

Ergebnisbericht

Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten in Deutschland

auf Grundlage von qualitativen Interviews
mit bisexuellen (Alltags-)Experten_innen

Dipl.-Psych. Dr. Dominic Frohn
M.Sc. Psych. Florian Meinhold

gefördert durch



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



**BUNDESSTIFTUNG
MAGNUS
HIRSCHFELD**

1 Hintergrund und Methode

Generell ist die Arbeitssituation von LSBT*-Personen unbefriedigend erforscht (für einen Überblick zur Studienlage LSBT* siehe Frohn, 2014a bzw. zum bisherigen internationalen Forschungsstand zu Bisexualität siehe Köllen, 2012). Insbesondere für bisexuelle Personen liegen für Deutschland bisher keine systematisch erhobenen Daten zur Arbeitssituation vor, sodass kaum gesicherte Erkenntnisse vorzufinden sind – lediglich, dass bisexuelle Beschäftigte im Vergleich zu lesbischen und schwulen Personen weniger offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen (Frohn, 2014b). Um diesem Mangel wissenschaftlich zu begegnen, wurde erstmalig für Deutschland eine Erhebung explizit zur Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten durchgeführt. Diese diente dazu, qualitativ erste Erkenntnisse über die Arbeitssituation von bisexuellen Personen zu generieren. Gleichzeitig sollen diese Erkenntnisse die Grundlage für die Erstellung angemessener Items im Rahmen der sich anschließenden quantitativen Forschung darstellen.

Von April bis Juli 2016 wurden halbstandardisierte Interviews mit 5 bisexuellen (Alltags-)Experten_innen zum Thema bisexuelle Personen in Arbeit geführt, um auf Grundlage dieser Expertise Erkenntnisse auf einer übergeordneten Ebene, die über individuelle, persönliche Erfahrungen hinausgehen, zu generieren. Diese Interviews wurden transkribiert und in einem inhaltsanalytischen Verfahren deduktiv-induktiv ausgewertet. Der vorliegende Bericht versteht sich als überblicksartige Darstellung wesentlicher Erkenntnisse.

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass es eine Herausforderung darstellte, Experten_innen zu rekrutieren, die auf einer übergeordneten Ebene über bisexuelle Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft berichten können. Im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten wie auch zu Trans*-Arbeitnehmern_innen scheinen bisexuelle Personen weniger stark vernetzt und somit schwerer erreichbar zu sein. Die Erkenntnisse stützen sich daher im Großteil auf die Alltagsexpertise der befragten Personen, welche mehr aus ihrer subjektiven Perspektive als aus einer übergeordneten Sicht berichteten, und sind zusätzlich in der Tendenz nicht nur arbeitsplatzspezifisch, sondern zumeist gesamtgesellschaftlich interpretierbar.

2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse dargestellt, die von einigen der befragten Experten_innen genannt wurden. Dabei handelt es sich um ausgewählte Inhalte zu drei thematischen Bereichen. Im ersten Abschnitt werden Besonderheiten und Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten beschrieben. Der zweite Teil beschäftigt sich mit gezielten Maßnahmen, die die Situation für bisexuelle Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft verbessern könnten. Im letzten Abschnitt werden Kompetenzen gebündelt, die sich aufgrund der spezifischen biografischen Erfahrungen von bisexuellen Personen potenziell entwickeln und im Berufsalltag von Nutzen sein könnten.

2.1 Besonderheiten und Spezifika von bisexuellen Personen am Arbeitsplatz

Für eine Einschätzung der Arbeitssituation, aber auch der generellen gesellschaftlichen Gesamtsituation, stellen die Experten_innen (5¹) – gerade im Vergleich zu schwulen, lesbischen und Trans*-Beschäftigten – eine sehr geringe Sichtbarkeit und Präsenz bisexueller Personen fest. Eine Erklärung für die sehr geringe Sichtbarkeit bisexueller Personen ergibt sich aus verschiedenen Aspekten, die in den Darstellungen der Experten_innen wiederholt auftauchen. In der Tendenz ist Bisexualität verglichen mit anderen sexuellen Identitätsdimensionen schwer(er) zu definieren, sodass eine präzise Selbstbezeichnung sowie eine eindeutige Zuordnung durch andere komplex(er) wird (3). Auch daher werden bisexuelle Beschäftigte gerade bei bestehenden Partnerschaften zumeist als hetero- oder homosexuell – je nach Partner_innen-Geschlecht – wahrgenommen, und werden somit nicht als bisexuelle Personen sichtbar (4). Gerade bisexuelle Personen in einer gegengeschlechtlichen Partnerschaft haben die Möglichkeit, heteronormativ angepasst wahrgenommen zu werden und zu leben (4). Coming-out Situationen stellen daher durch häufige Falschzuschreibungen eine größere Herausforderung und einen bewussten Entscheidungsprozess dar, da sie nicht, wie bei homosexuellen Personen beispielsweise durch bestehende Partnerschaften, selbsterklärend sind (3). Dies führt für Personen, die sich als bisexuell erkennbar machen wollen, zu einem ständigen Erklärungsbedarf bzw. Rechtfertigungsdruck hinsichtlich der eigenen bisexuellen Identität. Aufgrund der unklare(re)n Definitionskriterien, die zu einer erschwerten Identifikation des Selbst als bisexuell führt, sowie der häufigen Falschzuschreibung durch andere Personen, vermuten die Experten_innen einen komplizierteren Prozess der sexuellen Identitätsentwicklung (5).

In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen von bisexuellen Personen berichten die Experten_innen von Erlebnissen, die sich im Rahmen von Homonegativität – wie sie lesbische und schwule Beschäftigte erleben – abbilden lassen (3). Dazu zählen beispielsweise soziale Ausgrenzungserfahrungen wie der Ausschluss aus Informations- und Kommunikationsprozessen, sowie sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitungen durch intime Fragen. Darüber hinaus benennen die Experten_innen jedoch auch spezifisch binegative Erfahrungen. Im Unterschied zu lesbischen, schwulen und Trans*-Personen erleben bisexuelle Beschäftigte zusätzlich Diskriminierungserfahrungen durch die LST*-Community (3). Generell wird bisexuellen Personen nach Meinung der Experten_innen häufig Promiskuität (3) und Entscheidungsunfähigkeit (3) unterstellt. Weiterhin werden Bisexualität und Polyamorie aufgrund der Annahme, bisexuelle Personen seien unfähig, monogam zu leben, verknüpft (3). Hinzu kommt, dass bisexuelle Personen oft keine Anerkennung in ihrer sexuellen Identität erfahren (5). Häufig findet eine Reduktion der Bisexualität auf sexuelle Praktiken statt, oder ihre Bisexualität wird als Übergangsstadium abgetan. Für einen besseren Überblick sind die hier genannten Diskriminierungserfahrungen und Schwierigkeiten in Tabelle 1 dargestellt.

¹ Die in Klammern gesetzten Zahlen geben jeweils die absolute Zahl der 5 befragten (Alltags-)Experten_innen wieder, die einen solchen Aspekt benannt haben.

Tabelle 1: Ausgewählte Diskriminierungserfahrungen und Herausforderungen, mit denen bisexuelle Personen (am Arbeitsplatz) konfrontiert sind.

Diskriminierungserfahrungen und Schwierigkeiten

Homonegative Diskriminierungserfahrungen

- Sozialer Ausschluss
- Unkollegiales Verhalten (u.a. schlecht reden, lächerlich machen)
- Sexuelle Belästigung; Grenzüberschreitungen durch intime Fragen
- Geschlechterstereotype Vorurteile

Bispezifische Diskriminierungserfahrungen

- Bisexualität wird nicht als Identitätsdimension anerkannt (u.a. Reduktion auf Sexualität, Bisexualität als (Übergangs-)Phase)
- Unterstellung von Promiskuität
- Verknüpfung von Bisexualität und Polyamorie (Absprechen von Monogamie)
- Unterstellung von Entscheidungsunfähigkeit
- szeneeinterne Diskriminierung, sozialer Ausschluss auch durch LST*-Personen

2.2 Unterstützende Maßnahmen

Der vorherige Abschnitt verdeutlicht, dass bisexuelle Personen in Unternehmen, aber auch im öffentlichen Raum generell, kaum sichtbar sind. Bemühen sie sich darum, als bisexuell identifiziert zu werden, erleben sie jedoch nicht nur homonegative, sondern auch bispezifische Diskriminierungserfahrungen. Unternehmen tragen in diesem Zusammenhang eine große Verantwortung, um einerseits den Raum für bisexuelle Themen zu öffnen und so bisexuelle Beschäftigte sichtbar zu machen. Andererseits ist es ihre Aufgabe, ihren bisexuellen Beschäftigten unterstützend beizustehen. Insgesamt scheinen Unternehmen - nach Einschätzung der Experten_innen - jedoch in der Regel kein Bewusstsein für das Thema aufzuweisen (5). Daher wünschen sich die Experten_innen, neben der generellen Implementierung und Umsetzung eines Diversity-Managements, dass das Thema Bisexualität als Bestandteil eines ganzheitlichen Diversity-Konzepts integriert und neben den LST*-Themen gleichermaßen abgebildet wird (5). Bisexualität soll somit als eine mögliche sexuelle Identität anerkannt werden. Durch die Bereitstellung spezifischer Informationen und Fortbildungsangebote sowie Netzwerke und konkrete Leitlinien, die bisexuelle Personen berücksichtigen, sollen bisexuelle Personen im Unternehmen sichtbar werden. Die Experten_innen fordern eine klare Unterstützung von Seiten der Geschäftsleitung: Dies bedeutet, dass die Führungsebene als überzeugtes Vorbild handelt, indem sie Maßnahmen konsequent umsetzt, der Belegschaft klare Grenzen setzt und kommuniziert, dass diskriminierendes Verhalten Konsequenzen (u.a. Mitarbeiter_innen-Gespräche, Abmahnungen, Kündigungen) haben kann. Von Kollegen_innen wünschen sich die Experten_innen ein verständnisvolles und sensibles Verhalten, das von Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung hinsichtlich verschiedenster Identitätsmerkmale gekennzeichnet ist. Dies bedeutet auch, unfreiwillige Outings zu vermeiden und bisexuelle Identitäten als eigenständige Dimension zu akzeptieren.

2.3 Ressourcen

In der psychologischen Forschung existieren bereits zahlreiche Befunde, dass Krisen für das Wachstum eines Menschen förderlich sein können (Short & Weinspach, 2007). Ebenso könnten bisexuelle Personen durch den intensiven Prozess der Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Identität oder aufgrund der erlebten Diskriminierungserfahrungen spezifische Kompetenzen entwickelt haben, die sie insgesamt gestärkt haben oder ihnen im Laufe ihres (Berufs-)Lebens hilfreich werden. In diesem Zusammenhang etabliert sich ein wissenschaftlicher Diskurs über LSBT*- bzw. spezifisch eine bisexuelle Kompetenz (Frohn, 2013, 2014). Die Experten_innen stimmen diesem Konzept insgesamt zu (5) und nannten diverse Kompetenzen, die sich unter bestimmten Bedingungen bei bisexuellen Personen entwickeln könnten. Diese Kompetenzen wurden anhand übergeordneter Kategorien induktiv zusammengefasst. Tabelle 2 zeigt der besseren Übersicht wegen die herausgearbeiteten Kompetenzen mit einigen beispielhaften Unterkategorien. In diesem Zusammenhang gehen die Experten_innen davon aus, dass gerade das kulturelle Milieu entscheidend für die Entwicklung solcher Kompetenzen ist (2). Ein Umfeld, das Möglichkeiten zu Reflexion und zum Austausch bietet und gleichzeitig als geschützter Raum wahrgenommen wird, sollte einen förderlichen Effekt auf den Kompetenzerwerb haben. Nach Meinung der Experten_innen sollte der Umgang mit der eigenen Bisexualität darüber hinaus als positive Herausforderung erlebt werden, sodass konstruktive Entwicklungsprozesse initiiert werden können (3).

Tabelle 2: Von den Experten_innen genannte Kompetenzen in übergeordneten Kategorien strukturiert.

Kompetenz	Beschreibung
Entwicklung des Selbst	<ul style="list-style-type: none"> - Selbstfürsorge - Selbstakzeptanz
Reflexionsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Selbstreflexion - Reflexion gesellschaftlicher Machtverhältnisse, Normen und Zuschreibungen
Bewältigung von Konflikten und Krisen	<ul style="list-style-type: none"> - Problemlösefähigkeit - Fähigkeit, sich Unterstützung zu suchen - Mit sozialen Verlusten umgehen können - Humor - Widerstandsfähigkeit - Konfliktvermittlung
Gender- und Vielfaltskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilität für Geschlechternormen und -rollen - Verständnis und Akzeptanz für Andersartigkeit / alternative Lebensentwürfe
Soziale und kommunikative Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisse ausdrücken und verhandeln - Beziehungsfähigkeit - Flexible Partnerschaftsgestaltung - Empathie - Perspektivwechsel - Offenheit für Neues

3 Zukunftsperspektive

Die Ergebnisse geben einen ersten durch qualitative Forschung untermauerten Überblick über die Arbeits-, aber auch die gesellschaftlich marginalisierte Situation von bisexuellen Personen in Deutschland. Diese Erkenntnisse werden im weiteren Forschungsverlauf auch dazu dienen, Items für eine Online-Befragung zu generieren, die mit dem Experten_innen-Beirat des IDA überprüft und ggf. modifiziert werden. Diese Items sollen im Winter 2016 / im Jahr 2017 für die erfolgende Online-Befragung – den quantitativen Relaunch der Studie „Out im Office?!“ – genutzt werden. Auf diese Weise soll es möglich werden, in systematischer Weise generalisierbare Erkenntnisse zu bisexuellen Personen in Arbeit und Wirtschaft zu erschließen.

4 Literatur

Frohn, D. (2013). Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit - eine explorative qualitative Studie. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 14(3), Art. 6.

Frohn, D. (2014a). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenerger, J. Evans, R. Lautmann & J. Pastötter, *Was ist Homosexualität?* (S. 477-511). Hamburg: Männer-schwarm Verlag.

Frohn, D. (2014b). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 27, 328-351.

Köllen, Thomas (2012): Der Stand der Personalforschung zur sexuellen Orientierung, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, 26 (2), S. 113-166.

Short, D. & Weinspach, C. (2007). Hoffnung und Resilienz: Therapeutische Strategien von Milton H. Erickson. Carl Auer.