



ueber  
grenzen  
denken

Mag.a Dr.in **Roswitha Hofmann**  
Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin  
Forschung & wissenschaftliche Beratung

Vortrag

Dr.<sup>in</sup> Roswitha Hofmann

uebergrenzen denken – Forschung und wissenschaftliche Beratung

am 2. LGBT Business Forum, 12.6.2014, Rathaus Wien

Zitationsweise: Hofmann, Roswitha (2014): Der Konnex zwischen Geschlecht und sexuellen Orientierungen im Diversity Management. Vortrag, 2. LGBT Business Forum, 12.6.2014 in Wien.

### **Der Konnex zwischen Geschlecht und sexuellen Orientierungen im Diversity Management**

Ich darf Ihnen heute einige ausgewählte Aspekte zum Zusammenhang zwischen sexuellen Orientierungen und Geschlecht präsentieren. Dieser Konnex ist nicht nur aus wissenschaftlicher Perspektive interessant und vielgestaltig, er ist meines Erachtens für die Dynamisierung der Implementierungspraxis von Diversity Management in Sachen sexueller Orientierung überaus relevant. Dies u.a. deshalb, weil durch eine getrennte Betrachtung der beiden Diversitätsdimensionen wichtige Hemmnisse in der Strategie- und Maßnahmenentwicklung auf dem Weg zu diskriminierungsfreien Arbeitsplätzen nicht erkannt und damit auch nicht thematisiert werden können.

Dies möchte ich nun im Folgenden in Grundzügen erläutern:

Sexuelle Orientierung, so zeigen Studien im deutschsprachigen Raum, ist neben Religion jene Diversitätsdimension, die bisher am wenigsten bei der Implementierung von Diversity Management berücksichtigt wird (vgl. u.a. Köppl 2013).

Im Verhältnis dazu setzen zahlreiche Organisationen bei Geschlecht an – zum Teil im Anschluss an bereits seit länger bestehenden Frauenförder- bzw. Gender Mainstreaming-Maßnahmen. Die beiden Diversitätsdimensionen werden in der Diversity Management-Praxis also weitgehend getrennt behandelt. Wird sexuelle Orientierung zum Thema, dann steht zumeist eine sexuelle Orientierung im Zentrum – nämlich die Homosexualität. Bisexualität wird oft im Kürzel LGBT miterwähnt ohne näher thematisiert zu werden, wie häufig auch Transgender/Transsexualität, wobei letztere bekanntlich keine sexuellen Orientierungen bezeichnen, sondern auf sexuelle Identitäten und Geschlechteridentitäten verweisen.

Diese in der Praxis vorfindbare Fokussierung in der Thematisierung von sexuellen Orientierungen auf Homosexualität ist nicht zuletzt aufgrund zahlreicher Forschungsergebnisse der bekannten prekären Situation vieler Lesben und Schwulen im Erwerbskontext nachvollziehbar und notwendig. Ziel von Diversity Management ist es ja u.a. diskriminierungsfreie Arbeitsplätze für diese Personengruppen zu schaffen, wobei noch Aufholbedarf bei Thema Transsexualität/Transgender besteht.

Für die Schaffung diskriminierungsfreier Arbeitsplätze braucht es zunächst eine enttabuisierende Auseinandersetzung mit der Erwerbssituation von LGBTs. Dementsprechend wurde auch im deutschsprachigen Raum in den beiden letzten Jahrzehnten deren Erwerbssituation zunehmend beforscht und die Ergebnisse in die Praxis rückgekoppelt. Das heißt, es existiert mittlerweile viel Wissen, das zum Teil in Diversity-Maßnahmen Anwendung findet. So ist beispielsweise die auch heute zu diskutierende Bedeutung von Unterstützungsnetzen und von Role Models für die Entwicklung diskriminierungsfreier Arbeitsplätze und die Unterstützung des Outseins am Arbeitsplatz anerkanntes Wissen.

Dennoch, Tatsache ist, die Implementierungspraxis in Sachen sexueller Orientierung verändert sich nur sehr langsam. Dies liegt meines Erachtens nicht nur an der Tabuisierung des Themas, sondern vor allem auch daran, dass die sexuelle Orientierung immer noch als Privatsache betrachtet wird, die das Erwerbsleben nicht tangiert. Dieses immer wieder gehörte Argument ist jedoch äußerst voraussetzungsvoll. Es baut zum einen auf einer **Verwechslung von sexueller Orientierung mit sexuellen Handlungen** auf – die wohl viele als

Privatsache begreifen, und es baut – was meines Erachtens noch bedeutsamer ist – auf der **Ausblendung von Normen**, genauer gesagt der Norm der Heterosexualität und der vorherrschenden Geschlechternormen, auf.

Um u.a. das oben genannte Argument auszuhebeln und um weitere Bewegung in die Praxis des Diversity Managements zum Thema sexuelle Orientierungen zu bringen, braucht es meines Erachtens die stärkere Einbeziehung von Erkenntnissen und Erfahrungen, die die Verschränktheit von **sexuellen Orientierungen** und **Geschlechteridentitäten** aufzeigen – eben die Betrachtung des Konnex zwischen Geschlecht (Geschlechteridentität, sexueller Identität) und sexuellen Orientierungen. Denn solange weiter ausschließlich die sexuellen Orientierungen von LGBTs in den Blick genommen werden, bleiben wesentliche für Diskriminierung und Exklusion verantwortliche hierarchisierende Strukturen und Mechanismen im Dunklen und damit unangetastet und unbesprochen. Es braucht also die **Thematisierung von Normen**, was die Thematisierung des **Konnexes zwischen sexuellen Orientierungen und Geschlecht** impliziert. Wir müssen also das Unbesprochene – wie wir in der Wissenschaft auch sagen: das Unmarkierte (benannt = markiert in Diskussionen wird ja meist nur das „Andere“) – in den Blick rücken.

Wie ist dieser Konnex nun zu denken?

Der **Begriff** der **sexuellen Orientierung** bezeichnet im Grund ja nur die Richtung des Begehrens eines Menschen auf andere Menschen, die über ein bestimmtes biologisches Geschlecht verfügen. Sexuelle Orientierung ist daher von jeher mit einem bestimmten Verständnis von Geschlecht verknüpft – nämlich einer Zweigeschlechtlichkeit, einer Geschlechterdichotomie – FRAU bzw. MANN. Hier findet sich der erste Konnex zwischen Geschlecht und sexueller Orientierung. Geschlecht ist zudem in allen Gesellschaften eine – sich historisch wandelnde – Ordnungskategorie, die mit bestimmten normativen Verhaltenserwartungen verknüpft ist, also mit Vorstellungen davon was richtige „Weiblichkeit“ und was richtige „Männlichkeit“ ausmacht. Hier kommt ein zweiter Aspekt des Konnexes zwischen Geschlecht und sexuellen Orientierungen ins Spiel: Sozial anerkannte „Weiblichkeit“ bzw. „Männlichkeit“ machen sich an der sexuellen Orientierung und dem damit verbundenen Begehren fest. Es überrascht daher nicht, dass eine der gängigsten Abwertungspraxis gegenüber Lesben und Schwulen das Absprechen von „Weiblichkeit“ bzw. „Männlichkeit“ ist.

Der vorherrschende positive und normativ gesetzte Zusammenhang zwischen Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität wird in der Wissenschaft u.a. als **Heteronormativität** bezeichnet (vgl. u.a. Butler 1991).

Im Alltag ist dieser Zusammenhang symbolisch, sprachlich und auf der Interaktionsebene permanent präsent und bildet durch seine hierarchisierende Wirkung die Basis für Homophobie und Diskriminierung nicht-normativer Existenzweisen. Solange daher Heterosexualität und Geschlechternormen im Diversity Management kein Thema sind, bleiben auch Ausschlussmechanismen gegenüber LGBTs bestehen.

Wir müssen also alle sexuellen Orientierungen – auch und vor allem die Heterosexualität – *im Verhältnis* zu anderen sexuellen Orientierungen stärker aufs Tapet bringen und gleichzeitig die Wirkweisen von Geschlechternormen in den Blick nehmen. Gute Möglichkeiten tun sich hier in der Praxis sicherlich durch die Einbeziehung von Verbündeten („Allies“) in Netzwerk-Gruppen auf.

Wird nun der Konnex zwischen Geschlechternormen und sexuellen Orientierungen sichtbar, werden auch unterschiedliche Themen greifbar, die die Weiterentwicklung von Diversity Management fördern können.

So wird beispielsweise deutlich, dass zuweilen nicht die sexuelle Orientierung den Hauptgrund für Diskriminierung darstellt, sondern das Geschlecht. So zeigt u.a. eine Studie von Stonewall aus dem Jahr 2008 auf, dass lesbische Frauen auch oder vorwiegend aufgrund ihres Frauseins diskriminiert wurden, also die gleiche **strukturelle Diskriminierung** erfahren wie heterosexuelle Frauen, oft auch gedoppelt durch Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung (Stonewall 2008).

Eine Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Geschlecht und sexuellen Orientierungen zeigt aber nicht nur Formen der Mehrfachdiskriminierung auf, sondern macht auch die Heterogenität von LGBTs sichtbar und kann daher ent-stereotypisierend wirken. Diese Heterogenität zeigt sich u.a. in den sehr divergenten Forschungsergebnissen zum Thema Einkommen von unterschiedlich erwerbsmäßig situierten Lesben und Schwulen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen und Männern (vgl. dazu u.a. Hofmann et al 2013).

Ein **weiterer Punkt**, der durch den Konnex in den Blick kommt, sind die Anforderungen, die an Menschen unabhängig von ihren sexuellen Orientierungen im Arbeitsalltag hinsichtlich ihrer

**Geschlechter-Performanz** (die Art und Weise wie Menschen ihr Geschlecht über ihr Äußeres, Gesten etc. herstellen) gestellt werden. Studien zu Bewerbungsverfahren von Weichselbaumer zeigen beispielsweise, dass Frauen mit einem eher männlich konnotierten Geschlechterausdruck geringere Chancen hatten zu einem Gespräch eingeladen zu werden – unabhängig davon, welche sexuelle Orientierung sie hatten (vgl. Weichselbaumer 2003, 2004). Für Exklusion reicht der Bruch mit der „richtigen“ Geschlechter-Performanz. Oft geht damit auch eine Zuschreibung einer nicht-heterosexuellen Orientierung einher. In Bezug auf das Ziel diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu schaffen stellt sich hier u.a. die Frage, wie weit der jeweils individuelle Geschlechterausdruck am Arbeitsplatz offen gelebt werden kann ohne Diskriminierung befürchten zu müssen. Dies betrifft auch heterosexuelle Frauen und Männer, die nicht die klassischen Männlichkeits- und Weiblichkeitsinszenierungen leben.

Einen **dritten** Punkt, den die Betrachtung des Konnexes zwischen Geschlecht und sexuellen Orientierungen in den Blick rückt, möchte ich aufgrund der gebotenen Kürze nur anreißen:

Durch den Blick auf den Konnex von Geschlecht und sexuellen Orientierungen werden auch Normalisierungstrends sichtbar, die LGBTQs um den Preis der Anpassung an die Normvorstellungen Anerkennung versprechen. Das führt zuweilen zu Entsolidarisierungen unter LGBTQs, aber auch von anderen ausgegrenzten Gruppen. Diese Diskussion wird aktuell unter dem Begriff der Homonormativität – welche nicht als Gegenteil von Heteronormativität zu verstehen ist, sondern als ein Teil dessen – gefasst. (vgl. Duggan 2003).

### **Was bringen diese Betrachtungen nun für die Praxis des Diversity Managements?**

Um Diskriminierungsverhältnisse in Bezug auf sexuelle Orientierungen nachhaltig aufbrechen zu können, braucht es eine stärkere Thematisierung der sozialen Regulierungsweisen von Geschlechtern (Geschlechteridentitäten/sexuelle Identitäten) *und* sexueller Orientierungen. Damit können in der Maßnahmenkonzeption Mehrfachidentitäten von LGBTQs und Heterosexuellen in den Blick genommen und damit Intersektionen zwischen Diversitätskategorien berücksichtigt werden. Das kann über den Konnex zwischen Geschlecht und sexuellen Orientierungen weit hinausgehen und beispielsweise auch Alter oder Behinderung einbeziehen.

Durch die Beachtung des vielschichtigen Konnexes werden auch Kategorisierungen und die damit einhergehenden Vorstellungen von Gruppenhomogenität in Frage gestellt.

Geschlecht und sexuelle Orientierungen zusammenzudenken bedeutet auch notwendige Gleichzeitigkeiten anzuerkennen, also beispielweise den Bedarf an Rückzugs- und Schutzräumen für LGBTs zur Identitätsbildung bei gleichzeitigem Austausch mit Heterosexuellen. Dieser Austausch kann durch die Auseinandersetzung mit Geschlechternormen über eine reine Unterstützung hinausgehen und **eine neue Form der Involviertheit *aller* in das Thema sexuelle Orientierungen** erzeugen.

#### **Literaturverweise:**

Butler, Judith (1991): Körper von Gewicht. Suhrkamp, Frankfurt/M.

Duggan, Lisa (2003): The Twilight of Equality? Neoliberalism, Cultural Politics, and the Attack On Democracy. Beacon Press.

Hofmann, Roswitha/Klapeer, Christine/Müllbacher, Sandra/Schönpflug, Karin/Schwarzbauer, Wolfgang (2013): LGB Data Project for the EU. A Compilation of Statistical Data on Sexual Orientation and an Application to Research on the Economic Status of LGBs. Institute for Advanced Studies Vienna.

Köppl, Petra (2013): Wie viel Vielfalt brauchen wir? Online Umfrage zeigt: Viel Vielfalt bringt's. Online-Umfrage unter den DAX 30-Unternehmen.

Stonewall (2008): The double-glazed glass ceiling. Lesbians in the workplace. Online: [http://www.stonewall.org.uk/documents/doubleglazed\\_glass\\_ceiling.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/doubleglazed_glass_ceiling.pdf) (letzte Abfrage: 10.6.2014: 14.30 MEZ)

Weichselbaumer, Doris (2003): Sexual Orientation Discrimination in Hiring. Labour Economics, 10(6), 629-642.

Weichselbaumer, Doris (2004): Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection. Eastern Economic Journal, 30(2), 159-186.

#### **Weitere Informationen unter:**

[www.uebergrenzendenken.at](http://www.uebergrenzendenken.at), [office@uebergrenzendenken.at](mailto:office@uebergrenzendenken.at)