



## Aktuelle Studienergebnisse zur Situation von Lesben\* am Arbeitsplatz

Die Situation für LGBTIQ\* Personen hat sich in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahrzehnten deutlich und erkennbar verbessert. Dazu haben in grundlegender Weise eine gestiegene gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten genauso beigetragen wie die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare und die Anerkennung eines nicht-binären Geschlechtseintrags im Personenstandsregister. Aber auch der Abbau von rechtlichen Restriktionen, die landes- und bundesweite Implementierung von Aktionsplänen zum Schutz und zur Stärkung von LGBTIQ\*-Personen sowie das im Jahre 2006 auf den Weg gebrachte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz haben nachhaltig den Schutz von LGBTIQ\*-Arbeitnehmer\*innen und Auszubildenden im beruflichen Bereich gestärkt.

Trotz aller gesellschaftlichen Fortschritte erleben LGBTIQ\*-Personen nach wie vor Ausgrenzung und Ablehnung und leiden in vielen gesellschaftlichen Bereichen – so auch im beruflichen Kontext – unter den normativen Erwartungen einer auf Heterosexualität fixierten Gesellschaft, die sowohl bewusst als auch unbewusst zur Marginalisierung dieser Personengruppe beiträgt, wie insbesondere zahlreiche Studien zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen belegen. Um einen kurzen Überblick vor allem zur Situation von Lesben\* im beruflichen Bereich zu geben, werden hier die wichtigsten Ergebnisse von vier Untersuchungen vorgestellt, die zwischen 2017 und 2020 durchgeführt wurden.

Diese Untersuchungen fokussieren allerdings in unterschiedlicher Weise die Gruppe lesbischer Frauen, denn in drei Untersuchungen sind sie eher mitgemeint und nur in einer der vier Studien wird ausdrücklich auf die spezifischen Diskriminierungserfahrungen lesbischer Frauen eingegangen. Die Studien unterscheiden sich aber auch im Hinblick auf ihr Sample (die Zahl der erhobenen Daten und befragten Personen), hinsichtlich ihrer Methoden sowie bezüglich ihres Umfangs und Grunddesigns. Zudem erhebt keine dieser Studien den Anspruch auf statistische Repräsentativität der Ergebnisse.



Dennoch sind diese Studien sehr erhellend, beleuchten sie zum einem konkrete Fortschritte beim Rückgang diskriminierender Strukturen in der Arbeitswelt, und zum anderen geben diese Studien auch nützliche Hinweise für einen weiteren Abbau von strukturellen Hemmnissen und Diskriminierungen in diesem Bereich, die wegweisend für viele Branchen und Arbeitgeber\*innen sein sollten.

### Studie "Out im Office"

Die erste Studie „Out im Office“, die kürzeste aller hier vorgestellten Untersuchungen, wurde vom Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammen mit der Hochschule Fresinus durchgeführt. Sie basiert auf einer quantitativen Befragung in Deutschland zwischen Februar und Mai 2017 von insgesamt 2884 lesbischen, schwulen, bisexuellen und Trans\*-Beschäftigten (genaue Aufschlüsselung: 34,2% weiblich, 55,7 % männlich, 10,1 % trans\*) zu ihrer Arbeitsplatzsituation. Sie schließt an eine bereits in 2007 erfolgte Erhebung und berücksichtigt dabei erstmalig die Situation von bisexuellen und transgeschlechtlichen Personen. Zentrales Ergebnis dieser Untersuchung ist, dass sich die Zahl der lesbischen und schwulen Beschäftigten, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt hat. So spricht knapp ein Drittel der Befragten (28,9%) mit allen Kolleginnen und Kollegen offen über die eigene sexuelle Identität. Zehn Jahre zuvor waren es lediglich 12,7%.

Ein Drittel (30,5%) spricht dagegen mit niemandem oder nur mit wenigen Personen am Arbeitsplatz über dieses Thema. Dies war 2007 noch für 51,9% der Fall. Auch gegenüber Führungskräften wächst die Bereitschaft offen mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz umzugehen. Dieser positiven Entwicklung steht jedoch gegenüber, dass die Zahl der Beschäftigten, die angeben, bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben, unverändert hoch ist. Davon berichten drei von vier Befragten (76,3%).



Besonders deutlich von solchen Diskriminierungen sind transgeschlechtliche Personen betroffen, die sich auch erheblich seltener offen über ihre geschlechtlich-sexuelle Identität am Arbeitsplatz gegenüber Kolleg\*innen sowie gegenüber Führungskräften outen. Transgeschlechtliche Beschäftigte erfahren unverkennbar häufiger direkte arbeitsplatzrelevante Diskriminierungen, wie z.B. Kündigungen, Versetzungen oder verweigerte Einstellungen als schwule, lesbische und bisexuelle Arbeitnehmer\*innen.

### Studie "Queer Works"

Die zweite Studie ‚Queer Works – DIALOG, VERNETZUNG UND BESTANDSAUFNAHME ZUR SITUATION QUEERER MENSCHEN AUF DEM BERLINER ARBEITSMARKT‘, gefördert von der Landesdiskriminierungsstelle (LADS) bei der Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, hat auf der Grundlage quantitativer Daten eine Online-Umfrage durchgeführt und diese durch 32 qualitative Expert\*innen-Interviews ergänzt.

Von September bis Dezember 2018 wurden dazu vielfältige Stimmen aus der LSBTIQ\*-Community, aus Gewerkschaften, Unternehmen, Regebogen Netzwerken und Vereinen zusammen getragen und durch die Expert\*innen-Gespräche gebündelt, ergänzt und ausgewertet. Die hier vorgestellte Bestandsaufnahme positioniert sich zwischen sozialwissenschaftlichen Anti-Diskriminierungsstudien und den organisationspsychologischen Untersuchungen, da sowohl die Erfahrungen, Interessen und Expertisen einzelner Personen als auch die institutionellen Perspektiven der Unternehmen bzw. der organisierten queeren Zivilgesellschaft berücksichtigt werden sollen.

Mit diesem Forschungsfokus soll eine fundierte empirische Grundlage zum Thema LSBTIQ\* am Arbeitsplatz gewonnen werden, aus der 1. konkrete Empfehlungen für Politik, Verwaltung und Wirtschaft abzuleiten sind und 2. eine Aktivierung der Befragten sowie eine gezielte Unterstützung zur weiteren Vernetzung von bereits Engagierten erfolgen soll.



## Ergebnisse der quantitativen Studie

Der quantitativ ausgerichtete Fragebogen fokussiert vor allem die Zugänge zur Arbeit, die Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz sowie die Bedarfe an zusätzlichen Angeboten für LSBTIQ\*-Arbeitssuchende. An der Online-Umfrage beteiligten sich insgesamt 204 Personen, wobei am Ende für die Auswertung einer Stichprobe 88 Menschen übrig blieben. Von diesen Teilnehmenden sind nach eigenen Angaben 29 Cis-Frauen, 34 Cis-Männer, 17 Trans\*Personen und 17 nicht-binäre Personen. Da keine Angaben zu einer Inter\*-Identität vorlagen, können hierzu auch keine Aussagen gemacht werden.

Bei der Frage nach der Berufswahl geben 23% der Befragten an, dass ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität bei der Berufswahl eine Rolle gespielt hat. Bei der Wahl des Arbeitgeber\*innen geben 64% an, dass sie bei der Stellenwahl besonders auf die LSBTIQ\*-freundliche Positionierung des Unternehmens / der Organisation geachtet haben. Auf die Frage, welche Erfahrungen bei der Bewerbung gemacht wurden, geben 13% an, eine Stelle, für die sie ausreichend qualifiziert waren, aufgrund ihrer LSBTIQ\*-Identität nicht erhalten zu haben. Was die Offenheit am Arbeitsplatz anbetrifft, geben 92% der Befragten an, offen am Arbeitsplatz mit ihrer sex. Orientierung umzugehen: 65% mit fast allen und 27% mit einigen im Berufskontext. Damit liegt Berlin etwas höher als der Bundesdurchschnitt der ‚Out im Office Studie‘, in der 85% der lesbischen und schwulen Befragten Offenheit angaben. Gefragt nach Reaktionen im beruflichen Umfeld auf das eigene Coming-out, berichten die Mehrheit der Befragten (63%) von positiven Reaktionen auf das Outing bei Kolleg\*innen und 60 % bei Vorgesetzten. Schlechte Erfahrungen sind eher die Ausnahme und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um die Reaktionen vom Kolleg\*innen oder von Vorgesetzten handelt. Angesprochen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz schätzt zwei Drittel aller Befragten (73%) die Atmosphäre am Arbeitsplatz überwiegend positiv ein. 19% äußern sich eher neutral dazu, und 8% aller Befragten bewerten die Gesamtsituation als tendenziell schlecht.

Auf die Frage, wie die bereits vorhandenen Angebote zur Förderung von LGBTIQ\* bewerten werden, geben zwischen 31% und 49% der Befragten an, dass eine oder mehrere dieser gewünschten Unterstützungsangebote in Anspruch genommen werden.



## Aktuelle Studienergebnisse zur Situation von Lesben\* am Arbeitsplatz

Fast die Hälfte der Befragten (49%) gibt an, dass eine feste Ansprechperson wünschenswert sei, falls Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen benötigt wird. 42% sagen, dass eine feste Ansprechperson in ihrem beruflichen Umfeld bereits existiert. Als weiteres Ergebnis ist festzuhalten, dass 49% angeben, dass in ihrem Arbeitskontext ein Leitbild im Unternehmen / in der Organisation vorhanden ist, das einen positiven Umgang mit LGBTIQ\*-Personen erkennen lässt. Hingegen werden Diversity-Trainings z.B. eher als kontrovers bewertet, denn knapp die Hälfte (45%) sieht in solchen Fortbildungsangeboten keinen Nutzen. Ähnlich divergierend wird das Vorhandensein von Netzwerken beurteilt, denn 43% bewerten dieses als sinnvoll, während 25% hingegen diese für unwichtig erachten.

Negative Erfahrungen aufgrund ihrer LSBTIQ\*-Identität haben in den letzten drei Jahren 32% der Befragten angegeben und 49% berichten von Mehrfachdiskriminierung, davon 32% aufgrund rassistischer Zuschreibungen. Berufliche Nachteile (Nichtberücksichtigung bei Beförderungen, Schlechterstellung bei Gehalt und Urlaub z.B.) geben 27% der Befragten an, wobei sich hier erheblich geschlechtsspezifische Differenzen zeigen.

Nur 6% der Cis-Männer berichten von beruflichen Nachteilen, während immerhin ein Drittel der Cis-Frauen (32%, vor allem Schlechterstellung bei Entlohnung und Urlaubsregelungen) und die Hälfte (50%) der trans\* und nicht-binären Personen (fühlen sich hauptsächlich bei Beförderungen übergangen) verstärkt Erfahrungen in diesen Bereich gemacht haben. Obwohl nach Angabe der Studie zunächst nur circa ein Drittel (32%) der Befragten negative Erfahrungen am Arbeitsplatz benennt, erhöht sich die Anzahl jedoch drastisch bei Detailfragen. So berichten 51% der Befragten von persönlicher Diskriminierung und Diskreditierung im Arbeitsumfeld, 24% von Mobbing und Ausgrenzung und 17% geben Informationsvorenthaltung oder Arbeitsbehinderung an. Davon betroffen sind vor allem Trans\* und Inter\*-Personen. Im Bereich psychische und physische Gewalt haben 80% keine Gewalterfahrungen gemacht, allerdings waren immer noch 20% der Befragten Beschimpfungen, sexuellen Anspielungen, Beleidigungen und sexueller Anmache ausgesetzt.



Als abschließendes Stimmungsbild lässt sich festhalten, dass 42% der Befragten die vorhandenen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung als sehr oder eher als gut einschätzt, 26% eher als neutral oder als eher schlecht und 25% schätzen dies als sehr schlecht ein. Die Angaben nach Geschlechtsidentität aufgeschlüsselt sehen wie folgt aus: 64% der Cis-Männer bewerten die aktuelle Situation in Berlin als positiv, je ein Drittel der befragten Cis-Frauen als gut, neutral oder schlecht und über die Hälfte (52%) der trans\* und nicht-binären Personen bewerten die vorhandenen Maßnahmen als schlecht.

Die Befunde der Online-Umfrage bestätigen einerseits, dass in Berlin bereits viel für ein angenehmes Arbeitsklima für LSBTIQ\*-Personen getan und erreicht wurde. Ein großer Teil der Befragten fühlt sich wohl am Arbeitsplatz, geht offen mit der eigenen sexuellen Orientierung bzw. Geschlechtsidentität um und kann auf Unterstützungsangebote zurückgreifen. Andererseits sollte keineswegs übersehen werden, dass immerhin rund ein Drittel aller Befragten angibt, aufgrund der LSBTIQ\*-Identität negative Erfahrungen gemacht zu haben, teilweise in Überschneidung mit anderen Identitätsmerkmalen wie zugeschriebener Geschlechterrolle, Alter, zugeschriebener Herkunft oder körperlichen Merkmalen und Beeinträchtigungen. Des Weiteren machen auch in Berlin unterschiedliche Gruppen des queeren Spektrums je spezifische und voneinander teilweise stark abweichende Erfahrungen. Insbesondere für trans\* und nicht-binäre Personen besteht weiterhin deutlicher Handlungsbedarf im Hinblick auf einen verbesserten Schutz vor Diskriminierung. So berichten gerade trans\* und Inter\*-Personen deutlich mehr über negativere Erfahrungen als etwa cis-geschlechtliche Frauen und Männer. Fast alle im Rahmen dieser Studie Befragten wünschen sich eine positive Positionierung ihrer Arbeitsstellen und eine Unterstützung seitens des Arbeitgeber\*innen im Diskriminierungsfall. Überdies hält eine Mehrheit das Vorhandensein einer konkreten Ansprechperson innerhalb ihres Arbeitsumfeldes für sinnvoll.



## Ergebnisse der qualitativen Interviews

Die zentralen Erkenntnisse aus den Expert\*inneninterviews lassen sich wie folgt zusammenfassen: Diskriminierung findet auch in Berlin und auch heutzutage statt. Menschen im LSBTIQ\*-Spektrum sind davon allerdings ganz unterschiedlich betroffen. Während Cis-Männer durchaus von den Errungenschaften der letzten Jahre profitieren, ist die Situation für trans\* und nicht-binäre Menschen weiterhin schwierig. Des Weiteren findet Diskriminierung selten offen statt und ist somit juristisch auch schwer (an)greifbar. Deshalb muss Schutz vor Diskriminierung und Unterstützung bei Übergriffen nicht nur rechtlich verankert sein, sondern darüber hinaus auch durch andere Mechanismen wie Ansprechpartner\*innen in Unternehmen und LSBTIQ\*-freundliche Betriebsräte, auch unabhängig vom Arbeitsplatz innerhalb der Community gegeben sein. Die Rolle der Diversity-Beauftragten und firmeninternen Regenbogennetze ist differenziert zu betrachten. Ihre Kapazitäten und Handlungsspielräume werden von Außenstehenden zum Teil unter- und zum Teil überschätzt und sind stark abhängig vom individuellen Engagement der Beteiligten.

**Studie "Zur Arbeitsmarktsituation von homo- und bisexuellen sowie trans-, queer und intersexuellen (LGBTQI\*) Menschen in Deutschland"**

Die dritte Studie „Zur Arbeitsmarktsituation von homo- und bisexuellen sowie trans-, queer und intersexuellen (LGBTQI\*) Menschen in Deutschland“, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin“ (DIW) zusammen mit der Universität Bielefeld 2020 durchgeführt hat, legt ihren Fokus auf den Zusammenhang zwischen den überdurchschnittlich hohen Bildungsabschlüssen von LGBTQI\*-Personen und ihren nach wie häufigen Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt. Die Studie greift hierzu auf Daten von 858 Personen zurück, die der LGBTQI\*-Gruppe angehören und zeigt auf, dass es zwischen LGBTQI\*-Personen und der heterosexuellen Bevölkerung teils große Unterschiede bei der Qualifikation sowie in der Berufswahl und den Berufsbranchen gibt.



Hier die Ergebnisse im Einzelnen:

1. LGBTQI\*-Menschen haben in Deutschland im Schnitt eine bessere Schulbildung als heterosexuelle Menschen. 60% haben Fach- oder Hochschulreife im Vergleich zur restlichen Bevölkerung, die mit 42% deutlich darunter liegt. Allerdings befinden sich bei LGBTQI\*-Personen im Vergleich zu gleichaltrigen Personen der heterosexuellen Bevölkerung deutlich weniger Personen, die einen Abschluss im dualen System haben (27% zu 39%).

2. LGBTQI\*-Menschen arbeiten im Vergleich zur heterosexuellen Bevölkerung vermehrt im Gesundheits- und Sozialwesen (24% gegen über 16%), aber weitaus weniger in der Land- und Forstwirtschaft, in der Fischerei, im Bergbau, im verarbeitenden Gewerbe, in der Energie- und Wasserversorgung etc. (17% gegenüber 28%). Ob die Vorliebe für bestimmte Berufsbranchen und die Tatsache, dass andere Berufswege weniger eingeschlagen werden auf selbst gewählte Entscheidungen zurückgeht oder womöglich auf strukturelle Hemmnisse des Arbeitsmarktes hinweist, ist eine wichtige Forschungsfrage, die durch weitere Untersuchungen vertiefend zu klären ist.

3. Um erste Hinweise auf diese Frage zu geben, untersucht die hier vorliegende Studie die selbstberichtete Diskriminierung von LGBTQI\*-Menschen in verschiedenen Lebensbereichen und fragt zugleich nach dem Anteil der Befragten, die sich am Arbeitsplatz outen und denjenigen, die ein Outing aus Angst vor möglichen negativen Konsequenzen vermeiden. 30% der befragten LGBTQI\*-Menschen haben nach eigenen Angaben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren, wobei Trans\*-Menschen mit Abstand am meisten im Arbeitsleben diskriminiert werden (43%). Damit gehört der Arbeitskontext zu den Bereichen, in denen LGBTQI\*-Personen im Vergleich zu anderen Bereichen signifikant am häufigsten diskriminiert werden. So liegt die Quote von Diskriminierungserfahrungen durch die Polizei bei 6%, durch Verwaltung und am Wohnungsmarkt bei jeweils 13%. Deutlich höher liegt hingegen die Quote von Alltagsdiskriminierungen in der Öffentlichkeit und im Freizeitbereich (40%).





Auf die Frage nach dem Outing bzw. nicht-Outing im Arbeitsbereich lässt sich festhalten, dass in Branchen, in denen unterdurchschnittlich wenige LGBTQI\*-Menschen arbeiten, diese dort auch häufiger nicht geoutet sind. Ferner ist fast ein Drittel (31%) der LGBTQI\*-Menschen gegenüber Kolleg\*innen nicht geoutet. Und 40% der Befragten geht sehr verschlossen mit der sexuellen Orientierung/Geschlechtsidentität gegenüber Vorgesetzten um.

5. Auf die Frage, was sich LGBTQI\*-Menschen von ihren Arbeitgeber\*innen wünschen, wird, neben einer interessanten Tätigkeit, sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen sowie einem guten Einkommen und beruflichen Aufstiegschancen, mehrheitlich ein offenes Betriebsklima angegeben. Dies ist den Befragten besonders wichtig und könnte die Attraktivität von Unternehmen deutlich erhöhen.

Die Studie kommt zu folgender abschließender Einschätzung: Die ausgewerteten Daten zeigen, dass LGBTQI\*-Menschen eine überdurchschnittlich hoch qualifizierte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt darstellen und infolge dessen für diverse Arbeitgeber attraktiv sein dürften. Zugleich wird jedoch ersichtlich, dass sich LGBTQI\*-Personen in unterschiedlichen Anteilen auf die einzelnen Berufsbranchen verteilen, was die Vermutung nahelegt, dass die Berufswahl auch maßgeblich von der Offenheit der jeweiligen Branchen gegenüber der sexuellen Identität abhängig ist, bzw. dass bestimmte Branchen vermieden werden, um Diskriminierungen aus dem Weg zu gehen und offen mit der eigenen Identität am Arbeitsplatz sein zu können. Für Unternehmen ist daher ein offene und diskriminierungsfreie Arbeitskultur, die dezidiert die Gleichstellung von LGBTQI\*-Personen durch z.B. klare Positionierungen, entsprechende Stellenausschreibungen etc. auf der Agenda hat, zu empfehlen, um die Gruppe der hoch qualifizierten LGBTQI\*-Personen für sich als Arbeitnehmer\*innen zu gewinnen.



## Aktuelle Studienergebnisse zur Situation von Lesben\* am Arbeitsplatz

### Studie "The L-Word in Business"

Die vierte Studie „The L-Word in Business“, die 2020 von der Frankfurter Universität durchgeführt und von der Magnus Hirschfeld Stiftung gefördert wurde, beschäftigt sich dezidiert mit der Situation lesbischer Frauen in der Arbeitswelt. Diese Studie setzt sich aus einer Onlinebefragung und einem Korrespondenzexperiment zusammen und schließt mit Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber\*innen ab, die vergleichbar sind mit jenen der vorangegangenen Studien. Instruktiv für diese Studie ist vor allem, dass sie die Diskriminierung lesbischer Frauen an der Schnittstelle vom Homophobie und Sexismus ansiedelt und damit das Zusammenspiel von sexueller und geschlechtlicher Identität als Angriffspunkte für die spezifischen, gegen lesbische Frauen gerichteten Diskriminierungen in den Blick nimmt.

Interessant an der Studie ist der durchgeführte fiktive Bewerbungstest. In einem Korrespondenzexperiment wurde mittels fiktiver Bewerbungen untersucht, wie sich die Einstellungschancen verändern, wenn die Bewerbung Hinweise auf die sexuelle Orientierung ‚lesbisch‘ enthält (beispielsweise durch Angabe des Familienstands ‚eingetragene Lebenspartnerschaft‘). Insgesamt wurden 294 identische Bewerbungen von Hochschulabsolventinnen der Studienrichtung Betriebswirtschaft, Accounting, Controlling und Finance an Unternehmen verschiedener Branchen in Deutschland verschickt, jeweils zur Hälfte für die lesbische und die heterosexuelle Bewerberin. Hier zeigten sich unverkennbar Tendenzen zur Diskriminierung lesbischer Bewerberinnen im Vergleich zu heterosexuellen Bewerberinnen, beispielsweise durch ein Drittel weniger positive Rückmeldungen (wie Einladungen zu Interviews, Nachfragen oder alternative Stellenangebote).

In der Online Befragung wurden 713 lesbische und 1239 heterosexuelle Frauen entlang spezifischer Bereiche wie Berufs- und Stellenwahl, Karriereentwicklung, Lebenszufriedenheit sowie nach erlebten Diskriminierungserfahrungen befragt. Anschließend wurden sämtliche Aussagen verglichen und auf mögliche Unterschiede zwischen lesbischen und heterosexuellen Frauen untersucht und ausgewertet.



Bei der Frage nach den Kriterien für die Stellenwahl gaben 25% der befragten lesbischen Frauen an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eines der wichtigsten Kriterien gewesen sei. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Wert der heterosexuellen Frauen (33%). Ein Grund für diese Differenz sehen die Autor\*innen der Studie darin, dass das Gros lesbischer Frauen in Familienkonstellationen lebt, die sie unabhängiger von Vereinbarkeitsleistungen seitens der Arbeitgeber machen. Bei den Karrierechancen sowie einer attraktiven Vergütung zeigt sich ebenfalls eine deutliche Differenz zwischen beiden Gruppen, denn für lesbische Frauen ist dies weniger wichtig als für heterosexuellen Frauen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass viele heterosexuelle Frauen durch die Hauptlast der Erziehungs- und Hausarbeit oftmals weniger als ihre Partner verdienen oder gar nicht erwerbstätig sind. Streben sie eine Erwerbstätigkeit an, müssen sie dies in der Regel mit besseren Verdienstmöglichkeiten und hohen Karrierechancen begründen. In einer lesbischen Beziehung ohne geschlechtsspezifische Lohndifferenz ist eine solche Begründung in der Regel nicht notwendig. Eine weitere Differenz zwischen beiden Gruppen zeigte sich in der beruflichen Stellung. So hatten 46% der befragten lesbischen Frauen eine Leitungsposition inne, während dieser Wert bei heterosexuellen Frauen bei 36% lag. Auch waren lesbische Frauen im Vergleich zu den heterosexuellen Frauen seltener in einem befristeten Arbeitsvertrag (15% im Vergleich zu 19% bei den heterosexuellen Frauen). Keine Unterschiede zwischen beiden Gruppen hingegen ergaben sich im Hinblick auf die berufliche Qualifikation. Im Bereich der Diskriminierung gab die Mehrheit der befragten lesbischen Frauen an, Erfahrungen sowohl mit Sexismus als auch mit Homophobie gemacht zu haben. Ein Drittel gab an, bei der Beförderung benachteiligt worden zu sein und ein Fünftel bei der Vergütung. Bei der Frage nach Diskriminierungserfahrungen im Berufsalltag gaben 78% aller Befragten an, dass sie aufgrund Ihres Geschlechts am Arbeitsplatz benachteiligt wurden. Hier zeigen sich Differenzen zwischen lesbischen und heterosexuellen Frauen, denn lesbische Frauen gaben mit 38% an, häufig Erfahrung mit sexistischer Diskriminierung gemacht zu haben, bei den heterosexuellen Frauen waren es dagegen 32%. Weiter wurden lesbische Frauen nach ihren Erfahrungen mit Homofeindlichkeit gefragt. 51% gaben an, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität erlebt zu haben und 16% schon häufig.



Lesbische Frauen erfahren demnach in ihrem Arbeitskontexte mehrfache Diskriminierung und zwar sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer sexuellen Identität. Ein weiterer Fragenkomplex bezog sich auf den offenen Umgang mit der eigenen Identität am Arbeitsplatz. 86% haben sich an ihrem Arbeitsplatz geoutet, hingegen waren 8% nicht out oder gaben vor, heterosexuell zu sein.

Das Outing findet der Studie zufolge eher in Organisationen mit LGBTIQ\* Netzwerken statt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass lesbische Frauen, die es vermeiden, am Arbeitsplatz out zu sein und damit ihre sexuelle Identität nicht offenbaren, häufiger homofeindliche Diskriminierung erleben als lesbische Frauen, die out sind. Es handelt sich damit in gewisser Weise um einen Teufelskreis, denn so, die Studie abschließend:

**„Die Diskriminierung, die lesbische Frauen, die nicht out sind, erleben, kann ein Grund dafür sein, dass sie sich nicht outen“ (21).**

"LeBe! Lesbisch im Beruf" ist ein Projekt von LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V.



Das Projekt wird gefördert durch die die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung.

