - unter Berücksichtigung der gezielten Ansprache der potentiellen Befragungsteilnehmer sowie der Kürze und Einfachheit des Fragebogens relativ niedrigen - Rücklauf-Quote von 17%. Das Ergebnis der Umfrage war sehr deutlich (s. Tabelle): Bis auf einen Betrieb - ein Wohlfahrtsverband - hat kein Betrieb die Tatsache thematisiert, daß sie schwule und lesbische ArbeitnehmerInnen haben, und haben auch bisher keine Maßnahmen zur Situationsverbesserungen getroffen. Dies Ergebnis gewinnt an Gewicht, wenn man sich vergegenwärtigt, daß die befragten Betriebe knapp 76.000 ArbeitnehmerInnen repräsentieren!

Unserer Aufforderung, kurz die Einschätzung zum Thema Arbeitssituation von lesbischen Frauen und schwulen Männern zu notieren, folgten 12 der Befragten. Bis auf 2 differenzierte, Schwule und Lesben unterstützende Antworten (Wohlfahrtsverband, Kreditgewerbe), die auch ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeber gegenüber Lesben und Schwulen betonten, gingen die Äußerungen in der Regel in die Richtung: "Ist für uns kein Thema", "Kein Problem mit dieser 'Personengruppe' ...", "Der bisherige Schutz ist

ausreichend", "Eine Thematisierung würde dieser Personenkreis nicht wünschen", "Hat mit der Arbeit nichts zu tun - ist sein privates Vergnügen" "Eine Thematisierung würde möglicherweise für die Betroffenen, die uns nicht bekannt sind, nachteilig sein (Randgruppe, Aids etc.)", "Eine Beschäftigung dieser Personen würde im Betrieb und bei Kunden auf Vorbehalte stoßen". Alles dies sind Formulierungen, die eine gewisse Distanzierung gegenüber dem Thema und gegenüber möglichen Änderungen zum Ausdruck bringen.

40,9% der Betriebe würden einen gewissen Sinn in einer oder mehrerer der angebotenen Maßnahmen sehen. Diese Prozentzahl ist jedoch durch den bewußt auffordernden Charakter der Frageformulierung relativ hoch ausgefallen, und sagen u.E. noch nichts über eine Bereitschaft der Betriebe aus, diese Maßnahmen auch durchzuführen und Änderungen/Verbesserungen zu erreichen. Dies zeigt sich auch durch die Kombination mit den sehr zurückhaltenden/ablehnenden verbalen Einschätzungen (s.o.) bei einigen dieser Fragebögen. Es ist vielleicht aber ein Hinweis, daß Änderungsvorschläge von außen in den Betrieben Unterstützung fänden.

Ergebnisse der Betriebsbefragung im Überblick:

Branche des befragten Betriebes	Anzahl der Beschäftigten	1. Homosexualität wurde thematisiert	2. Sinnvolle Maßnahmen	3. durchgeführte Maßnahmen
Bank	350	-	-	-
Dienstleistung (Finanzen)	6.000	-	1,4	-
Dienstleistung (Hotel)	360	-	-	-
Dienstleistung (Verkehr)	3.000	-	1	-
Energieversorgung	3.600	-	-	-
Energieversorgung	1.500	-	-	-
Feinmechanik & Elektrotechnik	149	-	2	-
Forschung und Lehre	15.000	-	-	-
Forschung und Lehre	13.000	-	-	-
Genußmittel	3.700	-	-	-
Großklinikum	6.500	-	-	-
Kreditgewerbe	2.273	-	1	-
Kreditgewerbe	5.000	-	1,5,7,8	-
Medien	2.638	-	-	-
Musikinstrumente	251	-	-	-
Obst- und gemüseverarbeitende Industrie	500	-	1,8	-
Sozialer Bereich	4.700	+	1,4,5,8	+(1)
Sozialversicherung	1.750	-	-	-
Touristik	1.100	-	8	-
Versorgungs- & Verkehrsbetriebe	530	-	1,4,5,8	-
Versorgungsunternehmen	3.417	-	-	-

Verwaltung (Bundeswehr)	600	-	-	-
SUMMEN	75.918	1 Betrieb (4,5%)	9 Betriebe (40,9%)	1 Betrieb (4,5%)

Die Numerierung der verschiedenen Maßnahmen entspricht der Reihenfolge im Fragebogen:

- 1: Ansprechpartner/innen in Betrieben (6 Nennungen / 27,3%)
- 2: Informationsveranstaltungen zum Thema Homosexualität (1 Nennung / 4,5%)
- 3: Fortbildungen für Arbeiter/innen und Angestellte (0 Nennungen)
- 4: Fortbildungen für Betriebsrät/innen (3 Nennungen / 13,6%)
- 5: Fortbildungen für Vorgesetzte (3 Nennungen / 13,6%)
- 6: "Homosexuelle Lebensformen" als Thema in der Ausbildung (0 Nennungen)
- 5: Fortbildung für Vorgesetzte (3 Nennungen / 13,6%)
- 7: Aktionen der Gewerkschaften zum Thema Homosexualität (1 Nennung / 4,5%)
- 8: Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien (5 Nennungen / 22,7%)
- 9: Sonstige, und zwar § (0 Nennungen)

Zusammenfassend kann man sagen, daß Betriebe in der Regel den Änderungsbedarf nicht sehen, und nicht nur die Probleme, sondern oft auch die Existenz von Lesben und Schwulen ausblenden. Daß fast alle Schwulen und Lesben Maßnahmen zur Verbesserung der Situation für sinnvoll halten, jedoch nur eine Minderheit der Arbeitgeber, zeigt die Diskrepanz der unterschiedlichen Sichtweisen. Eine Lösung dieses Dilemmas kann daher nur von außen erfolgen. Angesprochen, sich dieses Themas anzunehmen, sind also alle Stellen, die sich um die Rechte von Arbeitenden kümmern, allen voran Arbeits- und Sozialministerien, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften.

Von unserer Seite und unter Berücksichtigung der Studienergebnisse halten wir vor allem folgende **Maßnahmen** für vordringlich:

- **Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien**, um die Defizite in der rechtlichen Absicherung homosexueller ArbeitnehmerInnen auszugleichen.
- **Information der Betriebe**, z.B. durch Informationsbroschüren von Seiten der Ministerien, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, um eine gewisse Sensibilität für dieses Thema zu erreichen, und um der Sprachlosigkeit und Unsichtbarkeit bezogen auf Homosexualität entgegenzuwirken. In diesen Veröffentlichungen sollen die Betriebe aufgefordert werden, explizite Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen zu unternehmen, wie z.B. die Einrichtung von Ansprechpartnern und Fortbildungen für Führungskräfte.
- **Aufnahme des Themas Homosexualität in die Lehrpläne aller Ausbildungsanstalten, die die rechtliche und soziale Situation von ArbeitnehmerInnen thematisieren.**
- **Größeres Engagement der Gewerkschaften** zur Wahrung der Rechte von Lesben und Schwulen.

Ziel der Maßnahmen muß sein, allen am Arbeitsprozeß Beteiligten zu verdeutlichen, daß..

- ... der Schutz einer Person sich auch auf deren sexuelle Orientierung bezieht,
- ... Homosexualität keine Frage des Intimlebens, sondern eine Frage der

grundlegenden Identität einer Person ist, und daher in der Arbeitssituation nicht einfach abgelegt werden kann

- ... **Homosexualität wie Heterosexualität kein Beurteilungskriterium in der Arbeitssituation sein kann,**
- ... **und davon ausgegangen werden muß, daß in allen Betrieben homo**
- **wie heterosexuelle ArbeitnehmerInnen sind.**

Zusammenfassung:

Die wichtigsten Ergebnisse zum Thema Diskriminierung von Lesben und Schwulen im Überblick:

Schwule und Lesben sind in allen Bereichen des Arbeitslebens beschäftigt.

Lesben und Schwule arbeiten nicht - wie es das Klischee z.B. von den schwulen Friseuren oder Ballettänzern vorgaukelt - in "Nischen" des Tätigkeitsspektrums, sondern in gesellschaftlich relevanten und oft eher konservative Branchen. Für die Wahl des Berufes ist die eigene Homosexualität - zumindest auf der bewußten Ebene - kein relevanter Faktor, was die angenommene Ähnlichkeit mit einer vergleichbaren heterosexuellen Gruppe erklären könnte. Homosexualität ist der "privaten", Beruf der "öffentlichen Identität" zuzurechnen. Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit ist hoch, der Kontakt zu den KollegInnen ist gut, und trotzdem:

Diskriminierung am Arbeitsplatz trifft fast alle Schwulen und Lesben!

80.9% der Schwulen und Lesben werden wegen ihrer Homosexualität diskriminiert. Trotz aller geschlechtsspezifischer Unterschiede zwischen Lesben und Schwulen (unterschiedliche Arbeitsbereiche, unterschiedliches Einkommen etc.) sind beide Gruppen in gleichem Maße von Diskriminierung betroffen.

Diskriminierung trifft Schwule und Lesben unabhängig von ihrer Lebens- und Arbeitssituation.

Soziodemografische Unterschiede wie Alter, Einkommen und Wohnortgröße sind nicht geeignet, Diskriminierung vorherzusagen. Betroffen sind also Schwule und Lesben aller Lebensbereiche. Dies bedeutet, daß Schwule und Lesben, deren Lebensbereiche durch unsere Stichprobe nicht ausreichend repräsentiert sind, wahrscheinlich im selben Maße betroffen sind. Auch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche und Branchen, in denen die Lesben und Schwulen unserer Studie beschäftigt sind, unterscheiden sich bezogen auf den Diskriminierungsgrad nur unwesentlich. Zusammenhänge z.B. zwischen verschiedenen Führungsstilen, Arbeitssituationen und Diskriminierung können zwar vermutet, aber erst durch weitergehende Forschung schlüssig beantwortet werden.

Diskriminierung ist unabhängig von äußeren betrieblichen Strukturen.

Unabhängig von Größe des Arbeitsplatzes und vom Anteil der Männer und Frauen in einem Betrieb ist Diskriminierung anzutreffen. Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Schwulen und Lesben müssen sich also an alle Betriebe richten.

Diskriminierung trifft offen und versteckt lebende Schwule und Lesben.

Offenheit am Arbeitsplatz ist nicht der zentrale Punkt der Diskriminierungsgefährdung. Hier ist vor allem das Interesse der Arbeitenden an den Privatleben der KollegInnen zu berücksichtigen, was dazu führt, daß Schweigen nicht vor Diskriminierung schützt, sondern in vielen Fällen diese noch vorantreibt.

Diskriminierung senkt die Arbeitszufriedenheit.

Diskriminierte Lesben und Schwule sind unzufriedener am Arbeitsplatz, und nehmen an, daß diese Unzufriedenheit auch zu einer Leistungsminderung führt.

Diskriminierung macht krank.

Diskriminierung führt in vielen Fällen zur Ausprägung verschiedener psychosomatischer Symptome, was verdeutlicht, daß die Diskriminierung als sehr belastend erlebt wird. In wieweit hierbei auch gewisse betriebliche Ausbeutungstendenzen - die für die oft familiär ungebundeneren Schwulen und Lesben vermutet werden können - eine Rolle spielt, wurde nicht untersucht.

Diskriminierung ist ein betriebswirtschaftliches Problem.

Diskriminierung am Arbeitsplatz ist jedoch nicht nur ein individuelles oder kollektives Problem von Lesben und Schwulen. Es ist auch ein betriebswirtschaftliches Problem: Amerikanische Untersuchungen haben ergeben, daß homosexualitätsfeindliche Arbeitsplätze weniger produktiv sind als liberale Arbeitsplätze, und beziffern die Produktivitätseinbußen durch Homophobie mit bis zu 10%. (Dies steht auch im Zusammenhang mit den Äußerungen unserer Befragten, daß sie in einem liberaleren Arbeitsklima auch mehr leisten könnten oder zu leisten bereit wären.) Große amerikanische Firmen wie AT&T oder Hewlett Packard lassen ihre Manager daher Homophobie-Workshops absolvieren, um antischwule und antilesbische Einstellungen der MitarbeiterInnen revidieren zu können.

Die Situation kann nur von außen verbessert werden.

Die rechtliche und soziale Absicherung schwuler und lesbischer ArbeitnehmerInnen ist unzureichend. In dem potentiell diskriminierenden Umfeld, in dem sich Lesben und Schwule in der Arbeitssituation oft bewegen, kann nicht erwartet werden, daß diese in Einzelkämpfermentalität ihre Situation selbst verbessern können. Zudem wird von Seiten der Betriebe bisher noch kein Änderungsbedarf gesehen. Hier müssen von Seiten der Ministerien, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden Maßnahmen getroffen werden, die die Situation der Schwulen und Lesben am Arbeitsplatz entscheidend verbessern.

Dieser Text umfaßt nur einen Teil der Studie. Die Gesamtstudie ist ab Frühsommer 1996 im Buchhandel erhältlich; Autoren: Knoll, Edinger, Reisbeck.

Für Rückfragen:
Christopher Knoll
Institut für Psychologie - Sozialpsychologie
Leopoldstraße 13
80802 München

Fußnoten

[1]

Zitiert nach: Aids-Forschung, 10. Jahrgang, Februar 1995, Heft 2.

[2]

40 Fragebögen wurden als ungültig gewertet - z.B. weil der/die Befragte im Ausland arbeitet - und damit nicht in die Auswertung aufgenommen.

[3]

Studentinnen und Studenten bezogen sich in der Beantwortung auf vergangene, in der Mehrzahl jedoch auf neben dem Studium ausgeübte Berufstätigkeiten.

[4]

Statistisches Bundesamt Wiesbaden: Statistisches Jahrbuch 1993 für die BRD. Die Berufssituationen im Vergleich: Gesamtbevölkerung Schwule und Lesben lt. unserer Studie ArbeiterInnen 36,9% 6,0% Angestellte 44,9% 59,2% Beamte 6,7% 10,2% Selbständige 8,1% 10,3%

[5]

Wegen dieser Äußerung wurden wir von den BefragungsteilnehmerInnen in zusätzlichen schriftlichen Anmerkungen stark kritisiert. Grundtenor der Kritik war das "faschistische Vokabular". Dieser Äußerung stimmten jedoch in der "Allgemeinbevölkerung 38,5% der Frauen und 40,4% der Männer zu!

[6]

Bruggemann, 1976, zitiert nach L.v. Rosenstiel (1992): Grundlagen der Organisationspsychologie



Location:

www.macman.org/library/docs/arbeit95.html

Updated: June 9, 1996. © [MacMan-online](#)

