DISKRIMINIERUNG

DAS L-WORT

Frauen werden in unserer Gesellschaft benachteiligt. Aber wie steht es um die Situation lesbischer Frauen im Arbeitsleben? Eine Studie liefert Erkenntnisse.

Interview: Katrin Börsch

Foto: Adobe Stock/9nong

DISKRIMINIERUNG

Was haben Jodie Foster, Anne Will und Hella von Sinnen gemeinsam? Sie sind erfolgreiche lesbische Frauen. Dabei haben es Frauen gerade im Berufsleben immer noch schwer: Sie müssen sexistische Kommentare mithören, verdienen im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer und arbeiten häufiger in Teilzeit, um Familie und Job zu vereinbaren. Lesbische Frauen erfahren Diskriminierung gar auf zweifacher Ebene. Sie sind nicht nur von Sexismus, sondern auch von Homofeindlichkeit betroffen. Intersektionale Diskriminierung lautet der Fachbegriff dafür.

Ein Forscher:innenteam unter der Leitung von Regine Graml und der Mitwirkung von Tobias Hagen sowie Yvonne Ziegler von der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) hat sich genau diesem Thema gewidmet. „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 Graml, die als Betriebswirtin seit vielen Jahren an der Frankfurt UAS zu Genderthemen im Kontext von Management und Leadership forscht und lehrt.

Welche Chancen haben lesbische Bewerberinnen?

In der Studie „The L-Word in Business“ hat das Team die Bewerbungschancen lesbischer Frauen untersucht und sie zu ihrer Zufriedenheit im Job befragt. Initiiert wurde „The L-Word in Business“ von den Wirtschaftsweibern – einem bundesweiten Netzwerk für lesbische und erfolgreiche Frauen; gefördert wurde das Projekt von der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH). Die Macher:innen haben die Studie in den Jahren 2017 und 2019 an der Frankfurt UAS durchgeführt. Im ersten Teil haben die Forscher:innen ein Korrespondenzexperiment angestellt: Sie haben fiktive Bewerbungen erstellt, die teils Hinweise auf das Lesbischsein der erdachten Bewerberin gaben, wie etwa durch Angabe des Familienstands „eingetragene Lebenspartnerschaft“ oder das Engagement in einem LSBTIQ*-Verein („LSBTIQ*“ steht für „lesbisch, schwul, bisexuell, trans-, intergeschlechtlich und queer). Währenddessen enthielt der Lebenslauf der heterosexuellen Job-Anwärterin den Familienstand „verheiratet“. Insgesamt wurden 294 identische Bewerbungen verschickt, jeweils zur Hälfte für die lesbische und die heterosexuelle Bewerberin. Die Auswertung hat gezeigt, dass die der homosexuellen Kandidatin ein Drittel weniger positive Rückmeldungen wie Einladungen zu Interviews, Nachfragen oder alternative Stellenangebote erhalten hat.

Prof. Dr. Regine Graml
hat die Professur für Betriebswirtschaftslehre, Personalmanagement und Organisation am Fachbereich Wirtschaft und Recht an der UAS inne. Daneben ist sie auch als Mentorin für junge Studierende tätig.

„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 sei dies ein

Fotos: Unsplash/Tim Gouw, Kevin Rupp/Frankfurt UAS

Hinweis auf eine Diskriminierungsneigung gegenüber lesbischen Bewerberinnen.

Sexismus vs. Homophobie

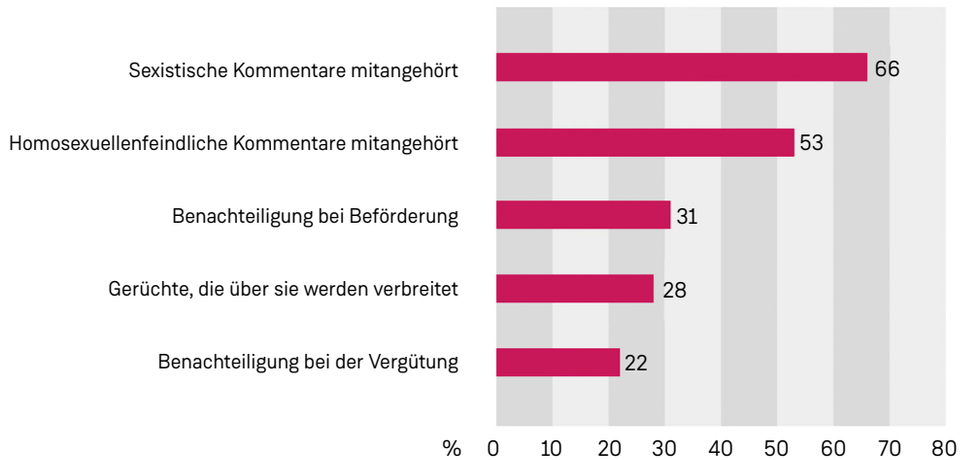
Für den zweiten Teil der L-Word-Studie haben die Macher:innen lesbische und heterosexuelle Frauen online zu ihren Erfahrungen im Berufsleben befragt. In der stichprobenartigen Untersuchung wurden die Antworten von 1952 Befragten (713 lesbisch, 1239 heterosexuell) inhaltlich ausgewertet. „Die Online-Befragung war keine Zufallsauswahl und dementsprechend nicht repräsentativ“, merkt Yvonne Ziegler, eine der Studienmacher:innen, an. Die lesbischen Teilnehmerinnen der Studie seien zudem überdurchschnittlich qualifiziert und zum Großteil in Leitungspositionen gewesen. Ergeben hat die Befragung, dass sich eine deutliche Mehrheit aller Frauen, nämlich 78 Prozent, aufgrund des Geschlechts benachteiligt fühlte. Von Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung berichteten 51 Prozent der lesbischen Frauen.

Ein Ergebnis, das Ziegler überrascht habe, sei, dass Karrierechancen und attraktive Vergütung lesbischen Frauen weniger wichtig war als Hetero-Frauen. „In der öffentlichen Wahrnehmung mag man manchmal den Eindruck bekommen, dass lesbische Frauen eher stärker karriereorientiert sind“, sagt Ziegler. Eine Erklärung für das widersprechende Studienergebnis könnte darin liegen, dass heterosexuelle Frauen in Paarhaushalten weniger verdienen als ihre Partner; sie sind seltener erwerbstätig und öfter für Haushalt und Kindererziehung zuständig. Eine Erwerbstätigkeit müsse mit hoher Vergütung und Karrierechancen begründet werden.

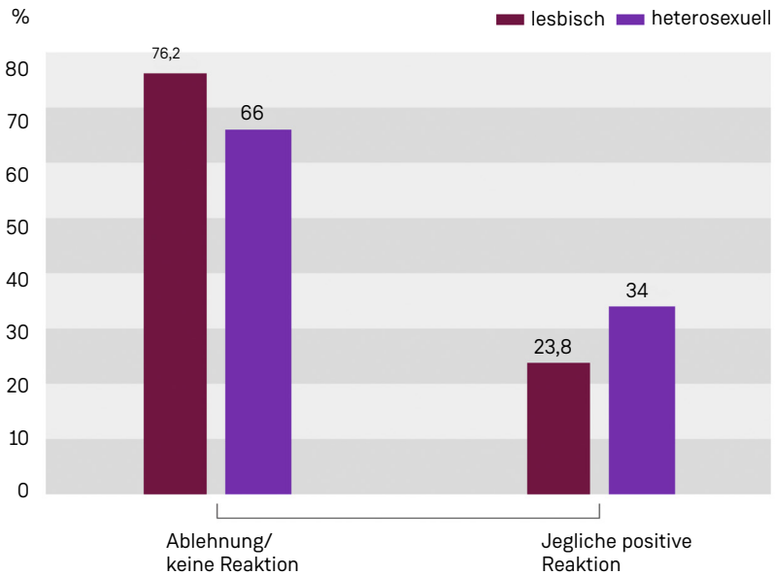
„Lesben können in kein Rollenklischee fallen“

Weniger überraschend scheinen demgegenüber die Antworten nach Vereinbarkeit

DIE FÜNF AM HÄUFIGSTEN ANGEGEBENEN DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN LESBISCHER FRAUEN



ZUSAMMENGEFASSTE REAKTIONEN DER UNTERNEHMEN



von Familie und Beruf: Die Unzufriedenheit in diesem Punkt war bei den Hetero-Frauen höher als bei den Lesben. Das könne daran liegen, dass viele Hetero-Beziehungen vergleichsweise nicht so partnerschaftlich organisiert seien, vermutet Ziegler. „In einer gleichgeschlechtlichen Beziehung gibt es kein Rollenklischee, in das man fallen kann – nach dem Motto: Der Mann arbeitet und die Frau kümmert sich um die Kinder. Dieses Bild wird in klassischen Hetero-Beziehungen nach wie vor gesellschaftlich suggeriert“, stellt die Forscherin fest. Das falle bei einer Beziehung zwischen zwei Frauen weg, so Ziegler.

Eine wesentliche Erkenntnis der Befragung ist, dass lesbische Frauen Diskriminierung am Arbeitsplatz öfter aufgrund ihres Geschlechts erfahren (38 Prozent) als aufgrund ihrer sexuellen Identität (16 Prozent). „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.“, resümiert Graml.

Das bestätigt auch Sandra P.*, die gerne anonym bleiben möchte. Die lesbische Frau arbeitet als Softwareentwicklerin in einem IT-Unternehmen und beklagt sich weniger über homophobe Äußerungen: „Ich habe im Berufsleben eher Benachteiligungen auf der Grundlage, dass ich eine Frau bin erfahren, als auf der meiner sexuellen Orientierung“, sagt die 29-Jährige. Bisher habe sie in der IT-Branche noch nie Diskriminierungen erlebt – obwohl sie auf einem männerdominierten Feld arbeitet. Sexismus habe sie allerdings in einem Nebenjob in ihrer Studienzeit als Verkäuferin hinter einer Ladentheke vor einigen Jahren erfahren: „Ich hatte zwei männliche Kollegen, die unangebrachte Frauenwitze gerissen und mich da mit reingezogen haben“, erinnert sich die Frau.

Sandra P. ist in ihrem IT-Job out – das heißt, dass sie offen zu ihrem Lesbischsein steht. „Ich mache keinen großen Hehl aus meiner sexuellen Orientierung, schmücke mich aber auch nicht damit“, sagt sie. Steuere ein Gespräch auf das Partner:innenthema zu, dann erkläre sie schon, dass sie mit ihrer Freundin zusammenlebt und auf Frauen steht. „Ansonsten habe ich aber nicht das Bedürfnis, das im professionellen Kontext stark zu betonen“, sagt sie.

Homophobe Reaktionen darauf, dass sie lesbisch ist, habe sie bisher noch nie erhalten. Häufig geschehe aber Folgendes: „Wenn ich meine Freundin, mit der ich auch zusammenwohne, erwähne, denken viele Leute automatisch, ich würde einfach nur mit einer guten Freundin in einer WG zusammenleben. Wenn ich das dann richtigstelle, schafft das einen seltsamen Moment“, findet Sandra P. Da bestehe eine heteronormative Erwartungshaltung, vermutet sie.

In oder out?

Im Gegensatz zu Sandra P. gibt es einige Frauen, die an ihrem Arbeitsplatz nicht out sind – sie verheimlichen ihre sexuelle Identität oder geben sogar vor, hetero zu sein. In der L-Word-Studie waren es acht Prozent der befragten Personen. „Lesbische Frauen möchten gerne out sein und benötigen dafür das entsprechende Arbeitsumfeld, in dem sie so sein können, wie sie sind.“, sagt Yvonne Ziegler. Deshalb sei es für sie bei der Jobsuche wesentlich, dass Unternehmen für Diversität offen sind und die LSBTIQ*-Community akzeptieren. Prinzipiell gebe es Diskriminierung gegenüber Frauen nach wie vor in deutschen Unternehmen – „wahrscheinlich etwas stärker auf der sexistischen Ebene, weil das Geschlecht einfach etwas offensichtlicher ist als die sexuelle Orientierung“, vermutet die Forscherin.

Was können Arbeitgeber:innen also tun, um ein freundliches Klima nicht nur für lesbische Frauen, sondern für alle diskriminierten Gruppen herzustellen? Die Studie gibt dazu konkrete Handlungsanweisungen: „Es ist wichtig, dass Firmen auf den ‚Unconscious Bias‘ hinweisen“, weiß Ziegler. Darunter verstehe man unbewusste Stereotype, die zu diskriminierenden Handlungen führen, denn Diskriminierung finde in der Regel nicht bewusst oder vorsätzlich statt. Dafür gebe es spezielle Trainings, in denen Stereotype umgekehrt werden, um klarzumachen, wie absurd sie sind. Dem Unconscious Bias könnten auch anonymisierte Einstellungsverfahren entgegenwirken. Dadurch rückten die Qualitäten der Bewerberinnen in den Vordergrund. Zudem sei die Schaffung von LSBTIQ*-Netzwerken innerhalb von Unternehmen förderlich, um Diskriminierung vorzubeugen und Sicherheit für betroffene Personen am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Prof. Dr. Yvonne Ziegler
hat die Professur im Fachgebiet Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit besonderem Schwerpunkt internationales Luftverkehrsmanagement an der UAS inne. 2015 erschien „Karriereperspektiven berufstätiger Mütter“ – mit Ergebnissen einer von ihr und Graml durchgeführten Studie.

Foto: Kevin Rupp/Frankfurt UAS

Name wurde von der Redaktion geändert“

journal FRANKFURT

SEPTEMBER-HIGHLIGHTS

FRANKFURTER-STADTEVENTS.DE

FÜHRUNGEN & EVENTS DER ANDEREN ART

ENTDECKE DEINE STADT!

BUCHBAR AUCH ALS SONDERFÜHRUNG FÜR PRIVATE & GESCHÄFTLICHE EVENTS

KULT(UR)-WANDERUNG – UNTERWEGS MIT CHRISTIAN SETZEPFANDT IM STADTWALD

Kommen Sie mit auf eine Kult(ur)-Wanderung durch den wunderschönen Frankfurter Stadtwald! Christian Setzepfandt erklärt Ihnen an mal versteckten, mal offensichtlichen aber garantiert immer wunderschönen Orten alles Wissenswerte über den Stadtwald & dessen Geheimnisse.

SEP Sa 25. **18 €**

FRANKFURT FÜR BESSERWISSER – SKURRIL, ÜBERRASCHEND & UNTERHALTSAM

Bei dieser spannenden Führung inkl. Buch von und mit unserer Frankfurt-Autorin Elisabeth Lücke erfahren Sie auf unterhaltsame Weise Frankfurt-Fakten aus den Bereichen Geschichte, Tradition & Persönlichkeiten.

SEP Do 23. **28€**

FRANKFURTS DUNKLE SEITE – SPEKTAKULÄRE KRIMINALFÄLLE

Durchstreifen Sie die Frankfurter Innenstadt und gehen Sie auf „kriminalistische Spurensuche".

SEP Fr 3. **13 €**

ALLES ZUM THEMA KAFFEE

Kaffeeseminar & Verkostung in der Flatberry Spezialitäten-Kaffeerösterei.

SEP Sa 11. **49 €**

KLIMAGOURGEMT 2.1

Bei der Klimagourmet-Ausstellung entdecken Sie was Sie mit Ernährung für die Umwelt tun können.

SEP Fr 17., Fr 24. **5 €**

LOST PLACES FFM – DER FOTOWORKSHOP IM ALTEN POLIZEIPRÄSIDIUM

Dieser Fotoworkshop mit Fotograf & Autor Uli Mattner im verlassenen Polizeipräsidium ist ein El Dorado für Lost-Place-Fotografie.

SEP Fr 10., Fr 17., Di 21. **79 €**

WALD-SEMINAR – „LAUF'DICH FREI!"

Sie haben Freude an Begegnung in der Natur und wollen mehr Leichtigkeit in Ihr Leben einladen?

SEP So 5. **24 €**

MUSIC SNEAK ENERGIZED BY SÜWAG

Am 26. September öffnet die Pop-up Open Air Location Sommerwiese die Tore für Überraschungsausgaben!

SEP So 26. **18 €**

RIESLINGFLÜSTERN

Spannende Picknick-Lesung an Limburgs schönsten Orten.

SEP Fr 17., 24. **29 €**

KRÄFTE TANKEN FÜR KÖRPER & GEIST – SPORT, SPASS & IMPILSE OUTDOOR

Endlich Körper & Geist wieder einmal richtig mit Energie füllen!

SEP So 19. **199€**

GHOST HUNTING

Die individuelle Audiotour durch die Frankfurter City bekannte Orte auf ungewöhnliche Weise.

SEP Fr 3. **15 €**

SCHREIB MORGEN

3-Teiliger Online-Schreib-Workshop für Ausdruck & Eigensinn.

SEP Do 16., 23., 30. **210 €**

ZWEI KOMMISSARE & EIN SOMMER. WER HAT DEN KOPF DER WEINKÖNIGIN ABGESCHLAGEN?

Krimiwanderung mit Weinprobe an der Nidda.

SEP **Fr 24. 55 €**

BARFUß WORKSHOP

Ein Workshop mit Leib & Seele durch den Friedrichsdorfer Wald.

SEP Do 16., Di 28. **22 €**

EXKLUSIVE REDLIGHT-TOUR

Bordell, Separees & Nightclubs mit Ulrich Mattner; Alter: Mind. 18 Jahre.

SEP Fr 10. **69 €**

BUCHBINDEN LEICHT GEMACHT

Kreativer Workshop rund um die Tradition des Buchbindens.

SEP Fr 17. **75 €**

SHARING PLATE: BAR TOUR

Eine Reise in die angesagtesten Insider-Bars.

SEP Sa 11. **45 €**

KOMPLETTES PROGRAMM, MEHR TERMINE UND DIREKTE BUCHUNG DER FÜHRUNGEN & EVENTS UNTER

WWW.FRANKFURTER-STADTEVENTS.DE

journal FRANKFURT · RADIO HARMONY.FM