



Sexismus und Homofeindlichkeit: Zweifache Diskriminierung lesbischer Frauen im Arbeitsalltag Neue Studie „The L-Word in Business“: Frankfurt University of Applied Sciences und Bundesstiftung Magnus Hirschfeld veröffentlichen Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen in Broschüre

Lesbische Frauen machen im Berufsleben zweifache Diskriminierungserfahrungen: Zum einen werden sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, zum anderen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Zu diesem Ergebnis kommt eine wissenschaftliche Studie unter Leitung der Professorin Dr. Regine Graml unter Mitwirkung von Prof. Dr. Tobias Hagen und Prof. Dr. Yvonne Ziegler von der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), die von der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH) gefördert wurde. Die wichtigsten Erkenntnisse haben jetzt BMH und Hochschule gemeinsam als Broschüre mit dem Titel „The L-Word in Business. Eine Studie zur Situation lesbischer Frauen in der Arbeitswelt“ veröffentlicht. Die Publikation stellt die spezifischen Erfahrungen lesbischer Frauen im Berufsleben dar, die sowohl mit Homofeindlichkeit als auch mit Sexismus konfrontiert sind. Außerdem liefert sie Handlungsempfehlungen zur Antidiskriminierung für Unternehmen. Sie kann online abgerufen werden unter folgendem Link: <https://mh-stiftung.de/2020/11/24/neue-broschuere-lword/>

„Bisher gibt es nur wenige Studien über die besondere Situation berufstätiger lesbischer Frauen, die meisten untersuchen entweder die Karrieremöglichkeiten von Frauen oder diejenigen von homosexuellen Menschen“, erläutert Professorin Graml, die als Betriebswirtin seit vielen Jahren an der Frankfurt UAS zu Genderthemen im Kontext von Management und Leadership forscht und lehrt. „Unsere Studie liefert Hinweise dafür, dass lesbische Frauen sowohl beim Berufseinstieg durch Auswahlverfahren diskriminiert werden als auch im Laufe ihrer Berufstätigkeit. Dabei ist das Ergebnis interessant, dass lesbische Frauen häufiger Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erleben als aufgrund ihrer sexuellen Identität.“

Für die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld ergänzt der Geschäftsführende Vorstand Jörg Litwinschuh-Barthel: „Die Erforschung und Darstellung der gesellschaftlichen Lebenswelten von LSBTIQ* 1 ist eine der Hauptaufgaben unserer Stiftungsarbeit. Der Abbau von Benachteiligungen von lesbischen Frauen ist dabei ein wichtiger Pfeiler. Sie sind auch im Arbeitsleben von Diskriminierung betroffen – Homofeindlichkeit und Sexismus sind nach wie vor Alltag im Berufsleben und im Sport, Chancengleichheit mit männlichen Kollegen ist häufig nicht gegeben. Die Studie soll insbesondere Personen in Personalverantwortung in Unternehmen, Institutionen und Verwaltung sensibilisieren, damit Diskriminierung am Arbeitsplatz abgebaut werden kann.“

Zur Studie: Prof. Dr. Regine Graml, Professorin für Betriebswirtschaftslehre, Personalmanagement und Organisation am Fachbereich Wirtschaft und Recht der Frankfurt UAS, hat in der Studie mit ihrem Kollegen Prof. Dr. Tobias Hagen, Professor für Volkswirtschaftslehre und Quantitative Methoden, auf zwei wissenschaftliche Methoden gesetzt: ein Korrespondenzexperiment und eine Online-Befragung.

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 verschickt, jeweils zur Hälfte für die lesbische und die heterosexuelle Bewerberin. Hier zeigten sich 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). „Diese Tendenz zur Diskriminierung der lesbischen Bewerberin im Vergleich zur heterosexuellen Bewerberin ist vor dem Hintergrund erstaunlich, dass die heterosexuelle Bewerberin verheiratet und kinderlos ist“, erläutert Graml. „Nach heteronormativen Vorstellungen ist bei einer jungen, heterosexuellen, verheirateten Frau in absehbarer Zeit mit einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung und eventuell längerfristig reduzierter Arbeitszeit und mehr Ausfalltagen zu rechnen.“ Ablehnung einer homosexuellen Bewerberin trotz stereotyp anzunehmender geringerer Mutterwahrscheinlichkeit – laut Graml ist dies ein Hinweis auf eine Diskriminierungsneigung gegenüber lesbischen Bewerberinnen. Diesen Befund bestätigen auch andere europäische Studien, wie die Meta-Studie „Society at a Glance 2019“² der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) belegt hat.

Mittels einer Online-Befragung wurde zudem stichprobenartig untersucht, inwiefern sich die Erfahrungen von lesbischen und heterosexuellen Frauen im Erwerbsleben unterscheiden. Dazu wurden die Antworten von 1.952 Befragten (713 lesbisch, 1.239 heterosexuell) inhaltlich ausgewertet. Hier zeigte sich, dass mit 78 Prozent aller Frauen eine deutliche Mehrheit aufgrund ihres Geschlechts im Berufsleben benachteiligt worden ist. Von den lesbischen Frauen berichteten zudem 51 Prozent, dass sie Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung erlebt haben, 35 Prozent selten, 16 Prozent häufig. Eine wesentliche Erkenntnis der Befragung ist, dass lesbische Frauen häufige Diskriminierung am Arbeitsplatz öfter aufgrund ihres Geschlechts erfahren (38 Prozent) als aufgrund ihrer sexuellen Identität (16 Prozent). Und: Lesbische Frauen, die nicht out sind, geben häufiger Diskriminierungserfahrungen etwa durch homofeindliche Kommentare an als Frauen, die out sind. Dabei wurde deutlich: Diejenigen lesbischen Frauen, die out waren, waren zufriedener mit ihrer Situation als die Frauen, die nicht out waren.

„Ein Coming-out am Arbeitsplatz kann also die Lebenszufriedenheit erhöhen“, resümiert Graml. Eine wichtige Determinante für das Coming-out am Arbeitsplatz sind der Studie zufolge LSBTIQ*-Netzwerke und Diversitymaßnahmen im Unternehmen. Graml: „Sind diese Maßnahmen im Betrieb vorhanden, steigert das die Wahrscheinlichkeit für eine explizit-out-Strategie um ca. 19 Prozentpunkte.“

Diese Erkenntnis greifen die Autorinnen und Autoren auch in der Broschüre auf, indem sie auf Grundlage der Studienergebnisse Handlungsempfehlungen geben, wie Unternehmen und Organisationen Diskriminierungen im Berufsleben effektiv vorbeugen und eine LSBTIQ*-freundliche Arbeitsumgebung schaffen können. Litwischuh-Barthel: „Insofern freuen wir uns sehr, dass wir jetzt gemeinsam Ergebnisse der Studie in Form einer Broschüre veröffentlichen und dazu beitragen können, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu bestärken, sich für mehr Diversität im Berufsleben aktiv zu engagieren.“

Weitergehende Informationen zur Studie „Lesbische Frauen in der Arbeitswelt – The L-Word in Business“ von Prof. Dr. Regine Graml, Prof. Dr. Tobias Hagen, Prof. Dr. Yvonne Ziegler, Dr. Kristine Khachatryan und Ricky Astrida Herman (M.A.) unter: <https://www.frankfurt-university.de/index.php?id=2066>

Weitere Informationen zum Fachbereich Wirtschaft und Recht unter: www.frankfurt-university.de/fb3

Gerne stehen Prof. Dr. Regine Graml sowie für die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld Vorstand Jörg Litwanschuh-Barthel und Magdalena Müssig, Referentin Gesellschaft, Teilhabe und Antidiskriminierung, für Interviews und Fragen zu der Studie sowie der neuen Broschüre zur Verfügung.

Kontakt Frankfurt University of Applied Sciences: Fachbereich 3: Wirtschaft und Recht, Prof. Dr. Regine Graml, Telefon: +49 69 1533-2918, E-Mail: graml@fb3.fra-uas.de; Prof. Dr. Tobias Hagen, Telefon: +49 69 1533-3896, E-Mail: thagen@fb3.fra-uas.de

Pressekontakt Bundesstiftung Magnus Hirschfeld: Matti Seithe, Referent für Medienarbeit und Veranstaltungsmanagement, E-Mail: matti.seithe@mh-stiftung.de

1LSBTIQ* ist ein Sammelbegriff für Menschen außerhalb der heterosexuellen, cis-geschlechtlichen sowie zweigeschlechtlichen Norm. Er steht für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, intergeschlechtlich, queer und weitere.

2Die OECD-Studie inklusive einer deutschsprachigen Zusammenfassung findet sich zum Nachlesen und als PDF-Download unter: <https://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm>

Bundesstiftung Magnus Hirschfeld: Die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH) wurde im Oktober 2011 durch die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz (BMJV), errichtet und hat ihren Sitz in Berlin. Die Arbeit der Stiftung konzentriert sich auf die drei Bereiche Forschung, Bildung und Erinnerung. Benannt ist die Stiftung nach Dr. Magnus Hirschfeld (1868-1935), Arzt, Sexualforscher und Mitbegründer der ersten deutschen Homosexuellenbewegung. Im Mai 1933 wurde sein Berliner Institut für Sexualwissenschaft durch die Nationalsozialisten zerschlagen. Die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld hat zum Ziel, an ihren Namensgeber zu erinnern, Bildungs- und Forschungsprojekte zu fördern und einer gesellschaftlichen Diskriminierung von LSBTIQ* in Deutschland – auch durch eigene Projekte – entgegenzuwirken. Die Stiftung will dabei die Akzeptanz für Menschen mit einer nicht-heterosexuellen Orientierung in der Gesellschaft insgesamt fördern. Gleiches gilt für Menschen, die sich nicht mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren bzw. sich nicht ausschließlich als Mann oder Frau definieren. <https://mh-stiftung.de/>

Quelle: Gemeinsame Presseinformation vom 24.11.2020 der Frankfurt University of Applied Sciences und Bundesstiftung Magnus Hirschfeld