

Zur Arbeitssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*- und Intersex-Personen in Österreich

Tagung „*Gewaltig daneben*“
Mittwoch, 30. Oktober 2018

Daniel Schönherr
Martina Zandonella
sybille.pirklbauer@akwien.at

Ablauf der Präsentation



1. Hintergrund und Methodik der Studie
2. Berufliche Rahmenbedingungen
3. Innerbetriebliche Situation
4. Outing
5. Ungleichbehandlung und Diskriminierung
6. Persönlicher Umgang mit Diskriminierung
7. Verbesserungsvorschläge und Ausblick

Hintergrund der Studie



- **Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität:** lesbische, schwule, bisexuelle sowie trans*- und intersexuelle Beschäftigte im Fokus.
- **Gestiegene Sichtbarkeit und gesellschaftliche Akzeptanz sowie Verbesserung der rechtlichen Situation von LSBTI-Personen** in den letzten Jahrzehnten. (Eurobarometer 2007; 2009; 2015)
- Dennoch: weiterhin **unterschiedliche Erwerbssituation** und **ungleiche Erfahrungen am Arbeitsplatz** (z.B. branchenspezifische Berufswahl, Erklärungsnotwendigkeit gegenüber Kolleg*Innen) (Köllen 2010; Frohn 2017)
- **Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz:** *„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)
- **Eine umfassende Analyse der Arbeitssituation, Erfahrungen und Unterstützungsbedürfnisse von LSBTI-Beschäftigten in Österreich war bisher noch ausständig.**

Methodik der Studie



Wie?

Standardisierter Fragebogen

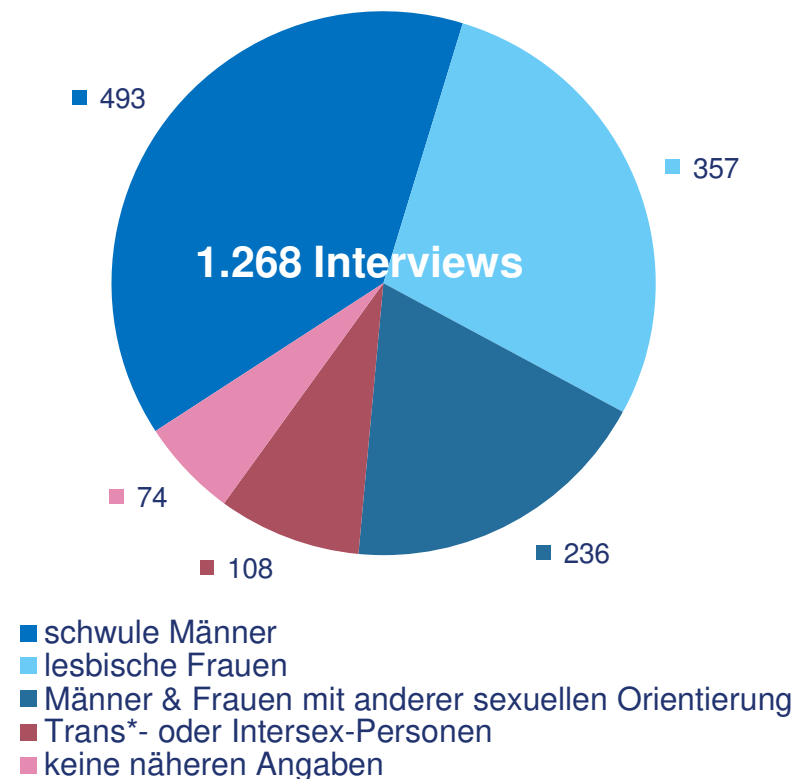
Onlinebefragung im Frühjahr 2017 unter www.sora.at/lgbti-umfrage auf Deutsch und Englisch

Bewerbung der Studie über LSBTI-(nahe)-Organisationen, in Medien und Social Media Kanälen

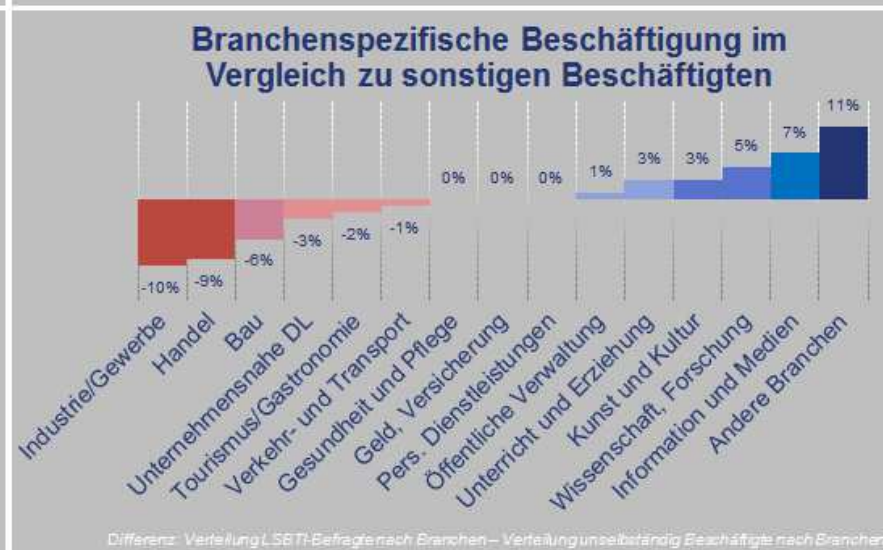
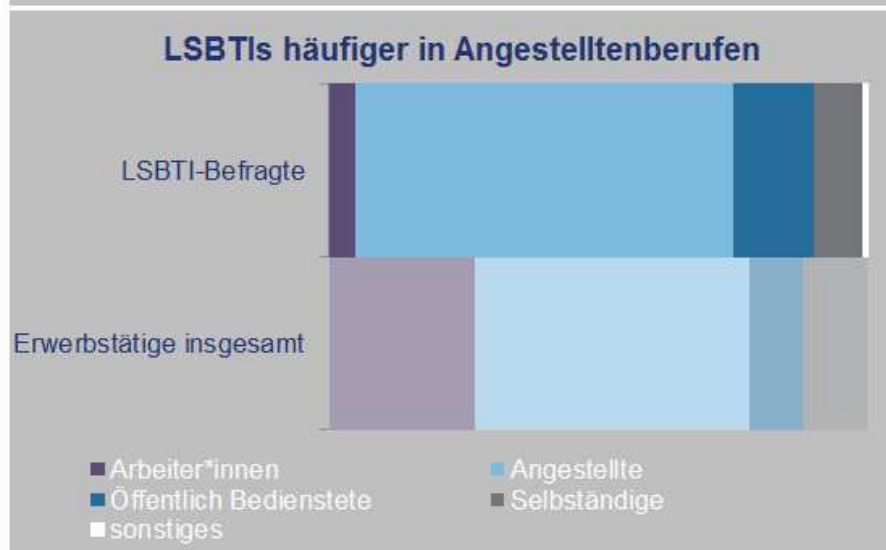
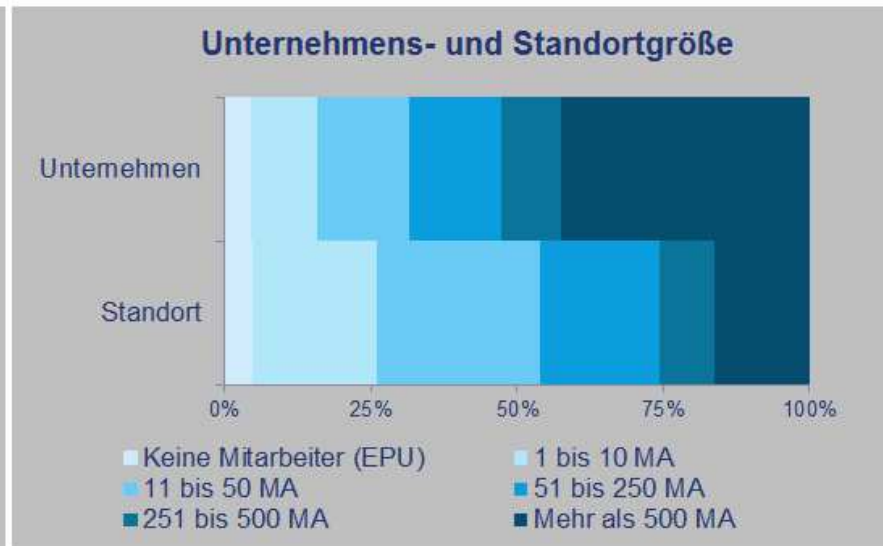
Mehr als 6.000 Zugriffe

Statistisch gesehen **keine repräsentativen Ergebnisse** („Convenience Sample“)

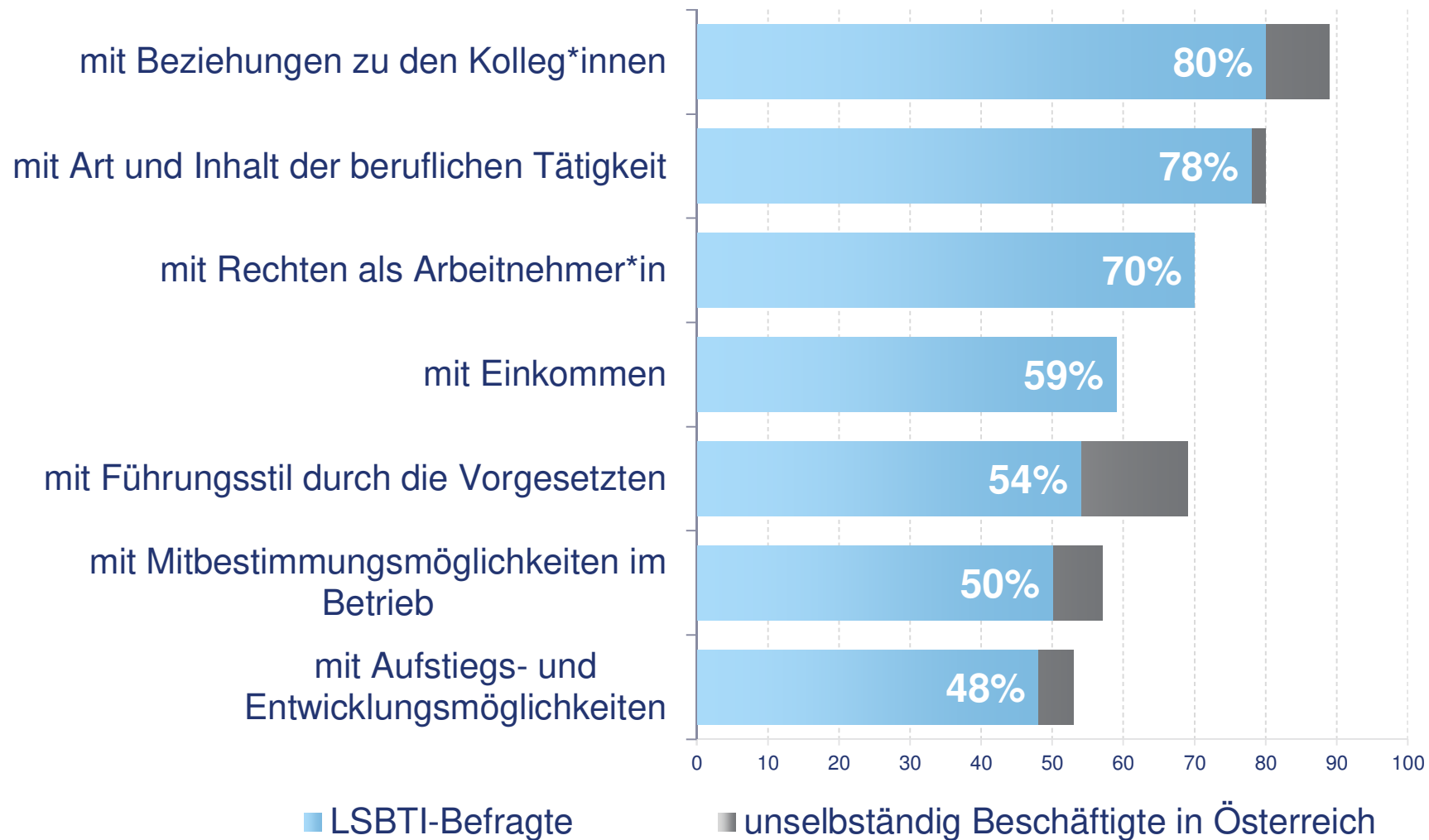
Wer?



Erwerbssituation

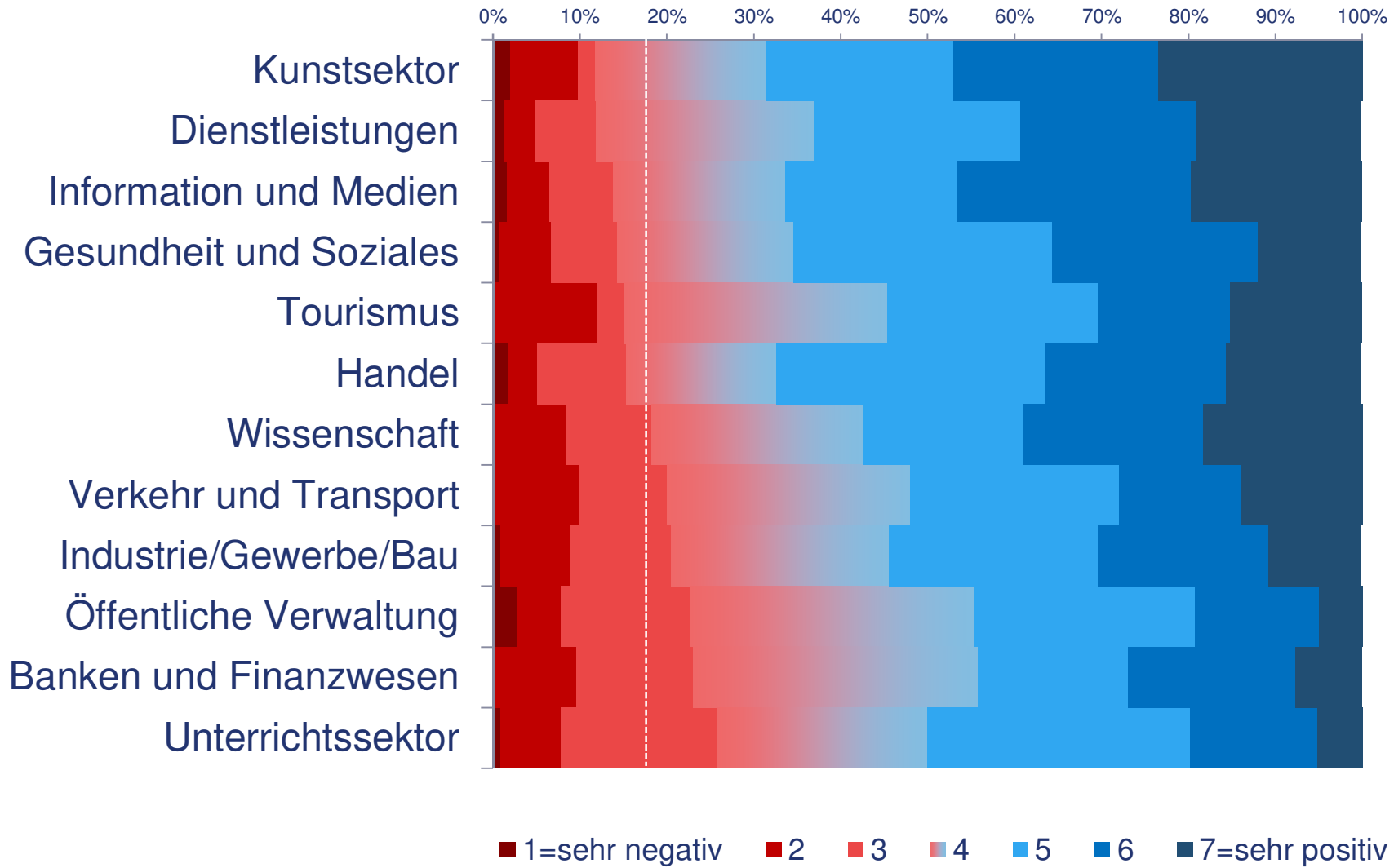


Arbeitszufriedenheit

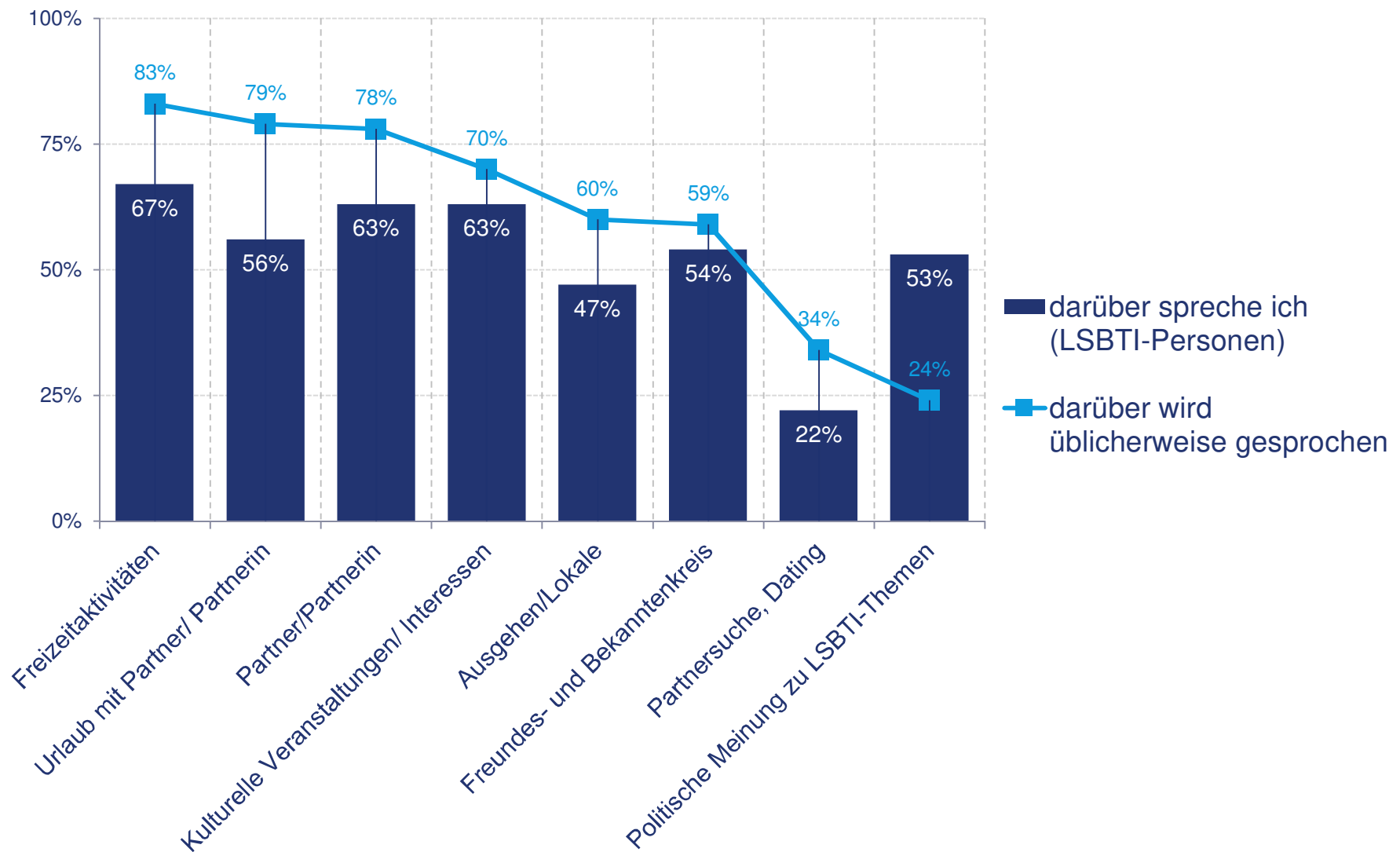


Summe aus „sehr“ und „ziemlich“ zufrieden;
Vergleichszahlen aus „Arbeitsklima Index“ (Eigenauswertung, Quelle: Arbeiterkammer Oberösterreich)

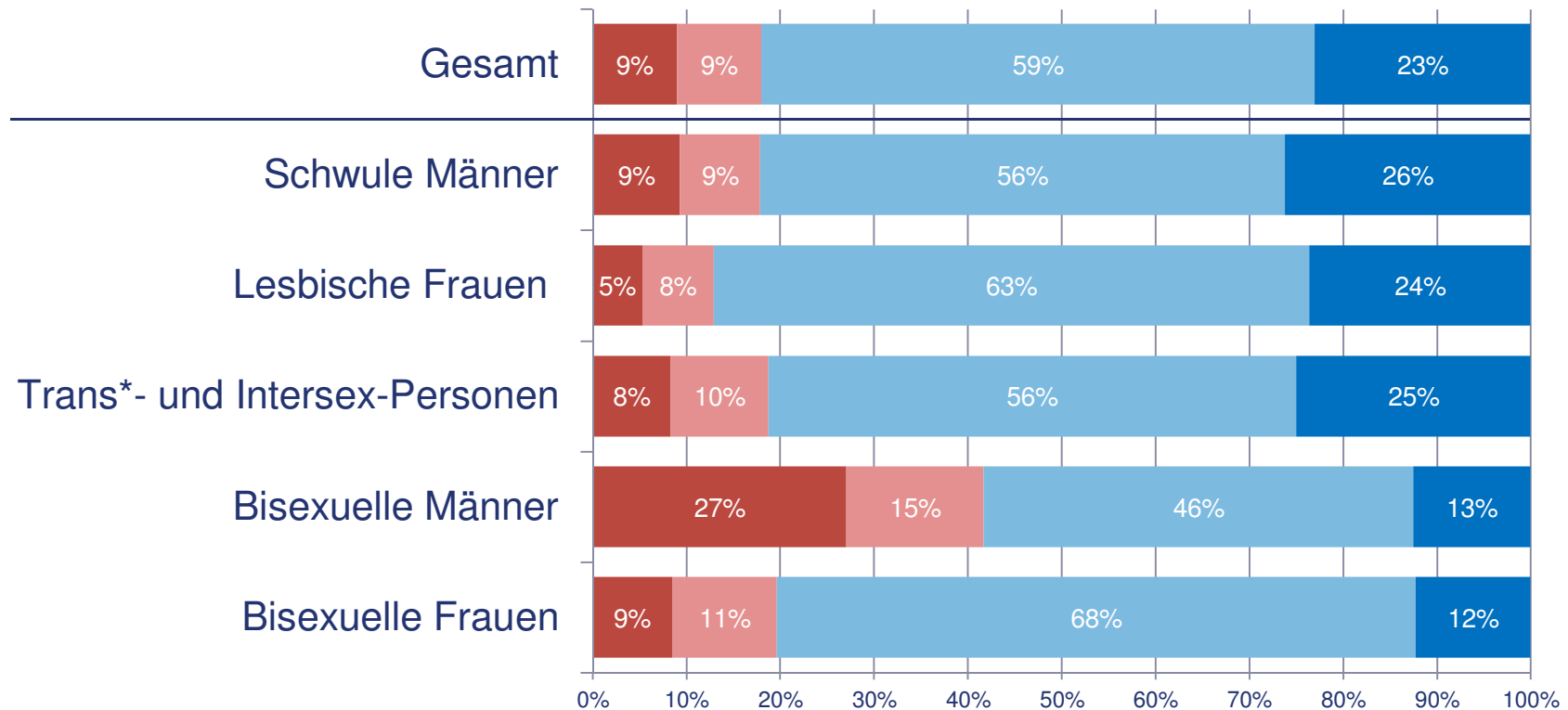
Klima im Unternehmen



Gesprächsthemen in der Arbeit



Outing im Betrieb



- Ich halte meine sexuelle Orientierung bzw. Identität am Arbeitsplatz geheim
- Ich lasse andere in ihrem falschen Glauben
- Ich spreche es nicht bewusst an, aber wenn man mich fragt, rede ich offen
- Ich rede mit den Menschen in meiner Arbeit bewusst über meine sexuelle Orientierung bzw. Identität

Gründe für Nicht-Outings

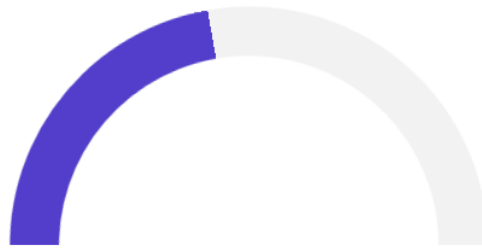
Angst vor sozialer Benachteiligung



63%

- Ich befürchte Tratsch und Beleidigungen
- Ich möchte nicht auffallen
- Ich möchte andere nicht nervös machen

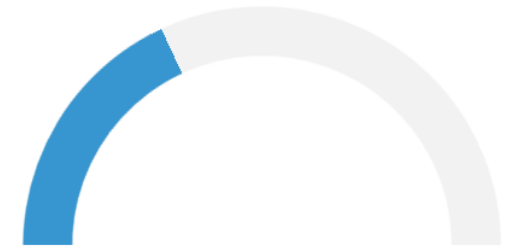
Schutz der Privatsphäre



45%

- Das geht nur mich etwas an
- z.T. auch: Angst vor Fremdotsings bei Familie und Freunden

Angst vor beruflichen Nachteilen



35%

- Ich befürchte Nachteile bei Aufstiegsmöglichkeiten
- Ich habe Angst um den Arbeitsplatz
- Jemand im Betrieb hat schon schlechte Erfahrungen gemacht

Schilderungen v Benachteiligungen



Herabwürdigungen

- „Hinter dem Rücken der Leute wird **gelästert** & sie werden **verspottet**.“
- „**Sexuelle Anspielungen, Witze über Sexualität. Auslachen** aufgrund meiner Sexualität. **Kontaktvermeidung**.“

Mobbing

- „**Drohungen und Beschimpfungen**, Sticheleien, grenzüberschreitende Fragen, Absprechung der Sexualität bzw. Geschlechtsidentität, **sexuell übergriffiges** oder **provokatives Verhalten** durch entferntere Kollegen (vor allem durch Männer).“
- „**Sehr direkte Fragen** wie >Fickst du oder wirst du gefickt?<,oder >Hast du eigentlich irgendwas ‚da untenrum‘?<“

Diskriminierung durch Vorgesetzte

- „Mir wurde anfangs **von einer Vorgesetzten gesagt, ich sollte nicht mit meiner Partnerin öffentlich auftreten**.“
- „Ein Arbeitskollege, der bereits über 13 Jahre im Unternehmen ist, und im Verkauf war, gute Kunden hatte, und seinen Job gut machte, hat sich bei der Weihnachtsfeier bei seinem Vorgesetzten geoutet. **3 Monate später wurde er gekündigt**.“

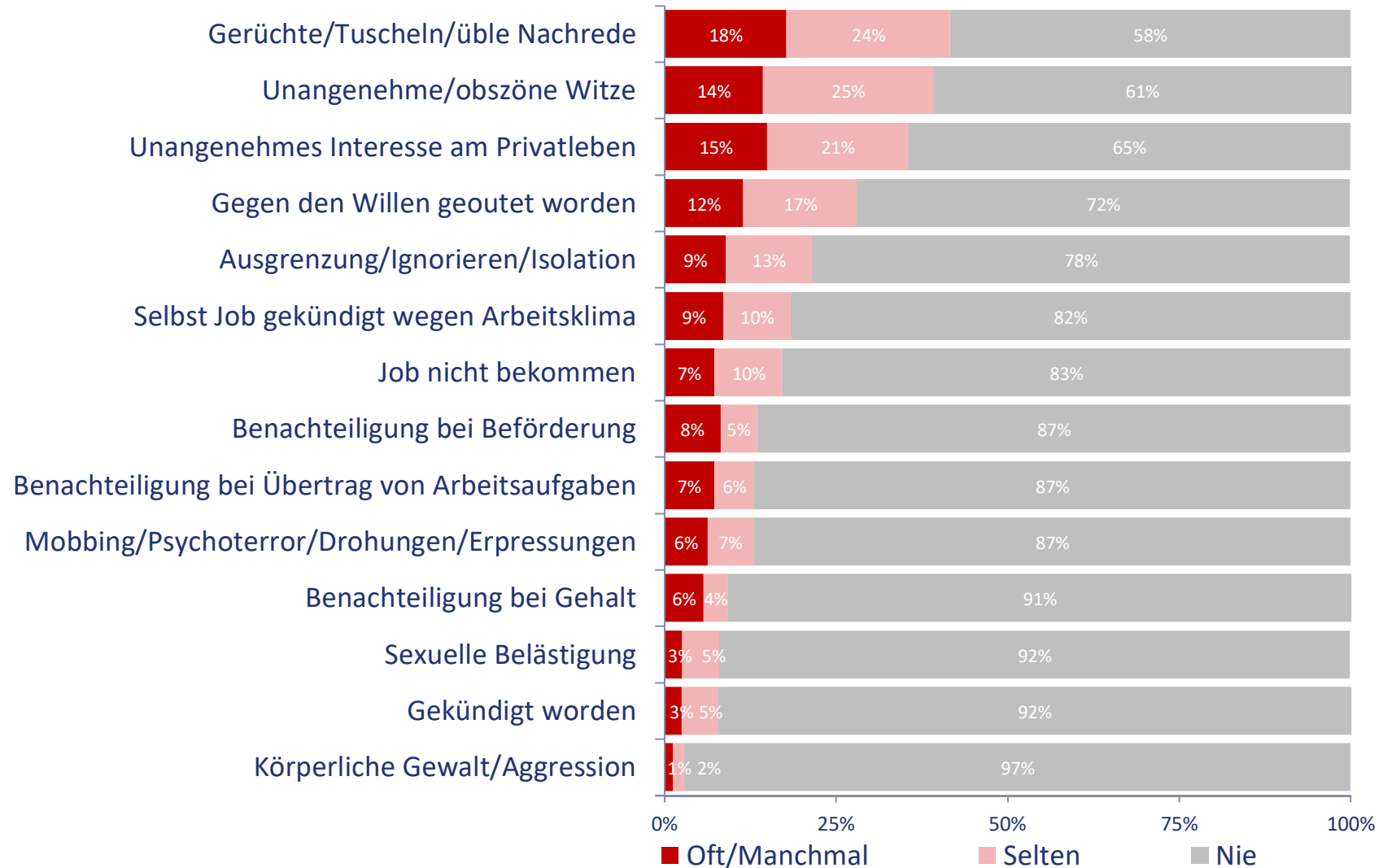
organisationale Diskriminierung

- „**Bei Firmenfesten bekommt jeder eine Einladung, nur LSBTI Personen nicht**.“
- „LSBTI-Personen dürfen in unseren Unternehmen nur >unter der Hand< arbeiten. **Es ist klar, dass es keine leitenden Positionen für geoutete Personen gibt**. Es hat sich noch kein*e Kolleg*in verpartnert, weil jede*r fürchtet, nicht länger tätig sein zu dürfen.“

Tabuisierung

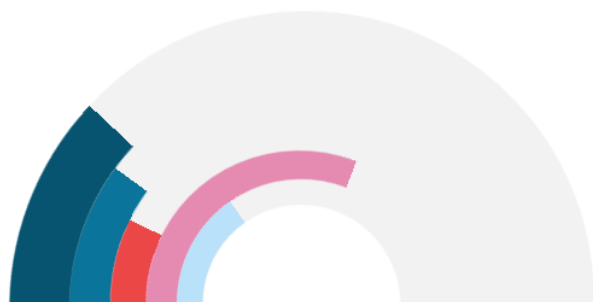
- „**Gesprächsverweigerung, Wechsel von Gesprächsthema** beim Betreten des Raumes.“
- „In Form **von Ausklammern des Partners in Gesprächen**, was in Gesprächen mit heterosexuellen Kollegen nicht der Fall ist.“

Diskriminierungen



Diskriminierungserfahrungen nach Gruppen

Schwule Männer



Lesbische Frauen



Bisexuelle Männer und Frauen



Trans* und Intersex-Personen



- Arbeitstätigkeit** (z.B. unsachgemäße Kritik, Vorenthalten von Informationen)
- Soziales** (z.B. Gerüchte, Witze, Imitieren, sexuelle Anspielungen, Beleidigungen)
- Mobbing** (z.B. Psychoterror, sexuelle Belästigung, körperliche Gewalt)
- Organisation** (z.B. bei Gehalt, Beförderung, Dienstplan, Urlaub)
- Zugang** (z.B. Job nicht bekommen, Kündigung, unangebrachte Fragen beim Vorstellungsgespräch)

Umgang mit Diskriminierung



Verbesserungsvorschläge



Sichtbarmachung und sensibler Umgang mit LSBTI-Personen und -Themen

„**LSBTIQ-Themen in den Medien**, Ausdehnung der **gegenderten Sprache** auf firmeninterne Unterlagen, **Aufnahme der Antidiskriminierung in Dienstverträge**. Nach außen Tragen von Diskriminierungen in den Betrieben. **Bewusstseinsarbeit** über Heterosexismus.“ *(weiblich, lesbisch, 51 bis 55 Jahre, Gesundheit & Pflege, geoutet)*



Führungskräfte als Role-Models und klares Auftreten gegen Diskriminierung

„Es sollte **mehr Verantwortung von Führungspersonen** übernommen werden dafür, dass in einem Betrieb ein wertschätzendes Klima herrscht.“ *(weiblich, bisexuell, 31 bis 35 Jahre, Wissenschaft & Forschung, tlw. geoutet)*

„**Rollenmodelle, am besten aus den Führungsetagen**, die sichtbar sind und anderen Mut machen können – einfach dadurch, dass sie zu ihrem Lebensentwurf stehen.“ *(weiblich, lesbisch, 41 bis 45 Jahre, unternehmensnahe Dienstleistungen, geoutet)*



Klare Leitbilder für den Umgang mit LSBTI-Themen im Unternehmen

„Klares Bekenntnis der Unternehmensleitung und Führungskräfte zu **Diversity Management**.“ *(weiblich, lesbisch, 41 bis 45 Jahre, Öffentlicher Dienst, geoutet)*



Schulungen & Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen

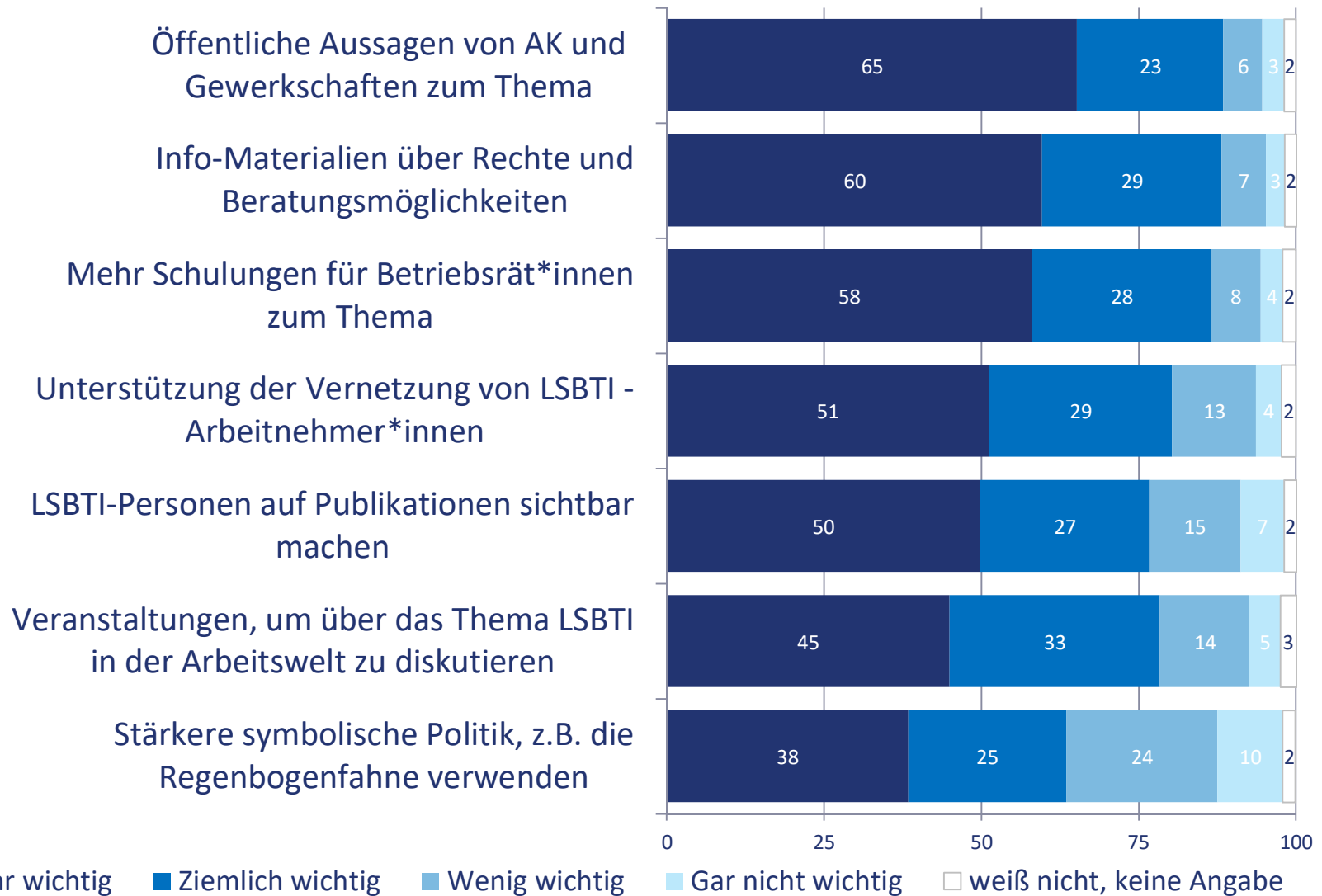
„**Schulungen der Vorgesetzten und Mitarbeiter rund um das Thema Diversity und LSBTI** sowie klare Anti-Diskriminierungsrichtlinien in den Unternehmen würden meiner Meinung nach helfen.“ *(keiner Geschlechtsidentität zugeordnet, pansexuell, 21 bis 25 Jahre, Groß- & Einzelhandel, geoutet)*

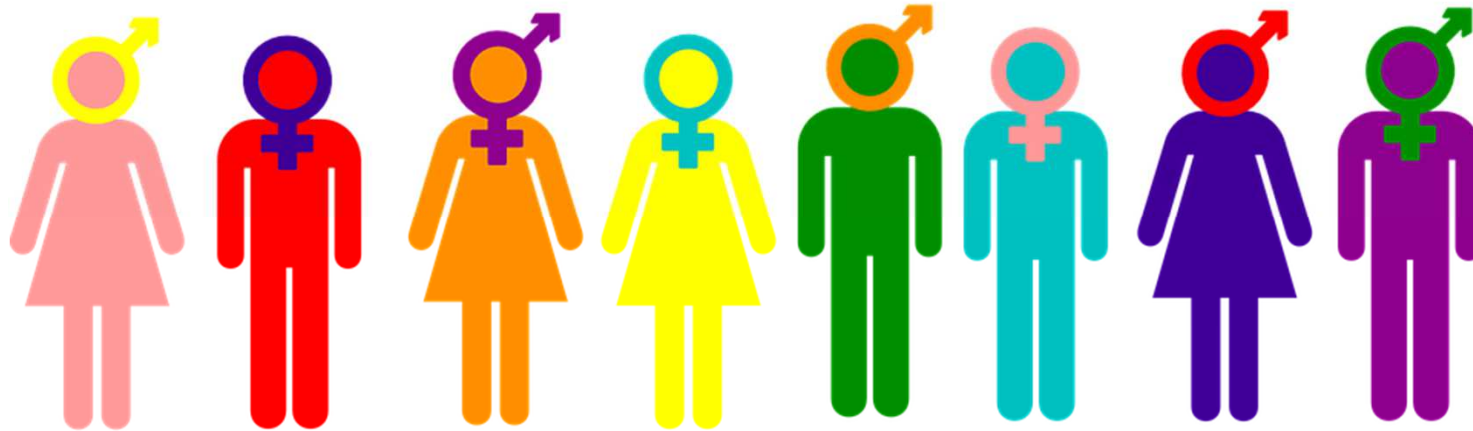


Innerbetriebliche Netzwerke und Öffnung der Unternehmenskultur

„Die Kultur im Unternehmen müsste grundlegend verändert werden, d.h. diese **Themen müssen enttabuisiert werden**, d.h. der offene und sehr oft dämonisierende Umgang muss durch **offene Gespräche und Diskussionen** transparent gemacht werden.“ *(keiner Geschlechtsidentität zugeordnet, lesbisch, 51 bis 55 Jahre, Verkehr & Transport, nicht geoutet)*

Erwartungen an AK und ÖGB





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Daniel Schönherr ds@sora.at

Martina Zandonella mz@sora.at