

The L-Word in Business – Lesbische Frauen in der Arbeitswelt

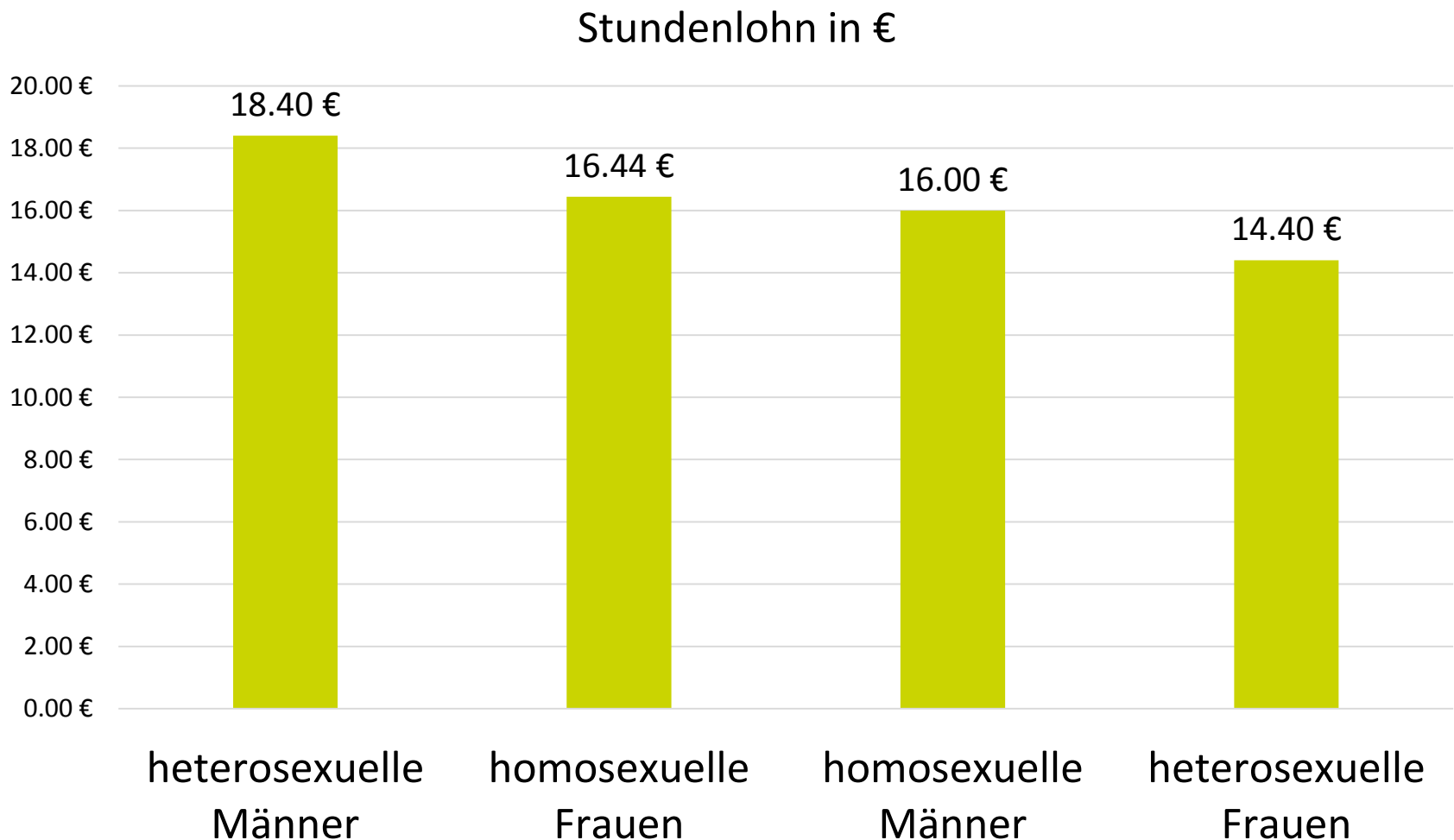
5. Forschungssymposium “Wissenschaft und Praxis im Austausch
über aktuelle Herausforderungen”

20. April 2018

Prof. Dr. Regine Graml, M.A.
Julia Achenbach, B.A.

Fachbereich 3
Wirtschaft und Recht | Business and Law

Sexuality & Gender Pay Gap



Kroh et al. (2017), Daten des SOEP im Auftrag des DIW Berlin

Ziel der Studie

Aktuellen Stand der Forschung in Deutschland untersuchen

Identifizieren von
Faktoren, die lesbische
Frauen in der
Arbeitswelt
beeinflussen

Erkennen, welche dieser
Faktoren bereits gut
untersucht sind

Auswirkung der
sexuellen Orientierung
auf die Karriere von
lesbischen Frauen

Karrierefördernde und
–hemmende Faktoren
identifizieren

Zusammenhang der
sexuellen Orientierung
mit Arbeitszufriedenheit

Forschungslücken
identifizieren

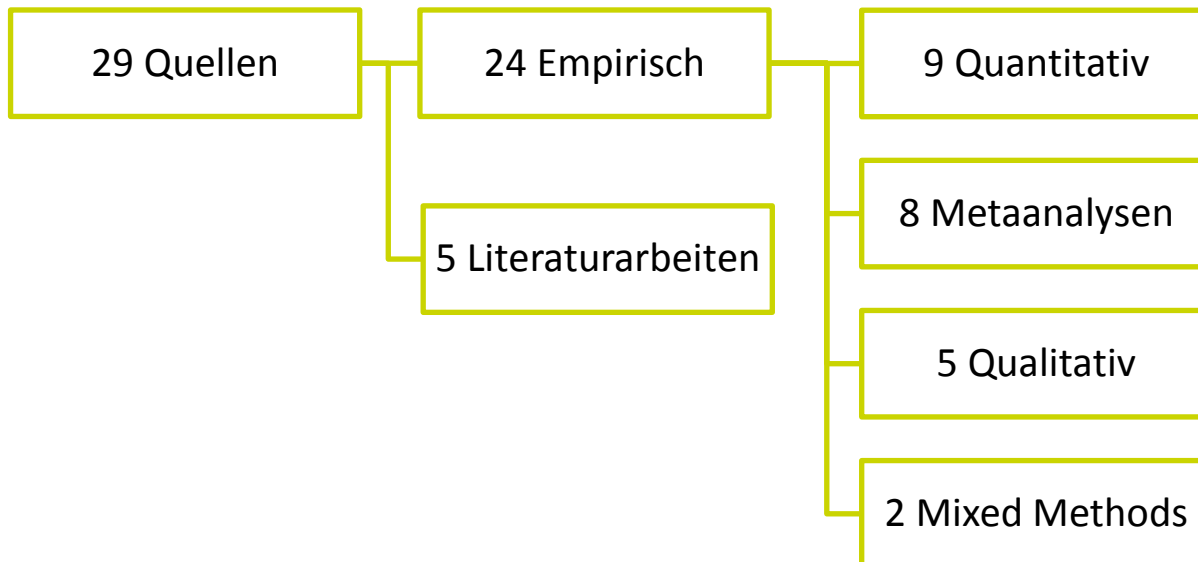
Methode: Literaturanalyse

Vorgehensweise: zweistufiges Auswahlverfahren

Keywords: Lesbisch, Karriere, Berufstätigkeit, Diskriminierung, sexuelle Orientierung

Kriterien: Qualität der Quellen, Wissenschaftlichkeit, vorerst Deutschland

Datenbanken: Business Source Elite, ABI/Inform, Web of Sciences, WISO



Zu den empirischen Studien:

Sample

- Gender-gemischte Samples:
 - Homosexuelle, heterosexuelle, gemischte Samples
- Frauen (2 Studien):
 - Lesbisches und gemischtes Sample
- Samplegröße sehr unterschiedlich

Längs-/Querschnittsstudien

- nur Querschnittstudien

Herkunft der Studien

- 33% Studien aus USA (8)
- 29% Studien aus Deutschland (4) und Österreich (3)
- 21% Studien aus UK (2), Australien (1), Kanada (1), Südafrika (1)
- 17% Sonstige, aus Griechenland (2), Schweden (1), Dänemark (1)

Faktoren, die in den Studien untersucht wurden:

Bildung und
Berufswahl

„double-
burden“

Sexuality Pay
Gap

Allgemeine
Lebenssituation

Stereo-
typisierung

Diskriminierung:
Arbeitsplatz,
Bewerbung

Psychische
Gesundheit

Outing

Arbeits-/
Organisations-
klima

Organisationaler
Umgang mit
Homosexualität

Netzwerke

Vorbilder

Karriere und
Führung

Beendigung des
Arbeitsverhält-
nisses

Bildung und Berufswahl

- Homosexuelle haben häufig ein höheres Bildungsniveau (D.)
- Arbeiten häufiger als Angestellte und Freiberufler*Innen und seltener als Arbeiter*Innen, geringer Anteil an Beamten (D.)
- Unterschiede bei Studienwahl und Arbeitsfeldern durch:
 - Beeinflussung durch Rollenbilder
 - Antizipierte Diskriminierung

Kroh et al. (2017), Buba und Vaskovics (2001), Black, Sanders und Taylor (2007), Croteau et al. (2000), Frohn (2007)

Stereotypisierung

- Vorurteile: lesbischen Frauen werden „männliche“ Eigenschaften zugeschrieben
 - Dominanter, autonomer, durchsetzungsfähiger
- Damit scheinen sie für manche Bereiche qualifizierter als heterosexuelle Frauen
- Lesbische Frauen werden nicht als Mütter gesehen

Peplau und Fingerhut (2004), Weichselbaumer (2003)

Karriere, Führung und Vorbilder

- Mangel an Daten für Deutschland
- Lesbische Frauen sind stärker als heterosexuelle Frauen dazu angeregt, durch ihre Karrieren finanziell unabhängig zu sein
- USA: Heterosexuelle männliche Führungskräfte werden als erfolgreicher wahrgenommen als homosexuelle Führungskräfte
- Lesbische Führungskräfte werden als ähnlicher zur männlichen, heterosexuellen Führungskraft wahrgenommen als schwule Führungskräfte

Peplau und Fingerhut (2004), Salter und Liberman (2016), Hofmann und Cserer (2010)

Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung

- Bei Bewerbung:
 - Erkennbar Homosexuelle werden mit geringerer Wahrscheinlichkeit zu Vorstellungsgesprächen eingeladen
- Am Arbeitsplatz:
 - Für Deutschland in verschiedensten Formen belegt: Informationsausschluss, Beförderungsverweigerung, verbale und körperliche Gewalt, Gehalt, Urlaub, unangebrachte Neugier am Privatleben, Belästigung ect.
 - In älterem, männerdominiertem oder ländlicherem Umfeld ausgeprägter
 - Double-burden der lesbischen Frau

Wechselbaumer (2003), Köllen (2012), Steffens, Niedlich und Ehrke (2016), Frohn (2007)

Outing

- Schätzung für Deutschland: ca. 25% der Homosexuellen „out“
- Verschiedene Strategien: Vortäuschen, Verbergen, Implizit Out, Explizit Out
- Mehr Offenheit hat positive Wirkung: bessere Beziehung zu KollegInnen und Vorgesetzten, höhere Arbeitsleistung und -zufriedenheit, mehr Selbstbewusstsein
- (indirektes) Vortäuschen hat negative Wirkung: Entfremdung, Isolation, Absinken der Leistungsbereitschaft und –fähigkeit, mehr Stress
- Outing wird beeinflusst durch: soziale Schicht, Persönlichkeit, Arbeitsumfeld und wahrgenommenes Arbeitsklima, Unternehmenskultur, Role Models

Götz et al. (2012), Griffin (1992), Friskoop und Silverstein (1995), DeJordy (2008), Hofmann und Cserer (2010), Köllen (2012)

Sexuality Pay Gap

- Studienergebnisse variieren sehr
- Lesbische Frauen verdienen mehr als heterosexuelle Frauen (USA, UK, Niederlande)
- Lesbische Frauen verdienen nicht signifikant mehr als heterosexuelle Frauen (USA)
- Stundenlöhne lesbischer Frauen unterscheiden sich in statistisch signifikanter Weise weder von den Stundenlöhnen homosexueller Männer noch heterosexueller Frauen (Deutschland)

Carpenter (2008), Badgett (2007), Kroh et al. (2017),

Abschließende Bemerkung

- Thema der sexuellen Orientierung ist nach wie vor negativ besetzt
- „double-burden“: Doppelte Diskriminierung der lesbischen Frau: Geschlecht und sexuelle Orientierung
- „Bewusstsein, nicht auf traditionelle Absicherungsverhältnisse zurückgreifen zu können“

Forschungslücken

- Wenig Forschung in Deutschland lesbischen Frauen, vor allem im Bereich Karriere und Führung
- Keine verlässliche Datenlage
- Mangel an Längsschnittstudien

Folgestudie

- Antrag Bundesstiftung Magnus Hirschfeld
- Empirische Untersuchung
- Experimentelle Korrespondenzanalyse

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Regine Graml, M.A.
Julia Achenbach, B.A.

Fachbereich 3
Wirtschaft und Recht | Business and Law