

DIE SITUATION VON LESBEN, SCHWULEN UND
TRANSGENDER/TRANSSEXUELLEN PERSONEN
AM ARBEITSPLATZ

PROJEKTLEITUNG:

Dr.ⁱⁿ Birgitt Haller

DURCHFÜHRUNG:

Mag.^a Katrin Auer

GEFÖRDERT DURCH:

Hochschuljubiläumsstiftung der Stadt Wien – MA 8

Frauenabteilung der Stadt Wien – MA 57

Wien, im Juni 2004

1	Einleitung	3
1.1	<i>Fragestellung</i>	3
1.2	<i>Methode</i>	4
2	Homophobie und Heterosexismus	7
3	Lesben-, schwulen- und transgender/transsexuellen-spezifische Diskriminierung	11
3.1	<i>Lesbenspezifische Diskriminierung</i>	11
3.2	<i>Schwulenspezifische Diskriminierung</i>	13
3.3	<i>Transgender/Transsexuellenspezifische Diskriminierung</i>	14
3.4	<i>Branchenspezifika</i>	17
3.5	<i>Mobbing</i>	18
4	Diskriminierendes Verhalten – Genderspezifische Unterschiede	19
4.1	<i>Männer</i>	20
4.2	<i>Frauen</i>	22
5	Umgangs- und Gegenstrategien	23
5.1	<i>Individuelle Umgangsstrategien</i>	23
5.2	<i>Coming Out-Bedingungen</i>	35
5.3	<i>ArbeitnehmerInnen-Vertretungen</i>	37
5.4	<i>Handlungsbedarf</i>	38
6	Zusammenfassung	39
7	Literatur	42

1 Einleitung

1.1 Fragestellung

Diese Studie will die Situation von Lesben, Schwulen und transgender/transsexuellen Personen am Arbeitsplatz beleuchten und zeigen, in welcher Weise direkte und strukturelle Benachteiligungen bestehen, von wem diskriminierendes Verhalten an den Tag gelegt wird und wie die Umgangsstrategien von Lesben, Schwulen und Transsexuellen damit sind.

Die Fragestellung fokussiert dabei zum einen auf heterosexistische Strukturen und die homophobe Umwelt, auf genderspezifische Unterschiede im diskriminierenden Verhalten von Männern und Frauen sowie auf Unterschiede zwischen der Situation von Homo- und Transsexuellen. D.h. das Augenmerk liegt zum einen auf den Umgangsstrategien der Betroffenen und zum anderen auf den Faktoren, die homophobe Strukturen und Verhältnisse ausmachen.

Dies ist nicht zuletzt notwendig, da die bisherige Forschung einige Defizite aufwies, wie folgende – berechtigte – Kritik an der bisherigen Mainstream-Forschung deutlich macht:

„Wir sehen, obwohl die Ursachenforschung nicht mehr so gedeiht wie noch vor wenigen Jahren, haben sich die prinzipiellen Fragestellungen kaum geändert: Noch immer wird Homosexualität als Zustand gesehen, den es zu erforschen und zu begründen gilt. Das gesellschaftspolitische Interesse daran ist nach wie vor groß. Kaum eine Studie stellt sich die überaus relevanten Fragen: Was bedeutet es für Menschen in einer homophoben Umwelt zu leben, den sozialen Status eines ‚Homos‘ zu haben? Wie wirken sich die negativen Konnotationen auf das Selbstkonzept von Menschen aus.“ (Hofmann 1997: 112)

Meine Erkenntnisinteresse beinhaltet außerdem die Frage nach den notwendigen Voraussetzungen und Bedingungen, die ein Umfeld erfüllen sollte, damit gleichgeschlechtlich l(i)ebende Menschen sich ohne Angst und Risiko outen können und genauso selbstverständlich ihre Lebensweise im Privatleben und Beruf repräsentieren können, wie dies heterosexuelle Menschen auch tun.

1.2 Methode

Für die Erhebung wurde eine Literatur- und Internetrecherche vorgenommen und es wurden im Frühjahr 2004 problemzentrierte Interviews mit ExpertInnen und „Betroffenen“ geführt.

Die Auswahl der ExpertInnen erfolgte nach zwei Kriterien: der Zugehörigkeit zu einer lesbischwulen bzw. transgender/transsexuellen Interessensvertretung sowie MitarbeiterInnen von ArbeitnehmerInnen-Vertretungen.

ExpertInnen:

- Angela **Schwarz** und Wolfgang **Wilhelm** von der WIENER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE FÜR GLEICHGESCHLECHTLICHE LEBENSWEISEN (WAST).
- Helga **Pankratz**, ehem. Obfrau und Kurt **Krickler**, Generalsekretär der HOMOSEXUELLENINITIATIVE WIEN (HOSI).
- Manfred **Wolf**, Betriebsratstellvertreter, Kollektivvertragsverhandler der GPA und Gründer der ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR HOMOSEXUELLE MÄNNER UND FRAUEN IN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN (AHOG).
- Sabine **Fabach**, Psychotherapeutin bei FRAUENSACHE – INSTITUT FÜR FRAUENSPEZIFISCHE PSYCHOTHERAPIE, SUPERVISION, COACHING UND WEITERBILDUNG.
- Eva **Fels**, Obfrau von TRANSX – VEREIN FÜR TRANSGENDER PERSONEN.
- Christoph **Urtz**, Rechtsanwalt und Schriftführer von AUSTRIAN GAY PROFESSIONALS – VERBAND SCHWULER MANAGER (AGPRO).
- Johannes **Wahala**, Psychotherapeut, Theologe und Leiter von COURAGE – PARTNERINNEN-, FAMILIEN- UND SEXUALBERATUNGSSTELLE MIT SCHWERPUNKT GLEICHGESCHLECHTLICHE UND TRANSGENDER LEBENSWEISEN.
- Neda **Bei** von der ARBEITERKAMMER WIEN – BEREICHSLEITUNG SOZIALES, war von 1989 bis 2003 Mitarbeiterin der Frauenabteilung der ARBEITERKAMMER WIEN und bis 2003 Mitglied der Gleichbehandlungskommission.
- Anna **Musger-Krieger** von der MOBBING-BERATUNGSSTELLE DES ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES.

Der Leitfaden für die ExpertInnen-Interviews umfasste folgende Themen:

- Geschichte der eigenen Organisation und Beschreibung der Aktivitäten
- Generelle Benachteiligung von Lesben, Schwulen und Transgender/Transsexuellen in Österreich (rechtliche und gesellschaftliche Dimension)
- Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz
- Parallelen und Unterschiede zwischen Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Transgender/Transsexuellen
- Genderspezifische Unterschiede bei diskriminierenden Personen
- Psychosoziale Folgen für Betroffene
- Hindernisse bzw. optimale Rahmenbedingungen für Coming Out und Offen-Sein am Arbeitsplatz
- Umgangs- und Verarbeitungsstrategien
- Bewertung der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen
- Maßnahmenvorschläge.

Als „Betroffene“ wurden fünf Personen interviewt, alle persönlichen Daten wurden anonymisiert, bei den Namen handelt es sich um Pseudonyme:

- **Christina:** 1964 geboren, lebt in Wien, VHS-Pädagogin mit Leitungsfunktion, studierte Lehramt und unterrichtete Mathematik und Geschichte an einer HTL und einem Gymnasium.
- **Susanne:** 1961 geboren, lebt in Wien, Volksschullehrerin und Diplompädagogin, arbeitete in deutschen und österreichischen Alternativschulen als VS-Lehrerin und auch zehn Jahre lang in Wien als Tischlerin und Elektrikerin, unterrichtete in Wien sechs Jahre lang in einer Regel-Volksschule „Deutsch als Fremdsprache“ und ist seit drei Jahren als Volksschullehrerin in einer Wiener Alternativschule tätig.
- **Conny:** 1975 geboren, lebt in Wien, Mann-zu-Frau-Transsexuelle, derzeit auf Arbeitssuche. Conny hat nie als Bub/Mann gelebt, sondern seit ihrer Kindheit schon als Mädchen und Frau, wobei sie von ihren Eltern und LehrerInnen unterstützt wurde. Sie absolvierte eine Wiener Modeschule mit Matura, begann ein Studium an der Universität Wien, das sie aber aus finanziellen Gründen wieder abbrechen musste. Conny suchte eine Anstellung im Backoffice-Bereich und absolvierte EDV-Kurse über das AMS und BFI-Aufbaukurse für Frauen.

- **Peter:** 1979 geboren, lebt in Wien, Krankenpfleger. Peter schloss in Vorarlberg die AHS mit Matura ab und kam mit 18 Jahren nach Wien, absolvierte den Zivildienst in einem Pflegeheim und anschließend eine Krankenpflegerausbildung.
- **Michael:** 1975 geboren, lebt in Wien, Angestellter. Nach der Matura und dem Zivildienst wollte Michael Lehramt für Englisch und Geschichte studieren, brach das Studium jedoch ab, begann als Angestellter in einem Großunternehmen zu arbeiten und absolvierte eine Jazzgitarre-Ausbildung am Konservatorium. Ist seit nunmehr neun Jahren in diesem Großunternehmen beschäftigt.

Leider war es mir nicht möglich, ein Interview mit einem Frau-zu-Mann-Transsexuellen zu führen.

Der Leitfaden für die Betroffenen-Interviews umfasste folgende Themen:

- Biographischer Überblick (privat und beruflich)
- Privates Coming Out
- Aktuelle Arbeitssituation (Branche, Position, in/out, Rahmenbedingungen)
- Bisher erlebte Diskriminierungsformen (privat und beruflich)
- Einordnung der Situation am Arbeitsplatz in Gesamtsituation von Lesben, Schwulen und Transsexuellen
- Genderspezifische Unterschiede bei diskriminierenden Männern und Frauen
- Eigene Umgangs- und Verarbeitungsstrategien in Bezug auf die homophobe Umwelt
- Defizite und Stärken der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen.

Die ExpertInnen- und Betroffeneninterviews wurden thematisch ausgewertet und mit den Erkenntnissen aus der Literatur- und Internetrecherche zusammengeführt.

2 Homophobie und Heterosexismus

„Both terms subsume a vast range of communication practices from physical violence, to invisibility and silencing, to institutionalized marginalization.” (Nakayama 1998: 112)

Heterosexismus – im Sinne von Dominanz der Heterosexualität in der Gesellschaft (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 10) –, Homophobie und rigide Geschlechterordnungen sind die gesellschaftlichen und ideologischen Grundlagen für die Diskriminierung von gleichgeschlechtlich l(i)ebenden Menschen.

„Es sind in der Tat die Grundfesten, an denen gerüttelt wird, wenn die sexuelle Orientierung eines Menschen nicht fraglos heterosexuell ist. Die Forderung, daß allen Menschen auch in bezug auf ihre sexuelle Orientierung Menschenrechte zugestanden werden müssen, macht deutlich, daß für die Menschenrechtsarbeit wie für das alltägliche Zusammenleben Privilegien in Frage zu stellen sind, die durch normative Heterosexualität gesichert wurden – durch die Aussagen, daß es genau zwei Geschlechter gebe, von denen das eine (das weibliche) dem anderen (dem männlichen) unterlegen sei und daher das eine nur in Verbindung mit dem anderen eine Geltungsberechtigung habe, nämlich Frauen nur, insofern sie sich auf Männer beziehen und von ihnen wirtschaftlich und rechtlich abhängig sind. Eine solche Konstruktion wird ‚heteropatriarchal‘ genannt, weil sie sowohl Männer über Frauen stellt (patriarchal) als auch im Bereich der soziosexuellen Orientierung Frauen und Männer ausschließlich gegengeschlechtlich zuordnet (heterosexuell).“ (Dinkelberg et al. 2000: 30)

Die heterosexuelle Vorannahme wiederum macht generell die Grundstruktur der Diskriminierung von Lesben und Schwulen aus und prägt darum auch die Situation im Arbeitsbereich.

„The silence that surrounds nonheterosexuality feeds heteronormativity in powerful ways.” (Nakayama 1998: 116).

Denn die implizite und automatische Heterosexualisierung von Gesprächen, Themen und auch der Gestaltung von Arbeitsplätzen (Familienfotos etc.) nimmt Lesben und Schwulen die Möglichkeit, selbstverständlich gleichgeschlechtlich zu leben und dies direkt bzw. implizit zu kommunizieren.

„Many people think sexual orientation should not be discussed at all in the workplace. What they don’t realize, however, is that sexual orientation is *already* shaping norms within organizations – it’s simply

that the accepted topic is *heterosexual orientation*.” (Zuckerman/Simons 1996: 43)

Organisationen und Unternehmen wollen ein asexuelles Selbstverständnis haben (vgl. Bergmeister 1997: 15), dies entspricht aber ebenso wenig der Realität wie die Annahme, dass Organisationen geschlechtsneutral oder „farbneutral“ – was die Herkunft und Hautfarbe der MitarbeiterInnen betrifft – wären. Mit Diversity Management gehen manche Unternehmen zwar mittlerweile auf die Vielfältigkeit und Verschiedenheit innerhalb ihrer Belegschaften ein, aber die Motive beruhen eher auf dem Ziel des Wettbewerbsvorteils und der Produktivitätssteigerung als auf sozialen und menschenrechtlichen Ansprüchen¹.

Aber auch in der Lesben- und Schwulenbewegung nahm das Thema „Situation am Arbeitsplatz“ bisher keinen Spitzenplatz im politischen Engagement ein, wie Helga Pankratz erklärt:

„Die historisch gewachsenen Prioritäten, wofür und wogegen die Homosexuellenbewegung sich engagiert, sind andere. Es geht von der Spitze des Eisberges nach unten.“ (Helga Pankratz; Interview)

Die einzige bislang existierende repräsentative deutsche Studie hatte jedoch zum Ergebnis, dass in Deutschland über 80 Prozent der Befragten am Arbeitsplatz wegen ihrer Homosexualität diskriminiert wurden (Männer: 81,2 Prozent, Frauen: 80,4 Prozent) (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 50).

Bewerbungsgespräche sind im Arbeitsleben die erste kritische Situation für Lesben und Schwule, v.a. wenn sie dort schon ihre Homosexualität öffentlich machen.

„Die Unterstellungen sind vielfältig, werden jedoch in der Regel nicht klar ausgesprochen: Unzuverlässigkeit, unkontrollierbare, die anderen bedrohende sexuelle Interessen, Störfaktor im Team, Bedrohung für die Reputation des Unternehmens, zweifelhafte Moralvorstellungen, uneinheitliches Leistungsniveau, kurz: das Homosexuelle wird als fremd, bedrohlich und negativ bewertet und im Zweifelsfall gegen den Bewerber oder die Bewerberin ins Spiel gebracht, ohne diese Haltung zu hinterfragen. Über den Bewerber oder die Bewerberin wird eine Bewertungsschablone gelegt, die vom Wissen um seine/ihre Homosexualität mitbestimmt ist.“ (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 47)

¹ Das vom österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft, der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung entwickelte Leitbild „Corporate Social Responsibility“ ist ein Beispiel für Diversity Management, in das u.a. der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung aufgenommen wurde ([http://csr.m3pLesben und Schwule.net/website/output.php?idfile=1186](http://csr.m3pLesben%20und%20Schwule.net/website/output.php?idfile=1186), 20.6.2004).

Im Berufsleben existieren strukturelle und im zwischenmenschlichen Bereich v.a. subtile und versteckte Diskriminierungen. Für Helga Pankratz handelt es sich daher eher um eine „weiche Materie“ und einen Graubereich. Ihrer politischen Einschätzung nach ist aber „vom Krassen und Groben zum Feinen vorwärtsschreitend“ die Arbeitswelt – neben dem Thema lesbische und schwule MigrantInnen – als nächstes Thema der Lesben- und Schwulenbewegung anstehend.

Die soziale Diskriminierung durch Homophobie und Heterosexismus findet ihren strukturellen Ausdruck in der rechtlichen Benachteiligung.

„Es sind vor allem Gesetze, die sich auf heterosexuelle Lebensgemeinschaften bzw. auf die Ehe beziehen, die Lesben und Schwule diskriminieren.“ (Repnik 2003: 94)

Gesamt gesehen besteht die rechtliche Diskriminierungen von Lesben und Schwulen bis heute in Österreich im Erbrecht, Mietrecht, Eherecht, Familienrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, im Fehlen von umfassenden Antidiskriminierungsgesetzen und mit der bisherigen Anwendung des neuen § 207b StGB gegen schwule Männer auch im Strafrecht (vgl. Graupner 1997, Wilhelm 2001).

Auf Bundesebene wurde Ende Mai 2004 das neue Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)² verabschiedet, dass die beiden EU-Richtlinien 2000/43/EG („Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft“ - Antirassismusrichtlinie) und 2000/78/EG („Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ – Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung) in nationales Recht umsetzt. Es wurden jedoch die verschiedenen Schutzniveaus und Opferkategorien³ beibehalten, wodurch man nun zwar vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung geschützt ist, dies aber nur für den öffentlichen und privaten Bereich der Arbeitswelt gilt und nicht gesamtgesellschaftlich angewendet wird.

Die Steiermark, Salzburg und Oberösterreich haben „Deklarationen für Gerechtigkeit“ verabschiedet, die jedoch nur Willenserklärungen darstellen. Das Land Wien hat nun ein Antidiskriminierungsgesetz entworfen, das zwar u.a.

² <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/A172DBB0-0254-4CEC-AF34-A0CB35DEC2CB/13361/homepage1.pdf>, 22.6.2004

³ vgl. http://www.rklambda.at/dokumente/news_2004/News-040318-GBG-Punktation.pdf, 22.6.2004

sexuelle Orientierung beinhaltet, allerdings auch nur die Mindestumsetzung der EU-Richtlinien darstellt.

Bis zur Aufhebung des §221 StGB – dem Verbot von „Verbindungen zur Begünstigung gleichgeschlechtlicher Unzucht“ – und des §220 StGB – dem Werbeverbot – im Jahr 1997 waren lesbischswule Vereine und Aktivitäten von Auflösung und Kriminalisierung bedroht. Wie Bergmeister richtig feststellt, behinderte dieser Umstand die Bildung von lesbischen und schwulen Netzwerken und Mentorenerfahrungen (vgl. Bergmeister 1997: 33).

Neda Bei betonte im Interview, dass die bis 1971 bestehende Kriminalisierung durch das Totalverbot als Zensur gewirkt hatte, wodurch zum Thema keine quantitative und qualitative historische, soziologische, politologische Forschung betrieben werden konnte, da sich die Betroffenen nicht deklarieren konnten. In den 70er Jahren war Homosexualität daher im Menschenrechtsdiskurs in Österreich noch gar kein Thema.

Im Erwerbsleben besteht die Benachteiligung von gleichgeschlechtliche L(i)ebenden v.a. aufgrund der rechtlichen Privilegierung der heterosexuellen Ehe.

„Die rechtliche Unmöglichkeit eine, der Ehe gleichwertigen, Legalisierung ihrer Partnerschaften zu erhalten und die enge innerbetriebliche Abgrenzung der Begünstigten schafft eine strukturelle Diskriminierung der Schwulen [und Lesben; Anm. K.A.], die der Gleichverteilung von Einkommensbestandteilen entgegensteht.“ (Bergmeister 1997: 22)

Neben dem Nicht-Zugang zu innerbetrieblichen Vergünstigungen für Angehörige (verbilligte Unternehmensleistungen, betriebliche Gesundheitsvorsorge, Firmenpensionen) bestehen auch Benachteiligungen bezüglich Pflegefreistellung, Steuerrecht etc.

Verbale Diskriminierungen machen die häufigste Form der direkten, zwischenmenschlichen Diskriminierung aus, aber auch physische Gewalt und sexuelle Belästigung werden angewendet (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 50).

„Auf den ersten Blick mag es scheinen, als wären einige Diskriminierungsformen weniger schlimm als andere. Die Erfahrung zeigt aber, daß die Auswirkungen eines Übergriffs nicht nur von dessen Form abhängig sind, sondern auch von vielen anderen Faktoren wie etwa der psychischen und sozialen Situation des Opfers.“ (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 114)

Es kommen nämlich auch direkte Angriffe vor:

„Psychische Gewalt ist durchaus da. Die kann auch darin münden, dass man einen Zettel findet: ‚Wir wollen hier keine Schwulen.‘“ (Manfred Wolf; Interview)

3 Lesben-, schwulen- und transgender/transsexuellen-spezifische Diskriminierung

Zum einen ist es bei der Analyse von Homosexuellen-Diskriminierung unerlässlich, zwischen der Situation von Lesben und Schwulen zu unterscheiden (vgl. Kite/Whitley 1998: 56). Da sexuelle Identität bzw. Orientierung nicht generell auf das duale System heterosexuell – homosexuell zu reduzieren ist, sondern wie Sabine Fabach betonte, „Lebenskonzepte letztendlich auch sich verändernd möglich sind“ (Interview) und mit Bisexualität außerdem eine Orientierung zwischen den beiden Polen existiert, sind hier die Spezifika hervorzuheben.

Zum anderen ist die Situation von transgender und transsexuellen Personen davon explizit zu unterscheiden, da es hier nicht um die Diskriminierung von sexueller Orientierung/Identität handelt, sondern von Geschlechtsperformance.

3.1 Lebensspezifische Diskriminierung

Lesben werden als Frauen sozialisiert und sind als Frauen auch mit der strukturellen Benachteiligung von Frauen in Gesellschaft, Politik und Ökonomie konfrontiert.

„Da lesbische Frauen auf jeden Fall selbst für ihren Lebensunterhalt aufkommen müssen und auf eine lebenslange Berufstätigkeit angewiesen sind (Ausnahmen bestätigen die Regel), trifft die Frauendiskriminierung im Beruf Lesben besonders. Daneben müssen lesbische Frauen fortwährend damit rechnen, ihre berufliche Laufbahn zu gefährden, wenn ihre Homosexualität bekannt wird.“ (Tichy 1995: 562)

Zusätzlich zur Frauendiskriminierung kommt die Unsichtbarmachung von gleichgeschlechtlichen weiblichen L(i)ebensweisen zum Tragen:

„Lesbische Frauen sind tendenziell gesellschaftlich unsichtbarer, im Gegensatz zu schwulen Männern weniger existent: Das Schwulsein eines Mannes wird ernster genommen, zum Teil kulturell mit härteren Sanktionen belegt und als bedrohlicher empfunden als das Lesbischsein einer Frau.“ (Woltereck 1991: 71)

Neda Bei stellt darum eine berechtigte Frage in den Raum:

„Wie kann eine Lesbe feststellen, wo die Diskriminierung als Frau endet und die Diskriminierung als Lesbe beginnt?“ (Neda Bei; Interview)

Angela Schwarz und Wolfgang Wilhelm zufolge kommen weniger Lesben als Schwule zur Beratung in die WAST. Schwarz und Wilhelm erklären das damit, dass Frauen Diskriminierung am Arbeitsplatz generell gewohnt seien und diese Normalität nicht als (lesbenspezifische) Benachteiligung wahrgenommen werde. Bei Männern fällt es hingegen eher auf, wenn sie – möglicherweise aufgrund ihrer Homosexualität – nicht befördert werden.

Stein-Hilbers betonte in Bezug auf die direkten Gewaltformen, dass Gewalt gegen Lesben und Schwule nur teilweise miteinander vergleichbar sei:

„Zwar unterliegen beide Personengruppen den Auswirkungen einer auf Heterosexualität fixierten Gesellschaftsform mit ihren strukturellen und realen Diskriminierungen homosexueller Menschen, und beide erfahren Gewalt aufgrund ihrer Lebensform. Die Gewaltform, die gefahrenträchtigeren Orte und die Tätergruppen unterscheiden sich jedoch. Lesben bewegen sich gleichsam in einer Grauzone der allgemeinen – vor allem männlichen – Gewaltbereitschaft gegen Frauen und der speziellen, auf Homosexualität bezogenen homophoben Gewalt.“ (Stein-Hilbers 1999: 21)

Aus ihrer Erfahrung als Psychotherapeutin weiß Sabine Fabach, dass Lesben nicht häufiger als Heteras von sexueller Belästigung durch Männer betroffen sind.

Doch antifeministische Ressentiments sind oft ein Grund für Angriffe.

„Accusing feminists particularly of being lesbians illustrates the way in which lesbian-baiting is employed to discourage women from challenging their subordinate status.“ (Fernald 1995: 106)

Das wurde auch in den Interviews mit den beiden lesbischen Frauen deutlich, da ihre feministische Überzeugung des öfteren Grund für Konflikte mit KollegInnen war. Auch Neda Bei bestätigte dieses Faktum, denn ihrer eigenen Karriere an der juristischen Fakultät der Universität Wien schadete ihrer Ansicht nach weniger ihr offen lesbisches Leben:

„Hauptschädlich war die Etikettierung als Feministin.“ (Neda Bei; Interview)

Als wesentlich für die lebensspezifische Situation in Österreich erachte ich auch noch den Umstand, dass hierzulande – im Vergleich zu Deutschland – kein

Netzwerk lesbischer Unternehmerinnen, Selbständige etc. besteht. Während es in Deutschland die WIRTSCHAFTSWEIBER⁴ und den VÖLKINGER KREIS⁵ sowie in Österreich AGPRO⁶ gibt, existiert kein lesbisches Äquivalent. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass es zu riskant ist, sich im Wirtschaftsleben als Lesbe zu outen. Dieser Vermutung stimmt auch Neda Bei zu:

„Weil alles in Österreich so klein und patriarchal ist, ist das Interesse [an einem lesbischen Netzwerk; Anm. K.A.] nicht da. Ganz abgesehen vom nicht vorhandenen Marktmehrwert, sich so zu positionieren. Es ist nach wie vor eine Karrierehindernis in jedem Bereich. Stellen wir uns vor, Red Bull wäre als lesbischer Energiedrink erfunden worden. Wäre es möglich gewesen?“ (Neda Bei; Interview)

3.2 Schwulenspezifische Diskriminierung

Die deutsche Union der Leitenden Angestellten gab an schwule Manager die Empfehlung aus, sich im Beruf unauffällig zu verhalten.

„Sonst ergeht es ihnen wie bei der Bundeswehr: Eingezogen werden sie – aber nicht Offizier.“ (Schumacher 1993: 47; zit. n. Bergmeister 1997: 30)

Teilweise weist die schwulenspezifische Diskriminierung Parallelen zur Frauendiskriminierung auf, wie etwa die gläserne Decke in der Karriereleiter, Zweifel am Durchsetzungsvermögen („Verweiblichung“) und dem Ausschluss aus heterosexuellen Männerbünden, wenn die Männer offen schwul leben.

„Die häufigste Form ist, dass schwule Männer ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr als beförderungswürdig erachtet werden. Ich denke, da läuft viel über beruflichen Aufstieg, weil man einfach sagt, der habe nicht die nötige Härte und Konsequenz, um Entscheidungen durchzuziehen. (...) Es werden Männern weibliche Attribute wie impulsiv, nicht kontrolliert, entscheidungsschwach oder ‚der will es einem jeden Recht machen‘ zugeschrieben.“ (Manfred Wolf; Interview)

Manfred Wolf selbst hatte in der GPA ein konfliktloses Coming Out, doch wurde anfangs bezweifelt, ob er bei den Kollektivvertragsverhandlungen durchsetzungsfähig und als Verhandler nicht zu „schwach“ sei. Gerade aber, um als Kollektivvertragsverhandler nicht erpressbar zu sein, deklarierte er sich in der GPA offen als schwul.

⁴ <http://www.wirtschaftsweiber.de/>

⁵ <http://www.vk-online.de/>

⁶ <http://www.agpro.at/>

Wie sich die gläserne Decke bei Rechtsanwälten auswirkt, erläuterte Christoph Urtz dahingehend, dass eine gewisse Karrierestufe nicht mehr erreichbar ist. Man könne als offen schwul lebender Rechtsanwalt zwar noch Juniorpartner, aber sicher nicht Gesellschafter in einer Kanzlei werden, „obwohl das niemand offen zugeben würde“.

„Ich habe die Erfahrung gemacht, wenn man sich bemüht und viel Arbeit hineinsteckt und kompetent ist, dann geht das. Aber auch nicht in jedem Umfeld. Wenn eine Kanzlei sehr auf den Cartellverband orientiert ist, hat man wahrscheinlich trotzdem ein Problem, weil die einen schlichtweg nicht wollen. Da passt man nicht hinein.“ (Christoph Urtz)

In den Interviews herrschte durchwegs die Ansicht vor, dass schwule Männer im Vergleich zu Lesben mit direkterer Aggression konfrontiert seien, die über Subtiles und Verbales hinausgehe.

Es existieren aber auch wesentliche Unterschiede zur Frauendiskriminierung: Schwule Männer sind trotz allem Männer mit gesellschaftlichen Vorteilen, sie haben größere wirtschaftliche und ökonomische „Macht“, was Einkommen, Führungspositionen etc. betrifft und verfügen über größere Netzwerke.

„Schwule Männer partizipieren an der Ökonomie und an den Geldströmen und gehen, weil sie als Männer sozialisiert sind, mit Macht anders um. Das ist eine klare Sache. Wie es sich konkret und situativ auswirkt, ist wiederum eine andere Geschichte.“ (Neda Bei)

3.3 Transgender/Transsexuellenspezifische Diskriminierung

Transgender und transsexuelle Lebensweisen sagen nichts über die sexuelle Orientierung der Personen aus. So gesehen, können Transgender und Transsexuelle nicht unter die Lesben- und Schwulen-Bewegung bzw. unter deren Ziele und Inhalte subsumiert werden. Politisch und aktivistisch gibt es aber einige Verbindungen zwischen Transgender/Transsexuellen-Bewegung und Lesben- und Schwulen-Bewegung. Eva Fels betonte, dass die Situation und Diskriminierung von Transgender/Transsexuellen aber etwas gänzlich anderes ist als die von Lesben und Schwulen. Transgender Personen geraten jedoch „automatisch in den Homosexualitätsverdacht“, wodurch sich die Distanz wieder auflöst, wie Fels hinzufügt.

Bezüglich der Situation am Arbeitsplatz kommt es Fels zufolge darauf an, in welcher Position die transgender/transsexuelle Person ist. Wenn es Transvestiten oder Crossdresser sind, ist es meistens problemlos, da diese ihr „doing gender“ vom Arbeitsplatz fernhalten können.

Die entscheidende Problematik für Transgender/Transsexuelle ist Fels zufolge, dass man sich bezüglich des Geschlechts in den Papieren falsch ausweisen müsse. Und auch wenn der/die Arbeitgeber/in hilfsbereit ist und man in den Unterlagen im anderen Geschlecht aufscheint, ist bei Nicht-Operierten das Geburtsgeschlecht immer im Computer verzeichnet.

„Das ist etwas permanent Beunruhigendes, wenn man im neuen Geschlecht etabliert aber nicht operiert ist und es dann bekannt wird.“
(Eva Fels; Interview)

Die Situation von Transgender/Transsexuellen am Arbeitsplatz ist insofern ein wichtiges Thema, als viele von ihnen gemobbt werden und kaum eine/r in der Operationsphase den Job behalten könne (sei es aufgrund von Mobbing, sei es aufgrund von krankensstandsbedingten Ausfällen). Fels meint aber, dass dieser Bereich über andere Wege benachteiligungsfrei gemacht werden könnte. Am Wichtigsten sei die Möglichkeit der freien Wahl des Vornamens und der Streichung des Geschlechts aus den amtlichen Dokumenten.

Angela Schwarz und Wolfgang Wilhelm schätzten sie Situation so ein, dass Transgender/Transsexuelle oft massiver und sichtbarer mit Diskriminierungen konfrontiert seien als Lesben und Schwule, da sie sich während des Geschlechtsanpassungsprozesses outen müssen.

Eva Fels zufolge ist die Situation für Frau-zu-Mann-Transsexuelle im Vergleich weniger problematisch, da sie ein perfektes „Passing“ haben und sobald durch die Hormonbehandlung der Stimmbruch und der Bartwuchs einsetze, niemand mehr erkenne, dass das Geschlecht gewechselt wurde. Bei Mann-zu-Frau-Transsexuellen verläuft dieser Prozess komplizierter und solange das Geburtsgeschlecht optisch erkennbar sei, sind sie eher negativen Reaktionen durch die Umwelt ausgesetzt.

Oftmals kommt es während des Prozesses der Geschlechtsangleichung, der vor der Operation u.a. den sogenannten Alltagstest umfasst, zu Kündigungen durch den/die Arbeitgeber/in. Man werde Eva Fels zufolge zwar nicht sofort deswegen, aber zwei Wochen später unter einem Vorwand gekündigt. BeamtInnen seien die einzigen, die ihre Anstellungen behalten können, aber auch sie müssen damit rechnen, versetzt zu werden.

In der Privatwirtschaft wiederum sei fast keine Mann-zu-Frau-Transsexuelle während des deklarierten Operationsprozesses durchgängig im selben Beschäftigungsverhältnis. Da eine Vielzahl von Amtswegen und Krankenhausbesuchen vor der Operation notwendig und kaum in der Freizeit zu

bewerkstelligen ist, fallen sehr viele Krankenstandszeiten an. Gerade in dieser Phase wäre ein guter Kontakt zu den KollegInnen wichtig, der sei bei Transsexuellen allerdings sehr eingeschränkt, wenn man sich vorher verstecken musste. Persönliche Kontakte werden in der Regel schon vor der Operation abgebaut. Das bedeutet, dass die meisten Personen während des Prozesses der Geschlechtsanpassung in die Arbeitslosigkeit wechseln.

„Wenn man im Alltagstest rausfliegt, wird man nicht einmal mehr von Arbeitsamt vermittelt. Das ist klar: ‚Die sind nicht vermittlungsfähig bis zur Operation und bis sie neue Papiere haben.‘“ (Eva Fels; Interview)

Es besteht somit ein gewisser Operationsdruck, denn Transsexuelle, die keinen OP-Wunsch haben, aber im „anderen“ Geschlecht leben wollen, haben keine Chance eine Arbeitsstelle zu finden. Unter denen, die aus dem Arbeitsprozess herausfallen und nicht operieren wollen, gibt es Fälle, die jahrelang intensiv einen neuen Job suchen und keine Anstellung bekommen. Eine Notlösung ist die geschlechtsneutrale Vornamen-Variante (z.B. Andrea) bei Bewerbungen, aber da in den Dokumente die Geschlechtsangaben vorhanden sind, kann die Transsexualität nicht verborgen werden.

Allerdings sieht Eva Fels auch einige Lichtblicke:

„Die pauschale Verachtung von transgender Personen ist nicht mehr so selbstverständlich und andererseits kennt fast niemand transgender Personen persönlich. Da ist ein leerer Fleck und da besteht die Chance, dass man das Bild so prägt, wie man es braucht. Es gibt kein klares Bildvorurteil. Bei Homosexuellen gibt es das Tunten-Vorurteil, aber bei Transgender ist es undefiniert.“ (Eva Fels; Interview)

Es gibt auch Fälle, bei denen die Unternehmensleitung signalisierte, dass der/die transsexuelle Mitarbeiter/in akzeptiert werde. Das gebe es jedoch selten und man müsse dafür den Chef schon ziemlich unter Druck setzen können. Unterstützungen finde man aber sehr selten, denn meistens ist das Betriebsklima sehr unangenehm und man wird versetzt.

„Bei Personen, bei denen das Ursprungsgeschlecht noch durchschillert, nützen Versetzungen auch nichts. Es ist sogar eher noch schwerer, an einem neuen Arbeitsplatz neu einzusteigen und sich einzuarbeiten.“ (Eva Fels; Interview)

Zudem seien Versetzungen nur in großen Betrieben möglich, in kleinen Betrieben ist ein Jobwechsel – und damit die Gefahr einer längeren Phase der Arbeitssuche und Beschäftigungslosigkeit – dagegen oft unumgänglich.

3.4 Branchenspezifika

Abwertung, Diskriminierung und Benachteiligung von gleichgeschlechtlich l(i)ebenden Personen ist in allen Berufsbereichen und –branchen – auch in vermeintlich homosexuellenfreundlichen Bereichen – zu finden.

„So ist z.B. in Gesundheitsberufen, von denen viele meinen, sie hätten einen überdurchschnittlichen Anteil an schwulen und lesbischen ArbeitnehmerInnen, die Gefahr der Diskriminierung überdurchschnittlich hoch.“ (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 52).

Von meinen InterviewpartnerInnen wurden v.a. konservative Branchen und Berufszweige genannt, wie LehrerInnen, RechtsanwältInnen, RichterInnen, Polizei, Militär, ÄrztInnen etc.

Dies bestätigte auch Christoph Urtz, der selbst Rechtsanwalt ist, denn zu ihm sagte eine befreundete Richterin: „Gott sei Dank hast du ein heterosexuelles Auftreten.“

„Unter Juristen herrscht die Politik vor ‚don’t ask, don’t tell‘.“ (Christoph Urtz; Interview)

LehrerInnen ist es fast unmöglich sich sowohl gegenüber KollegInnen als auch Eltern und SchülerInnen zu outen, wie auch das Interview mit der VS-Lehrerin Susanne belegt. V.a. gegenüber schwulen Lehrern herrscht von Seiten der Eltern das hysterische Vorurteil vor, dass jeder schwule Mann auch pädophil sei.

„Bis zum heutigen Tag ist es Lehrern fast nicht möglich, sie am Arbeitsplatz zu outen und die die es gemacht haben, das sind aber nur wenige, die haben sich über Jahre einen Stand erarbeiten müssen. Bei den pädagogischen Berufen wirkt das Vorurteil ‚zur Homosexualität kann man verführt werden‘. Man kann zu einer homosexuellen Handlung, aber nicht zur Homosexualität oder Heterosexualität an sich verführt werden. Der Hintergrund ist, dass die Verführungstheorie ein juristisches Konstrukt ist. Verführung war während des Totalverbots der einzige Milderungsgrund und darum ist es gesellschaftlich so stark verankert.“ (Johannes Wahala; Interview)

3.5 Mobbing

„Unter Mobbing am Arbeitsplatz werden Handlungen einer Gruppe oder eines Individuums verstanden, denen von einer Person, die diese Handlungen als gegen sie gerichtet wahrnimmt, ein feindseliger, demütigender oder einschüchternder Charakter zugeschrieben wird. Die Handlungen müssen häufig auftreten und über einen längeren Zeitraum andauern. Die betroffene Person muss sich zudem aufgrund wahrgenommener sozialer, ökonomischer, physischer oder psychischer Charakteristika außerstande sehen, sich zu wehren oder dieser Situation zu entkommen.“ (Niedl 1995: 23)

Von Mobbing sind v.a. Personen betroffen, die am Beginn eines Arbeitsverhältnisses stehen, die betrieblich noch nicht verankert sind, die längeren oder oftmaligen Krankenstand in Anspruch nehmen müssen oder die durch private psychische Belastungen arbeitsmäßig nicht voll belastbar sind (vgl. ÖGB o.J.: 14).

„Auch schwule Männer und lesbische Frauen müssen etwas erzählen, um den Kolleginnen und Kollegen diese wichtige Orientierungshilfe zu bieten. Andernfalls geraten sie leicht in eine verdächtige Randposition.“ (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 62f)

Lesben und Schwule, die aufgrund der Atmosphäre am Arbeitsplatz nicht offen leben können/wollen, und Transgender/Transsexuelle, die ihr Geburtsgeschlecht verheimlichen müssen, sind daher potentielle Mobbing-Opfer. Für Transgender/Transsexuelle ist die prekärste Phase der Transitions- und Operationsprozess, weil in dieser Phase das Umfeld häufig mit Mobbing reagiert.

„Wenn das Gefühl vermittelt wird, du bist der Grund für die Kündigung, weil du hier nicht brauchbar bist, dann quetscht das die Leute oft sehr zusammen und sie gehen dann von selbst. Wenn der Chef es nicht selbst explizit ausspricht, dann machen es die Mitarbeiter. Das geht dann nicht mehr.“ (Eva Fels; Interview)

Anna Musger-Krieger von der Mobbing-Beratungsstelle des ÖGB hatte bislang zwar noch keine Fälle, in denen Personen wegen ihrer Homo- oder Transsexualität von Mobbing betroffen waren, sie bezweifelt aber nicht, dass dies ein nicht zu vernachlässigender Faktor bei Mobbingmotiven ist.

„An einem Arbeitsplatz, wo es eng wird, kommen Mitarbeiter, die sich vielleicht mit einem Geheimnis umgeben, eher in eine Sündenbockrolle.“ (Anna Musger-Krieger; Interview)

In einem Fall wurde ein heterosexueller Mann, der verheiratet und Vater war, von seinen Kollegen mit schwulenfeindlichen Witzen und Anspielungen gemobbt und damit fast zur Verzweiflung gebracht.

Ziel der MobbingtäterInnen ist es, MitarbeiterInnen gezielt vom Arbeitsplatz zu verdrängen, zu disziplinieren und gefügig zu machen, einen Sündenbock für innerbetriebliche Mängel zu finden oder Macht auszuüben (vgl. ÖGB o.J.: 15).

Zu den Mobbingmethoden zählen Kommunikationsverweigerung, ständige Kritik, mündliche oder schriftliche Drohungen, Kontaktverweigerung, Anschreien oder Beschimpfen, körperliche Gewalt, sinnlose Arbeiten etc. (vgl. ÖGB o.J.: 15f).

In den Mobbingmethoden spiegeln sich wiederum die Machtposition der MobberInnen und genderspezifische Unterschiede wider. Männer verwenden eher „rationale“ Strategien (Beurteilungen, Kritik, Nicht-Wahrnehmung), während Frauen häufiger „soziale Manipulation“ (Gerüchte, Andeutungen etc.) anwenden. V.a. entsprechen die Mobbingmethoden den jeweiligen Hierarchie-, Macht- und Handlungsmöglichkeiten der MobbingtäterInnen.

„Die meisten Machtpositionen sind mit Männern besetzt. Die haben andere Mittel und Wege und auch mehr formelle Macht, um so etwas zu machen. Wobei eine Frau, wenn sie die gleiche Macht hat wie ein Mann, auch die Instrumente des Mannes anwendet.“ (Anna Musger-Krieger; Interview)

4 Diskriminierendes Verhalten – Genderspezifische Unterschiede

Sozialpsychologische Studien weisen auf den Zusammenhang zwischen schwulen- und lesbenfeindlichen Einstellungen und Autoritarismus, Konservatismus sowie traditioneller Religiosität hin (vgl. Fernald 1995: 84f.).

„These findings suggest that ethical (moral) conservatism is an important direct predictor of anti-gay / lesbian attitudes, and also acts as an intervening variable between religiosity and heterosexist attitudes.“ (Fernald 1995: 85)

Zusätzlich sollte allerdings auch nach dem Faktor Gender gefragt werden, inwiefern also Männer und Frauen unterschiedliche Methoden bei der Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Transgender/Transsexuellen anwenden.

4.1 Männer

„Because it offers direct – rather than secondhand – evidence, group violence against homosexuals is an ideal way for men to demonstrate their masculinity to their peers. (...) Thus, in group assaults the homosexual victim can be seen as fundamentally a dramatic prop, a vehicle for a ritualized conquest through which assailants demonstrate their commitment to heterosexual masculinity and male gender norms while simultaneously engaging in homosocial bonding with each other.” (Franklin 1998: 12f)

Männer greifen Lesben und Schwule verbal und nonverbal offener und aggressiver an, wohingegen Frauen ihre Vorurteile auf subtilere Weise formulieren (vgl. Steinhilbers 1999: 122). Und Männer bezeichnen es als schlimmste Beleidigung, wenn sie „Schwuler“ genannt werden (vgl. Kite/Whitley 1998: 41).

„Within the antigay prejudice literature, most research taking a psychodynamic perspective has focused in the relationship between psychodynamic personality characteristics such as dogmatism, gender role rigidity, religious conservatism, and, most commonly, authoritarianism and negative attitudes toward homosexuality. In general, individuals who score high on these dimensions manifest the highest level of antigay prejudice.” (Kite/Whitley 1998: 42)

US-amerikanische Studien besagen, dass homosexuellenfeindliches Verhalten durch das Geschlecht der homosexuellen Person beeinflusst wird, v.a. wenn die homosexuelle Person dasselbe Geschlecht hat wie die anti-homosexuell eingestellte Person. Heterosexuelle Männer waren homosexuellen Männern gegenüber negativer, und im Vergleich zu heterosexuellen Frauen weniger negativ gegenüber lesbischen Frauen eingestellt (vgl. Fernald 1995: 89f.).

„In all of the studies that have examined the interaction of gender of respondent and gender of homosexual target, the greatest negativity has been reported for heterosexual men toward gay men.“ (Fernald 1995: 90)

Zur Beratung in der WAST kommen Schwarz und Wilhelm zufolge auffallend viele schwule Männer aus männerdominierten und handwerklichen Betrieben der Stadt Wien, wobei aus diesen Betrieben sich auch viele Frauen an die Gleichbehandlungsstellen der Gemeinde Wien wenden. Ausschlaggebend für die Atmosphäre am Arbeitsplatz und das Ausmaß des homophoben Klimas sei aber die Positionierung der Leitungsebene. Sofern diese in einem männerdominierten Betrieb tolerant gegenüber Lesben, Schwulen und Transgender/Transsexuellen ist, ist es das Betriebsklima auch. Laut der Einschätzung von Schwarz und Wilhelm

sagt Männerdominanz alleine zu wenig über das Ausmaß von Homophobie aus, da auch Frauendominanz nicht vor homosexuellenfeindlichem Klima schütze.

Manfred Wolf meinte allerdings aus eigener Erfahrung, dass Männer Homophobie offener und direkter zeigen, dies reiche von Witzen bis zu Angriffen.

Bezüglich ihrer Erfahrungen meinte Christina, dass sich Männer von ihren feministischen Positionen sowieso irritiert fühlen und sie darum nicht erkennen könne, ob es sich bei dem männlichen Verhalten um Antifeminismus oder Lesbenfeindlichkeit handle. Es gehe mehr um „versteckte Aggressionen“, die eher zu einem Machtkampf werden, je nachdem wie eng man zusammenarbeitet.

„Es gibt schon eine gewisse Irritation, wenn sie mit einem bestimmten Muster nicht durchkommen. Aber das hat auch viel mit Direktheit zu tun, wenn sie mit Schuldgefühlen oder ähnlichen Dingen nicht arbeiten können.“ (Christina; Interview)

Eva Fels sieht genderspezifische Unterschiede bei der Unterstützung, denn Mann-zu-Frau-Transsexuelle werden eher von Frauen unterstützt, während Frau-zu-Mann-Transsexuelle von Geschlechtskollegen im neuen Geschlecht nicht so gut aufgenommen werden, wenn der Wechsel bekannt ist. Bei Mann-zu-Frau-Transsexuellen brechen wiederum Personen des Ursprungsgeschlechts die Kontakte ab, denn Transsexuelle seien „die Verräter“ (Eva Fels; Interview).

„Die einer dann den Rücken decken, sind die Frauen.“ Eva Fels; Interview)

Fels zufolge reagieren Männer sehr unterschiedlich, wobei es zwar eine Frage des sozialen Niveaus und der Umgangsformen, aber nicht kalkulierbar ist und nicht mit „politischer Fortschrittlichkeit“ zusammen hängt, wie man als Transsexuelle/r behandelt wird.

„In summary, stronger anti-lesbian / gay attitudes are associated with greater sexual and ethical conservatism and with greater adherence to beliefs about conventional social order, including both racist and sexist beliefs. Anti-gay / lesbian attitudes are most strongly related to gender role beliefs. Gender differences in personal anxiety about and general attitudes toward homosexuality are small or nonexistent. Men appear, however, to endorse more social role restrictions on gays and lesbians; this is probably related to men's greater adherence to traditional gender role beliefs. Men also tend to be more anti-gay than anti-lesbian. More pro-lesbian / gay attitudes are associated with having been raised in an urban area or in the U.S. Northeast or Far West; more education; and

friendship, personal contact, or previous association with a gay man or lesbian.” (Fernald 1995: 90)

4.2 Frauen

Knoll et al. haben fest- und richtiggestellt, dass ein höherer Frauenanteil kein Indiz für ein lesben- und schwulenfreundliches Klima ist.

„Der Frauenanteil in einem Betrieb ist kein geeignetes Kriterium, um die Diskriminierungswahrscheinlichkeit in einem Betrieb vorherzusagen. Schwule wie Lesben werden in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil genauso stark diskriminiert wie in Betrieben mit einem hohen Männeranteil.“ (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 53)

Sowohl Wolfgang Wilhelm als auch Manfred Wolf sehen bei Frauen eher die Tendenz, sehr positive Vorurteile gegenüber schwulen Männern zu haben. Dass dies aber für den Mann zwiespältig ist und nicht immer nur als Kompliment betrachtet wird, betont Wilhelm:

„Wenn ich dem Stereotyp entspreche, dann kann ich überleben. Wie sehr dieses Stereotyp aber dem eigentlichen Ich entspricht, steht auf einem anderen Blatt.“ (Wolfgang Wilhelm; Interview)

Vielmehr handelt es sich hier auch um eine Form der Diskriminierung, indem die Person an sich nicht ernst genommen und als Klischee betrachtet wird. Wolf beschreibt frauenspezifisches Diskriminierungsverhalten gegenüber Schwulen in derselben Weise: „Schade, dass du schwul bist.“ Oder: „Warum sind die schönsten Männer schwul?“ Das Problem sei, dass es schwer zu erkennen ist, ob es sich dabei um eine Attacke handelt oder ob es tatsächlich nett gemeint ist. Generell müsse man Äußerungen „sehr anlassbezogen differenzieren“, so Wolf. Manche Menschen seien tatsächlich interessiert, manche sind aus reinem Voyeurismus neugierig und grenzüberschreitend.

Wie bereits erwähnt stellt sich die Situation für Transgender/Transsexuelle diesbezüglich anders dar, da zumindest Mann-zu-Frau-Transsexuelle von Frauen Unterstützung und Solidarität erhalten. Dies sowohl auf kollegialer und privater Ebene als auch in der Politik durch die Zusammenarbeit mit parteipolitischen Frauengruppen.

Sabine Fabach meint, dass Frauen zu einem wesentlich geringeren Prozentsatz und weniger offensichtlich Lesben diskriminieren. Sie seien eher geübt in der „verdeckten Diskriminierung“. Eine Form der Diskriminierung ist allerdings durch

eine double-bind-Struktur geprägt, nämlich wenn Heteras gegenüber Lesben Avancen machen. Für die Lesbe ist das aber eine heikle Situation:

„Sie darf nicht reagieren, weil sich die andere dann bedroht fühlt und es dann heißt: ‚Die Lesbe brät mich an‘. Reagiert sie nicht, ist die andere in ihrem Ego gekränkt.“ (Sabine Fabach; Interview)

Christina schätzt das Verhalten von Frauen ähnlich ambivalent ein:

„Frauen haben eher die Angst, dass sie nicht wissen, wo sie sich abgrenzen können. Was dann Nähe bedeutet? Und sie haben eher die Angst vor Übergriffen, was völlig absurd ist zum Teil.“

Susanne erlebte in einem frauendominiertem Kollegium, das mehrheitlich sehr konservativ und darum „sehr unterschwellig lesben- und schwulenfeindlich“ eingestellt war, dass Lesbenfeindlichkeit eher durch „Naserümpfen“ ausgedrückt wird, während Schwulenfeindlichkeit verbalisiert werde.

Peter hingegen machte die Erfahrung, dass er v.a. von weiblichen Kolleginnen unterstützt wurde, die auch explizit gegen das homophobe Verhalten mancher Kollegen eintraten.

5 Umgangs- und Gegenstrategien

5.1 Individuelle Umgangsstrategien

„Bis zum heutigen Tag ist bei Schwulen, Lesben und Transgender-Personen eine ganz große und massive Angst da, dass sie beruflich nicht die gleichen Chancen haben, dass sie, wenn ihre sexuelle Orientierung offenbar wird, nicht die gleichen Chancen auf Beförderung, auf Karriere und auf den Schutz ihrer Privatsphäre in der Arbeitswelt haben. Dieses Gefühl des Ausgegrenztseins löst viele Ängste aus, nämlich nicht die gleichen Chancen zu haben und verspottet zu werden, diskriminiert zu werden, möglicherweise gemobbt zu werden. Dazu kommt bei einem männlich geprägten Arbeitsumfeld eine deutlich von Homophobie geprägte Atmosphäre und die Angst, welche Zerrbilder und Vorstellungen in den Köpfen der Kollegen und Kolleginnen über meine Lebensform bestehen.“ (Wahala)

Drei Umgangsstrategien in Bezug auf eine homosexuellenfeindliche Umwelt können unterschieden werden: 1. ein bewusstes Geheimhalten, 2. andere im Glauben über die eigene Heterosexualität zu lassen oder 3. sich als Lesbe oder Schwuler erkennen zu lassen (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 57).

„Der Prozeß der Veröffentlichung der eigenen Homosexualität ist sehr komplex. Zwischen den beiden Polen ‚Verschweigen‘ und ‚Veröffentlichen‘ liegt eine Vielzahl von Verhaltensweisen, die in der Bewertung nur schwer einem dieser Pole zugeordnet werden können. Dies zeigt, daß sehr subtile Verhaltensweisen existieren, die es gestatten, zwischen dem eigenen Wunsch nach Öffnung oder Verbergen und dem Interesse oder Desinteresse der KollegInnen eine Balance herzustellen.“
(Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 57)

In der Studie von Knoll et al., in der über 2500 Lesben und Schwule befragt wurden, haben nur 12 Prozent ihre Homosexualität im Arbeitsbereich zu erkennen gegeben, 79 Prozent der Frauen und 69 Prozent der Männer haben es schon einmal für notwendig erachtet, im Berufsleben ihr Lesbisch- und Schwulsein zu verheimlichen. Ein Drittel der Frauen und auch der Männer gab an, dass KollegInnen ein „unangenehmes Interesse“ an ihrem Privatleben haben (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 57ff).

Dass das Verheimlichen der eigenen gleichgeschlechtlichen Orientierung aber nicht unbedingt ein Schutz vor Diskriminierung und homophoben Reaktionen ist, stellen Knoll et al. auch fest:

„Daß Diskriminierung am Arbeitsplatz eine Reaktion auf den offenen Umgang mit der eigenen Homosexualität ist, konnte durch unser Datenmaterial nicht belegt werden: Die Personen, die wegen ihrer Homosexualität diskriminiert werden, sprechen im allgemeinen deutlich weniger über ihr Privatleben, ihre Beziehungspartner, über Freizeitaktivitäten oder Lokale, in die sie gehen, unterhalten sich mit weniger KollegInnen über Homosexualität und haben eher Veröffentlichungsstrategien, die eher geprägt sind von Geheimhaltung oder indirektem Erkennenlassen als von direkter Mitteilung.“
(Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 61f)

Prinzipiell müssen Lesben und Schwule immer den Preis und das Risiko für ein Coming Out abwägen und das ist für Lesben in Österreich scheinbar noch höher als für Schwule. Dies hängt außerdem stark von der beruflichen Position ab und ist auch eine Generationenfrage.

Sabine Fabach wies auf die Generationenunterschiede und den Faktor berufliche Position bei Lesben hin. In höheren Führungspositionen würde sich fast keine Frau als Lesbe outen. Auf den unteren Hierarchieebenen sei es eher möglich, wenn das Arbeitsklima gut ist. Eine höhere und machtvollere Position sei für Lesben allerdings nicht unbedingt eine Hilfe für ein Coming Out, sondern eher ein Hindernis. Bei

Schwulen stelle sich die Situation wieder anders dar, da die Wirtschaft nach wie vor eine Männerwelt sei. „Diskriminierung von schwulen Managern und lesbischen Managerinnen darf man nicht unbedingt in einen Topf werfen“, meint Fabach darum. Schwule Manager könnten, wenn sie es nicht nach außen tragen, ganz gut existieren, man darf ihnen ihre gleichgeschlechtliche Orientierung nur nicht anmerken. Für viele Frauen sei es prinzipiell schon schwierig und wenn sie offen lesbisch sind, werde es noch schwieriger. Außerdem komme hinzu, dass Geheimhaltung erpressbar mache. Frauen suchen daher Fabach zufolge im Beruf Positionen, die nicht so gefragt sind, oder machen sich selbstständig.

Laut Sabine Fabach sind auch deutliche Unterschiede zwischen den Generationen zu erkennen. Jüngere Lesben sind selbstbewusster, weil sie in einer anderen Umwelt aufgewachsen sind. Die ältere Generation musste sich viel mehr mit Diskriminierung und v.a. Kriminalisierung auseinandersetzen und hat die Geheimhaltung verinnerlicht. Jüngere wählen hingegen auch im Berufsleben die „Variante der bewussten Provokation“, meint Fabach. „So quasi Angriff ist die beste Verteidigung, was auch ein Umgang damit ist.“ Diese Generationenunterschiede können auch bei schwulen Männern konstatiert werden.

„Oft bleibt nur die Wahl zwischen Unwahrheit, Unklarheit oder Verweigerung, die jedoch alle drei entweder mit Konflikten für die befragte Person oder mit Folgen für das kollegiale Verhältnis verbunden sind. (...) Viele Schwule und Lesben stecken also in einem Dilemma: Nicht allen ist es gegeben, offen über ihre Homosexualität reden zu können. Darüber zu schweigen ist aber nicht unbedingt ein Schutz, sondern bietet eine andere Angriffsfläche, unter der das Versteckte oftmals schnell geortet wird. Dieses Dilemma kann zu einem Gefühl der Verzweiflung führen.“ (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 62f)

Auf die Gefahr von psychosomatischen Folgewirkungen bei Verheimlichung und „heterosexuellen Fassadenidentitäten“ wiesen Sabine Fabach und Johannes Wahala hin:

„Diese Frauen sind natürlich wesentlich burn-out-gefährdeter, weil sie einem zusätzlichen Stressfaktor ausgesetzt sind, der nicht zu unterschätzen ist. Hier handelt es sich um eine ganz existenzielle Angst. Sie sind immer wesentlich angespannter und können sich nie fallen lassen.“ (Sabine Fabach; Interview)

„Da entstehen schon riesige irrationale Ängste, wie ‚Gehe ich richtig? Kann man es schon an meinem Gang erkennen?‘, die sich sehr häufig in psychischen Störungen ausdrücken, z.B. Angstzustände, Panikattacken,

depressive Episoden, Substanzenmissbrauch usw. Und es äußert sich in psychosomatischen Symptomen, wie Schlafstörungen, Herzrhythmusstörungen, nervösem Magen, ständiger Gastritis usw.“ (Johannes Wahala; Interview)

Nicht zuletzt haben diese Stressfaktoren, die durch die heterosexistische Umwelt ausgelöst werden, auch Auswirkung auf das Privatleben und die verheimlichten homosexuelle Beziehungen, weil diese in Frage gestellt werden.

Neben den Strategien Verbergen oder Veröffentlichen ist auch noch jene Reaktion festzustellen, mit der die Existenz von Benachteiligungen im Beruf generell geleugnet oder verharmlost wird. Knoll et al. stellten fest, dass manche Lesben und Schwule auch dazu tendieren, „die Aufspaltung in (homo-)sexuelles Privatleben und ‚asexuelles‘ Berufsleben“ zu übernehmen und daher erlebte Diskriminierung einem Teil ihrer Persönlichkeit zuordnen, der mit dem Berufsleben nicht zu tun habe (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 117).

Auch Sabine Fabach erwähnte, dass Lesben mit Diskriminierung am Arbeitsplatz umgehen, indem sie sie durch die Trennung in Privates und Berufliches leugnen.

„Da gibt es eine ganz typische Reaktion mit dieser Diskriminierung umzugehen, indem sie als solche nicht wahrgenommen wird. Es werden aber Schutzmaßnahmen getroffen, die intellektualisiert werden, aber nicht als Reaktion auf eine befürchtete Diskriminierung definiert oder wahrgenommen werden.“ (Sabine Fabach; Interview)

Verinnerlichte Homophobie mache es den Frauen unmöglich, die diskriminierenden Ursachen und Personen als solche wahrzunehmen. Dass man im Berufsleben das lesbische Privatleben geheim halten müsse, wird als (für alle Menschen) normale Trennung zwischen Öffentlich und Privat hingenommen.

Stein-Hilbers hingegen konstatiert „dynamische Strategien mit variablen situationsabhängigen Lösungen“:

„Lesbische Frauen legen ihre Lebensweise zumeist nicht überall und sofort offen, auch wenn sie dazu stehen. Lesben wählen nicht nur die Personen, bei denen sie sich outen, genau aus, sondern ebenfalls die Art und Weise, wie sie das tun. Sie benutzen Konfliktvermeidungsstrategien bereits zu Beginn ihres Coming-outs und prüfen genau, ob sie sich ein Outing leisten können. Diese Coming-out-Strategien stellen nicht unbedingt Leugnungsmechanismen der eigenen Homosexualität dar, sondern sind wichtige Sondierungsmöglichkeiten, um Vorurteile im jeweiligen persönlichen Umfeld zu ermitteln und in Kenntnis zu bringen,

ob ein Coming-out Konflikte nach sich ziehen könnte oder nicht.“ (Stein-Hilbers 1999: 165)

Manfred Wolf erwähnt als eine Strategievariante des Verheimlichens bei manchen schwulen Männern die Verstärkung heterosexuell-männlichen Verhaltens:

„Es gibt auch Männer, die Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigen, nur um nicht in den Verdacht zu kommen, schwul zu sein. Das sind dann die Allerschlimmsten, weil sie nicht nur selbst leiden, sondern auch die Frauen zur Verzweiflung treiben.“ (Manfred Wolf; Interview)

Knoll et al. fanden in ihrem Sample unter Lesben und Schwulen deutliche Aufstiegstendenzen und eine erhöhte Leistungsorientierung. Als Gründe dafür vermuten sie Kompensation von Defiziten, Abwehr von Vorurteilen und die Sicherung des Arbeitsumfeldes (vgl. Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 39).

Diese Strategie ist auch für Transgender/Transsexuelle wesentlich, wie Eva Fels betonte:

„Das Beste ist, im Job unersetzbar zu sein. Das ist das wichtigste, wo man auch schon vorbauen sollte. Und dann ist auch das wichtigste, dass man sagt, dass man eigentlich schon das Geschlecht gewechselt hat.“ (Eva Fels; Interview)

Angela Schwarz und Wolfgang Wilhelm erwähnten ebenfalls Unersetzbarkeit und hohe Qualifikation als wichtige Strategien gegen vorgeschobene Kündigungen und um Unterstützung von der Leitungsebene zu bekommen.

Außerdem kamen Knoll et al. zu folgender Erkenntnis:

„Zwischen Diskriminierung und den von uns erhobenen soziodemographischen Daten ließ sich statistisch kein Zusammenhang herstellen. Dies bedeutet, daß Diskriminierung am Arbeitsplatz alle Schwulen und Lesben treffen kann, unabhängig von beruflicher Situation, Geschlecht, Herkunft, Größe des Wohnortes und Freizeitverhalten. Auch die Qualität des schwulen und lesbischen Selbstbewußtseins scheint kein zentrales Kriterium für die Diskriminierung zu sein.“ (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 54).

Im Gegensatz dazu hoben alle InterviewpartnerInnen selbstbewusstes Auftreten als Lesbe, Schwuler oder Transgender/Transsexuelle Person als Schutzstrategie hervor. Oder wie Sabine Fabach es formulierte:

„Selbstbewusstes Auftreten schützt. Solidarische Menschen im Betrieb schützen.“ (Sabine Fabach; Interview)

Auch Kurt Krickler rät zum Coming Out:

„Für die eigene Persönlichkeit und für das eigene Leben ist es letztlich schwerwiegender und schädlicher, das alles hinunter zu schlucken und in sich hinein zu fressen, um die Fassade aufrecht zu erhalten, als einmal den Job zu wechseln, als ein Leben lang unter dieser Unterdrückung und diesem Verstecken zu leiden. Viele machen es, manche können gut damit umgehen und es in ihr Leben einbauen und haben keinen großen Leidensdruck, aber für mich ist es unvorstellbar. Für mich kommt nur ein offen schwules Leben in Frage.“ (Kurt Krickler; Interview)

Christina lebt derzeit an ihrem Arbeitsplatz, einer Wiener Volkshochschule, „relativ sehr offen“, wie sie es bezeichnet. Dies werde u.a. ermöglicht, da sie selbst einen selbstbewussten Umgang mit ihrem Lesbischsein hat und in ihrem engeren und weiteren KollegInnenkreis weitere lesbische Frauen arbeiten. Zudem legt die VHS auf ein tolerantes Image Wert. Sie selbst wendet eher die Strategie an, sich nur dann zu outen, wenn sie angesprochen wird, da sie es anstrengend findet, sich permanent als lesbisch zu deklarieren.

„Wenn ich gefragt werde und es einen Anlass gibt, dann sage ich es. Wenn es keinen Anlass gibt, dann sage ich es nicht. So wie andere auch nicht hergehen und sagen ‚Ich bin Hetera‘. Es muss einen Kontext haben.“ (Christina; Interview)

Für sie ist daher das jeweilige Vertrauensverhältnis zu einzelnen Personen das Kriterium, um sich zu outen.

„Das hängt sicher auch damit zusammen, dass ich auch nicht von allen Personen immer alles wissen will.“ (Christina; Interview)

An ihren früheren Arbeitsplätzen, HTL in Innsbruck und in Wien, war es allerdings unmöglich, offen lesbisch zu leben. Sie war nur bei einzelnen KollegInnen „out“.

„Aber sicher nicht in den Klassen, sicher nicht bei Vorgesetzten und sicher nicht bei den Eltern. Nie im Leben hätte ich mich da geoutet. Ganz sicher nicht.“ (Christina; Interview)

V.a. die konservativen Einstellungen und patriarchalen Strukturen machten ein Coming Out unmöglich. Christina eckte schon mit anderen politischen Aussagen (z.B. gegen frauenfeindliche Witze) an, was ihr in der Folge die negative Kategorisierung als Feministin einbrachte.

Im Grunde handelte es sich um ein vielschichtiges Problem, das sich aus dem Konservatismus, der Frauenfeindlichkeit, dem Antifeminismus und der Homophobie des Arbeitsumfeldes (KollegInnen, Eltern) zusammensetzte.

„Lesbisch zu sein war in dem Kontext nicht mein Hauptthema. Sondern, wie kann ich überhaupt da drinnen existieren und arbeiten? Wie weit bin ich bereit für meinen gesamten Lebensentwurf Kompromisse einzugehen? Eines davon war lesbisch zu sein, aber das andere war überhaupt als Frau wahrgenommen zu werden und das Gefühl zu haben, als Lehrerin kann ich die Mutterrolle einnehmen oder muss total autoritär sein. Und das bin ich nicht. Da war in der Lehrerinnenrolle nicht viel Spielraum und das war mein Hauptthema.“ (Christina; Interview)

Besonders deutlich wurde dies an der Wiener HTL, wo die sexuelle Belästigung eines Mädchens durch einen Mitschüler als Kavaliersdelikt behandelt wurde, während ein schwuler Schüler von der Schule verwiesen wurde, weil ihm sexuelle Belästigung eines Mitschülers vorgeworfen wurde.

Christinas privates Coming Out war vergleichsweise problematischer als berufliche Coming Outs.

„Ich habe mich zuerst in meiner Arbeit geoutet und dann in der Familie. [Das Coming Out in der Familie] war nicht der erste Weg. (...) Ich bin nicht der Familie verwiesen, aber sie heften es sich an ihre Fahnen, wie tolerant sie sind. Ich ‚schulde‘ ihnen irgendwas dafür, dass sie so tolerant sind und akzeptieren wie ich bin. (...) Es ist keine geoutete Familie. Sie würden nie nach außen gehen und ganz selbstverständlich sagen, dass sie eine Schwester haben, die lesbisch ist.“ (Christina; Interview)

Auf ihr Coming Out am Arbeitsplatz VHS hat sie bisher unterschiedliche Reaktionen erlebt:

„Wenn es Gruppen oder mehrere Personen sind, dann wissen sie v.a. nicht, wie sie reagieren sollen. Sie sagen meistens gar nichts. Wenn es Einzelpersonen sind, dann kann so etwas sein wie ‚Das hätte ich mir von dir nicht gedacht‘, ‚Ist eh kein Problem‘ oder es kann auch sein, dass man von Frauen, die offiziell Hetera aber eigentlich bisexuell sind, erzählt bekommt, dass sie etwas mit Frauen haben.“ (Christina; Interview)

Und sie meint aber auch, dass selbstbewusstes Auftreten ein gewisser Schutz sein kann:

„Je sicherer ich in meiner Identität dastehe, umso weniger direkten Angriff kriege ich.“ (Christina; Interview)

Andererseits verlagern sich ihrer Erfahrung nach Angriffe umso mehr ins Indirekte, je stärker man zu seiner feministischen und lesbischen Identität steht. Für ihre eigene Identitätsfindung als feministische lesbische Frau war es wichtig, katholische Dogmen in Frage zu stellen, positive Vorbilder zu haben (ältere Frauen mit alternativen Lebensformen), sowie feministische Bewegungen als politische Heimat und die „Szene“ als Rückzugsort zur Verfügung zu haben.

Susanne arbeitet derzeit an einer alternativen Volksschule in Wien. Die Situation bezüglich offenem lesbischen Leben am Arbeitsplatz ist für sie momentan „sehr verschieden“. Gegenüber den KollegInnen lebt sie offen, denn „das sind Menschen, die sich selbst mit vielen Themen auseinandergesetzt haben und selbst offen sind“. Unter den Eltern ihrer SchülerInnen, wissen nur jene, mit denen sie mehr Kontakt hat, dass sie lesbisch ist, mittlerweile habe es sich aber herumgesprochen und alle Eltern wüssten es. Mit ihren SchülerInnen redet sie offen über andere und gleichgeschlechtliche Lebensweisen und macht diese auch zum Unterrichtsinhalt.

„Von einigen Eltern ist eine ziemliche Vorsicht gegenüber Lesben da. Das bezieht sich nicht nur auf die Töchter, sondern auch auf die Söhne, dass sie [gleichgeschlechtliche Orientierung; Anm. K.A.] trotz Fortschrittlichkeit nicht das ganz Normale ist. Das drückt sich z.B. in Bezug auf meinen schwulen Kollegen aus. Wenn wir gemeinsam ein Projekt machen, dann kriegen die Eltern Stress, weil das eine Lesbe und ein Schwuler machen, und kein/e Heterosexuelle/r dabei ist.“ (Susanne; Interview)

Als sie sechs Jahre lang in einer Wiener VS-Regelschule Deutsch als Fremdsprache unterrichtete, wussten nur zwei Kolleginnen, dass sie lesbisch ist. Dies erklärt sich aus der Atmosphäre am frauendominierten Arbeitsplatz.

„Die Grundstimmung war unbeschreiblich: lebensfremd. Die Direktorin war zwar sehr fortschrittlich und es gab Diskussionen um ein Leitbild und Inhalte. Im Kollegium gab es zwei politisch engagierte Frauen, aber sonst sehr konservative und teilweise sehr junge Kollegen und Kolleginnen, die politisch weit rechts gestanden sind. Bei schwulenfeindliche Witzen wurde bei den Kindern nicht interveniert. Der Horizont war nicht da, die Lesbenfeindlichkeit war so stark, dass ich mich nicht outen konnte.“ (Susanne; Interview)

Doch ähnlich wie bei Christina war in Susannes Fall nicht nur die homophobe Atmosphäre das Problem, sondern prinzipiell das konservative Klima.

„Ich bin ja nicht nur über mein Lesbischsein anders, sondern auch über meine politischen Positionen. (...) Zu Gesprächen über unglaublich

konservative Lebenszusammenhänge, in denen sie leben und die sie sich selbst schaffen, wie Vorkochen für die Ehemänner und Kinder, konnte ich nicht viel beitragen, denn da lebe ich in einer vollkommen anderen Welt. Da gibt es dann auch kein Interesse dafür. Ich tu mir da auch schwer, Brücken zu schlagen, weil es mich selbst nicht interessiert.“ (Susanne; Interview)

Susanne reagierte mit Rückzug und setzte das Verheimlichen ihrer lesbischen Identität fort.

„Ich habe mein lesbisches Leben und die Arbeit dort voneinander abgetrennt. (...) In Schulkonferenzen hat das für mich auch zu einer inhaltlichen Sprachlosigkeit geführt, wo ich mir gedacht habe, in Perspektive geht das für mich so auf keinen Fall, weil ich einfach keine Schweigerin bin. Manchmal ist es eine Strategie, aber eigentlich finde ich das nicht gut. Und das hat dann auch dazu geführt, dass ich sehr abgewogen habe, wenn ich andere Sachen kritisiert habe und ich mich dann auch sehr zurückgezogen habe und das eher mit Freundinnen diskutiert habe. Und das ist mir dann so schräg vorgekommen und ich gemerkt habe, das geht so nicht weiter. (...) Für mich wurde die Heterowelt so eine Zumutung, dass ich mir gedacht habe, ich will davon nichts mehr hören, sodass ich geschaut habe, dass ich nur mit den beiden Kolleginnen zu tun habe. Die beiden waren nicht isoliert, aber mich hat diese Strategie sehr isoliert und das war nicht so gut. (...) In dieser Zeit wurde mir bewusst, wie viel Arbeit das Coming Out ist, mir war das bis dahin nie so bewusst, ich habe das nicht gekannt, weil es mit meinen Eltern auch nicht so schwierig war. (...) Weil ich nichts verändert habe, habe ich dort nicht länger bleiben können. (...) Wenn es aber eine lesbenfreundlichere Atmosphäre gewesen wäre, hätte ich auch anders kämpfen können. Aber ich konnte mir dort die Bedingungen nicht schaffen, das war unter diesen Umständen nicht möglich.“ (Susanne; Interview)

Conny machte deutlich, wie wichtig ein starkes Selbstwertgefühl für Transsexuelle Personen ist.

„Gerade als transgender Person braucht man ein hohes Selbstwertgefühl. Wenn man das nicht hat, zerbricht man in dieser Situation. Wenn man nicht in den Spiegel schauen und sagen kann ‚Ich bin ich‘, ist man arm dran.“ (Conny; Interview)

Sie selbst hat im Berufsleben noch keine schlechten Erfahrungen gemacht. Dass sie seit längerer Zeit auf Arbeitssuche ist, führt sie allerdings nicht auf ihre Transsexualität zurück. Bei manchen Bewerbungsgesprächen werde sie aber unangenehm gemustert.

Von Freundinnen kennt sie allerdings andere Geschichten. Vergleichsweise gut seien die Bedingungen bei den Wiener Verkehrsbetrieben, denn dort habe niemand wegen Transsexualität oder Geschlechtsanpassung die Arbeit verloren und es sind Conny auch keine Versetzungen bekannt. Eine Kollegin war jedoch in einem Ministerium beschäftigt und wurde „ins hinterste Zimmer ohne Kundenverkehr“ (Conny; Interview) versetzt. Außerdem wurde sie von ihren bisherigen Aufgaben zurückgesetzt, und von ihrem Vorgesetzten, der sie nach wie vor als Mann bezeichnete, obwohl sie bereits als Frau auftrat, auch vor KundInnen offen diskriminiert.

„Manche wählen den Rückzug, andere gehen in den Angriff.“ (Conny; Interview)

Sie selbst findet eine offensive und selbstbewusste Art besser.

„Ich bin auch eher eine Kämpferin.“ (Conny; Interview)

Um Komplikationen zu vermeiden hat Conny bereits alle Dokumente, die für Bewerbungen nötig sind, auf einen geschlechtsneutralen Vornamen umschreiben lassen. Nur in ihrer Geburtsurkunde ist noch das männliche Geschlecht vermerkt.

Peter hatte sein privates Coming Out mit 18 Jahren. Es wurde ihm bald bewusst, dass er auch im Berufsleben offen schwul leben wolle.

„Für mich war immer klar, dass ich nach außen transportieren will, was ich bin und was ich darstelle. Gerade in der Pflege ist man ein Team und die Leute kennen einen sehr gut und das war für mich auch interessant, weil ich noch jung war und unerfahren und weil ich noch nicht gewusst habe, wie gehe ich damit um, wie bringe ich das denen bei, da hat es durchaus Konflikte gegeben. Aber die haben mir selbst nie weh getan.“ (Peter; Interview)

Er selbst wurde von Kollegen nur selten direkt angegriffen, doch haben es manche KollegInnen vermieden, mit ihm zu arbeiten. Andere KollegInnen haben ihn daraufhin wieder unterstützt.

„Es kam im Team, also unter den anderen und nicht mit mir, zu Konflikten. Weil die gemerkt haben, ich kann was und ich bin gut in dem, was ich tue, und dann waren die anderen eifersüchtig, weil ich immer mit der einen Schwester zusammengearbeitet habe, die mich auch verstanden hat und mit der ich gut ausgekommen bin.“ (Peter; Interview)

Er meint, dass die Konflikte nach einem halben Jahr gelöst und alle Barrieren abgebaut waren.

„Dann war ich voll integriert und das hat mir schon sehr gut getan. Da habe ich gesehen, dass man Fortschritte macht, wenn man mit den Leuten redet und ihnen beibringt, wie es geht.“ (Peter; Interview)

Trotzdem macht Peter es von gewissen Umständen abhängig, ob er sich outet. In den Praktika-Zeiten hat er seine Homosexualität nur sehr selten öffentlich gemacht.

„Wenn ich gemerkt habe, die Leute sind aufgeklärt und offen, dann habe ich auch gezeigt, wer ich bin und was ich bin. Ich habe den Konflikt dort vermieden, wo es einen hätte geben können, weil es immer nur für die Dauer von vier Wochen war. Wenn ich dort gearbeitet hätte, hätte ich das schon anders gemacht. Aber das war mir einfach zu viel Aufwand, weil ich schließlich auch lernen und meine Energien sparen musste.“ (Peter; Interview)

Wesentliche Anhaltspunkte sind für ihn, wie andere mit Sexualität umgehen, was sie in ihrer Freizeit tun und welche Lokale sie kennen.

„Ich habe Pfleger kennen gelernt, die sind heterosexuell und waren in der Römersauna. Ich hätte mich da nie hineingetraut.“ (Peter; Interview)

Er meint auch, dass sein selbstbewusstes und offensives Auftreten vor Angriffen schützt, „ich bin verbal gewandt und kann mich durchaus schützen“.

Michael, der in einem Großunternehmen als Angestellter arbeitet, trennt wiederum strikt zwischen Arbeits- und Privatleben.

„Ich weiß nicht, ob ich ‚out‘ sein könnte, aber ich mache es nicht, weil ich kaum soziale Kontakte außerhalb der Firma mit Arbeitskollegen pflege und weil für mich eine strikte Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben wichtig ist. Die Arbeitskollegen sind einfach nur Kollegen. Das Outen ist für mich eine sehr persönliche Sache. Ich habe kein Problem, es jemandem zu sagen, wenn man mich danach fragt, aber ich binde es nicht jedem auf die Nase. Ich denke, das geht die einfach nichts an. Das ist eine bewusste Entscheidung von mir.“ (Michael; Interview)

Er selbst habe schon seit seiner Pubertät gewusst, dass er schwul ist.

„Wovor ich aber sehr große Angst gehabt habe, waren die Witze, die man überall gehört hat, und die Art darüber zu reden, auch von Freunden. Darum war meine größte Angst, durch das Coming Out viel zu verlieren. Bis dahin habe ich keine ‚normalen Schwulen‘ gekannt, was blöd und eine Verallgemeinerung ist, aber das hat meine Angst noch verstärkt, in ein Szenelokal zu gehen. Ich habe mich dort mit den Leuten nicht wohl gefühlt, weil die bestimmte Verhaltensweisen haben, mit denen ich überhaupt nichts anfangen konnte.“ (Michael; Interview)

Seine KollegInnenschaft ist eher eine „Machogesellschaft“, was es für ihn unmöglich macht, sich zu outen.

„Ich denke, da muss ich mich nicht als Vorreiter der Homosexuellenbewegung wichtig machen und sagen : ‚Juhu, aber es ist doch ganz anders.‘ Ich gehe dort hin, mache meinen Job und gehe wieder nach Hause. Wenn ich bei der Tür draußen bin, bin ich zufrieden.“
(Michael; Interview)

Offiziell weiß keine/r der KollegInnen, dass er schwul ist.

„Ich denke, ein paar werden es natürlich schon gemerkt haben, aber es hat mich auch noch nie jemand darauf angesprochen. Es ist noch nie eine blöde Meldung gefallen. Also zu spüren habe ich es im negativen oder auch im positiven Sinn noch nicht bekommen.“ (Michael; Interview)

Die heterosexuelle Vorannahme störe ihn auch nicht, weil das die Normalität sei. Wenn er von seinem Freund erzählt, sagt er „ein Freund“ und nicht „mein Freund“.

Michael ist auch nicht bekannt, ob es – unter 6.000 MitarbeiterInnen – andere schwule oder lesbische KollegInnen gibt, d.h. es gibt niemanden, der in diesem Unternehmen offen lesbisch oder schwul lebt.

Er wendet eher die Vermeidungs- und Verharmlosungsstrategie an.

„Ich habe nie versucht missionarisch tätig zu sein. Im Prinzip will ich auch einfach nur mein Leben leben.“ (Michael; Interview)

Sich vor einer anderen Person zu outen, hängt für ihn auch von dem Vertrauensverhältnis ab.

„Ich möchte das nicht jedem auf die Nase binden. Die Voraussetzung, um jemandem zu sagen, dass ich schwul bin, ist ein gewisses Vertrauen, das ich der Person entgegenbringen muss. Und das hängt wiederum von der Person ab.“ (Michael; Interview)

An seinem Arbeitsplatz herrschen zumindest nicht jene Bedingungen, die es ihm möglich machen würden, ein Coming Out zu wagen.

5.2 Coming Out-Bedingungen

Wesentlich für meine Fragestellung war auch die Bestimmung von Faktoren und Bedingungen, die von seiten der Umwelt gegeben sein sollten, dass es gleichgeschlechtlich Lebenden möglich ist, sich ohne Angst vor Sanktionen und ohne Risiko zu outen.

Knoll et al. haben festgestellt, dass weder das Geschlechterverhältnis der Belegschaft – etwa eine frauendominierte Umgebung – oder die Betriebsgröße Indikatoren für ein homosexuellenfreundliches Klima seien.

„Die statistische Wahrscheinlichkeit der Diskriminierung ist in einem kleineren Betrieb ebenso hoch, wie die in einem Großbetrieb.“
(Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 53)

D.h., dass diesbezüglich andere Anhaltspunkte gefunden werden müssen, um von außen feststellen zu können, ob ein Unternehmen ein tolerantes Klima besitzt.

Von allen ExpertInnen wurde betont, dass das Betriebsklima und die Unternehmenskultur von entscheidender Bedeutung für die Möglichkeit sind, sich am Arbeitsplatz zu outen.

Der Faktor Betriebsklima ist aber nicht nur ein Kriterium, um am Arbeitsplatz offen lesbisch oder schwul zu leben, sondern sagt bei einem homophoben Klima im Umkehrschluss auch einiges über die Gesamtatmosphäre aus, wie Knoll et al. betonen:

„Es ist anzunehmen, daß homophobe (schwulen- und lesbenfeindliche) Strukturen in einem Betrieb nicht nur Auswirkungen auf die dort beschäftigten Lesben und Schwulen haben. Die Grundlage solcher Strukturen ist unserer Meinung nach eine Atmosphäre, die geprägt ist von hoher Fremdbestimmung und geringer Eigenverantwortung, von eher rigiden Normen, von einer Tendenz, die Beschäftigten nicht als Individuen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, sondern als Funktionen zu sehen, sowie von starren Geschlechtsrollendefinitionen, die nur traditionelle männliche und weibliche Verhaltensweisen zulassen. Die Folgen sind ein hohes Angstpotential und nur geringe Möglichkeiten, sich selbst zu verwirklichen. Diese von oben verordnete Verengung der individuellen Möglichkeiten betrifft natürlich heterosexuelle Beschäftigte ebenso wie homosexuelle.“
(Knoll/Edinger/Reisbeck 1997: 67)

Wie wichtig die Positionierung der Leitungsebene und Signale von oben sind, konstatiert auch Anna Musger-Krieger von der Mobbing-Beratungsstelle des ÖGB:

„Den Vorgesetzten und der höheren Betriebshierarchie kommt eine ganz große Bedeutung zu, was das Betriebsklima angeht. Wenn die aber von oben herab noch schüren, dass die Leute miteinander streiten, widersprüchliche Anweisungen geben, selbst Hierarchien überspringen oder selbst miteinander streiten, dann färbt das bis nach unten ab. Alle, die in einem Betrieb arbeiten, sind verantwortlich für das Betriebsklima. Nur beeinflussen kann es aufgrund der Machtstruktur v.a. die obere Hierarchieebene.“ (Anna Musger-Krieger; Interview)

Das Klima im Betrieb und unter den KollegInnen kann Manfred Wolf zufolge an spezifischen Indikatoren wahrgenommen werden:

„Wie ist der Umgang zwischen Männern und Frauen? Wie wird mit MigrantInnen umgegangen? Geht man aufeinander zu, entwickelt man Verständnis? Da entsteht die Wahrnehmung eines bestimmten Klimas, wo ich dann selber sage, ‚Okay, da kann ich mich trauen.‘“ (Manfred Wolf; Interview)

Intolerante Menschen gebe es überall, aber solange die Mehrheit lernfähig sei, ist ein Coming Out möglich, so Wolf.

Johannes Wahala wies aber auch auf die Voraussetzungen hin, die jede Lesbe und jeder Schwule selbst mitbringen sollte, um sich outen zu können:

„Ganz wesentlich, dass man sich am Arbeitsplatz oder im gesellschaftlichen Umfeld outen kann, ist, dass man einen positiven Prozess des inneren Coming Out hat, dass man seine Homosexualität in seine Gesamtpersönlichkeit integrieren kann, sowohl von seinen inneren Bildern, Gefühlen, Bedürfnissen als auch von den Zukunftsperspektiven her. Wenn dieser Prozess gelingt und gut gesichert ist, dass der einzelne Mensch innerlich auch gut darauf vertrauen kann, dann laufen Coming Out-Prozesse am Arbeitsplatz leichter.“ (Johannes Wahala; Interview)

Eine wesentliche Hilfestellung bei der Entscheidung, ob man ein Coming Out durchführen will/kann, ist das Wissen von anderen offen schwul oder lesbisch lebenden KollegInnen. Aus eigener Erfahrung meinte Manfred Wolf, dass es ihm sicherlich leichter gefallen wäre, sich in seinem Arbeitsumfeld als schwul zu deklarieren, wenn es andere schon vor ihm getan hätten. So war schließlich er der „Trendsetter“, denn nach ihm haben sich einige KollegInnen in der GPA geoutet.

5.3 ArbeitnehmerInnen-Vertretungen

Deutliches Ergebnis der Interviews mit den „Betroffenen“ war, dass sie sich in lesbischwulen und transgender/transsexuelle Belangen von keiner ArbeitnehmerInnenvertretung repräsentiert fühlen.

Wesentliches Problem bei der Repräsentationsfrage ist zum einen, dass sich keine Institutionen für diese Thematik offiziell einsetzt, denn Aktivitäten innerhalb der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaften werden von „Betroffenen“ gesetzt, stellen aber im Grunde keine offizielle Linie, sondern ein Nischenthema dar. Zum anderen besteht aus zwei Gründen eine Zugangsbarriere, um sich an ArbeitnehmerInnenvertretungen zu wenden:

Erstens aufgrund des deutlichen Sensibilisierungs- und Bewusstseinsdefizits für lesbischwule und transgender/transsexuelle Belange und zweitens aufgrund der Notwendigkeit, sich gegenüber den Institutionen outen zu müssen. Letzterer Grund stellt gerade für Menschen, die am Arbeitsplatz nicht „out“ sind, die wesentliche Barriere dar.

Erste Anlaufstelle sind daher Einrichtungen, Beratungsstellen und Interessensvertretungen der lesbischwulen und transgender/transsexuellen Bewegung.

„Ich würde zuerst mit dem Thema in einen Bereich gehen, der für mich ein geschützter Raum ist. Wo ich einerseits weiß, ich muss nicht was weiß ich was erklären. Und ich weiß auf der anderen Seite, wie hoch professionell die Menschen dort arbeiten.“ (Christina; Interview)

Transgender/transsexuelle Personen fühlen sich von Arbeiterkammer und Gewerkschaft auch nicht vertreten. Denn es gibt keinen Diskriminierungsschutz davor, wenn man in Frauenkleidung weiterhin als Mann angesprochen wird, wie Eva Fels erklärt. Gemobbte Personen würden auch nicht an rechtliche Gegenwehr denken oder zur Mobbingberatung gehen, sondern wenden sich an TransX, wo sie sich über ihre Situation austauschen können. Conny wiederum wendet eher die Strategie an, zu gehen, bevor es zu spät ist.

„Ich gehe eher stolz erhobenen Hauptes meinen Weg und sag ‚Wer mich nicht will, der braucht mich nicht‘ und ärgern lasse ich mich nicht. Da gehe ich, bevor mich jemand mobben könnte.“ (Conny; Interview)

Auf Nachfrage meinten aber alle InterviewpartnerInnen, dass sie sich an explizit deklarierte und spezialisierte Stellen bei den ArbeitnehmerInnenvertretungen wenden würden, sofern es diese gäbe.

5.4 Handlungsbedarf

Derzeit ist Kurt Krickler für die HOSI im Gespräch mit der Arbeiterkammer, um eine Kooperation und Sensibilisierung der MitarbeiterInnen zu erreichen. Das Ziel ist eine auf lesbischwule und transgender/transsexuelle Belange spezialisierte Stelle in der Arbeiterkammer.

Im Zuge der Strukturreform der GPA, die nach Interessengemeinschaften – und nicht wie bisher nach Branchen – neu gegliedert werden soll, ist es das Ziel der AHOG, eine Interessengemeinschaft für homosexuelle ArbeitnehmerInnen einzurichten. Denn homosexuell zu sein, sei auch berufliche Identität, so Wolf.

Diese Interessengemeinschaft müsste die erste sein, die eine vollkommen neue Art des Zugangs anbietet, damit ein Coming Out nicht zwingend notwendig ist, wenn man eine Beratung braucht (z.B. als virtuelle Interessengemeinschaft, deren Mitglieder mit Nicknames und in virtuellen Diskussionen untereinander und mit der Interessengemeinschaft kommunizieren können).

„Diese Notwendigkeit wird nicht verstanden, weil angenommen wird, wenn man sich als Gewerkschafter deklariert, dann kann man sich auch als Schwuler deklarieren. Das ist nicht so. Da liegen Welten dazwischen.“
(Manfred Wolf; Interview)

Um eine „strukturelle Wiedergutmachung“ für Lesben, Schwule und transgender/transsexuelle Personen zu erreichen, wäre die bundesweit flächendeckende Einrichtung von Beratungsstellen nach dem Vorbild der Wiener ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE FÜR GLEICHGESCHLECHTLICHE LEBENSWEISEN oder COURAGE notwendig, wie Johannes Wahala fordert.

Alle ExpertInnen äußerten – zum Zeitpunkt der Interviews – Kritik am Entwurf des Gleichbehandlungsgesetzes der Regierung und forderten ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz, das sich auf alle Lebensbereiche erstrecken – und nicht nur wie die EU-Richtlinie 2000/78/EG auf die Arbeitswelt – und somit einen unhierarchischen Diskriminierungsschutz gewährleisten müsse. In diesem Gesetz sollte neben dem Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität auch Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsperformance enthalten sein, um auch transgender Personen zu inkludieren, wie Eva Fels betonte.

Die rechtliche Anerkennung von eingetragenen – auch gleichgeschlechtlichen – PartnerInnenschaften würde zudem zu einer Gleichstellung und Antidiskriminierung in vielen Rechtsbereichen führen.

„In weiterer Folge ist das Endziel die eingetragene Partnerschaft. Aber dem stehen zu viele emotionale Ressentiments gegenüber.“ (Christoph Urtz; Interview)

Zuckerman und Simons schlagen für Unternehmen eine „Nondiscrimination Checklist“ vor, die folgende Punkte umfassen sollte:

„Yes, we have a policy to provide a working environment that is not only free of sexual harassment for employees regardless of their sexual orientation but that also forbids harassment of people specifically because of their sexual orientation. Yes, rumors and complaints of harassment of gay people are promptly and thoroughly looked into by the responsible level of authority. Yes, we take prompt and effective disciplinary action when it is called for. Yes, our employees feel free to report incidents and concerns without fear of retaliation.“
(Zuckerman/Simons 1996: 76)

Im Vergleich zu den üblichen Formulierungen in Diversity Management-Leitbildern drückt diese Checklist nicht nur die Akzeptanz von „anderen“ Lebensweisen aus, sondern hebt die aktive Rolle der Leitungsebenen eines Unternehmens hervor. Diese aktive Rolle umfasst somit die Schaffung einer sicheren Atmosphäre, der Möglichkeit niederschwellig und rechtzeitig gegen Benachteiligung vorzugehen (dies beginnt bereits bei „weichen“ Formen wie Gerüchten und nicht erst bei manifesten Diskriminierungen).

6 Zusammenfassung

In der Arbeitswelt sind zwei Bereiche für die Situation von Lesben, Schwulen und transgender/transsexuellen Personen wesentlich: der rechtliche und der zwischenmenschliche Bereich.

Durch die im Zuge der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG)⁷ in nationales Recht übernommene EU-Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG⁸ ist jegliche Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in Beschäftigung und Beruf verboten. Das Diskriminierungsverbot umfasst direkte und indirekte Diskriminierung sowie Mobbing. Es gilt für den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung im privaten und öffentlichen Wirtschaftssektor, für alle Beschäftigungsarten und Arbeitsbedingungen sowie

⁷ http://www1.parlinkom.gv.at/pd/pm/XXII/I/texte/003/I00307__10534.pdf

⁸ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16-22, 2.12.2000

Einstellung, Fortbildung, Umschulung, Beförderung, Kündigung, Entgelt, freiwillige betriebliche Sozialleistungen und Stellenausschreibungen.

Es ist zwar nun der Schutz vor Diskriminierung u.a. aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung gewährleistet, doch besteht noch keine Antidiskriminierungsbestimmung für Geschlechtsperformance, wie sie für Personen notwendig wäre, die nicht in ihrem Geburtsgeschlecht leben und sich keiner geschlechtsanpassenden Operation unterziehen wollen (Crossdresser).

Als zweiter wesentlicher Bereich bestimmen jedoch die zwischenmenschlichen Beziehungen und die Atmosphäre am Arbeitsplatz die Situation von Lesben, Schwulen und Transgender/Transsexuellen. Diese sind meist von latenter oder manifester Homophobie und der heterosexistischen Vorannahme geprägt. Für gleichgeschlechtlich liebende Menschen, die in einer latent homosexuellenfeindlichen Umgebung ihre sexuelle Identität nicht öffentlich machen wollen, besteht oft keine andere Wahl, als ihr Privatleben und ihre Lebensweise zu verheimlichen bzw. hinter einer heterosexuellen Fassade zu verbergen.

Eine tolerante und in jedem Sinne – auch gegenüber anderen „Minderheiten“ – gleichberechtigte Atmosphäre würde jene Bedingungen bieten, die für ein Coming Out und offenes Leben am Arbeitsplatz und in der Öffentlichkeit notwendig wären.

In den ExpertInnen- und Betroffeneninterviews überwogen Schilderungen von latenten und verbalen Diskriminierungen. Die Fälle von direkter physischer Gewalt dürften selten sein, doch sind nach Meinung der befragten PsychotherapeutInnen die Folgen und Implikationen der psychischen Gewalt und Belastungen nicht zu unterschätzen. Diese psychische Gewalt beginnt schon bei der Notwendigkeit, die gleichgeschlechtliche Lebensweise verheimlichen zu müssen, da der Preis für ein Coming Out für manche zu hoch erscheint, und drückt sich auch in verinnerlichter Homophobie aus.

Gerade hierin verbirgt sich jedoch auch die potentielle Gefahr, das Ziel von Mobbing zu werden, denn konkurrenzreiche und latent konfliktvolle Umgebungen sind geradezu für Mobbingfälle prädestiniert und es trifft meist jene, die „anders“ sind als die Mehrheit.

Die Situation von Lesben und Schwulen weist Parallelen und Unterschiede auf. Lesben sind von der strukturellen Benachteiligung von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft betroffen. Doch werden frauenfeindliche Stereotype auch auf schwule Männer projiziert.

Im diskriminierenden Verhalten von Männern und Frauen erkennen die interviewten ExpertInnen graduelle Unterschiede. Männer würden offener und direkter, Frauen subtiler diskriminieren und sich homophob verhalten.

Wesentliche Unterschiede bestehen zwischen der Situation von Homosexuellen und Transsexuellen. Die Situation und die Benachteiligungsformen von Transgender/Transsexuellen sollten in dieser Studie auch erhoben werden, um die spezifische Situation und die wesentlichen Unterschiede darstellen zu können.

Ein deutliches Ergebnis ist der Handlungsbedarf der von Seiten der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen besteht, sich für lesbischwule und transgender/transsexuelle Belange einzusetzen und sowohl Antidiskriminierung als auch Gleichbehandlung im Bereich Berufsleben und Arbeitswelt und damit auch gesamtgesellschaftlich voranzutreiben.

7 Literatur

- Bergmeister, Michael: Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung. Diplomarbeit. Wirtschaftsuniversität Wien 1997.
- Dinkelberg, Wolfgang / Gundermann, Eva / Hanankamp, Kerstin / Koltzenburg, Claudia (HgInnen): Das Schweigen brechen. Menschenrechtsverletzungen aufgrund sexueller Orientierung. Berlin 2000.
- Fernald, J.L.: Interpersonal Heterosexism. In: Lott, Bernice / Maluso, Diane (Hginnen): The Social Psychology of Interpersonal Discrimination. New York/London 1995: S. 80 – 117.
- Franklin, Karen: Unassuming Motivations. Contextualizing the Narratives of Antigay Assailants. In: Herek, Gregory M. (Hg.): Stigma and Sexual Orientation. Understanding Prejudice against Lesbians, Gay Men, and Bisexuals. Thousand Oaks 1998: S. 1 – 23.
- Graupner, Helmut: Von „widernatürlicher Unzucht“ zu „Sexueller Orientierung“. Homosexualität und Recht. In: Hey, Barbara / Pallier, Ronald / Roth, Roswith (HgInnen): Que(e)rdenken. Weibliche / männliche Homosexualität und Wissenschaft. Innsbruck/Wien 1997: S. 198 – 254.
- Hofmann, Roswitha: Homophobie und Identität I. Que(e)r Theory. In: Hey, Barbara / Pallier, Ronald / Roth, Roswith (HgInnen): Que(e)rdenken. Weibliche / männliche Homosexualität und Wissenschaft. Innsbruck/Wien 1997: S. 105 – 118.
- Kite, Mary E. / Whitley, Bernard E. Jr.: Do Heterosexual Women and Men Differ in Their Attitudes Toward Homosexuality? A Conceptual and Methodological Analysis. In: Herek, Gregory M. (Hg.): Stigma and Sexual Orientation. Understanding Prejudice against Lesbians, Gay Men, and Bisexuals. Thousand Oaks 1998: S. 39 – 61.
- Knoll, Christopher / Edinger, Manfred / Reisbeck, Günter: Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München/Wien 1997.
- Nakayama, Thomas K.: Communication of Heterosexism. In: Hecht, Michael L. (Hg.): Communicating Prejudice. Thousand Oaks/London/New Delhi 1998: S. 112 – 121.

- Niedl, Klaus: Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. München 1995.
- Österreichische Gesellschaft für Homosexuellenforschung und Lesbierinnenforschung (Bei, Neda / Förster, Wolfgang / Hacker, Hanna / Lang, Manfred / Till, Wolfgang): Soziale Probleme sexueller Minderheiten. Die Situation der männlichen und weiblichen Homosexuellen in Österreich. Forschungsprojekt des BMWF im Rahmen des Forschungsprogramms „Verarbeitungsmechanismen der Krise“. Homosexuelle Lebenszusammenhänge und die Veränderung von Werten und Normen in sozioökonomischen und soziokulturellen Krisen. Endbericht Band 1 - 6. Wien 1986.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Aktiv gegen Mobbing! Wien o.J.
- Repnik, Ulrike: Homosexualitäten als politisches Thema. Entstehung und Verlauf der Lesben- und Schwulenbewegung in Österreich. Diplomarbeit. Universität Wien 2003.
- Stein-Hilbers, Marlene: Gewalt gegen lesbische Frauen. Studie über Diskriminierungserfahrungen. Hg. v. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 1999.
- Tichy, Angela: Zur Situation lesbischer Frauen. In: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Hg. v. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt. Wien 1995: S. 557 - 566
- Wilhelm, Wolfgang: Die Regenbogenfahne als „Schande“ – Auf dem Weg zu einem Antidiskriminierungsgesetz? In: Förster, Wolfgang / Natter, Tobias G. / Rieder, Ines (HgInnen): Der andere Blick. Lesbischswules Leben in Österreich. Wien 2001: S. 237 – 245.
- Woltereck, Britta: Die gesellschaftliche Diskriminierung und ihre schmerzhaften Auswirkungen in und unter lesbischen Frauen. In: Dürmeier, Waltraud (Hgin): Wenn Frauen Frauen lieben. München 1991: S. 69 – 95.
- Zuckerman, Amy J. / Simons, George F.: Sexual Orientation in the Workplace. Gay Men, Lesbians, Bisexuals & Heterosexuals Working Together. Thousand Oaks 1996.