



**BUNDESSTIFTUNG  
MAGNUS  
HIRSCHFELD**

Gefördert durch:



Bundesministerium  
der Justiz und  
für Verbraucherschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# The L-Word in Business

Eine Studie zur Situation lesbischer Frauen  
in der Arbeitswelt – mit Handlungsempfehlungen  
für Arbeitgeber\_innen

## **Verfasser\_innen**

Prof. Dr. Regine Graml | Prof. Dr. Tobias Hagen | Prof. Dr. Yvonne Ziegler  
Dr. Kristine Khachatryan | Ricky Astrida Herman, M. A.

**Frankfurt University of Applied Sciences**

LESBISCH. ERFOLGREICH.

wirtschafts  
weiber



# Impressum

## **Herausgeberin**

Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH)  
Mohrenstraße 34, 10117 Berlin  
info@mh-stiftung.de

## **Studie**

Prof. Dr. Regine Graml, Prof. Dr. Tobias Hagen, Prof. Dr. Yvonne Ziegler,  
Dr. Kristine Khachatryan, Ricky Astrida Herman, M. A.

## **Text & Redaktion**

Magdalena Müssig, Susanne Hillens, Albert Kehrer, Sandra Hachmann

## **Gestaltung**

MONTAGMORGENS GmbH  
Lisa Otto, Jule Derkx  
Untergath 24, 47805 Krefeld

## **Druck**

KÖNIGSDRUCK  
Printmedien und digitale Dienste GmbH  
Alt-Reinickendorf 28, 13407 Berlin

## **Auflage**

1. Auflage 1.000

## **Erscheinungsdatum**

November 2020

© Bundesstiftung Magnus Hirschfeld, Frankfurt University of Applied Sciences,  
Berlin/Frankfurt am Main 2020

## Vorwort

Liebe Leser\_innen,

kennen Sie eine lesbische Frau in einem Dax-Vorstand? Nein? Wir leider auch nicht. Das ist nicht verwunderlich, sind doch nicht einmal 13 Prozent der Dax-Vorstände Frauen. Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt ist noch lange nicht erreicht: Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert, verdienen durchschnittlich 20 Prozent weniger als Männer und wenden pro Tag gut 50 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf.

Die in dieser Broschüre vorgestellte Studie nimmt eine spezifische Gruppe von Frauen in den Blick: lesbische Frauen. Denn nicht nur das Geschlecht, sondern auch die sexuelle Identität kann zu Benachteiligungen am Arbeitsplatz führen. Nur ein Drittel aller homosexuellen Beschäftigten geht im Arbeitskontext vollständig offen mit der eigenen sexuellen Identität um. Ein weiteres Drittel spricht nur mit einigen Kolleg\_innen über die sexuelle Identität, das letzte Drittel verheimlicht sie komplett. Viele homosexuelle Menschen haben Angst, nach einem Coming-out gemobbt zu werden oder sogar ihren Job zu verlieren. Für lesbische Frauen bedeutet das eine mehrfache Belastung im Arbeitsalltag: Sie erfahren Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts und wegen ihrer sexuellen Identität.

Die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH) und die Wirtschaftsweiber e.V. eint der Einsatz für die Sichtbarkeit von lesbischen Frauen und ihren Lebenswelten. Wir wollen dazu beitragen, dass lesbische Frauen überall ohne Nachteile zu ihrer sexuellen Identität stehen können – auch und vor allem im Berufsleben!

Die Studie „The L-Word in Business“ wurde von den Wirtschaftsweibern initiiert und von der BMH finanziell gefördert. Wir hoffen, dass die Ergebnisse den Diskurs zu diesem wichtigen Thema verstärken und weitere Studien anregen.

Ihnen wünschen wir eine spannende Lektüre!

**Jörg Litwenschuh-Barthel**, Vorstand Bundesstiftung Magnus Hirschfeld  
**Beate Tyralla**, Wirtschaftsweiber e.V.

## Inhalt

**Vorwort** \_\_\_\_\_ **S. 3**

**Einführung** \_\_\_\_\_ **S. 5**

Warum diese Studie?

**Im Bewerbungsprozess** \_\_\_\_\_ **S. 6**

Werden lesbische Frauen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen im Bewerbungsprozess benachteiligt?

**Im Erwerbsleben** \_\_\_\_\_ **S. 10**

Inwiefern unterscheiden sich die Erfahrungen von lesbischen und heterosexuellen Frauen im Erwerbsleben?

**Handlungsmöglichkeiten** \_\_\_\_\_ **S. 24**

Was können Arbeitgeber\_innen tun, um der Diskriminierung von lesbischen Frauen vorzubeugen?

**Weiterführende Informationen und Anlaufstellen** \_\_\_\_\_ **S. 27**

## Einführung

Lesbische Frauen machen spezifische Erfahrungen im Berufsleben. Anders als heterosexuelle Frauen können sie mit Homofeindlichkeit konfrontiert werden, anders als homosexuelle Männer wiederum sind sie Sexismus ausgesetzt. Trotzdem gibt es bisher nur wenige Studien über die besondere Situation von lesbischen Frauen: Die meisten Studien untersuchen entweder die Karrieremöglichkeiten von Frauen oder diejenigen von homosexuellen Menschen.

Die Studie „The L-Word in Business“ hat an der Schnittstelle von Homofeindlichkeit und Sexismus angesetzt und die Situation berufstätiger lesbischer Frauen in Deutschland beleuchtet. In einem Korrespondenzexperiment wurde zunächst ermittelt, ob lesbische Frauen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen im Bewerbungsprozess benachteiligt werden. Durch eine Online-Befragung wurde anschließend untersucht, inwiefern sich die Erfahrungen von lesbischen und heterosexuellen Frauen im Erwerbsleben unterscheiden.

Diese Broschüre stellt die Studienergebnisse kurz und übersichtlich dar. Anschließend zeigt sie Möglichkeiten auf, wie Unternehmen der Diskriminierung von lesbischen Frauen entgegenwirken können.

# Im Bewerbungsprozess

Wie wirkt es sich auf die Einstellungschancen aus, wenn die Bewerbung Hinweise auf die sexuelle Identität *lesbisch* enthält? Diese Frage wurde mit einem Korrespondenzexperiment untersucht. 294 Bewerbungen von Hochschulabsolventinnen der Studienrichtungen Betriebswirtschaft, Accounting, Controlling und Finance wurden an Unternehmen verschiedener Branchen in Deutschland versandt – immer im Wechsel von einer fiktiven lesbischen und einer fiktiven heterosexuellen Bewerberin.

Die Bewerbungen waren überdurchschnittlich attraktiv für Unternehmen gestaltet und bis auf Hinweise zur sexuellen Identität im Lebenslauf identisch: Die lesbische Bewerberin gab als Familienstand „eingetragene Lebenspartnerschaft“ an, die heterosexuelle Bewerberin „verheiratet“. Die sexuelle Identität der lesbischen Bewerberin wurde zusätzlich über ein Ehrenamt bei einem Interessensverband für homosexuelle Menschen angedeutet.

	lesbische Bewerberin	heterosexuelle Bewerberin
Familienstand	eingetragene Lebenspartnerschaft	verheiratet
ehrenamtliche Tätigkeit	Administration in einem Interessensverband für homosexuelle Menschen	Administration in einem Kulturverein

Abb. 1: Familienstand und ehrenamtliche Tätigkeit in den Lebensläufen der fiktiven Bewerberinnen

**Die Reaktionen der Unternehmen auf die Bewerbungen fielen bei der fiktiven lesbischen Bewerberin anders aus als bei der fiktiven heterosexuellen Bewerberin:** Die fiktive lesbische Bewerberin wurde zwar etwas häufiger zum persönlichen Interview eingeladen, allerdings erhielt sie seltener eine Einladung zum Telefoninterview. Insgesamt bekam sie weniger Einladungen, mehr Absagen und häufiger keine Reaktion.

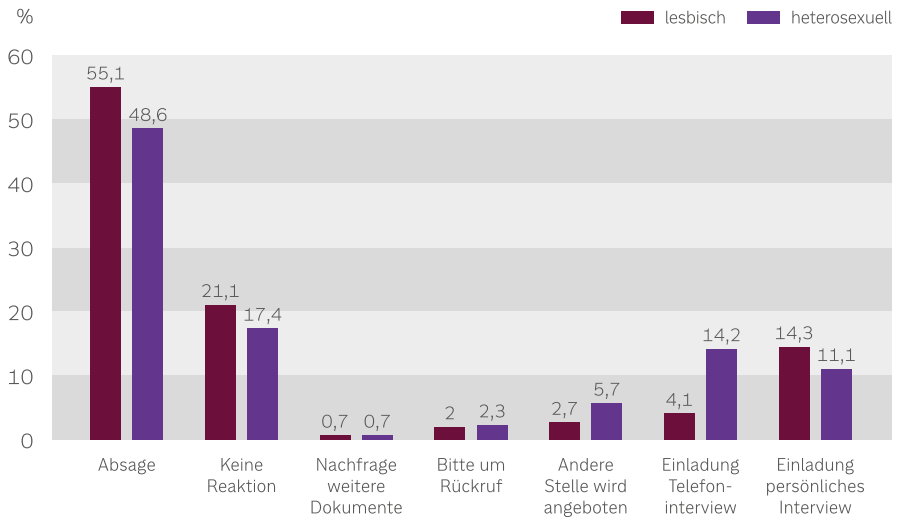


Abb. 2: Ausdifferenzierte Reaktionen der Unternehmen

Aufgrund der Stichprobengröße sind nur die Unterschiede in Bezug auf die Einladungen zu Telefoninterviews statistisch signifikant, d. h. es lässt sich nur in diesem Fall ausschließen, dass der Unterschied Zufall ist.

Werden die Reaktionen der Unternehmen zusammengefasst in positive Reaktionen (Einladung zum telefonischen oder persönlichen Interview, Bitte um Rückruf, anderes Stellenangebot, Nachfrage nach weiteren Dokumenten) und negative Reaktionen (Absage, keine Reaktion), wird deutlich:

**Die lesbische Bewerberin bekam fast ein Drittel weniger positive Reaktionen auf ihre Bewerbung als die heterosexuelle Bewerberin.**

Während die heterosexuelle Bewerberin auf 34 Prozent ihrer Bewerbungen eine positive Rückmeldung erhielt, war dies bei der lesbischen Bewerberin nur bei 23,8 Prozent ihrer Bewerbungen der Fall.

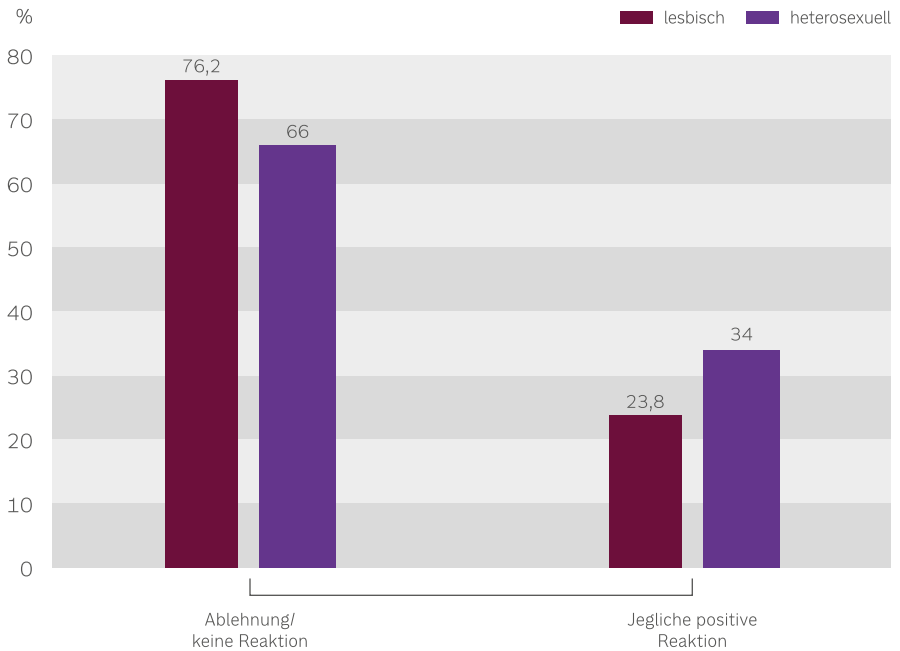


Abb. 3: Zusammengefasste Reaktionen der Unternehmen



### **Lassen sich die Ergebnisse auf alle lesbischen Frauen in Deutschland übertragen?**

Das Korrespondenzexperiment wurde im Herbst 2019 durchgeführt und bezog relevante Stellen im Bereich Accounting, Controlling und Finance in Deutschland ein, die in Recruiting-Portalen ausgeschrieben waren.

Die Ergebnisse gelten für junge Frauen mit BWL-Masterabschluss, die verheiratet beziehungsweise in einer eingetragenen Lebenspartner\_inenschaft sind. Aussagen für Bewerberinnen mit anderen Qualifikationen oder Lebenskonstellationen können nicht direkt abgeleitet werden. Daher ist es notwendig, die Daten mit Ergebnissen aus anderen Studien zu vergleichen. Eine Querschnittsstudie (OECD 2019), die 13 Studien aus 10 Ländern ausgewertet hat, bestätigt das Ergebnis: Im Durchschnitt bekommen lesbische Bewerberinnen circa ein Viertel weniger Einladungen als heterosexuelle Bewerberinnen.

*OECD (2019): Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators. Paris: OECD Publishing. [www.bit.ly/2DStNsb](http://www.bit.ly/2DStNsb)*

Lesbische Frauen, deren Bewerbung Hinweise auf ihre sexuelle Identität enthält, werden tendenziell benachteiligt.

## Im Erwerbsleben

Welche Erfahrungen machen lesbische Frauen im Erwerbsleben? Welche Kriterien sind ihnen für die Stellenwahl wichtig und wie zufrieden sind sie mit ihrem Leben? Wo zeigen sich Unterschiede zu heterosexuellen Frauen? Diesen Fragen näherte sich die Studie mit einer Online-Befragung.

Lesbische und heterosexuelle Frauen wurden zu verschiedenen Themen befragt: Berufs- und Stellenwahl, Karriereentwicklung, Diskriminierungserfahrungen und Lebenszufriedenheit. Anschließend wurden ihre Aussagen verglichen und analysiert, ob sich Unterschiede zwischen den lesbischen und den heterosexuellen Frauen zeigen. Es wurden die Daten von 1.952 Teilnehmerinnen ausgewertet, davon 713 lesbisch und 1.239 heterosexuell.

In der Studie wurden lesbische und heterosexuelle Frauen verglichen. Durch direkte Vergleiche lassen sich noch keine kausalen Aussagen über die Auswirkungen der sexuellen Identität treffen – denn die Unterschiede können auch andere Gründe als die sexuelle Identität haben. Deshalb wurde aus der Gruppe der heterosexuellen Teilnehmerinnen eine statistische Vergleichsgruppe generiert, die den lesbischen Frauen in demografischer Hinsicht ähnelt (zum Beispiel in Bezug auf Alter, Ausbildung, Familienstand und Berufserfahrung).

„Gerade in der frühen Karrierephase hat es an Vorbildern und Unterstützung gefehlt.“

Studienteilnehmerin

## Stellenwahl

Die Teilnehmerinnen der Studie wurden gefragt, welche Kriterien ihnen bei der Stellenwahl am wichtigsten sind. Die lesbischen Frauen gaben am häufigsten attraktive Vergütung, eigenständiges Arbeiten und flexible Arbeitszeiten an. Im Vergleich zu den heterosexuellen Frauen zeigen sich deutliche Unterschiede:

Für 25 Prozent der lesbischen Frauen war **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** eines der wichtigsten Kriterien. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Wert der heterosexuellen Frauen (33 Prozent), auch bei gleicher Kinderzahl und gleichem Familienstand. Dies kann daran liegen, dass lesbische Frauen eher in Familienkonstellationen leben, in denen sie weniger auf Vereinbarkeitsangebote der Arbeitgeber\_innen angewiesen sind.

Auch **Karrierechancen** und **attraktive Vergütung** waren für die lesbischen Frauen weniger wichtig als für die heterosexuelle Vergleichsgruppe. Eine mögliche Erklärung hierfür bietet der Ansatz der „Haushaltsgüterproduktion“ (Becker 1965): Heterosexuelle Frauen in Paarhaushalten verdienen weniger als ihre Partner, sind seltener erwerbstätig und öfter für Haushalt und Kindererziehung zuständig. Wollen sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen, müssen sie dies mit einer hohen Vergütung beziehungsweise hohen Karrierechancen begründen. In einer lesbischen Partner\_innenschaft ohne geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ist eine solche Begründung nicht notwendig.

*Becker, Gary S. (1965): A theory of the allocation of time. In: Economic Journal 75 (299), S. 493–517.*

## Kriterien bei der Stellenwahl – lesbische Frauen im Vergleich zu heterosexuellen Frauen

Kriterien bei der Stellenwahl	Lesbische Frauen	Im Vergleich zu heterosexuellen Frauen
Attraktive Vergütung	49 %	↓
Eigenständiges Arbeiten	47 %	=
Flexible Arbeitszeit	42 %	↓
Arbeitsplatzsicherheit	40 %	=
Standort	37 %	=
Persönlicher Kontakt mit Kolleg_innen	30 %	=
Freizeit	30 %	↑
LSBTIQ*-Freundlichkeit der Arbeitgeber_in	26 %	↑↑
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	25 %	↓↓
Diversitätsoffenheit der Arbeitgeber_in	17 %	↑
Karrierechancen	15 %	↓
Tätigkeit, bei der man anderen helfen kann	15 %	=
Viel Kontakt zu anderen Menschen	15 %	=
Prestige des Unternehmens	2 %	=
Lieber ein Großunternehmen	2 %	=

Legende: Auswahlkriterium ist lesbischen Frauen bedeutend wichtiger (↑↑), wichtiger (↑), genauso wichtig (=), weniger wichtig (↓), bedeutend weniger wichtig (↓↓) als heterosexuellen Frauen.

Abb. 4: Kriterien bei der Stellenwahl

## Einkommen und berufliche Stellung

Die lesbischen Frauen in der Stichprobe verdienten weniger als die heterosexuellen Frauen: Ihr durchschnittlicher Stundenlohn war bei gleichen demografischen Eigenschaften (zum Beispiel Alter, Bundesland, Nationalität und Qualifikation) elf Prozent niedriger als der heterosexueller Frauen.

Dieses Forschungsergebnis widerspricht anderen Studien: Eine internationale Studie wies nach, dass lesbische Frauen mehr verdienen als heterosexuelle Frauen (OECD 2019). Eine andere deutsche Studie wiederum konnte keine Lohnunterschiede zwischen lesbischen oder bisexuellen und heterosexuellen Frauen feststellen (Kroh et al. 2017). Hier besteht also noch weiterer Forschungsbedarf.

46 Prozent der befragten lesbischen Frauen hatten eine Leitungsposition inne, in der heterosexuellen Vergleichsgruppe waren es nur 36 Prozent. Die lesbischen Frauen waren auch seltener in einem befristeten Arbeitsvertrag (15 Prozent im Vergleich zu 19 Prozent der heterosexuellen Frauen). Keine Unterschiede zeigten sich hingegen bei Über- bzw. Unterqualifizierung: Drei Viertel der lesbischen und der heterosexuellen Frauen führten eine Tätigkeit gemäß Qualifikation aus.

*Kroh, Martin, Kühne, Simon, Kipp, Christian & Richter, David (2017): Income, Social Support Networks, Life Satisfaction: Lesbians, Gays, and Bisexuals in Germany. DIW Economic Bulletin 33-35(7), 335–345. [www.bit.ly/3ha54xS](http://www.bit.ly/3ha54xS)*

*OECD (2019): Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators. Paris: OECD Publishing. [www.bit.ly/2DStNsb](http://www.bit.ly/2DStNsb)*

## Diskriminierung

Die befragten lesbischen Frauen berichteten von Diskriminierungserfahrungen mit Sexismus und mit Homofeindlichkeit.

Die Mehrheit von ihnen hatte im beruflichen Kontext sexistische und/oder homofeindliche Kommentare gehört. Ein Drittel wurde bei der Beförderung benachteiligt und ein Fünftel bei der Vergütung.

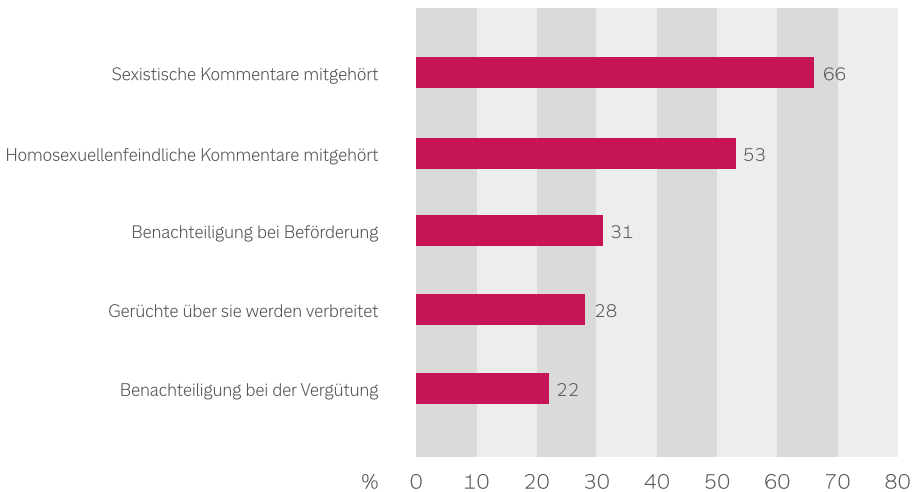


Abb. 5: Die fünf am häufigsten angegebenen Diskriminierungserfahrungen lesbischer Frauen

## Sexismus

Sowohl lesbische als auch heterosexuelle Frauen erfahren Sexismus im Berufsalltag. Lesbische Frauen sind davon stärker betroffen als heterosexuelle Frauen: 38 Prozent der lesbischen Frauen gaben an, häufig Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu machen, bei den heterosexuellen Frauen waren es 32 Prozent.

**Insgesamt gaben 78 Prozent aller Frauen an, dass sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurden.**

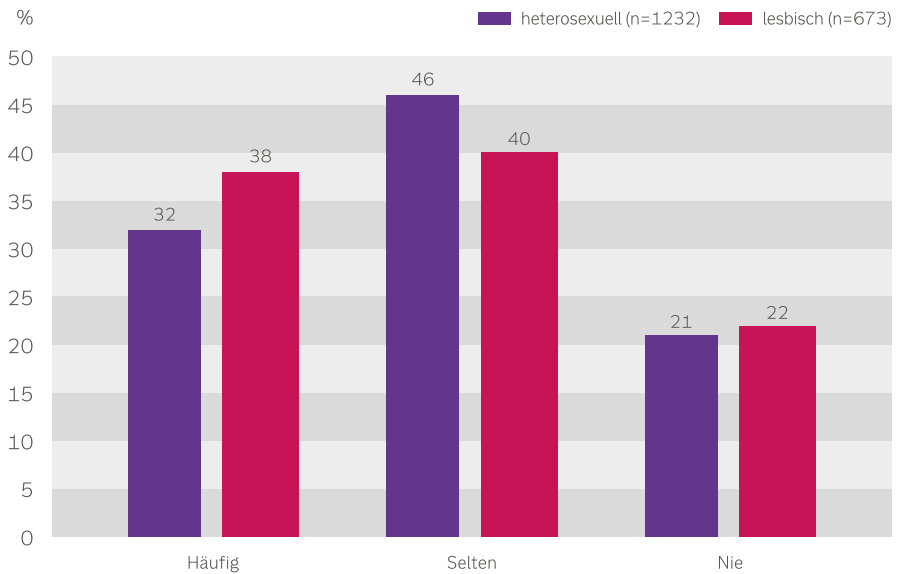


Abb. 6: Diskriminierung im Arbeitsumfeld aufgrund des Geschlechts

## Homofeindlichkeit

Die lesbischen Teilnehmerinnen der Studie wurden nach Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Identität befragt. 51 Prozent gaben an, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität erlebt zu haben, 16 Prozent schon häufig. **Sie erfuhren damit häufiger Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts als aufgrund ihrer sexuellen Identität.**

„Als Lesbe und Mutter empfinde ich mich in meiner beruflichen Entwicklung vor allem als Mutter mit begrenzter Arbeitszeit eingeschränkt. Als Lesbe habe ich mich bisher weniger benachteiligt gefühlt als als Frau.“

Studienteilnehmerin

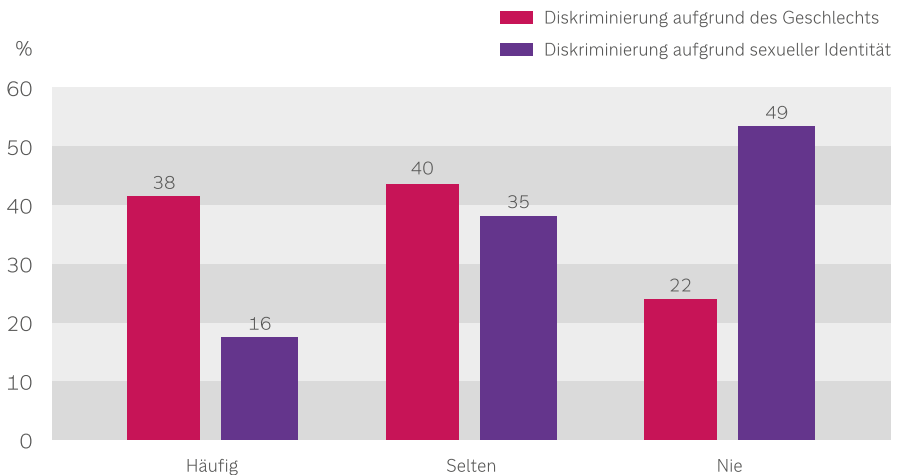



Abb. 7: Vergleich Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Identität lesbischer Frauen



 „Als Frau allgemein wird man schon oft diskriminiert. Als lesbische Frau hat man es doppelt schwer. Man braucht viel Mut, um sehr selbstbewusst damit umzugehen.“

Studienteilnehmerin

78 Prozent aller befragten Frauen berichteten von Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts am Arbeitsplatz.

Lesbische Frauen erfahren in ihrem Arbeitsumfeld mehrfache Diskriminierung: sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer sexuellen Identität.

## Coming-out am Arbeitsplatz

Die lesbischen Teilnehmerinnen der Studie wurden nach dem Umgang mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz gefragt. 86 Prozent waren an ihrem Arbeitsplatz out, das heißt sie gaben entweder deutlich an, lesbisch zu sein oder machten Andeutungen über ihre sexuelle Identität und bestätigten diese bei Nachfragen. Acht Prozent waren nicht out – sie verheimlichten entweder ihre sexuelle Identität oder gaben vor, heterosexuell zu sein.

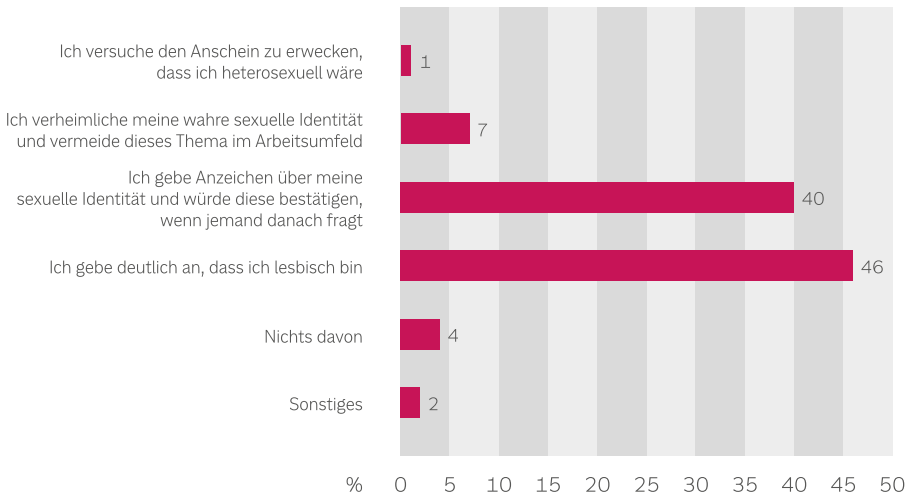



Abb. 8: Strategien des Identitätsmanagements lesbischer Frauen in der Arbeit

„Ich bin ich, ich gehe mit meiner sexuellen Orientierung nicht hausieren, werde ich darauf angesprochen verheimliche ich dies nicht.“

Studienteilnehmerin

 „Den Patienten gegenüber habe ich meine sexuelle Orientierung verschwiegen. Angst vor Abneigung und Unverständnis.“

Studienteilnehmerin

## Einflussfaktoren auf das Coming-out

Ob sich lesbische Frauen an ihrem Arbeitsplatz outen oder nicht, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst.

**Partner\_innenschaft:** 47 Prozent der befragten lesbischen Frauen in einer festen Partner\_innenschaft outeten sich explizit, hingegen nur 28 Prozent der lesbischen Frauen ohne feste Partner\_innenschaft.

**LSBTIQ\*-Netzwerke:** Lesbische Frauen outeten sich eher in Organisationen, in denen LSBTIQ\*-Netzwerke vorhanden waren, als in Organisationen ohne solche Netzwerke.

*LSBTIQ\*:* Abkürzung für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Menschen)

**Alter:** Die Wahrscheinlichkeit für eine offene Outingstrategie am Arbeitsplatz war in der Stichprobe Mitte 20 am niedrigsten und Anfang 40 am höchsten. Dies kann zwei Gründe haben: Zum einen kann mit dem Alter die berufliche Sicherheit steigen, sodass weniger Nachteile durch ein Coming-out befürchtet werden. Zum anderen gehen jüngere Generationen möglicherweise selbstbewusster mit ihrer sexuellen Identität um, weshalb die Wahrscheinlichkeit für einen offenen Umgang mit der sexuellen Identität Mitte 40 wieder abfällt.

Keine Rolle für das Coming-out hingegen spielten Branche, Beruf, berufliche Stellung, Migrationshintergrund, Nationalität und (Aus-)Bildung.

**Lesbische Frauen, die am Arbeitsplatz nicht out sind, also ihre sexuelle Identität nicht offenlegen, erleben häufiger homofeindliche Diskriminierung als lesbische Frauen, die out sind, zum Beispiel durch homofeindliche Kommentare.**

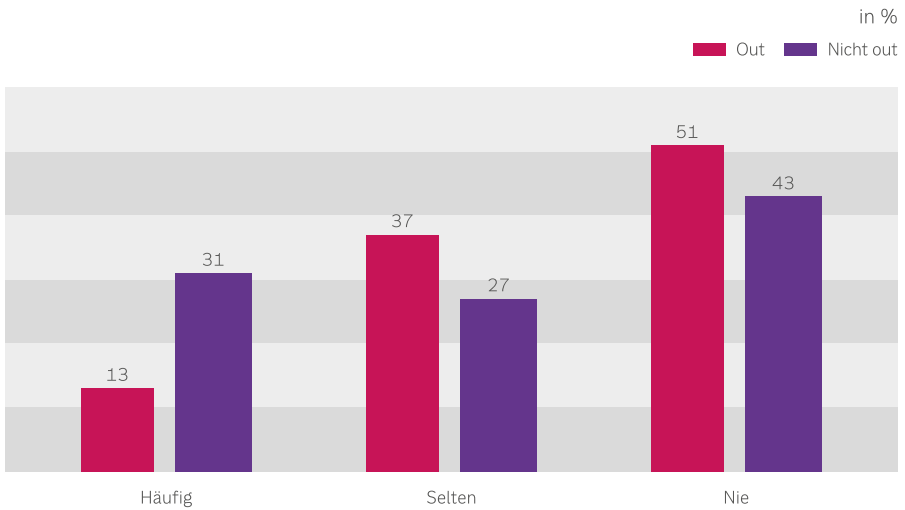


Abb. 9: Diskriminierung von lesbischen Frauen aufgrund der sexuellen Identität am Arbeitsplatz

Die Diskriminierung,  
die lesbische Frauen, die  
nicht out sind, erleben,  
kann ein Grund dafür sein,  
dass sie sich nicht outen.

## Coming-out und Lebenszufriedenheit

Die Teilnehmerinnen der Online-Befragung wurden auch nach ihrer Lebenszufriedenheit gefragt. Es zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen lesbischen und heterosexuellen Frauen: Bei den lesbischen Frauen, die out waren, lag die Lebenszufriedenheit bei 7,7 von 10 Punkten. Dieser Wert ist höher als der von heterosexuellen Frauen, die durchschnittlich 7,5 Punkte angaben. Waren alle anderen Variablen gleich, zum Beispiel Alter, Bundesland, Qualifikation, Berufserfahrung und Einkommen, lag der Unterschied in der Lebenszufriedenheit sogar noch höher.

Anders war es bei denjenigen lesbischen Frauen, die nicht out waren. Ihre Lebenszufriedenheit lag mit 6,6 Punkten deutlich unter der von lesbischen Frauen, die out waren, und auch unter der von heterosexuellen Frauen.

Aus diesen Daten lässt sich schließen:

**Ein Coming-out erhöht  
die Lebenszufriedenheit.**

### **Lassen sich die Ergebnisse verallgemeinern?**

Die Online-Befragung war keine Zufallsauswahl und dementsprechend nicht repräsentativ. Die lesbischen Teilnehmerinnen der Studie waren überdurchschnittlich qualifiziert und zum Großteil in Leitungspositionen. Die Ergebnisse sind somit nur für die Stichprobe gültig.

Generell ist es schwierig, repräsentative Stichproben zur sexuellen Identität zu erhalten: Es ist möglich, dass viele lesbische Frauen aus Angst vor weiterer Stigmatisierung ihre sexuelle Identität auch gegenüber Forscher\_innen nicht offenlegen.

Desweiteren kann es auch mit sozioökonomischen, sozialen und Persönlichkeitsmerkmalen zusammenhängen, wie offen lesbische Frauen mit ihrer sexuellen Identität umgehen – was wiederum die Ergebnisse verzerren kann. Es ist zum Beispiel denkbar, dass extrovertierte Menschen eher bereit waren, an der Befragung teilzunehmen. Gleichzeitig kann das Ausmaß an Extrovertiertheit auch Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsplatz haben.

Es besteht also noch weiterer Forschungsbedarf, um umfassende Aussagen über die Situation und Diskriminierung von lesbischen Frauen im Berufsleben treffen zu können.

# Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber\_innen

Auch im Berufsalltag machen lesbische Frauen mehrfache Diskriminierungserfahrungen: Zum einen werden sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, zum anderen aufgrund ihrer sexuellen Identität.

**Wenn Arbeitgeber\_innen sicherstellen, dass Menschen weder im Einstellungsverfahren noch im Arbeitsalltag diskriminiert werden, gewinnen alle Seiten: Individuen, Gesellschaft und Unternehmen.**

**Folgende Maßnahmen können dazu beitragen:**

## → Für Unconscious Bias sensibilisieren

Diskriminierung findet in der Regel nicht bewusst oder vorsätzlich statt: Häufig sind es unbewusste Stereotype, die zu diskriminierenden Handlungen führen. Dafür hat sich der Begriff Unconscious Bias etabliert. So gibt es zum Beispiel das Stereotyp, Männer seien rational (im Job erwünscht), Frauen emotional (im Job unerwünscht). Dies kann dazu führen, dass Bewerber bei gleicher Qualifikation als geeigneter für eine Führungsposition wahrgenommen werden als Bewerberinnen. Genauso wirksam ist das Stereotyp, Mütter seien aufgrund ihrer Kinder weniger flexibel und strebten keine Karriere an.

Um den Konsequenzen dieser Stereotype vorzubeugen, hilft es, wenn am Auswahlprozess beteiligte Personen spezielle Trainings zu Unconscious Bias durchlaufen.



### → Klare Anforderungsprofile erstellen

Transparente und objektive Einstellungsverfahren verhindern das unbewusste Aussortieren von Talenten. Wichtig dafür ist eine genaue Definition der Anforderungen an die Stelleninhaber\_in. Dieses Anforderungsprofil schafft Klarheit bei jedem Schritt des Auswahlprozesses. Personalverantwortliche und am Auswahlprozess beteiligte Führungskräfte können jederzeit darauf zurückgreifen und prüfen, ob eine Person fachlich auf die Stelle passt.

**Diskriminierung im Berufsleben findet nicht nur aufgrund der sexuellen Identität und des Geschlechts statt. Genauso werden Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft, aufgrund von Behinderungen, aufgrund ihres Aussehens oder aus rassistischen Gründen benachteiligt.**

**Für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren und eine diversitätsfreundliche Unternehmenskultur sind Maßnahmen gegen alle Diskriminierungen notwendig.**

### → **Einstellungsverfahren anonymisieren**

In Einstellungsverfahren spielt Unconscious Bias eine große Rolle: Personalverantwortliche entscheiden innerhalb von Sekunden über Bewerbungsunterlagen.

Bei anonymisierten Einstellungsverfahren erhalten Personalverantwortliche keine persönlichen Daten. Dadurch rücken die Qualifikationen in den Fokus.

Einen guten **Leitfaden für anonymisierte Einstellungsverfahren** bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://bit.ly/3fvnjhA>

### → **LSBTIQ\*-Netzwerke aufbauen**

Die in der Studie befragten lesbischen Frauen, die out waren, zeigten sich zufriedener als diejenigen lesbischen Frauen, die nicht out waren. Gleichzeitig geht aus der Studie hervor, dass sich lesbische Frauen eher outen, wenn in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation LSBTIQ\*-Netzwerke vorhanden sind. Diese Netzwerke sind ein wichtiger Schritt, um Diskriminierung vorzubeugen und die Zufriedenheit und Sicherheit von LSBTIQ\* am Arbeitsplatz zu verbessern.

## Informationen und Anlaufstellen

Die Studie „The L-Word in Business“ wurde 2017 und 2019 an der Frankfurt University of Applied Sciences mit einer Förderung der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld durchgeführt. Die vorliegende Broschüre wurde in Kooperation mit den Wirtschaftsweibern und der Stiftung PROUT AT WORK verfasst.

Die **Bundesstiftung Magnus Hirschfeld** wurde 2011 errichtet und setzt sich seither mit Bildung und Forschung für die Rechte von LSBTIQ\* (lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen sowie queeren Menschen) ein.

[www.mh-stiftung.de](http://www.mh-stiftung.de)

Das Netzwerk der **Wirtschaftsweiber** fördert lesbische Frauen in der Berufs- und Karriereentwicklung und gibt Arbeitgeber\_innen hilfreiche Tipps, wie sie lesbische Mitarbeiterinnen gewinnen und unterstützen können.

[www.wirtschaftsweiber.de](http://www.wirtschaftsweiber.de)

Die **PROUT AT WORK-Foundation** setzt sich für eine Arbeitswelt ein, die für alle Menschen offen ist – unabhängig von deren sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, -ausdruck oder -merkmalen.

[www.proutatwork.de](http://www.proutatwork.de)

Die **Charta der Vielfalt** ist eine Arbeitgeber\_innen-Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Auf ihrer Webseite finden sich umfangreiche Tipps zur Umsetzung von Diversity in Unternehmen ([www.bit.ly/3hZBTym](http://www.bit.ly/3hZBTym)) sowie ein ausführliches Dossier mit Informationen zu Unconscious Bias und Strategien für den Umgang damit ([www.bit.ly/3br3Axn](http://www.bit.ly/3br3Axn)).



Wissen schafft Akzeptanz.  
**mh-stiftung.de**