GENDER OPEN REPOSITORIUM

It's here if you're queer : Arbeitsmarktdiskriminierung aufgrund sexueller Orientierung

Weichselbaumer, Doris

2002

https://doi.org/10.25595/1822

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weichselbaumer, Doris: *It's here if you're queer : Arbeitsmarktdiskriminierung aufgrund sexueller Orientierung*, in: Kurswechsel : Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (2002) Nr: 1, 57-65. DOI: https://doi.org/10.25595/1822.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

It's here if you're queer*

Arbeitsmarktdiskriminierung aufgrund sexueller Orientierung

Doris Weichselbaumer

Viele verschiedene demographische Gruppen sind von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen. Frauen, ethnische Minderheiten, ältere ArbeitnehmerInnen und andere leiden so wie sexuelle Minderheiten unter Vorurteilen bzw. Ablehnung von ArbeitgeberInnen. ÖkonomInnen bezeichnen als Diskriminierung, wenn Personen mit unterschiedlichen demographischen Merkmalen, die gleich produktiv sind, unterschiedliche Behandlung am Arbeitsmarkt erfahren – etwa bei der Einstellung, Beförderung oder Bezahlung.

In and *out* on the job

Der Unterschied von Lesben und Schwulen im Vergleich zu anderen Minoritäten besteht darin, dass das Merkmal der sexuellen Orientierung im Gegensatz zu Geschlecht, Alter oder ethnischer Zugehörigkeit nicht einfach beobachtbar ist. Bei der Möglichkeit, die sexuelle Orientierung geheim zu halten und sich damit vor Diskriminierung zu schützen, handelt es sich jedoch laut Badgett (2001) um einen Mythos.

Tatsächlich scheinen nämlich sowohl die Arbeitsmarktchancen von offen lebenden Schwulen und Lesben als auch jener, die ein Outing vermeiden wollen, eingeschränkt zu sein – immerhin verlangt ein Geheimhalten der lesbisch/schwulen Identität ein kompliziertes Informationsmanagement. Soll die sexuelle Orientierung unerkannt bleiben, so erfordert dies Zurückhaltung bei persönlichen Gesprächen innerhalb der Firma sowie bei den sozialen Zusammenkünften eines Unternehmens. Die daraus resultierende scheinbare Reserviertheit kann das Knüpfen von beruflichen Seilschaften erschweren und mag darüber hinaus sogar als Persönlichkeitsmanko interpretiert werden. Frishkopp und Silverstein (1996) fanden für leitende Angestellte heraus, dass jene, die sich nicht öffentlich outeten, sogar vermehrt meinten, Benachteiligungen aufgrund ihres »Andersseins« ausgesetzt zu sein.

Ein weiterer Grund für Einkommenseinbußen von »closeted«[1] Schwulen und Lesben liegt möglicherweise auch darin, dass sie schlechter bezahlte Positionen akzeptieren, wenn diese dafür die Geheimhaltung der sexuellen Orientierung erleichtern bzw. ein tolerantes Klima garantieren, in dem ein freiwilliges oder unfreiwilliges Outing weniger negative Konsequenzen mit sich bringt.[2] Badgett (1995) bezeichnet jene ökonomischen Nachteile, die sich für Schwule und Lesben auf-

* We're here, we're queer, get used to us« war ein Kampfslogan, mit dem sich »Queers« Anfang der 90er Jahre einer homophoben, amerikanischen Öffentlichkeit gegenüber zur Wehr setzten. »Queer« ist ein Sammelbegriff für verschiedenste sexuelle Minderheiten u.a. Schwule, Lesben, bisexuelle und transgender Personen.

grund der Geheimhaltung ihrer sexuellen Identität ergeben, als *»indirekte Diskriminierung«*.

Ein öffentliches Coming-out gegenüber ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten kann hingegen *»direkte Diskriminierung«* zur Folge haben. Wie Badgett (2001) ausführt, wird ein Outing häufig als Verletzung der angeblich asexuellen Normen von Unternehmen und als unangebrachte Sexualisierung innerhalb des Arbeitskontextes verstanden. Im Gegensatz dazu wird Heterosexualität am Arbeitsplatz in vielen Formen zur Schau gestellt – ohne jedoch von Sanktionen begleitet zu werden: Das Spektrum reicht von Familienfotos, Heiratsringen, persönlichen Familienerzählungen bis zu heterosexuellen Beziehungen zwischen MitarbeiterInnen und sexuellen Witzen. Offensichtlich werden also unterschiedliche Maßstäbe für das »richtige« Verhalten von heterosexuellen und schwul/lesbischen ArbeitnehmerInnen angelegt.

Ökonomische Theorien der Diskriminierung

Generell existieren zwei vorherrschende ökonomische Theorien, die herangezogen werden, um Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu erklären. Es handelt sich hierbei um Beckers *»Taste for discrimination«-Modell* (1957) und die *Theorie der statistischen Diskriminierung* von Phelps (1972) und Arrow (1973).

Becker geht in seinem *»Taste for discrimination«*-Modell davon aus, dass die (meist männlichen) ArbeitgeberInnen solche ArbeitnehmerInnen präferieren, die bestimmte demographische Merkmale aufweisen. Typischerweise handelt es sich bei der bevorzugten Gruppe um weiße, heterosexuelle Männer. Diese Vorliebe lassen sich ArbeitgeberInnen auch etwas kosten, indem sie diesen Personen entweder mehr bezahlen oder sie bei der Besetzung einer Stelle auch bei gleicher oder geringerer Qualifikation bevorzugen. Becker folgert, dass langfristig nur nichtdiskriminierende Firmen auf Wettbewerbsmärkten überleben können, da diese keine überhöhten Löhne zahlen und die tatsächlich produktiveren Personen einstellen. In der Realität führen jedoch Arbeitslosigkeit und eingeschränkter Wettbewerb häufig dazu, dass dieser Mechanismus nur beschränkt greift.

Die *Theorie der statistischen Diskriminierung* spielt vor allem bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen eine Rolle. Zum Zeitpunkt des Auswahlverfahrens ist die Produktivität von BewerberInnen nur beschränkt abschätzbar. In dieser Situation unter Unsicherheit werden beobachtbare Merkmale, von denen angenommen wird, dass sie mit Produktivität korrelieren, herangezogen, um Erwartungen über die zukünftige Produktivität von BewerberInnen zu treffen. Wenn ein Geschlecht in einer bestimmten Berufssparte als durchschnittlich erfolgreicher gilt (z. B. Friseur/Friseuse, IngenieurIn), so wird im Zweifelsfall bei gleicher Qualifikation eine Person des entsprechenden Geschlechts gewählt. Aber auch die Möglichkeit, dass Frauen aufgrund von Schwangerschaft den Arbeitsplatz verlassen, kann dazu führen, dass ein gleich ausgewiesener Mann für eine Stelle ausgewählt wird. Da die Frau entsprechend der »durchschnittlichen« Frau eingeschätzt wird, obwohl sie mit dieser möglicherweise gar nichts gemein hat (sie hat etwa keinen Kinderwunsch), bezeichnet man diese Form der Benachteiligung als »statistische« Diskriminierung.[3]

Es ist unwahrscheinlich, dass Schwule und Lesben im gleichen Ausmaß von statistischer Diskriminierung betroffen sind wie Frauen und ethnische Minderhei-

ten. Einerseits ist die sexuelle Orientierung bei der Stellenbewerbung häufig nicht feststellbar, andererseits dürften weniger Vorurteile über die durchschnittliche Produktivität von Schwulen und Lesben existieren. Da diese Gruppe als einzige Minorität von der gesellschaftlichen Majorität (von heterosexuellen Eltern) entsprechend deren Normen großgezogen wird, gibt es wenige Gründe, warum sie weniger produktiv sein sollte. Da das Risiko von lesbischen Frauen, aufgrund von Schwangerschaft auszufallen, darüber hinaus reduziert ist, sollten sie aufgrund von statistischer Diskriminierung sogar bevorzugt werden.

Im Gegensatz dazu scheint ein »Taste for discrimination« gegenüber Schwulen und Lesben von Seiten der ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen sehr wohl zu existieren. Verschiedene amerikanische Umfragen bestätigen dies: Black et al. (2001, S.10) halten fest, dass im Rahmen des General Social Surveys (GSS) 83% der Männer und 80% der Frauen angeben, dass gleichgeschlechtliche Beziehungen »immer« oder »fast immer falsch« sind. Klawitter und Flatt (1998) bieten einen Überblick über verschiedene Meinungsumfragen und stellen fest, dass ca. 20% aller AmerikanerInnen gleiche Arbeitsmarktchancen für Schwule und Lesben strikt ablehnen.

Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung im Test

Studien zur Messung von Diskriminierung beschäftigen sich meist mit dem Vergleich von Einkommen unterschiedlicher demographischer Gruppen (siehe den Beitrag von Christine Zulehner in diesem Heft). Hierbei wird berechnet, inwieweit Personen, die gleiche Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung etc.) aufweisen, aufgrund ihrer demographischen Merkmale unterschiedliche Löhne erhalten. Untersuchungen über Lohndifferentiale aufgrund von ethnischer Herkunft und Geschlecht werden seit den 50er Jahren durchgeführt – über den Einfluß von sexueller Orientierung existieren jedoch kaum wissenschaftliche Studien.

Ein Grund für das weitgehende Fehlen von Arbeiten zum Thema der sexuellen Orientierung liegt selbstverständlich am Mangel an erhältlichen Daten.[4] Für lange Zeit existierten ausschließlich Daten über schwul/lesbische Subgruppen, wie z. B. LeserInnen von Zeitgeistmagazinen (Badgett, 1997). Diese Daten wurden von Marketing-Firmen gewonnen, um Werbeflächen in diesen Zeitschriften zu verkaufen. Offensichtlich können die erhobenen Informationen nicht auf die Gesamtheit an Schwulen und Lesben umgelegt werden, da sie eine ganz spezielle Bevölkerungsschicht repräsentieren: Bei den LeserInnen von Zeitgeistmagazinen handelt es sich typischerweise um höher gebildete und besser verdienende Schichten. Nichtsdestotrotz wurden die Ergebnisse innerhalb des US-Politdiskurses verwendet, um Schwule und Lesben generell als wirtschaftliche Elite darzustellen, die keiner speziellen Schutzmaßnahmen am Arbeitsmarkt bedarf (Badgett, 2001).[5]

Aufgrund von AIDS wuchs in den 90er Jahren das öffentliche Interesse an Studien über das Sexualverhalten von Individuen und damit an repräsentativem Datenmaterial. Heute sind daher immerhin drei Datensätze bekannt, die zur Analyse von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung herangezogen werden können. Im Rahmen des General Social Survey (GSS) sowie des National Health and Social Life Survey (NHSLS), beide durchgeführt vom National Opinion Research Center der Universität von Chicago, werden explizit Fragen zum Sexual-

verhalten gestellt. Das 5% Public Use Microdata Sample (PUMS) des US Mikrozensus auf der anderen Seite identifiziert Mitglieder eines Haushalts entsprechend ihrer Beziehung zum »Haushaltsvorstand«. Seit 1990 kann die Relation »unverheirateter Partner« angegeben werden und erlaubt damit der Forscherin, gleichgeschlechtliche Partnerschaften zu identifizieren.

Wenn bei diesen Befragungen auch repräsentative Stichproben aus der Gesamtbevölkerung gezogen werden, so ist doch wahrscheinlich, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen (höher Gebildete, besser Verdienende) sich gegenüber einem Interviewer eher als schwul oder lesbisch outen als andere. In diesem Sinne ist das resultierende Sample für Schwule und Lesben wiederum nur beschränkt repräsentativ. Für Studien zu Einkommensdiskriminierung bedeutet das, dass die tatsächlich existierende Diskriminierung höher ist als die gemessene.

Einkommensunterschiede in den USA

Ökonomische Untersuchungen über die Situation von Schwulen und Lesben wurden bisher fast ausschließlich in den USA durchgeführt. Lee Badgett von der University of Massachusetts, Amherst, war die erste Ökonomin, die die Einkommen von Schwulen, Lesben und Bisexuellen mit jenen von heterosexuellen Personen verglich. 1995 stellte sie anhand der GSS Daten (1989-91) fest, dass Lesben und Schwule, nicht wie häufig anhand von selektiven Daten behauptet, zu den BesserverdienerInnen gehören. Sie berechnete, dass schwule und bisexuelle Männer bei gleicher Qualifikation tatsächlich 11 bis 27% weniger Einkommen erzielen als ihre heterosexuellen Kollegen. Für lesbische und bisexuelle Frauen ermittelte sie Lohneinbußen in Höhe von 12 bis 30%, diese Ergebnisse waren jedoch nicht für alle Spezifikationen statistisch signifikant.

Klawitter und Flatt (1998) erhielten in ihrer Untersuchung der PUMS-Daten widersprüchlichere Ergebnisse für den Effekt sexueller Orientierung. Sie zeigten, dass schwule Männer die höchsten Haushaltseinkommen erzielen, während ihre Individualeinkommen signifikant unter jenen von heterosexuellen Männern liegen. Im Gegensatz dazu ermittelten sie, dass das durchschnittliche Gesamteinkommen lesbischer Haushalte niedriger ist als jenes von verheirateten Paaren, während sich die Individualeinkommen von lesbischen Frauen nicht signifikant von jenen von heterosexuellen Frauen unterschieden.

John Blandford (2000) führte eine mit Badgetts Originalstudie vergleichbare Untersuchung durch, indem er die GSS Daten für einen längeren Zeitraum (1989-96) analysierte. Während auch er feststellte, dass schwule Männer 30 bis 32% weniger verdienen als heterosexuelle, erhielt er ein erstaunliches Ergebnis für lesbische Frauen: Es stellte sich heraus, dass die von ihm untersuchten Lesben keinen Einkommensnachteil zu erleiden hatten, sondern vielmehr eine finanzielle Prämie verbuchen konnten. Sie konnten einen um 17 bis 23% höheren Gehaltsscheck mit nach Hause nehmen als heterosexuelle Frauen!

Diese Ergebnisse wurden anschließend von Black et al. (2001) sowie Clain und Leppel (2001) bestätigt. Nachdem diese Studien auf deutlich größeren Datensätzen beruhen als Badgetts Originalstudie, scheint es also tatsächlich so zu sein, dass nur schwule Männer unter Einkommenseinbußen zu leiden haben, während lesbische Frauen tatsächlich mehr verdienen als ihre heterosexuellen Kolleginnen.

Gründe für die hohen Einkommen von lesbischen Frauen

Diese überraschende Tatsache, dass lesbische Frauen höhere Löhne erzielen als heterosexuelle, bedeutet jedoch noch nicht, dass Diskriminierung gegenüber dieser Gruppe ausgeschlossen werden kann. Vielmehr mögen Produktivitätsunterschiede für die Einkommensdifferentiale verantwortlich sein.[6]

Eine Rolle im Zustandekommen der Einkommensdifferentiale dürfte die heterosexuelle Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts spielen. Während verheiratete Männer höhere Löhne erzielen als ledige, gilt üblicherweise der umgekehrte Zusammenhang für Frauen: Verheiratete Frauen verdienen ein geringeres Einkommen als ledige. Dies wird üblicherweise auf ihr größeres Engagement in der Hausarbeit aufgrund einer traditionellen Rollenaufteilung in der Ehe zurückgeführt, die auf Kosten der Produktivität am Arbeitsmarkt geht. In schwul/lesbischen Beziehungen wird typischerweise eine weniger strikte Arbeitsteilung vollzogen: Das Fehlen eines Ehevertrages macht Spezialisierung riskant und aufgrund ähnlicher Sozialisation der PartnerInnen existieren nur wenige komparative Vorteile, die eine Arbeitsteilung profitabel machen. Weiters fällt weniger Hausarbeit an, nachdem schwul/lesbische Paare seltener Kinder zu betreuen haben.[7] Aufgrund der geringeren Wahrscheinlichkeit, Mutter zu werden, weisen lesbische Frauen wohl auch ein größeres Arbeitsmarkt-Commitment auf als heterosexuelle. Werden weniger Karriereunterbrechungen erwartet, so lohnt es sich, am Arbeitsplatz verstärkt in die eigene Fortbildung zu investieren. Dies erhöht wiederum die Produktivität. Weiters müssen lesbische Frauen häufiger alleine für ihren Unterhalt aufkommen und wählen daher häufig besser bezahlte, männerdominierte Berufe (Blandford, 2000). Im Gegensatz dazu sind schwule Männer oft in schlecht honorierten, frauendominierten Jobs beschäftigt.

Ein weiterer Grund für den Erfolg lesbischer Frauen mag darin liegen, dass sie typischerweise mehr »*maskuline*« *Eigenschaften* besitzen als heterosexuelle Frauen (Blandford, 2000; Clain und Leppel, 2001). Riess et al. (1974) stellten fest, dass Lesben als dominanter, autonomer und durchsetzungsfähiger, kurz: maskuliner wahrgenommen werden als heterosexuelle Frauen. Diese Maskulinität mag am Arbeitsmarkt einen Vorteil darstellen. So dokumentierte etwa Schein (1973) in einer viel zitierten Arbeit, dass Manager die Meinung vertreten, vor allem maskuline Eigenschaften wären Voraussetzung, in ihrem Beruf erfolgreich zu sein.

Gleichzeitig existieren Hinweise, dass Maskulinität auch negative Konsequenzen auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen haben kann – immerhin bedeutet Maskulinität das Verletzen von althergebrachten, gesellschaftlichen Geschlechterrollen. So verwehrte etwa die Unternehmensberatungskanzlei Price Waterhouse einer bestens ausgewiesenen Mitarbeiterin die Partnerschaft, weil diese als zu »macho« und wenig »lady-like« galt[8] (Case, 1995). Laner und Laner (1980) ermittelten in einer Studie, dass Lesben nicht nur aufgrund ihrer Sexualität sondern auch aufgrund ihres häufigen Verletzens der stereotypen Geschlechterrolle weniger beliebt sind als heterosexuelle Frauen.

Es ist demnach unklar, ob Maskulinität positive oder negative Konsequenzen auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen mit sich bringt. Dieser Frage sollte in einem österreichischen Experiment nachgegangen werden. Hat die Geschlechtsidentität tatsächlich Einfluß auf die Berufschancen von Frauen, so könnte dies den

Arbeitsmarktstatus von Lesben erklären. Weiters wurde der Effekt der sexuellen Orientierung isoliert untersucht.

Experiment am österreichischen Arbeitsmarkt

In einem groß angelegten Experiment (Weichselbaumer, 2001) wurde der Frage nachgegangen, wie groß die Chancen von Lesben im Vergleich zu heterosexuellen Frauen sind, im Großraum Wien einen Job zu finden. Das Ziel war es festzustellen, ob Diskriminierung gegenüber dieser Bevölkerungsgruppe tatsächlich existiert, nachdem Studien zu Lohndifferentialen keine diesbezüglichen Hinweise geben konnten. Darüber hinaus wurde getestet, ob unterschiedliche Geschlechterrollen einen Einfluß auf die Einstellungschancen besitzen. Ist eine feminine Lesbe (»femme«) am Arbeitsmarkt erfolgreicher als eine maskuline (»butch«)? Hat also eine deklariert lesbische Stellenbewerberin, die traditionellen Geschlechterstereotypen entspricht, bessere Chancen auf einen Job, als eine, die diese Stereotypen verletzt?

Um diese Fragestellung zu untersuchen, wurden Bewerbungsschreiben von gleich qualifizierten, fiktiven Kandidatinnen als Reaktion auf Stellenanzeigen ausgeschickt, wobei Ausbildung und Berufserfahrung der Bewerberinnen identisch waren, sie sich jedoch in Geschlechtertyp und sexueller Orientierung unterschieden.

Die unterschiedliche Geschlechterrolle der Frauen wurde in den Bewerbungsmaterialien (bestehend aus Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Foto und Schulzeugnis) folgendermaßen dargestellt: Während die feminine Bewerberin mit den Hobbys »Zeichnen« und »Entwerfen von Kleidern« lange blonde Haare und elegante Kleidung trug, hatte die maskuline kurzes schwarzes Haar und war mit einem Anzug gekleidet. Ihre Hobbys waren »Motorradfahren«, »Klettern«, »Schlagzeugspielen« und »Paddeln«.[9]

Hinweise auf die sexuelle Identität der Kandidatinnen wurden durch ihre unterschiedlichen nebenberuflichen Tätigkeiten gegeben: Während die eine ehrenamtlich im Sozial- bzw. Kulturbereich tätig war, hatte die andere vier Jahre in einem lesbisch-schwulen Verein mitgewirkt und konnte daher von Personalchefinnen als lesbisch identifiziert werden.

Insgesamt erhielten 613 Wiener Firmen, die auf der Suche nach SekretärInnen und BuchhalterInnen Inserate aufgegeben hatten, jeweils zwei Bewerbungen – eine von einer maskulinen und eine von einer femininen Interessentin, wobei die sexuelle Orientierung der Kandidatinnen variiert wurde.

Es stellte sich heraus, dass die Geschlechtsidentität keine Rolle spielt bei der Entscheidung, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Stellenbewerberinnen mit unterschiedlicher Geschlechtsidentität waren bei gegebener sexueller Orientierung stets gleich erfolgreich. Die sexuelle Identität der Bewerberinnen hatte jedoch gravierende Konsequenzen. Die Anzahl an Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch reduzierte sich um 20-26%, wenn eine Kandidatin in ihrem Lebenslauf die Tätigkeit bei einer lesbisch-schwulen Organisationen angab. Das kann als klares Indiz gewertet werden, dass Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung existiert.

Schlussfolgerungen

Lesben und Schwule sind am Arbeitsplatz einer Reihe von Schwierigkeiten ausgesetzt. Einerseits kann ein öffentliches Outing zu Mobbing und Arbeitsmarktdiskriminierung führen, andererseits ist ein Verheimlichen der sexuellen Orientierung häufig schwierig zu managen und belastet die Qualität von Arbeitsbeziehungen. Eine Reihe von amerikanischen Studien hat gezeigt, dass Schwule geringere Einkommen erzielen als heterosexuelle Männer. Lesbische Frauen hingegen erhalten höhere Löhne als ihre heterosexuellen Kolleginnen. Das bedeutet jedoch nicht, dass Lesben vor Arbeitsmarktdiskriminierung gefeit sind. Vielmehr kann eine Reihe an Faktoren die Produktivität von Lesben erhöhen und damit auch deren Löhne: etwa geringere Haushaltsverpflichtungen, kontinuierliche Arbeitsmarktpartizipation sowie bestimmte Persönlichkeitseigenschaften wie Durchsetzungskraft und Unabhängigkeit. Das österreichische Experiment zeigt deutlich, dass gleich qualifizierte Frauen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung unterschiedliche Behandlung am Arbeitsmarkt erfahren. Diskriminierung aufgrund von lesbischer Identität existiert daher zumindest in den in Österreich untersuchten Berufen SekretärIn und BuchhalterIn. Ein ähnliches Experiment über die Arbeitsmarktchancen von schwulen Männern wäre nötig um nachzuweisen, dass diese Bevölkerungsgruppe ebenfalls von Diskriminierung betroffen ist und nicht nur aus Produktivitätsgründen geringere Einkommen erzielt. (Die Arbeitsmarktproduktivität von schwulen Männern mag durch erhöhte Hausarbeit sowie geringere Unterhaltspflichten reduziert sein.) Vermutlich haben schwule Männer sogar stärker mit Benachteiligung zu kämpfen, da heterosexuelle Männer, die die Mehrzahl an Vorgesetzten repräsentieren, gegenüber Schwulen noch größere Ressentimentes hegen, als gegenüber Lesben (Kite/Whitley, 1996).

Es bleibt zu hoffen, dass Österreich die EU-Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die auch sexuelle Orientierung als Diskriminierungsgrund mit einschließt, rasch in nationales Recht umsetzt, sodass gesetzliche Regelungen ein Umdenken bei den ArbeitgeberInnen herbeiführen – oder zumindest diskriminierten Personen ein Mittel in die Hand geben, sich gegen Benachteiligungen zu wehren.

Anmerkungen

1 Als »closeted« oder »in the closet« werden Schwule und Lesben bezeichnet, die ihre sexuelle Orientierung vor der Öffentlichkeit geheim halten.

2 Verkauf und Sozialarbeit etwa gelten als Berufssparten, die aufgrund ihres hohen Ausmaßes an sozialer Interaktion ein Verheimlichen der sexuellen Orientierung besonders schwer machen (Badgett und King, 1997). Als tolerant hingegen gelten der Kunstbereich, Innenausstattung und Berufe wie BibliothekarIn oder KellnerIn.

3 Treffen UnternehmerInnen korrekte Erwartungen über die durchschnittliche Produktivität von Personen, so sind ihre Personalentscheidungen im Durchschnitt »richtig« (die produktivere Person wird eingestellt). Statistische Diskriminierung kann daher nur vermieden werden, indem ArbeitnehmerInnen versuchen, Vorurteile durch möglichst vollständige Information über ihre reale Produktivität auszuräumen.

4 Eine andere Ursache mag auch in der zuvor diskutierten »Unsichtbarkeit« der sexuellen Identität liegen. Schwule und Lesben sowie Heterosexuelle mögen befürchten, dass Studien zur sexuellen Orientierung als öffentliches »Outing« gewertet werden (Klawitter, 1998).

5 Heute existiert in 12 Ländern der USA und einer Vielzahl an Städten gesetzlicher Schutz gegenüber Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung. Österreich gehört zum heutigen Zeitpunkt zu jener Minderheit an EU-Staaten, die über keine Antidiskriminierungsgesetzgebung verfügen – im Gegensatz zu Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Luxemburg, Niederlande, Spanien und Schweden (ILGA, 1999b). In der EU gab es in den letzten Jahren jedoch bemerkenswerte Fortschritte im Kampf, der Diskriminierung von Minderheiten ein Ende zu bereiten: Im Mai 1999 trat der Vertrag von Amsterdam in Kraft, der mit dem Artikel 13 eine neue Antidiskriminierungsbestimmung aufnahm, die auch Ungleichbehandlung aufgrund von sexueller Orientierung mit einschließt. Im Oktober 2000 hat der Rat der EU-SozialministerInnen eine »Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf« verabschiedet, die auch Lesben und Schwule vor Diskriminierung in der Arbeitswelt schützen soll. Österreich hat drei Jahre Zeit, die EU Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

6 Auch statistische Gründe sind für dieses Ergebnis denkbar, wie z.B. Sample Selection (Weichselbaumer, 2001).

7 Einen guten Überblick über die Arbeitsteilung in schwul/lesbischen Haushalten gibt Giddings (forthcoming).

8 Dies resultierte in dem Rechtsstreit »Price Waterhouse versus Hopkins«, der 1990 mit einem Rechtsspruch zugunsten der Mitarbeiterin Ann Hopkins endete.

9 Um sicherzugehen, dass die Geschlechtsidentität in den Bewerbungsmaterialien überzeugend dargestellt war, wurde ein pretest durchgeführt. Dieser bestätigte, dass Personen der »maskulinen Frau« mehr maskuline und weniger feminine Eigenschaften zuschrieben als der »femininen Frau«.

Literatur

Arrow, Kenneth J. (1973), The theory of discrimination, in: Orley Ashenfelter an Albert Rees (eds.), Discrimination in labor markets, Princeton University Press, 3 – 33.

Badgett, Lee M.V. (1995), The wage effects of sexual orientation discrimination, Industrial and Labor Relations Review, 48 (4), 726 – 739.

Badgett, Lee M.V. (2001), Money, myths, and change: The economic lives of lesbians and gay men, Chicago University Press.

Badgett, Lee M. V. (1997), Beyond biased samples. Challenging the myths on the economic status of lesbians and gay men, in: Amy Gluckman and Betsy Reed (eds.), Homo Economics, Routledge, 65 – 71.

Badgett, Lee M.V. and Mary C. King (1997), Lesbian and gay occupational strategies, in: Amy Gluckman and Betsy Reed (eds.), Homo Economics, Routledge, 73 – 86.

Becker, Gary S. (1957), The economics of discrimination, University of Chicago Press.

Black, Dan A., Hoda R. Makar, Seth G. Sanders and Lowell J. Taylor (2001): The effects of sexual orientation on earnings, Working Paper, Syracuse University.

Blandford, John M. (2000), Evidence of the role of sexual orientation in the determination of earnings outcomes, Working Paper, University of Chicago.

Case, Mary A. (1995), Disaggregating gender from sex and sexual orientation: The effeminate man in the law and feminist jurisprudence, Yale Law Journal, 105 (1), 1 – 105.

Clain, Suzanne H. and Karen Leppel (2001), An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences, Applied Economics, 33, 37 – 47.

Friskopp, Annette and Sharon Silverstein (1996), Straight jobs, gay lives: Gay and lesbian professionals, the Harvard Business School, and the american workplace, Touchstone Books.

Giddings, Lisa A. (forthcoming), The division of labor in same-sex households, in: Karine S. Moe (ed.), Economics of Gender and the Family, Blackwell Publishing.

ILGA-Europe (2000), Discrimination against lesbian, gay and bisexual persons in Europe, www.steff.suite.dk/ilgaeur.htm

ILGA-Europe (1999a), Gleichstellung von Lesben und Schwulen, www.steff.suite.dk/ilgaeur.htm

ILGA-Europe (1999b), Sexual Orientation Discrimination in member states of the European Union and the accession countries, www.steff.suite.dk/ilgaeur.htm

Kite, Mary E. and Bernard E. Whitley (1996): Sex differences in attitudes toward homosexual

persons, behaviors, and civil rights: A meta-analysis, Personality and Social Psychology Bulletin, 22 (4), 336 – 353.

Klawitter, Marieka M. and Victor Flatt (1998), The effects of state and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians, Journal of Policy Analysis and Management, 17 (4), 658 – 686.

Klawitter, Marieka M. (1998), Why aren't more economists doing research on sexual orientation? Feminist Economics, 4 (2), 55 – 60.

Laner, Mary R. and Roy H. Laner (1980), Sexual preference or personal style? Why lesbians are disliked, Journal of Homosexuality, 5 (4), 339 – 356.

Riess, Bernard F., Jeanne Safer and William Yotive (1974), Psychological test data on female homosexuality: A review of the literature, Journal of Homosexuality, 1 (1), 71 – 85.

Phelps, Edmund S. (1972), The statistical theory of racism and sexism, American Economic Review, 62 (4), 659 – 661.

Schein, Virginia E. (1973), The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics, Journal of Applied Psychology, 57 (2), 95 – 100.

Weichselbaumer, Doris (2000), Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection, Working Paper No. 0011,University of Linz. www.economics.uni-linz.ac.at/members/Weichsel/work/paper/sexdiscrimination.pdf

Weichselbaumer, Doris (2001), Sexual orientation discrimination in hiring, Working Paper No. 0021, University of Linz.

http://www.economics.uni-linz.ac.at/members/Weichsel/work/paper/sexualorientation.PDF