

Dominic Frohn & Florian Meinhold

OUT IM OFFICE?!

SONDERAUSWERTUNG NRW

Sexuelle Identität und
Geschlechtsidentität,
(Anti-)Diskriminierung und
Diversity am Arbeitsplatz

Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Landeskoordination
Anti-Gewalt-Arbeit
für Lesben, Schwule & Trans* in NRW

rubicon.

Zitation

Frohn, D. & Meinhold, F. (2018).
»Out im Office?!« Sonderauswertung NRW.
Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität,
(Anti-)Diskriminierung und Diversity am
Arbeitsplatz.
Köln: IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

Autoren

Prof. Dr. Dominic Frohn
Florian Meinhold

Herausgeber:
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung



Kooperationspartnerin:



Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Landeskoordination
Anti-Gewalt-Arbeit**

für Lesben, Schwule & Trans* in NRW



Danksagung

Wir freuen uns darüber, dass wir zehn Jahre nach der aufsehenerregenden ersten Studie »Out im Office?!« und dem Relaunch in 2017 nun auch die Sonderauswertung für Nordrhein-Westfalen vorlegen dürfen.

Auch in den spezifischen Analysen zur Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten für das Bundesland Nordrhein-Westfalen kann neben der Situation von lesbischen und schwulen Personen auch die Perspektive von bisexuellen Beschäftigten und Trans*-Personen Berücksichtigung finden. Dabei können wir mit einem Anteil von knapp 9% für Trans*-Personen und 7% für bisexuelle Cis-Personen auch für NRW weitgehend belastbare Daten für Trans*- und bisexuelle Beschäftigte vorlegen.

Ohne die entsprechende Förderung wären diese zusätzlichen Analysen nicht möglich gewesen. Aus diesem Grund gebührt zunächst unser ganz besonderer Dank dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Auch dem Rubicon aus Köln und der Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit möchten wir für ihre Förderung danken. Für das Layout möchten wir Markus Biemann herzlichst Danke sagen.

Unser außerordentlicher Dank gilt den studentischen Mitarbeiter_innen im IDA, Michael Wiens und Christina Schmidt sowie unserer Praktikantin Sarah Buhl, die mit hohem Engagement die Sonderauswertungen unterstützt haben.



Vorwort

Es ist ein gutes Ergebnis, wenn in der Studie „Out im Office?!“ festgestellt wird, dass lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen auch in Nordrhein-Westfalen heute offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen (können) als noch vor zehn Jahren. Das zumindest ist die Essenz der Sonderauswertung von »Out im Office?! - Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz« für NRW. Und doch verschweigt immer noch über ein Viertel der lesbischen und schwulen Beschäftigten ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz. Damit entsprechen die Zahlen für NRW denen in ganz Deutschland. Zahlen, die einmal mehr auch auf die Dringlichkeit des Themas für bisexuelle Personen und Trans*-Beschäftigte hinweisen.

Unser gesellschaftliches Zusammenleben basiert auf einer Vielfalt von Lebensentwürfen. Anerkennung und Respekt voreinander sind Grundfeste unserer Demokratie. Dieses Recht zu wahren und, wo dies nicht erfolgt, durchzusetzen, bleibt ein wichtiges Thema für alle Politik- und Lebensbereiche.

Erschütternd ist nach wie vor der Anteil derer, die eine schlechtere Behandlung, Diskriminierung oder auch direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung im Beruf erfahren – die Werte für NRW und für Deutschland sind ähnlich hoch. Demnach haben sich in den letzten zehn Jahren keine substantiellen Änderungen ergeben. Erst mit Betrachtung der Binnendifferenzierung werden Verbesserungen und Verschlechterungen deutlich.

Hier müssen wichtige Entwicklungen ansetzen: Deutlich sind die positiven Zusammenhänge von Diversity Management, Unternehmenskultur (bezüglich LSBT*-Lebensweisen) und Offenheit hinsichtlich der sexuellen Identität herausgestellt, was wiederum zu einer stärkeren Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen führen kann. Dies sind auch in Zeiten des Fachkräftemangels wichtige Stellschrauben.

Mein herzlicher Dank gilt den Autoren der Studie, Prof. Dr. Dominic Frohn und Florian Meinhold, die mit der NRW-Sonderauswertung von »Out im Office?!« zum ersten Mal für Nordrhein-Westfalen eine wissenschaftliche Aufarbeitung von Daten zur sexuellen Identität und Geschlechtsidentität im Kontext von (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz vorgenommen haben. Damit bietet die Studie eine wichtige inhaltliche Grundlage für unser weiteres Engagement.

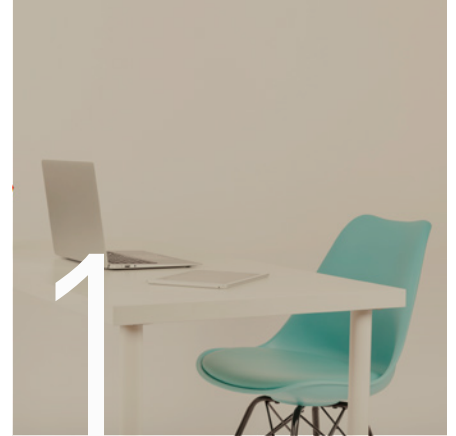
Andreas Bothe

Staatssekretär im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge
und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen



Metakommunikative Vorabbemerkung

Was im Sinne diskriminierungssensitiver
Sprache wichtig ist, zu sagen... 4



Einleitung

Warum eine Betrachtung von
LSBT*-Personen am Arbeitsplatz in
NRW? 6



Methode

Auf welchen Daten basieren die
Analysen? 19



Teilnehmer_innen aus NRW

Wer hat sich an der Befragung beteiligt? 10



Ergebnisse

Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen?

4.1. Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität 20

4.2. Diskriminierungserfahrungen 30

4.3. Zusammenhänge eines offenen oder nicht-offenen Umgangs mit organisationalen und personalen Aspekten 36



Diskussion

Was bedeuten diese Ergebnisse? 42

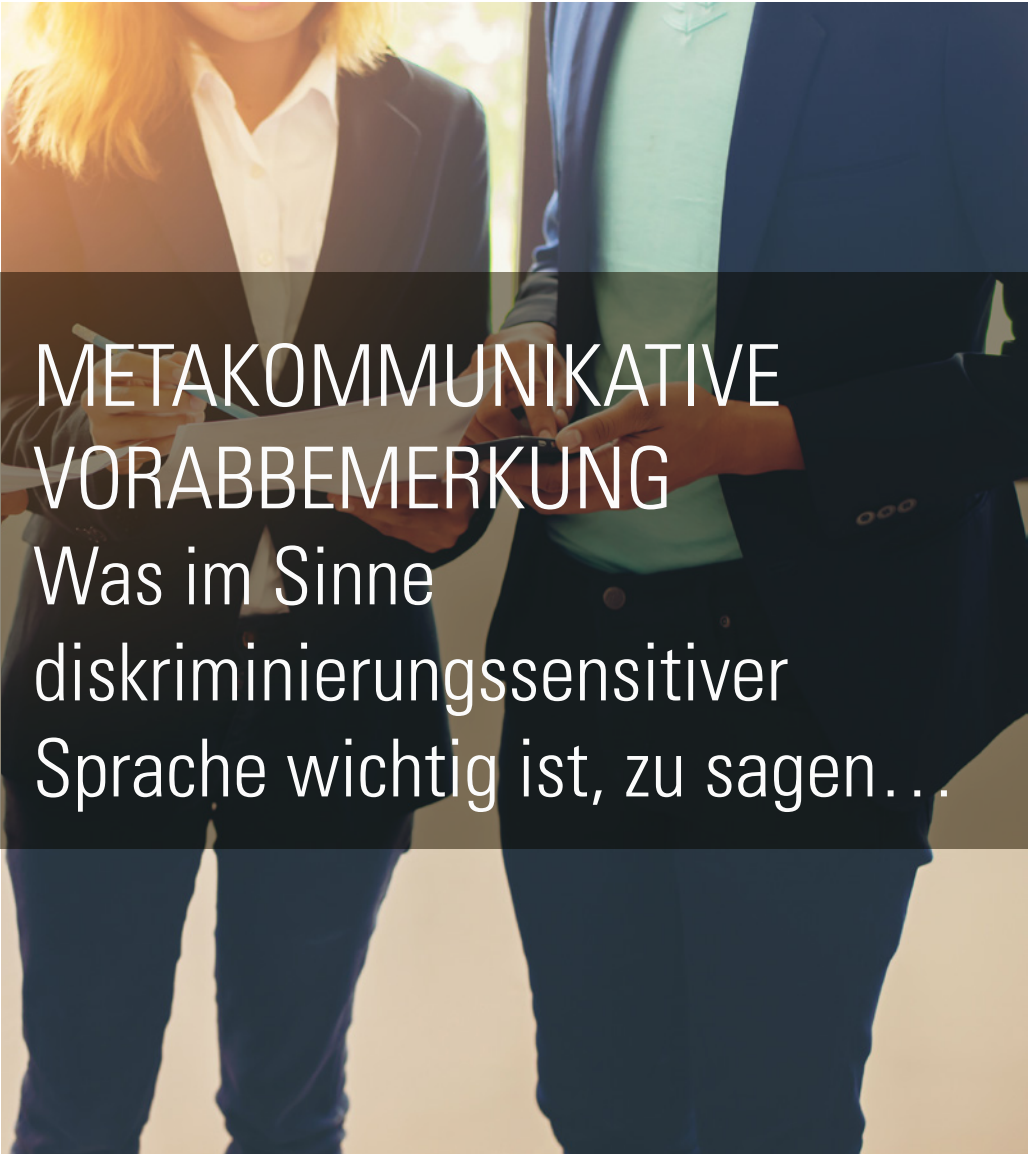


Fazit

Welche Schlüsse sind zu ziehen? 49



Literaturverzeichnis	51
Tabellenverzeichnis	54
Abbildungsverzeichnis	54
Autoren	55
Fotocredits	55
Impressum	57



METAKOMMUNIKATIVE VORABBEMERKUNG

Was im Sinne diskriminierungssensitiver Sprache wichtig ist, zu sagen...

Mit der Studie „Out im Office?!“ wollten wir die Besonderheiten der Arbeitssituation von Personen verschiedener sexueller Identitäten und Geschlechtsidentitäten erfassen. Die Befragung richtete sich in diesem Zusammenhang an Personen, die sich hinsichtlich der sexuellen Identität als lesbisch, schwul, bi- bzw. pansexuell und/oder hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität in einer der vielfältigen möglichen Formen als trans* identifizieren. Dabei erhielten lesbische, schwule und bi- bzw. pansexuelle¹ Cis-Personen Fragen zum Umgang mit ihrer sexuellen Identität, Trans*-Personen Fragen zum Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität (unabhängig von ihrer jeweiligen sexuellen Identität). Uns ist bewusst, dass auch Trans*-Personen, die sich als lesbisch, schwul oder bisexuell identifizieren, über Erfahrungen mit ihrer sexuellen Identität berichten könnten. Um die Dauer der Befragung jedoch erträglich zu gestalten und einen klaren Fokus zu setzen, bezogen sich die Fragen für Trans*-Befragte ausschließlich auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität.

Als Cis-Personen bezeichnen wir Personen, deren Geschlechterleben mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Als Trans*-Befragte bezeichnen wir Menschen, deren Geschlechterleben und/oder Geschlechtsausdruck von der Geschlechtszuordnung abweicht, die ihnen zu Beginn ihres Lebens aufgrund körperlicher Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde (vgl. Çetin & Grigowski, 2016; Köllen, 2016). Die zahlreichen Selbstbezeichnungen von Trans*-Menschen spiegeln die Vielfalt wider, in der Geschlechtsidentitäten zum Ausdruck gebracht werden (können). Dabei herrscht derzeit eine angeregte Auseinandersetzung über einen geeigneten Begriff, der von allen Menschen mit einem transgeschlechtlichen Hintergrund akzeptiert wird. Trans* scheint sich derzeit am ehesten durchzusetzen, sodass wir nach intensiver Rücksprache mit Experten_innen der Trans*-Community und mit Trans*-Per-

¹ Zur Darstellung der Arbeitssituation von bi- bzw. pansexuellen Personen werden einige Anmerkungen weiter unten in diesem Abschnitt angeführt.

sonen aus dem Experten_innen-Beirat des IDA im Folgenden von Trans*-Personen sprechen. Auch wenn wir befürchten, dass sich nicht alle Personen mit der Bezeichnung Trans* identifizieren können und/oder wollen, bitten wir an dieser Stelle um Verständnis für diese – im Rahmen der Publikation notwendige – Verkürzung. Gleichzeitig möchten wir betonen, dass sich die Befragung ausdrücklich auch an Personen gerichtet hat, die sich in den binären Geschlechtskategorien nicht wiederfinden, die sich als non-binary persons beschreiben, die sich als Frauen und Männer mit transsexueller Vergangenheit verstehen und/oder sich dem Sammelbegriff Trans* nicht zuordnen möchten. Wir haben uns bemüht an allen Stellen, die eine differenziertere Betrachtung einzelner Trans*-Spezifizierungen notwendig erscheinen lassen und wo dies auf der Basis der Anzahl der Personen möglich ist, eine entsprechend ausführliche Abbildung zu ermöglichen.

Wie oben beschrieben richtete sich die Befragung auch an pansexuelle Personen. In der Darstellung der Ergebnisse werden die Erkenntnisse zu bisexuellen und pansexuellen Befragten gemeinsam berichtet, weil diese Personengruppen ähnliche Erfahrungen mit ihrer sexuellen Identität machen. Werden also nachfolgend Ergebnisse von bisexuellen Personen separat benannt, so beinhaltet diese Auswertung immer die Angaben pan- und bisexueller Befragter. Daneben ist im Rahmen der Vorabbemerkung wichtig darauf hinzuweisen, dass mit einer Online-Befragung Personen, die keinen Zugang zu entsprechenden Medien haben, nicht oder nur schlecht erreicht werden. Doch auch über diesen sogenannten Online-Bias hinaus ist wichtig zu betonen, dass die Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, im Mittel über ein – im Vergleich zum Bevölkerungsschnitt – überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau verfügen, sodass auch hier LSBT*-Personen mit einem geringeren Zugang zu Bildung nicht optimal abgebildet sind. In gleicher Weise gilt dies für Menschen mit Migrationsgeschichte – auch hier ist der Anteil der Befragten zu gering, um für diese Bevölkerungsgruppe valide Aussagen treffen zu können. Auch hinsichtlich der religiösen Anschauungen entspricht die Vielfalt in der Stichprobe nicht derjenigen der Bevölkerung.

Abschließend möchten wir betonen, dass wir uns sehr um diskriminierungssensitive Sprache bemühen und bereits in der Konzeption der Studie Fragen, Items und Benennungen generell mit unserem Experten_innen-Beirat abgestimmt haben. Sollte eine Formulierung diesem Anspruch nicht gerecht geworden sein, sind wir bereit zu lernen und offen für Feedback. Generell ist es unsere Intention, durch hochwertige Forschung einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt für alle Personen zu leisten.

1

EINLEITUNG

Warum eine Betrachtung von LSBT*-Personen am Arbeitsplatz in NRW?

Es scheint als wären gerade lesbische, schwule und bisexuelle Personen mehr und mehr in der gesellschaftlichen Mitte angekommen. Während 2007 immer noch 21,6% der Bevölkerung einer Abwertung homosexueller Personen² zustimmten, sank diese Zahl 2014 auf 11,8% und 2016 sogar unter 10,0% (9,7%) (Zick, Küpper & Krause, 2016). Dennoch nehmen 80,0% der Befragten weiterhin eine Benachteiligung lesbischer, schwuler und bisexueller Personen wahr (Küpper, Klocke & Hoffmann, 2017) und in der Studie „Die gespaltene Mitte“ (Zick et al., 2016) gaben 18,4% der Befragten an, dass „Transsexuelle und Transgender versuchen sollten, nicht so aufzufallen“. Trotz des erkennbaren Rückgangs der offensichtlichen Abwertungen von LSBT*-Personen in der Gesellschaft scheinen weiterhin (subtilere) Diskriminierungsformen in Bezug auf LSBT*-Personen in Form von abwertenden Einstellungen zu bestehen (Küpper et al., 2017; Zick et al., 2016). Einerseits verändern sich die erlebten Diskriminierungsarten von offensichtlichen Abwertungen hin zu Erfahrungen von sozialem Ausschluss und Mikroaggressionen, die häufig mehrdeutig, subtiler und kaum greifbar erscheinen (DeSouza, Wesselmann & Ispas, 2017). Andererseits wird LSBT*-Personen vorgehalten, sich und die eigene sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität in den Vordergrund zu drängen und unangemessen viel Aufmerksamkeit einzufordern. Dabei wird jedoch übersehen, dass LSBT*-Lebensweisen (im Gegensatz zu Heterosexualität und Cis-Identität) auf der Basis heteronormativer Perspektive weiterhin als Abweichung oder Besonderheit betrachtet werden und somit eine höhere Erklärungsnotwendigkeit resultiert (Frohn, 2007, 2014a; Küpper et al., 2017; Zick et al., 2016). So zeigt sich in einer Repräsentativbefragung von Beigang, Fetze, Kalkum und Otto (2017), dass das Risiko, Diskriminierung anhand der sexuellen Identität zu erfahren für lesbische, schwule, bi-, pan- und asexuelle Personen deutlich höher ist als für heterosexuelle Personen. Während 27,7% der genannten Personengruppen angeben, anhand ihrer sexuellen Identität Diskriminierung erlebt zu haben, sind dies nur 0,9% der heterosexuellen Befragten.

Besonders am Arbeitsplatz sind LSBT*-Personen einem hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt (ADS, 2017), was erhebliche Konsequenzen für die (vor allem psychische) Gesundheit erzeugt (Frohn, 2007, 2014a/b; Fuchs, Ghattas, Rinert & Widmann, 2012; Kalkum & Otto, 2017;

² Die Abwertung wurde hier über zwei Items erfragt: „Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.“ und „Homosexualität ist unmoralisch.“.

Kroh, Kühne, Kipp & Richter, 2017; Meinhold & Frohn, 2016). Heteronormativität, Heterosexismus sowie Homo-, Bi- und Trans*-Negativität³ scheinen nach wie vor in einem auffälligen Maß präsent zu sein (Beigang, Fetz, Foroutan, Kalkum & Otto, 2016; Beigang et al., 2017; Frohn, 2007, 2013, 2014a, 2014b; Knoll, Edinger & Reisbeck, 1997; Küpper et al., 2017; Losert, 2004; Maas, 1996, 1999; Zick et al., 2016; allgemeine Definition von Heteronormativität vgl. Tuijter & Lietz, 2003, zu Homophobie und Heterosexismus siehe Fiedler, 2004; Steffens, 1999; Winfield & Spielman, 1995, zu Bi- und Trans*-Phobie siehe Franzen & Sauer, 2010; Köllen, 2013, 2016).

Für den Anteil von LSBT*-Personen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland gehen aktuelle Zahlen von einem Anteil von 5,9% für Europa (ILGA-Europe, 2017) und 7,4% für Deutschland (Dalia Research, 2016) aus. Bei ca. 8,6 Millionen erwerbstätigen Personen in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2017 (Statistisches Bundesamt, 2017) können wir daher mindestens mit 636.400 lesbischen, schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen rechnen, die in NRW derzeit erwerbstätig sind. Obwohl wir es also mit einer eminent großen Bevölkerungsgruppe zu tun haben, ist die Arbeitssituation von LSBT*-Personen bisher nur wenig systematisch erforscht. Besonders zu erwähnen ist, dass lesbische Lebensweisen weniger Berücksichtigung finden als schwule (vgl. u.a. Hark, 2000; Losert, 2004; Kuhn, 2017). Noch weniger Aufmerksamkeit (nicht nur) durch die Forschung erhalten bisexuelle Menschen (vgl. v.a. Frohn, 2014a; Gooß, 2003; Köllen, 2013). Auch zu Trans*-Personen gibt es bisher kaum systematische Untersuchungen (Franzen & Sauer, 2010; Frohn, 2014a; Fuchs et al., 2012), obwohl gerade diese Personengruppe besonders starke Ablehnung und Stigmatisierung bis hin zu Gewalterfahrungen erleben, und zudem schlechtere Karrierechancen aufweisen und häufig in die Erwerbslosigkeit bis hin zur Verarmung geraten (Franzen & Sauer, 2010; Fuchs et al., 2012; Ott, Regli & Znoj, 2017). Neben einigen wenigen qualitativen Arbeiten zu lesbischen und schwulen Beschäftigten (Losert, 2004; Maas, 1999; Zillich, 1988) wurde bis zur ersten Auflage von „Out im Office?!“ (Frohn, 2007) nur in wenigen Befragungen (vornehmlich zu Diskriminierung) der Bereich Arbeitsplatz thematisiert, jedoch nicht ausführlich betrachtet (z.B. MFJFG, 1999; MGSFF, 2003). Nur eine quantitative Untersuchung hatte sich in Deutschland zuvor (ausschließlich) mit der Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten auseinandergesetzt (Knoll et al., 1997). Nach zehn Jahren wurde mit „Out im Office?!“ 2007 erstmals die Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten ausführlich betrachtet. Seit der letzten Befragung von „Out im Office?!“ hat sich juristisch und gesellschaftlich einiges zu Gunsten von LSBT*-Lebensweisen verändert. Auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene gab es vielfältige Bemühungen zur Förderung der Gleichberechtigung von LSBT*-Personen (FRA, 2017). Im Vergleich zu anderen europäischen Mitgliedsstaaten stagniert jedoch der Ausbau von LSBT*-Rechten in Deutschland – trotz einiger Fortschritte (Rada, 2016), und es gibt nach wie vor Rechtsschutzlücken und Defizite bei der Wahrnehmung von Antidiskriminierungsrechten (Althoff, 2017). Nicht nur durch diese europäischen und deutschen Gesetzesinitiativen sowie Antidiskriminierungsaktivitäten rücken die Themen sexuelle Identität und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zunehmend in den Fokus betrieblicher Praxis.

Auch die starke Etablierung von Diversity Management in Arbeitskontexten, also das bewusste Einbeziehen von Vielfalt in Unternehmensprozesse (vgl. Charta der Vielfalt, 2013; Deutsche Gesellschaft für Personalführung [DGFP], 2003; Stuber, 2004; Völklinger Kreis, 2015; zu Transidentität im Diversity Management siehe Köllen, 2016; für einen Überblick zu Diversity Kompetenz siehe Genkova & Ringeisen, 2016a, 2016b), gesamtgesellschaftliche Ausdifferenzierungen und eine stärkere (auch mediale) Präsenz von LSBT*-Themen, erforderten – gerade nach dem Ablauf einer Dekade – eine erneute Betrachtung der Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten und eine umfassende Erstbetrachtung der Situation für bisexuelle und transgeschlechtliche Arbeitnehmer_innen. Das Ziel der Neuauflage von „Out im Office?!“ war daher zu prüfen, ob und in welcher Qualität sich die Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten in Deutschland verändert hat, und wie sich davon die Arbeitssituation bisexueller und Trans*-Personen unterscheidet. Um spezifische(re) Aussagen für Nordrhein-Westfalen treffen zu können, wurden die Daten der Teilnehmer_innen aus NRW erneuten Analysen unterzogen.

³ Wir wählen den Begriff Negativität anstelle von Phobie, da eine Phobie ein psychopathologisches Phänomen beschreibt, während Negativität abwertende Einstellungen in den Vordergrund stellt (vgl. Zick et al., 2016).

Vier Leitfragen im Rahmen der spezifischen Auswertungen für NRW stehen im Vordergrund:

1. Wie hat sich die Arbeitssituation lesbischer und schwuler Mitarbeiter_innen aus NRW innerhalb der letzten zehn Jahre verändert? (Vergleich zu »Out im Office?! 2007«)
2. Welche Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Personen bestehen im Vergleich?
3. Wie gestaltet sich die Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten in NRW?
4. Welche wesentlichen Unterschiede ergeben sich für die Arbeitssituation von LSBT*-Personen in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu ganz Deutschland?

Vor dem Hintergrund dieser Leitfragen ergeben sich aufbauend auf den Erkenntnissen von »Out im Office?! 2007« (Frohn, 2007) konkrete Fragen, die es mit der ergänzenden Auswertung für NRW zu beantworten gilt:

- 1 Wie viele lesbische und schwule Personen gehen heute in NRW offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um? Wie offen können bisexuelle Arbeitnehmer_innen sein? Und wie gestalten Trans*-Personen den Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz?
- 2 Welche Diskriminierungserfahrungen machen die Befragten? In welchen Bereichen erleben die Befragten Schlechterbehandlung?
- 3 Welchen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität nehmen Diversity Management und die Unternehmenskultur?
- 4 Wozu führt ein offener bzw. ein verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität? Welche Konsequenzen hat das für die Menschen und die Organisation (z. B. Ressourcen, psychosomatische Beschwerden, Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen, Arbeitszufriedenheit)? Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie »LSBT*-freundlich« Organisationen sind?

2

METHODE

Auf welchen Daten basieren die Analysen?

Die Analysen zur Arbeitssituation von LSBT*-Personen in Nordrhein-Westfalen basieren auf der Befragung »Out im Office?!«, die im Jahr 2017 die Arbeitssituation von LSBT*-Personen in ganz Deutschland betrachtet hat. Die Befragung kombinierte qualitative und quantitative Methoden im Sinne einer optimalen Gegenstands-Methodik-Interaktion als mixed-method-Design (dazu siehe Schreier, 2017), d. h., dass vor der eigentlichen primär quantitativ ausgerichteten Online-Befragung qualitative Interviews jeweils mit Trans*- sowie mit bisexuellen Experten_innen durchgeführt wurden. Dies diente dazu, qualitativ erste Erkenntnisse über die Arbeitssituation von Trans*- und bisexuellen Personen zu generieren. Die so gewonnenen Ergebnisse wiederum bildeten die Grundlage für die Erstellung angemessener Fragen bzw. Items für Trans*- und bisexuelle Personen im Rahmen der sich anschließenden quantitativen Forschung. Die Kombination aus qualitativen Interviews und quantitativer Befragung bietet somit die Möglichkeit, sowohl in der Tiefe wie in der Breite vorzugehen und auf diese Weise einen holistischen Überblick über die aktuelle Situation der LSBT*-Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft zu geben.

Von Oktober bis Dezember 2015 wurden mit 12 Trans*-Experten_innen bzw. Trans*-Beratern_innen, und von April bis Juli 2016 mit fünf bisexuellen (Alltags-)Experten_innen halbstandardisierte Interviews zum Thema Trans*- bzw. 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. Die Ergebnisse sind an anderer Stelle bereits ausführlich dargelegt und finden sich bei näherem Interesse frei verfügbar auf der Homepage des IDA (Frohn & Meinhold, 2016a, 2016b).

Die quantitative Untersuchung fand wie bereits 2007 als Online-Befragung statt. Der Fragebogen war von Februar bis Mai 2017 online zu erreichen. Nachdem zu Beginn der Erhebungsphase die Studienaufrufe versandt wurden, erfolgte nach der Hälfte sowie zum Ende des Befragungszeitraums ein Reminderversand mit ähnlichem Inhalt.

Die Auswertung und Veröffentlichung der Studie »Out im Office?! 2017« erfolgte bis zum Ende des Jahres 2017 und steht ebenfalls zum Download zur Verfügung bzw. kann auch als Printversion bestellt werden. Die im Weiteren dargelegten Ergebnisse zu den spezifischen Analysen für Nordrhein-Westfalen basieren ausschließlich auf den Daten von Teilnehmern_innen, die als Bundesland NRW für ihren Arbeitsort angegeben haben.

3

TEILNEHMER_INNEN AUS NRW

Wer hat sich an der Befragung beteiligt?

Die Startseite der Online-Befragung haben im Zeitraum vom 14. Februar bis zum 03. Mai 2017 12.301 Personen aus ganz Deutschland besucht und sich über die Befragung informiert. 5.721 Personen haben die darauffolgende erste Fragebogenseite besucht. Das bedeutet, dass sich 46,5% der Personen, die die Startseite angeschaut haben, für eine Teilnahme an der Befragung entschieden haben. Von diesen 5.721 Personen haben 3.181 Personen den Fragebogen vollständig bearbeitet. Für die Auswertung der Gesamtstichprobe in Deutschland wurden die Daten von 2.884 Personen berücksichtigt. Die Daten folgender Gruppen wurden nicht verwendet, weil zu erwarten war, dass sich deren Arbeitssituation von derjenigen der LSBT*-Personen aus Deutschland unterscheidet und/oder die Ergebnisse dadurch verzerrt würden:

- Teilnehmer_innen, die nicht in Deutschland leben
- Heterosexuelle Cis-Teilnehmer_innen
- Asexuelle Cis-Teilnehmer_innen
- Befragte, die an einer LSBT*-Arbeitsstelle tätig sind oder überwiegend mit LSBT*-Kollegen_innen arbeiten

Von den 2.884 berücksichtigten Personen haben wiederum 691 Personen, also 24,0%, aus Nordrhein-Westfalen teilgenommen, deren Daten in die vorliegende Auswertung eingingen. In den Abbildungen 1 und 2 werden die absoluten Zahlen sowie die gültigen Prozentzahlen der Verteilung der Geschlechtsidentität bzw. der sexuellen Identität aufgezeigt: 90,9% der Befragten sind cis-geschlechtlich. 7,1% sind transgeschlechtlich. 2,0% ordnen sich keinem binären Geschlecht zu. Über die Auswertung per Kreuztabelle (Tabelle 1) wird deutlich, in welchem Verhältnis sexuelle und Geschlechtsidentität stehen. Für die Auswertung werden folglich 212 lesbische Cis-Frauen, 369 schwule Cis-Männer, 47 bi- und pansexuelle Cis-Frauen und -Männer sowie 63 Trans*-Personen betrachtet. Der Anteil der bi- und pansexuellen Cis-Befragten liegt mit 47 Personen bei 6,8% der Stichprobe. Dies entspricht in etwa der prozentualen Verteilung der Befragten aus ganz Deutschland. Das durchschnittliche Lebensalter der Befragten liegt bei rund 39 Jahren. Eine zusammengefasste Darstellung des Lebensalters in Fünf-Jahres-Clustern ist in Abbildung 3 dargestellt:

Cis-Frauen	245	35,5%
Cis-Männer	383	55,4%
Trans*-Personen	5	0,7%
Trans*-Frauen	26	3,8%
Trans*-Männer	18	2,6%
Nonbinäre-Personen	14	2,0%
Gesamt	691	100,0%

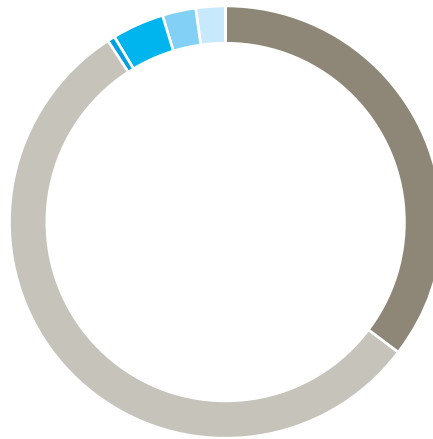
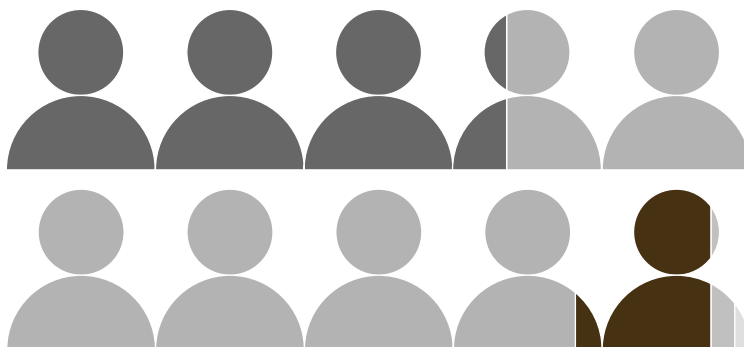


Abb. 1: Geschlechtsidentität



Lesbisch	232	33,6%
Schwul	377	54,6%
Bi- & pansexuell	63	9,1%
Keine Angabe	11	1,6%
Heterosexuell	7	1,0%
Asexuell	1	0,1%
Gesamt	691	100,0%

Abb. 2: Sexuelle Identität

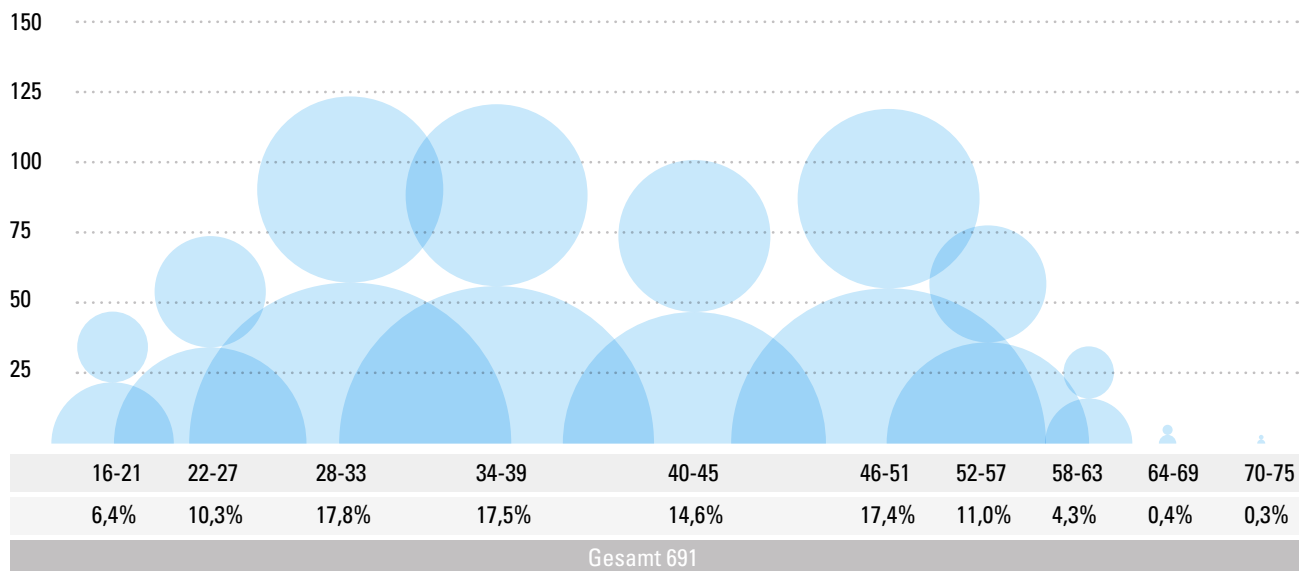


Abb. 3: Lebensalter

Sexuelle Identität		Cis	Trans*	Gesamt
lesbisch	Anzahl	212	20	232
	% innerhalb von sexuelle Identität	91,4%	8,6%	100,0%
	% der Gesamtzahl	30,7%	2,9%	33,6%
schwul	Anzahl	369	8	377
	% innerhalb von sexuelle Identität	97,9%	2,1%	100,0%
	% der Gesamtzahl	53,4%	1,2%	54,6%
bi- und pansexuell	Anzahl	47	16	63
	% innerhalb von sexuelle Identität	74,6%	25,4%	100,0%
	% der Gesamtzahl	6,8%	2,3%	9,1%
heterosexuell	Anzahl	0	7	7
	% innerhalb von sexuelle Identität	0,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	0,0%	1,0%	1,0%
asexuell	Anzahl	0	1	1
	% innerhalb von sexuelle Identität	0,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	0,0%	0,1%	0,1%
keine Angabe	Anzahl	0	11	11
	% innerhalb von sexuelle Identität	0,0%	100,0%	100,0%
	% der Gesamtzahl	0,0%	1,6%	1,6%
Gesamt	Anzahl	628	63	691
	% innerhalb von sexuelle Identität	90,9%	9,1%	100,0%

Tab. 1: Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität

Tabelle 2 gibt Auskunft über die Partnerschaftssituation der Befragten: 194 aller Befragten geben an, in keiner Partnerschaft zu leben, 475 Personen leben aktuell in einer Partnerschaft und 7 Personen in mehreren Partnerschaften. Dies entspricht bei 691 Nennungen einem Verhältnis von 70,0% in Partnerschaft(en) zu 30,0% ohne Partnerschaft und entspricht damit dem Durchschnitt der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland (Krack-Rohberg, Rübenach, Sommer & Weinmann, 2016). Dabei scheinen sich Trans*-Personen im Vergleich zu LSB-Personen etwas seltener in Partnerschaften zu befinden. Neben bestehender Partnerschaft(en) wurde auch der offizielle Familienstand erfragt, welcher in Abbildung 4 dargestellt wird. Hier zeigt sich, dass fast 34,0% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen verpartnert sind, bei Trans*-Personen sind dies knapp 8,0%⁴. Fast 16,0% der Trans*-Personen sind dafür jedoch verheiratet. Fast 8,0%⁴ der Trans*-Personen sind geschieden. Diese erhöhte Zahl könnte auf die ursprünglichen Bedingungen des Transsexuellen-Gesetzes zurückzuführen sein, nach denen sich bis ins Jahr 2009 verheiratete Trans*-Personen scheiden lassen mussten, um körperangleichende Maßnahmen durchführen zu dürfen.

Über ein Drittel der Befragten lebt allein in einem Haushalt. 55,9% der Cis-Personen und 44,4% der Trans*-Personen leben zu zweit. Mit drei oder mehr Personen leben 7,4% der Cis-Personen

Partnerschaft	Cis	Trans*	Gesamt
Ich lebe aktuell in keiner Partnerschaft.	170	24	194
	27,1%	38,1%	28,1%
Ich lebe aktuell in einer Partnerschaft.	441	34	475
	70,2%	54,0%	68,7%
Ich lebe aktuell in mehreren Partnerschaften.	5	2	7
	0,8%	3,2%	1,0%
Gesamt*	628	63	691
	100,0%	100,0%	100,0%

⁴ Bei Aussagen, die mit dem hochgestellten Dreieck ^Δ markiert wurden, sind bei der Interpretation die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen. Bei den Aussagen handelt es sich somit nur um eingeschränkte Schlussfolgerungen, die nicht verallgemeinerbar sind.

Tab. 2: Dargestellt sind die Häufigkeiten für die derzeitige Partnerschaftssituation mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen.

*Der Gesamtwert beinhaltet 2,2% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

Familienstand						
Ledig	Cis	56,8%	357			
	Trans*	54,0%	34			
Verpartnert nach (LPartG)	Cis	33,6%	211			
	Trans*	7,9%	5			
Verheiratet (»heterosexuelle Ehe«)	Cis	1,6%	10			
	Trans*	15,9%	10			
Getrennt nach (LPartG)	Cis	2,6%	16			
	Trans*	3,2%	2			
Geschieden (»heterosexuelle Ehe«)	Cis	2,7%	17			
	Trans*	7,9%	5			
Verwitwet	Cis	0,2%	1			
	Trans*	1,6%	1			
Gesamt*	Cis	100,0%	628			
	Trans*	100,0%	63			
			691			

Abb. 4: Familienstand. Abgebildet sind die Häufigkeiten für den Familienstand mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen.

*Der Gesamtwert beinhaltet 3,2% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

und 12,7% der Trans*-Personen zusammen. 11,8% der Cis-Personen und 17,5% der Trans*-Personen geben an, Kinder zu haben. Von diesen lebt ungefähr die Hälfte der Befragten (Cis 52,0%, Trans* 45,5%^Δ) mit einem Kind im Haushalt zusammen. Mit zwei Kindern leben 14,7% der Cis- und 36,4%^Δ der Trans*-Personen, mit drei 4,0% und 9,1%^Δ. Die restlichen Personen machen keine Angabe. Bei fast der Hälfte dieser Cis-Befragten handelt es sich dabei um leibliche Kinder. Bei Trans*-Personen mit Kindern liegt dieser Wert bei 63,6%^Δ. Abbildung 5 stellt die Verteilung der verschiedenen Antwortmöglichkeiten genauer dar.

Kinder	Geschlechtsidentität					
Kind/er über Fremdkindadoption	Cis	4,0%	3			
	Trans*	0,0%	0			
Kind/er über Stiefkindadoption	Cis	21,3%	16			
	Trans*	9,1%	1			
Pflegekind/er	Cis	2,7%	2			
	Trans*	0,0%	0			
Leibliche/s Kind/er	Cis	48,0%	36			
	Trans*	63,6%	7			
Weitere	Cis	22,7%	17			
	Trans*	27,3%	3			
	Cis	100,0%	74			
	Trans*	100,0%	11			

Abb. 5: Kinder. Abgebildet sind die Häufigkeiten für die Kindersituation mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen.

Von den 691 Befragten hat ein Großteil (96,5%, 667) die deutsche Staatsbürgerschaft. 1,0% (7) haben eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft und 2,3% (16) geben an, über die deutsche und eine weitere Staatsbürgerschaft zu verfügen. Eine Person (0,1%) machte hier keine Angabe. Dementsprechend gab ein Großteil (97,7%) der Befragten an, in Deutschland geboren zu sein. Bei 88,7% der Befragten sind beide Elternteile ebenfalls in Deutschland geboren. Die religiöse Anschauung ist bei den Befragten nicht sehr heterogen. Nur zwei Personen sind jüdischen und eine Person islamischen Glaubens, 13 Personen gehören einer fernöstlichen Glaubensgemeinschaft an. Als katholisch bezeichnen sich 107, als evangelisch 131 Personen. Mit 173 Nennungen stellt »keine religiöse Anschauung« die größte Gruppe dar, 122 Nennungen fallen auf »atheistisch« und 80 Nennungen auf »agnostisch«. 33 Befragte machen keine Angabe. Die restlichen verteilen sich auf andere Glaubensgemeinschaften.

Etwa jede fünfte Person (21,7%) gibt an, eine Beeinträchtigung und/oder chronische Erkrankung zu haben. Tabelle 3 veranschaulicht die Häufigkeiten der angegebenen Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen, dabei waren Mehrfachantworten möglich. Von den 150 Personen, die hier eine Angabe getätigt haben, gibt ein Viertel (35) eine Beeinträchtigung der körperlichen Mobilität an. Ein weiteres Viertel der Angaben (39) fällt auf eine psychische Erkrankung. Und 64 der Angaben beziehen sich auf chronische Erkrankungen.

		Nennungen	Prozent
Beeinträchtigung	der körperlichen Mobilität	35	23,3%
	der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit	1	0,7%
	der Sinneswahrnehmung (gehörlos oder schwerhörig, blind oder sehbehindert)	9	6,0%
	der kognitiven Leistungsfähigkeit	2	1,3%
	der Psyche / Seele	39	26,0%
Chronische Erkrankungen	Asthma	20	13,3%
	Diabetes	13	8,7%
	HIV/Aids	23	15,3%
	Rheuma	8	5,3%
Andere		39	26,0%

Tab. 3: Art der Beeinträchtigung (n = 620), Mehrfachnennungen waren möglich.

In Abbildung 6 wird der höchste Bildungsabschluss der Befragten veranschaulicht. Es fällt auf, dass mit 83,3% mehr als drei Viertel der Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erworben haben. Von diesen haben wiederum mit 53,9% mehr als die Hälfte bereits einen weiterführenden Studienabschluss. Obwohl Trans*-Personen gegenüber Cis-Personen tendenziell häufiger die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife haben (28,6% zu 20,7%), sind Cis-Personen etwas häufiger promoviert (6,5% zu 4,8%) und haben etwas häufiger ein abgeschlossenes Studium an einer Hochschule oder Fachhochschule (47,9% zu 42,9%) absolviert.

Insgesamt sind 82,8% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten voll erwerbstätig, bei Trans*-Beschäftigten sind dies nur 68,3%. Dieser Unterschied zeigt sich auch darin, dass Trans*-Personen häufiger geringfügig, unregelmäßig und teilzeitbeschäftigt oder aktuell nicht erwerbstätig sind. Die genauen Zahlen zu Angaben der Erwerbstätigkeit finden sich in Abbildung 7.

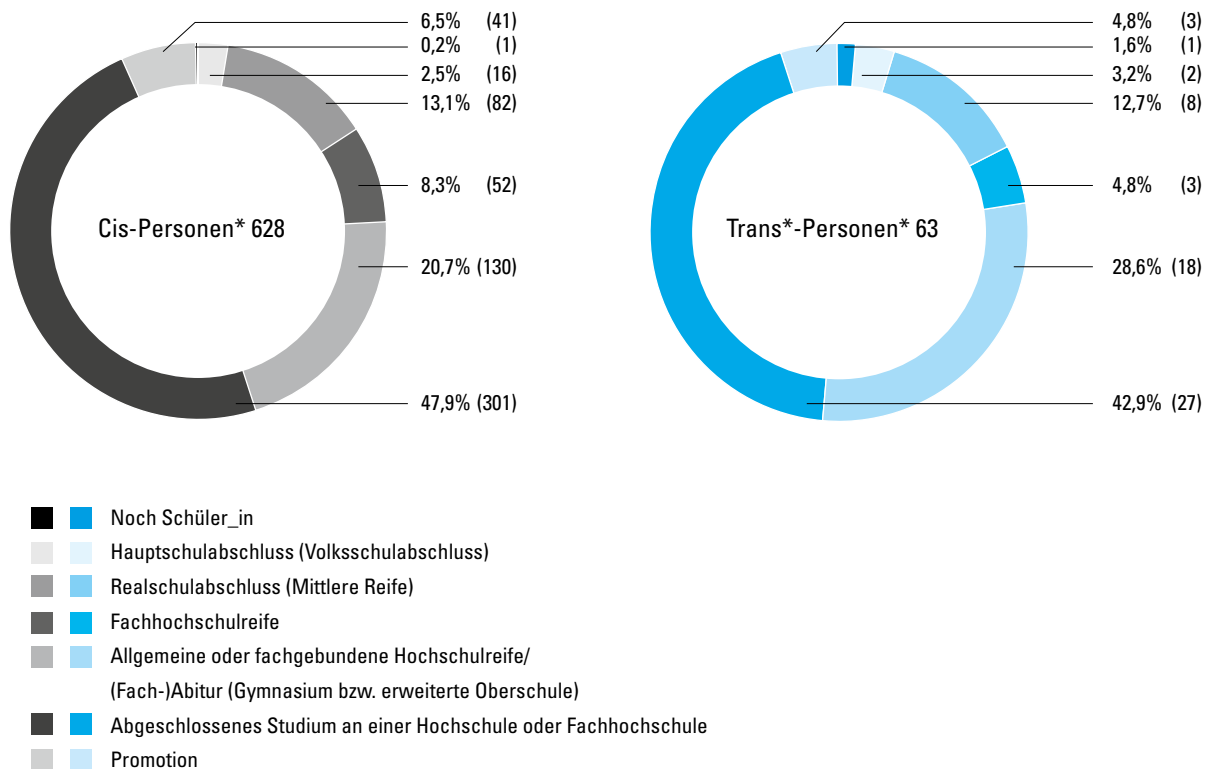
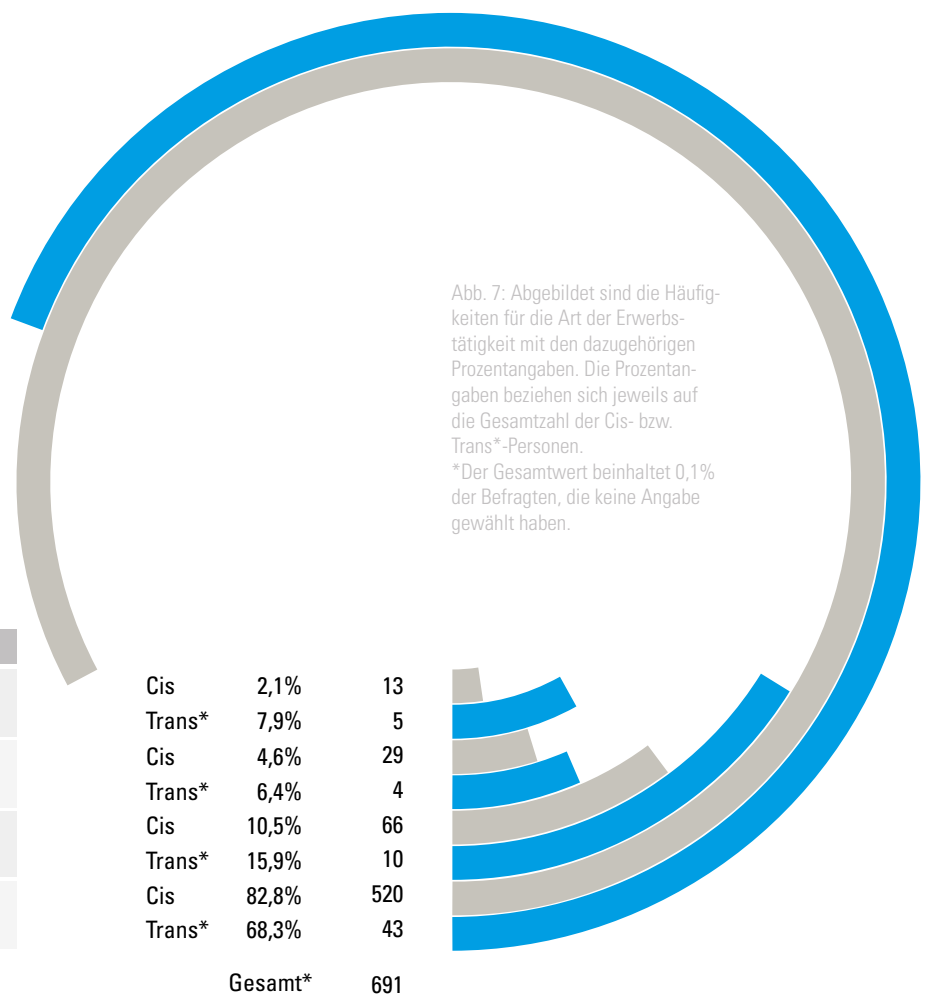


Abb. 6: Bildungsabschluss

*Der Gesamtwert beinhaltet 0,9% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

Der berufliche Status der Befragten wurde nach Klassen gestaffelt erfasst (Tabelle 4). Auch hier erscheint der Anteil der Arbeiter_innen, wie es sich auch in der Gesamtstichprobe zeigt, im Vergleich zu den weiteren Gruppen erstaunlich niedrig. Die Verteilungen des Bildungsniveaus und beruflichen Status deuten somit auf eine Verzerrung zur Mittelschicht hin, was jedoch in den meisten lesbischen und schwulen Stichproben auffällt (vgl. Bochow, Wright & Lange, 2004; Kroh et al., 2017 [hier LSB]). Für bisexuelle und Trans*-Personen gibt es aufgrund der geringen Datenlage bisher noch kaum systematische Aussagen, sodass die Untersuchung »Out im Office?!« diese Lücke erstmalig für Deutschland schließen konnte. Insgesamt zeigt sich auch für Nordrhein-Westfalen, dass die Verteilung des Bildungsniveaus bei LSBT*-Personen nach oben hin abweicht. Auch wenn man den Anteil promovierter Befragter (6,4%) betrachtet, liegt dieser im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung (1,1%; Statistisches Bundesamt, 2017a) deutlich darüber. Die bisexuellen Personen der vorliegenden Auswertung sind im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten jedoch jünger (mehr als die Hälfte sind jünger als 33) und befinden sich somit noch häufiger im Studium oder in einer Ausbildung. Im Vergleich zwischen Cis- und Trans*-Personen fällt auf, dass ein größerer Anteil neben Studium und Ausbildung als »Selbstständige_r/Freiberufler_in« tätig ist. Dies spricht dafür, dass sich Trans*-Personen einerseits eher weiterbilden, um ihre Berufschancen zu verbessern. Andererseits gehen sie womöglich in die Selbstständigkeit bzw. gründen ein eigenes Unternehmen, da es ihnen schwerer fällt, eine Anstellung zu finden. Da sich diese Studie speziell auf Personen in Arbeit bezieht, muss berücksichtigt werden, dass diese Zahl womöglich unterschätzt wird, da überwiegend Personen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis teilgenommen haben.



Beruflicher Status	Cis		Trans*		Gesamt	
Arbeiter_in	16	2,5%	4	6,3%	20	2,9%
Angestellte_r	467	74,4%	38	60,3%	505	73,1%
Beamter_in	62	9,9%	5	7,9%	67	9,7%
Selbstständige_r/ Freiberufler_in	24	3,8%	4	6,3%	28	4,1%
Unternehmer_in	3	0,5%	0	0,0%	3	0,4%
Hausmann_frau	1	0,2%	1	1,6%	2	0,3%
In Mutterschutz/ Elternzeit	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Student_in	21	3,3%	7	11,1%	28	4,1%
Auszubildende_r	9	1,4%	2	3,2%	11	1,6%
Schüler_in	5	0,8%	1	1,6%	6	0,9%
In Umschulung	1	0,2%	0	0,0%	1	0,1%
Arbeitslos/ Arbeitssuchend	4	0,6%	0	0,0%	4	0,6%
Im Altersruhestand	4	0,6%	0	0,0%	4	0,6%
Frührentner_in	1	0,2%	0	0,0%	1	0,1%
Freiwilliger Wehrdienst/ Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst	2	0,3%	0	0,0%	2	0,3%
Gesamt*	628	100,0%	63	100,0%	691	100,0%

Tab. 4: Dargestellt sind die Häufigkeiten für den beruflichen Status der Befragten mit den dazugehörigen Prozentangaben. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der Cis- bzw. Trans*-Personen. *Der Gesamtwert beinhaltet 1,3% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
unter 10 Mitarbeiter_innen	85	12,3%	12,3
11-50 Mitarbeiter_innen	108	15,6%	27,9
51-500 Mitarbeiter_innen	158	22,9%	50,8
501-1.000 Mitarbeiter_innen	63	9,1%	59,9
über 1.000 Mitarbeiter_innen	265	38,4%	98,3
Gesamt*	691	100,0%	

Tab. 5: Unternehmensgröße

* Der Gesamtwert beinhaltet 1,7% der Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

Die Verteilung bezüglich der Unternehmensgröße zeigt Tabelle 5. 50,8% sind in Organisationen unter 500 Beschäftigten tätig, während 47,5% in Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern_innen arbeiten.

Auch die Frage, wie viele der Befragten als Führungskraft tätig sind, kann beantwortet werden: 60,3% der Befragten sind nicht als Führungskraft tätig (417), 15,5% der Befragten sind als Führungskraft ohne Personalverantwortung tätig (107) und 22,0% der Befragten sind als Führungskraft mit Personalverantwortung tätig (152).

Wie viele der befragten Frauen und Männer sind in einer Management-Position tätig? Tabelle 6 verdeutlicht, dass 55,1% der Cis-Männer nicht im Management tätig sind. Bei Cis- wie auch Trans*-Frauen sind dies knapp über zwei Drittel. Bei Personen, die sich als non-binär bezeichnen, sind dies 64,3%^Δ (über 70% bei Gesamtstichprobe) und bei Trans-Männern 72,2%^Δ (Gesamtstichprobe beinahe 80%), die nicht im Management tätig sind.

»nicht im Management tätig« nach Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Cis-Frauen	164	66,9%
Cis-Männer	211	55,1%
Trans*-Frauen	18	69,2%
Trans*-Männer	13	72,2%
Trans*-Personen	2	40,0%
Nonbinäre Personen	9	64,3%
Gesamt	417	60,3%

Tab. 6: Dargestellt sind die Häufigkeiten für Befragte, die nicht im Management tätig sind, mit den dazugehörigen Prozentangaben.

Bezüglich des Gehalts liegt folgende Verteilung vor (siehe Abbildung 8). 8,7% der Befragten erhalten ein Netto-Gehalt (nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung) unter 1.000,00 Euro pro Monat, im Bereich zwischen 1.001,00 und 3.500,00 Euro liegen mit 71,9% über zwei Drittel der Befragten. 1,9% der Befragten bezieht ein Gehalt über 7.501,00 Euro. Im Vergleich von Cis-Frauen und Cis-Männern zeigt sich, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen. Dieser Unterschied ist statistisch signifikant. Im Vergleich zu allen Cis-Personen scheinen Trans*-Personen in der Tendenz wiederum weniger zu verdienen. Dieser Unterschied ist jedoch im Vergleich zur Auswertung für ganz Deutschland statistisch nicht signifikant. So geben ein Fünftel der Trans*-Personen (19,0%) an, unter 1.000,00 Euro zu verdienen, bei Cis-Personen sind dies lediglich 7,6%. Über 7.500,00 Euro verdienen 10 Cis-Männer, 3 Cis-Frauen und keine Trans*-Person.

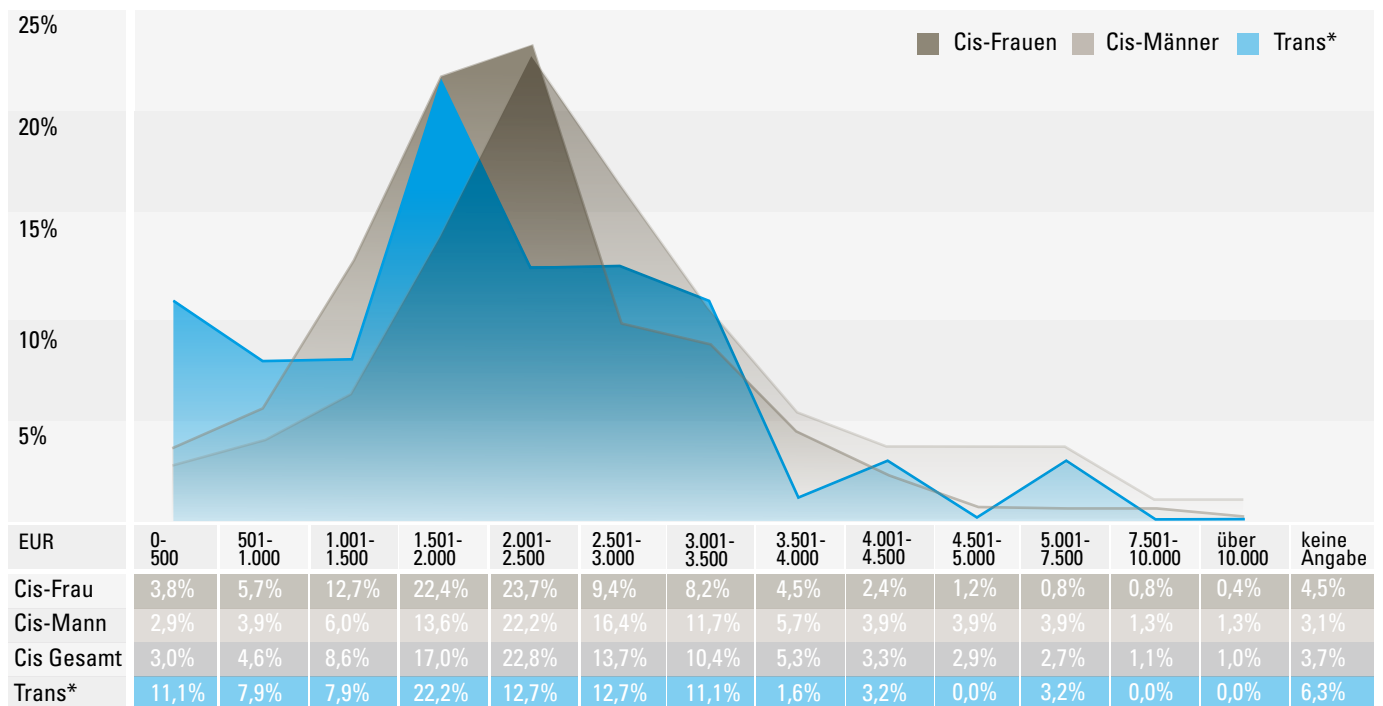


Abb. 8: Gehalt. Dargestellt sind die Gehaltsstufen der Befragten in (relativen) Häufigkeiten. Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der jeweiligen Cis- bzw. Trans*-Personen.

Größe des Arbeitsorts	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Land (< 5.000 Einwohner_innen)	18	2,6%	2,6
Kleinstadt (5.000 - 20.000 Einwohner_innen)	36	5,2%	7,8
Mittelstadt (20.000 - 100.000 Einwohner_innen)	140	20,3%	28,1
Großstadt (100.000 - 1 Mio. Einwohner_innen)	337	48,8%	76,8
Millionenstadt (> 1 Mio. Einwohner_innen)	158	22,9%	99,7
Gesamt*	691	100,0%	100,0%

Tab. 7: Größe des Arbeitsorts

*Der Gesamtwert beinhaltet 0,9% der Befragten, die keine oder eine andere Angabe gewählt haben.

Ebenfalls wurde nach der Größe des Arbeitsorts gefragt. Tabelle 7 gibt eine Übersicht. Es wird deutlich, dass mehr als zwei Drittel der Befragten (71,7%) in einer Groß- oder Millionenstadt beruflich tätig sind, nur wenige Befragte (2,6%) arbeiten in ländlichen Regionen. Dies entspricht Ergebnissen einer Befragung zum Wohnort von lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen (Kroh et al., 2017). Anhand der Darstellungen zur Demografie der Teilnehmer_innen ist festzuhalten, dass die Daten die Situation von LSBT*-Personen widerspiegeln, die im Mittel über ein erhöhtes Bildungsniveau verfügen und sich aktuell in Arbeit befinden. Zu einem Großteil leben diese Personen in Ballungsgebieten von NRW. Es handelt sich weiterhin um Personen mit überwiegend deutscher Herkunft und ohne Migrationshintergrund. Zukünftige Forschung sollte daher insbesondere die Situation von LSBT*-Personen mit Migrationsgeschichte sowie aus bildungsfernerem Kontext fokussieren.

4

ERGEBNISSE

Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen?

4.1 Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität

Wie viele Personen gehen heute offen mit ihrer sexuellen Identität um?

Drei Viertel der lesbischen und schwulen Befragungsteilnehmer_innen (73,6%) sind der Ansicht, dass sie »im Vergleich zum Zeitraum vor 10 Jahren heute offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen« können.⁵ Dennoch stimmen immerhin noch ein Viertel (25,3%) der Aussage »Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als schwul/lesbisch erkannt zu werden.« eher bzw. voll und ganz zu. Und ebenfalls mehr als ein Fünftel der schwulen und lesbischen Personen (21,6%) geben an, dass sie es häufig als notwendig empfunden hätten, am Arbeitsplatz ihre sexuelle Identität zu verschweigen. Insgesamt fühlen sich 85,9% der lesbischen und schwulen Befragten mit ihrer sexuellen Identität an ihrem Arbeitsplatz eher (26,8%) bzw. voll und ganz (59,1%) wohl. In ähnlichem Umfang sind bei den bisexuellen Befragungsteilnehmern_innen 76,5% der Ansicht, heute offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen zu können. Jedoch sagen 29,8%, dass sie Situationen am Arbeitsplatz kennen, in denen sie Angst erlebt haben, als bisexuell erkannt zu werden. Mehr als ein Drittel der bisexuellen Befragten (36,1%) geben sogar an, dass sie es häufig als notwendig empfunden hätten, am Arbeitsplatz ihre sexuelle Identität zu verschweigen. 74,5% der bisexuellen Befragten fühlen sich mit ihrer sexuellen Identität an ihrem Arbeitsplatz eher (27,7%) bzw. voll und ganz (46,8%) wohl (Gesamtstichprobe: 71,3%). Im weiteren Verlauf werden mit dem Begriff »Gesamt« die Ergebnisse der (Gesamt-)Auswertung von »Out im Office?!« für ganz Deutschland gekennzeichnet, um einen Vergleich zwischen den Ergebnissen für NRW und Deutschland insgesamt zu ermöglichen. Ein Vergleich zur Gesamtstichprobe wird nur bei auffälligen und bedeutsamen Unterschieden berichtet.

⁵ Bei der Berechnung dieser Werte wurde die Antwortoption »Keine Angabe« nicht berücksichtigt, da wir davon ausgehen, dass der Großteil dieser Personen vor 10 Jahren noch nicht berufstätig waren und daher die Antwortdimension »Keine Angabe« gewählt hat.

Von den Trans*-Beschäftigten geben in Nordrhein-Westfalen mit 80,6% der Befragten im Vergleich zu den Daten aus ganz Deutschland (76,5%) etwas mehr Personen an, im Vergleich

zu vor 10 Jahren offener mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen zu können. Jedoch stimmen auch mit 56,1% mehr Trans*-Personen in NRW gegenüber ganz Deutschland (42,5%) dem Item »Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als trans* erkannt zu werden.« eher bzw. voll und ganz zu. Mehr als ein Drittel (36,5%) berichtet, dass sie es häufig als notwendig empfinden, ihre Geschlechtsidentität zu verschweigen. Dieser Wert liegt deutlich unter dem für Deutschland insgesamt, hier haben 46,1% der Trans*-Befragten die Notwendigkeit empfunden, ihre Geschlechtsidentität zu verschweigen. In NRW fühlen sich insgesamt mehr als drei Viertel der Befragten mit ihrer Geschlechtsidentität an ihrem Arbeitsplatz eher (33,3%) bzw. voll und ganz (46,0%) wohl. Für die Trans*-Befragten in ganz Deutschland fällt diese Zahl mit über zwei Drittel der Befragten etwas geringer aus (eher: 30,3%; voll und ganz: 37,6%).

Wie viele lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen gehen heutzutage (im Vergleich zum Zeitraum vor zehn und zwanzig Jahren) offen mit ihrer sexuellen Identität um? Im Vergleich zu den Erhebungen vor zehn (Frohn, 2007) und auch vor 20 Jahren (Knoll et al., 1997) zeigt sich auch für NRW, dass die Befragten wesentlich offener mit ihrer sexuellen Identität umzugehen scheinen⁶: 1997 gaben noch 66,8% und 2007 noch 51,9% der lesbischen und schwulen Befragten an mit keinem_r Kollegen_in oder wenigen Kollegen_innen über ihre sexuelle Identität zu sprechen, 2017 sind dies in Nordrhein-Westfalen 27,9%. Dies sind etwas weniger als in ganz Deutschland (30,6%). Gegenüber Führungskräften lag der Wert dieser beiden Antwortoptionen 2017 bei 35,8% (Gesamt: 40,2%) und der Wert der Führungskräfte gegenüber Mitarbeiter_innen bei 22,6% (Gesamt: 26,3%), 2007 sogar noch bei 65,1% gegenüber Führungskräften und bei 48,2% gegenüber Mitarbeiter_innen. Im Vergleich zu ganz Deutschland scheinen lesbische und schwule Personen etwas weniger verschlossen gegenüber Führungskräften, und Führungskräfte weniger verschlossen gegenüber ihren Mitarbeitern_innen zu sein.

Das folgende Diagramm (Abbildung 9; $N_{2017} = 691$; $N_{2007} = 2.220$; $N_{1997} = 2.522$) veranschaulicht die Unterschiede in der Offenheit gegenüber Kollegen_innen zwischen 1997, 2007 und heute sehr deutlich. Noch vor zwanzig Jahren antworteten 28,0% der Befragten, dass sie mit keinem_r Kollegen_in über ihre sexuelle Identität sprechen. Vor zehn Jahren waren dies 10,1%. Heute liegt dieser Wert für NRW bei 7,4% (Gesamt: 6,5%).⁷

⁶ 1997 und 2007 wurden nur Daten für ganz Deutschland ausgewertet, so dass hier die Ergebnisse für NRW mit den Ergebnissen für Deutschland verglichen werden. Da ein großer Anteil der Befragten 2007 aus NRW teilgenommen hat, sind auch hier plausible Vergleiche möglich.

⁷ Ein Unterschied in den Skalen von 2007 und 2017 zur Studie von Knoll et al. (1997) besteht darin, dass es bei Knoll et al. (1997) die Antwortmöglichkeit »mit der Mehrheit« nicht gab. So kommt es, dass diese 2007 von 16,6% und 2017 von 23% der Befragten gewählt wird, während damals niemand diese Antwort wählen konnte.

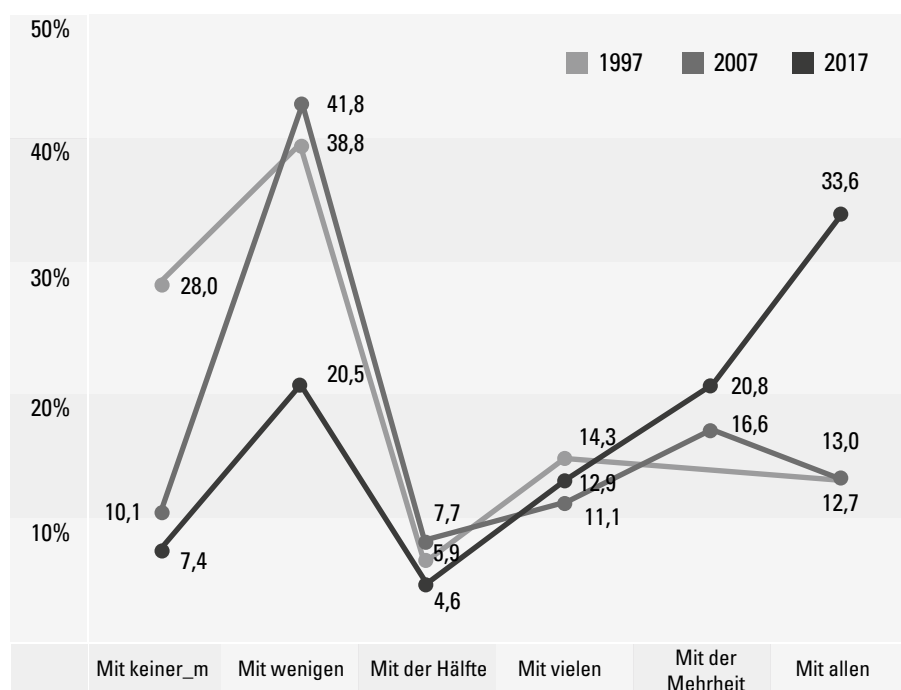


Abb. 9: Offenheit mit der sexuellen Identität bei lesbischen und schwulen Beschäftigten gegenüber Kollegen_innen aktuell, 2007 und 1997 im Vergleich.

Wie unterscheidet sich die Offenheit mit der sexuellen Identität zwischen lesbischen und schwulen gegenüber bisexuellen Personen? Und wie offen können Trans*-Personen mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen? Welche Unterschiede ergeben sich darüber hinaus zwischen Cis-Männern und Cis-Frauen?

Die Offenheit bezüglich der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität wurde bezüglich drei Bereichen erfragt: gegenüber Kollegen_innen, gegenüber Führungskräften und gegenüber Mitarbeiter_innen (wenn der_die Befragte Führungskraft ist). In Tabelle 8 sind die absoluten Zahlen sowie die Prozentangaben zu diesen drei Fragen dargestellt:

Mit wie vielen Ihrer... sprechen Sie offen über Ihre		Kollegen_innen (Frage 1)		Führungskräfte (Frage 2)		Mitarbeiter_innen (Frage 3)	
		Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
...lesbische / schwule Identität?							
	Mit keinem_r	43	7,4%	115	19,8%	26	10,7%
	Mit wenigen	119	20,5%	93	16,0%	29	11,9%
	Mit der Hälfte	27	4,6%	20	3,4%	6	2,5%
	Mit vielen	75	12,9%	55	9,5%	20	8,2%
	Mit der Mehrheit	121	20,8%	72	12,4%	27	11,1%
	Mit allen	195	33,6%	211	36,3%	118	48,6%
	keine vorhanden	1	0,2%	15	2,6%	17	7,0%
	Gesamt	581	100,0%	581	100,0%	243	100,0%
...bisexuelle Identität?	Mit keinem_r	5	10,6%	19	40,4%	2	15,4%
	Mit wenigen	17	36,2%	6	12,8%	6	46,2%
	Mit der Hälfte	2	4,3%	2	4,3%	0	0,0%
	Mit vielen	6	12,8%	3	6,4%	0	0,0%
	Mit der Mehrheit	11	23,4%	5	10,6%	3	23,1%
	Mit allen	6	12,8%	11	23,4%	2	15,4%
	keine vorhanden	0	0,0%	1	2,1%	0	0,0%
	Gesamt	47	100,0%	47	100,0%	13	100,0%
...Geschlechts- identität?	Mit keinem_r	10	15,9%	23	36,5%	3	16,7%
	Mit wenigen	32	50,8%	20	31,7%	8	44,4%
	Mit der Hälfte	5	7,9%	2	3,2%	0	0,0%
	Mit vielen	5	7,9%	4	6,3%	3	16,7%
	Mit der Mehrheit	5	7,9%	5	7,9%	1	5,6%
	Mit allen	6	9,5%	8	12,7%	2	11,1%
	keine vorhanden	0	0,0%	1	1,6%	1	5,6%
	Gesamt	63	100,0%	63	100,0%	18	100,0%

Tab. 8: Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität

Die Tabelle verdeutlicht, dass 27,9% der lesbischen und schwulen Befragten in NRW mit keinem_r Kollegen_in oder wenigen Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen. Bei bisexuellen Personen liegt dieser Wert mit 46,8%^Δ deutlich höher. Gegenüber Führungskräften ist weniger Offenheit gegeben: 35,8% der schwulen und lesbischen und 53,2%^Δ der bisexuellen Befragten wählten »Mit keinem_r« bzw. »Mit wenigen«. Von den Befragten, die selbst als Führungskraft tätig sind und demnach Mitarbeiter_innen führen, sprechen 22,6% der lesbischen und schwulen, und 61,6%^Δ der bisexuellen Personen mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen über ihre sexuelle Identität. Mit allen Kollegen_innen sprechen hingegen 33,6% der schwulen und lesbischen Befragten, mit allen Führungskräften 36,3% und mit allen Mitarbeitern_innen sprechen 48,6% der lesbischen und schwulen Führungskräfte. Bei bisexuellen Befragten sind dies gegenüber Kollegen_innen lediglich 12,8%^Δ, gegenüber Führungskräften 23,4%^Δ und gegenüber Mitarbeitern_innen 15,4%^Δ. Im Vergleich zu ganz Deutschland scheinen lesbische, schwule und bisexuelle Personen in NRW weniger verschlossen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen. So sind 30,6% der lesbischen und schwulen sowie 55,5% der bisexuellen Personen in Deutschland als verschlossen zu bezeichnen, während dies in NRW 27,9% der lesbischen und schwulen sowie 46,8% der bisexuellen Befragten sind. Diese Tendenz zeigt sich auch gegenüber Führungskräften: In ganz Deutschland wählten 40,2% der schwulen und lesbischen und 60,8% der bisexuellen Befragten »Mit keinem_r« bzw. »Mit wenigen«, in NRW waren dies 35,8% der lesbischen und schwulen und 53,2%^Δ der bisexuellen Personen. Von den Befragten, die selbst als Führungskraft tätig sind und demnach Mitarbeiter_innen führen, sprechen in NRW ebenfalls etwas weniger der lesbischen und schwulen Personen (22,6%) im Vergleich zu ganz Deutschland (26,3%) mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen über ihre sexuelle Identität. Bei bisexuellen Personen sprechen jedoch deutlich mehr Personen in NRW (61,6%^Δ) im Vergleich zu Deutschland (42,1%^Δ) mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen.

Gleichzeitig scheinen in NRW lesbische, schwule und bisexuelle Personen offener mit ihrer sexuellen Identität umzugehen: So sprechen mit allen Kollegen_innen 33,6% (Gesamt: 28,9%) der schwulen und lesbischen Befragten, mit allen Führungskräften 36,3% (Gesamt: 32,5%) und mit allen Mitarbeitern_innen sprechen 48,6% (Gesamt: 40,4%) der lesbischen und schwulen Führungskräfte. Bei bisexuellen Befragten sind dies gegenüber Kollegen_innen 12,8%^Δ (Gesamt: 10,0%), gegenüber Führungskräften 23,4%^Δ (Gesamt: 16,7%) und gegenüber Mitarbeitern_innen 15,4%^Δ (Gesamt: 15,2%).

Für Trans*-Beschäftigte in NRW zeigen sich im Vergleich zu lesbischen und schwulen Personen doppelt so hohe Werte. Im Vergleich zu ganz Deutschland ergeben sich keine auffälligen Unterschiede gegenüber dem Umgang mit Kollegen_innen bzw. gegenüber Führungskräften. Mehr als zwei Drittel sprechen mit keinem_r Kollegen_in oder wenigen Kollegen_innen bzw. keiner oder wenigen Führungskräften offen über ihre Geschlechtsidentität. Von den Befragten, die selbst als Führungskraft tätig sind, sprechen 61,1% mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen über ihre Geschlechtsidentität^Δ. Auch hier zeigen sich für NRW höhere Werte als für ganz Deutschland (53,4%).

Zur Veranschaulichung der Unterschiede zwischen lesbischen und schwulen sowie bisexuellen und Trans*-Befragten ist die Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität gegenüber Kollegen_innen in Abbildung 10 und gegenüber Führungskräften in Abbildung 11 dargestellt. Die Offenheit der Führungskräfte gegenüber Mitarbeitern_innen wird in Abbildung 12 veranschaulicht.

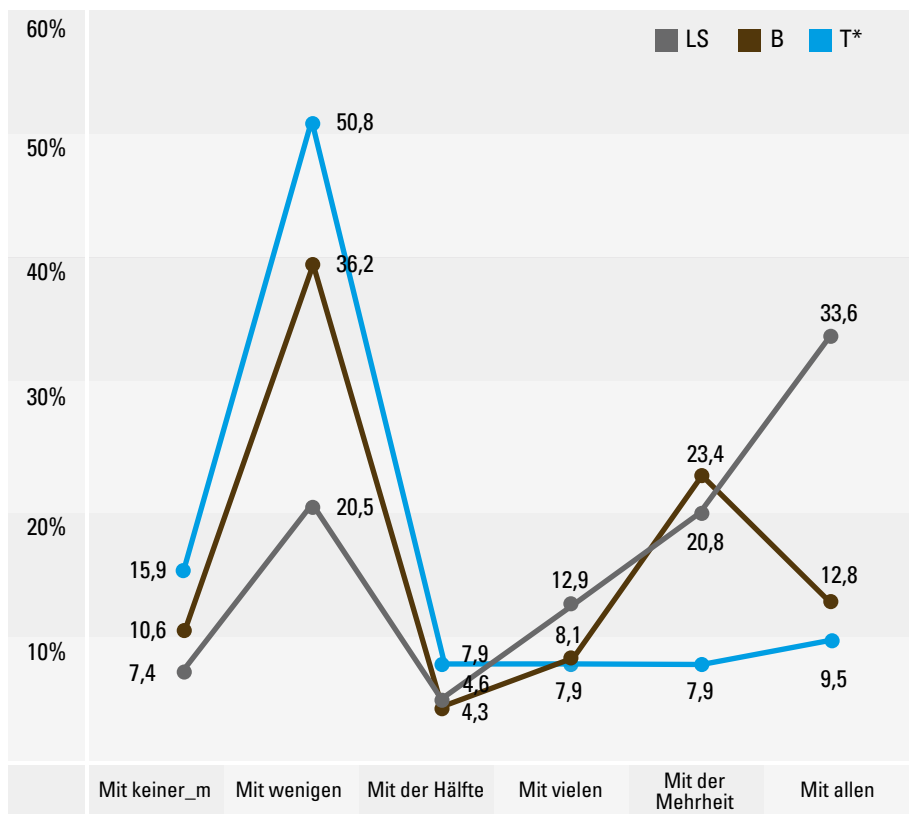
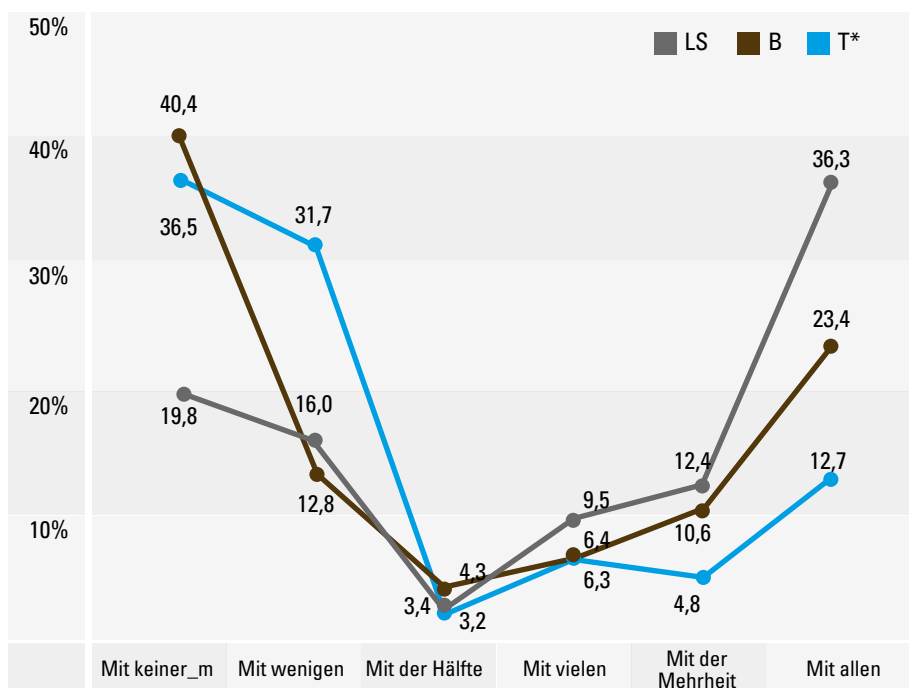


Abb. 10: Offenheit gegenüber Kollegen_innen mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität bei lesbischen/schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen im Vergleich.⁸



⁸ Für alle Auswertungen gilt (siehe Metakommunikative Vorabbemerkung), dass eine als LSB benannte Personengruppe lesbische, schwule und bisexuelle Cis-Befragte darstellt. Als Trans* beschriebene Personen können sich als lesbisch, schwul, bi-, a- oder heterosexuell identifizieren.

Abb. 11: Offenheit gegenüber Führungskräften mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität bei lesbischen/schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen im Vergleich.

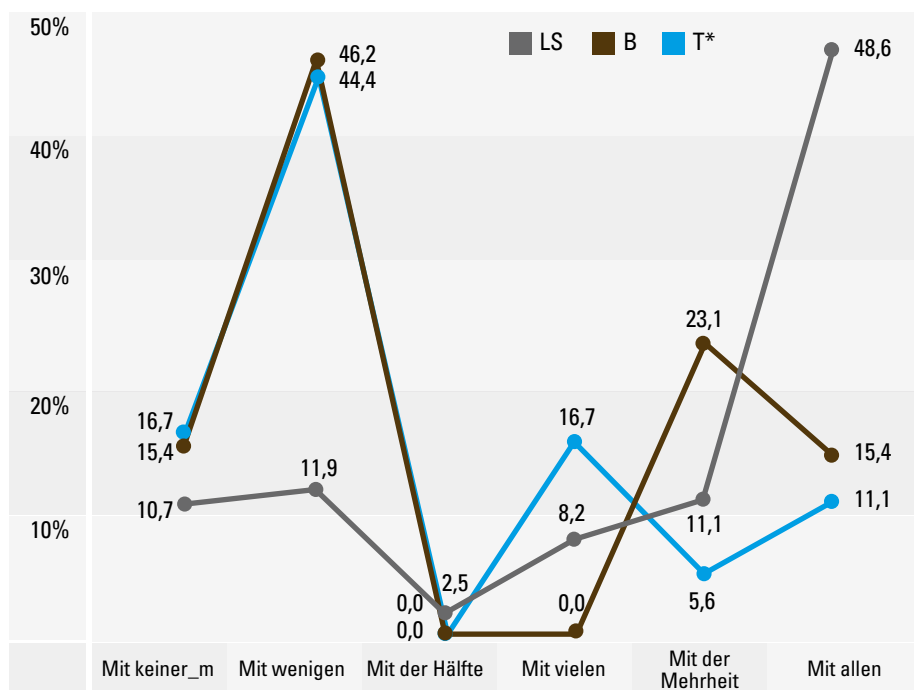


Abb. 12: Offenheit gegenüber Mitarbeiter_innen mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität bei lesbischen/schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen im Vergleich.

Betrachtet man, wie offen Cis-Frauen und Cis-Männer mit ihrer sexuellen Identität umgehen, zeigt sich, dass Cis-Männer gegenüber Kollegen_innen etwas verschlossener sind als Cis-Frauen. So geben 31,3% der Cis-Männer und 26,1% der Cis-Frauen an, verschlossen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen. Auch gegenüber Führungskräften zeigt sich, dass Cis-Männer verschlossener sind: 39,7% geben an, mit keiner_m oder wenigen Kollegen_innen über ihre sexuelle Identität zu sprechen. Bei Cis-Frauen sind dies hingegen nur 33,1%. Cis-Männer in Führungspositionen sind deutlich verschlossener als Cis-Frauen in Führungspositionen. So geben 28,4% der männlichen Führungskräfte und nur 16,3% der weiblichen Führungskräfte an, verschlossen gegenüber ihren Mitarbeitenden zu sein. Zwei Drittel (66,3%) der Cis-Frauen in Führungspositionen geht dagegen mit der Mehrheit oder mit allen Mitarbeitenden offen mit ihrer sexuellen Identität um, wohingegen dies bei Cis-Männern in Führungspositionen nur 55,1% sind. Die genauen Werte werden in Tabelle 9 dargestellt.

Mit wie vielen Ihrer... sprechen Sie offen über Ihre		Kollegen_innen (Frage 1)		Führungskräfte (Frage 2)		Mitarbeiter_innen (Frage 3)	
		Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
...lesbische / bisexuelle Identität (Cis-Frauen)?	Mit keinem_r	15	6,1%	46	18,8%	6	7,5%
	Mit wenigen	49	20,0%	35	14,3%	7	8,8%
	Mit der Hälfte	13	5,3%	12	4,9%	1	1,3%
	Mit vielen	28	11,4%	23	9,4%	7	8,8%
	Mit der Mehrheit	59	24,1%	30	12,2%	12	15,0%
	Mit allen	80	32,7%	93	38,0%	41	51,3%
	keine vorhanden	1	0,4%	6	2,4%	6	7,5%
	Gesamt	245	100,0%	245	100,0%	80	100,0%
...schwule / bisexuelle Identität (Cis-Männer)?	Mit keinem_r	33	8,6%	88	23,0%	22	12,5%
	Mit wenigen	87	22,7%	64	16,7%	28	15,9%
	Mit der Hälfte	16	4,2%	10	2,6%	5	2,8%
	Mit vielen	53	13,8%	35	9,1%	13	7,4%
	Mit der Mehrheit	73	19,1%	47	12,3%	18	10,2%
	Mit allen	121	31,6%	129	33,7%	79	44,9%
	keine vorhanden	0	0,0%	10	2,6%	11	6,3%
	Gesamt	383	100,0%	383	100,0%	176	100,0%

Tab. 9: Offenheit mit der sexuellen Identität bei Cis-Frauen und Cis-Männern

Im Folgenden werden ausgewählte Antworten auf Fragen präsentiert, die deutlich machen, wie lesbische, schwule und bisexuelle Befragte zum offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz in Nordrhein-Westfalen stehen:

- 38,1% der lesbischen und schwulen Befragten sind der Ansicht, ihre sexuelle Identität habe als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren (2007: 47,2%). Bei bisexuellen Personen sind dies 52,2%, was im Vergleich zu Deutschland (45,6%) deutlich erhöht ist.
- 45,1% der schwulen und lesbischen, und 26,1% der bisexuellen Befragten sagen, die Aussage »Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die meine sexuelle Identität verraten.« treffe für sie überhaupt nicht zu (2007: 36,1%). Mit 32,2% der bisexuellen Befragten stimmen der Aussage in Deutschland mehr Befragte zu als in NRW.
- Ein Drittel der lesbischen und schwulen Befragten (33,0%) sagt, dass sie – wenn ihre Kollegen_innen der Ansicht sind, sie seien heterosexuell – diese dann im Glauben darüber lassen (2007: 48,3%). Dagegen lassen 56,5% der bisexuellen befragten ihre Kollegen_innen darüber im Glauben, wenn diese der Ansicht sind, sie seien hetero- oder homosexuell.
- Drei Viertel der schwulen und lesbischen (76,9%) und zwei Drittel (67,4%) der bisexuellen Befragten stimmen voll und ganz zu, dass sie, wenn sie auf ihre sexuelle Identität angesprochen werden, sagen, wie es ist (2007: 67,3%). In NRW stimmen bisexuelle Personen diesem Item etwas häufiger zu als in der Gesamtstichprobe (61,5%).
- Mehr als die Hälfte der schwulen und lesbischen Befragten (54,2%) sagen, es treffe voll und ganz zu, dass sie, wenn sie in einer Paarbeziehung sind, bewusst am Arbeitsplatz von ihrem_r Partner_in erzählen (2007: 24,7%). 19,6% der bisexuellen Personen stimmen dem Item »Wenn ich in einer gegengeschlechtlichen Paarbeziehung bin, erzähle ich am Arbeitsplatz eher von meinem_r Partner_in, als wenn ich in einer gleichgeschlechtlichen Paarbeziehung bin.« voll und ganz zu.

- 52,5% der lesbischen und schwulen, jedoch nur 36,4% der bisexuellen Befragten sagen, es treffe voll und ganz zu, dass sie am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen (2007: 35,4%). Damit stimmen bisexuelle Befragte in NRW dieser Aussage etwas mehr zu als bisexuelle Personen in Deutschland insgesamt (31,1%).
- Mehr als die Hälfte der schwulen und lesbischen Befragten (55,5%) stimmen dem Item »Mir ist es wichtig, durch meine Offenheit auch Vorurteile gegenüber Lesben und Schwulen abzubauen.« voll und ganz zu (2007: 40,0%). Bei bisexuellen Personen stimmen ebenfalls fast die Hälfte (48,9%) voll und ganz zu, dass es ihnen wichtig ist, durch ihre Offenheit Vorurteile gegenüber bisexuellen Personen abzubauen. Dies sind anteilig mehr bisexuelle Personen als in ganz Deutschland (40,9%).
- 32,8% der lesbischen und schwulen Befragten wollen durch ihre Offenheit (stimmen voll und ganz zu) als Ansprechpartner_innen für schwule und lesbische Kollegen_innen da sein (2007: 23,1%). Bei bisexuellen Personen sind dies 28,3%.

Weiterhin werden ähnlich ausgewählte Antworten auf Fragen dargestellt, die verdeutlichen, wie Trans*-Befragte zum offenen oder nicht-offenen Umgang mit der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz stehen:

- 47,6% der Trans*-Befragten sind der Ansicht, ihre Geschlechtsidentität habe als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren.
- Ein Fünftel der Trans*-Befragten (19,0%) sagen, die Aussage »Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die in Zusammenhang mit meiner Geschlechtsidentität stehen.« treffe für sie überhaupt nicht zu. Für ganz Deutschland stimmen etwas mehr Personen der Aussage überhaupt nicht zu (25,2%).
- 83,9% der Trans*-Befragten sagen, dass sie – wenn ihre Kollegen_innen der Ansicht sind, sie seien cis – diese dann im Glauben darüber lassen.
- Fast zwei Drittel der Trans*-Befragten (63,5%) sagen, dass sie Irritationen hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität offen ansprechen, um anderen über ihre Unsicherheiten hinweg zu helfen. Innerhalb Deutschlands sagen dies weniger Trans*-Befragte (53,4%).
- 63,5% der Trans*-Befragten stimmen dem Item »Am Arbeitsplatz achte ich darauf, cis-geschlechtlichen Rollen (z. B. zu Stimme, Bewegung, Kleidung, Frisur etc.) zu entsprechen.« eher bzw. voll und ganz zu.
- 30,2% der Trans*-Befragten sagen, es treffe voll und ganz zu, dass sie am Arbeitsplatz offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen.
- Fast die Hälfte der Trans*-Befragten (47,6%) stimmt dem Item »Mir ist es wichtig, durch meine Offenheit auch Vorurteile gegenüber Trans*-Personen abzubauen.« voll und ganz zu.
- 35,5% der Trans*-Befragten wollen durch ihre Offenheit (voll und ganz) als Ansprechpartner_innen für Trans*-Kollegen_innen da sein.
- Ein Viertel der Trans*-Personen (23,1%) gibt an, dass es ihnen (voll und ganz) wichtig ist, offen mit ihrer Trans*-Geschichte umzugehen. In Deutschland sind dies mit einem Drittel der Trans*-Personen deutlich mehr, denen dies wichtig ist.

Wie unterscheiden sich Trans*-Personen hinsichtlich des Umgangs mit der Geschlechtsidentität? Und welchen Einfluss hat der Zeitpunkt des Transitionsprozesses?

Unterschiede der Trans*-Personen im Umgang mit der Geschlechtsidentität:

Die Geschlechtsidentität wurde sehr feingliedrig erhoben, um den Befragten die Möglichkeit zu geben, sich nach ihrer Selbstbezeichnung einordnen zu können. Um jedoch Aussagen zu einzelnen Subgruppen ableiten zu können, wurden Trans*-Personen in vier Gruppen zugeordnet: Trans*-Frauen (26), Trans*-Männer (18), nonbinäre Personen (14) und weitere Trans*-Personen (5). Da die Unterschiede zwischen Trans*-Frauen und -Männern sowie nonbinären Personen besonders groß sind, werden diese im Nachfolgenden berichtet.

Die Ergebnisse für die weiteren Trans*-Personen liegen in aller Regel zwischen den Werten für Trans*-Frauen und -Männer sowie nonbinären Personen.

Insbesondere Trans*-Frauen (80,8%) stimmen der Aussage (voll und ganz bzw. eher) zu, dass sie bestimmte Verhaltensweisen, Kleidung und/oder Stimme verwenden, um entsprechend cis-geschlechtlichen Normierungen gelesen zu werden. Dagegen stimmen dieser Aussage nur 55,6% der Trans*-Männer^Δ und 42,9% der nonbinären Personen^Δ (voll und ganz bzw. eher) zu. Dementsprechend legen nur um die 20% der Trans*-Frauen am Arbeitsplatz Wert darauf, als abweichend von cis-geschlechtlichen Normierungen bzw. uneindeutig gelesen zu werden. Bei Trans*-Männern sind dies 44,5%^Δ und bei nonbinären Personen 42,9%^Δ. Im Durchschnitt geben zwei von fünf (41,2%) Trans*-Personen an, dass sie am Arbeitsplatz von anderen als abweichend von cis-geschlechtlichen Normierungen bzw. uneindeutig gelesen werden. Nonbinäre Personen liegen mit 31,5% deutlich unter diesem Durchschnitt.

Aus den vorliegenden Daten lässt sich ableiten, dass Trans*-Frauen und -Männer häufiger eine Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen durchführen, während nonbinäre Personen dies zum Großteil nicht anstreben. Dies führt dazu, dass Trans*-Frauen und -Männer aufgrund des Transitionsprozesses sichtbar werden und somit offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen (müssen). Die Entscheidung für hormonelle bzw. körperangleichende Maßnahmen sowie der jeweilige Zeitpunkt des Transitionsprozesses sollte daher aller Voraussicht nach einen Einfluss auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität haben, wie nachfolgend gezeigt werden soll.

Setzt man die Angaben zu körperangleichenden Maßnahmen und zur Hormonersatztherapie in Beziehung, so geben insgesamt 7,9% der Trans*-Personen an, in Zukunft eine Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen durchführen zu wollen, für 3,2% liegen sowohl hormonelle wie auch körperangleichende Maßnahmen in der Vergangenheit. Ein Drittel der nonbinären Personen (5 von 14) gibt explizit an, keine hormonellen oder körperangleichenden Maßnahmen zu planen (35,7%)^Δ oder macht keine Angabe dazu (42,9%)^Δ. Bei den Trans*-Frauen planen 3,8%^Δ keine Maßnahmen, 26,9%^Δ machen keine Angabe, bei den Trans*-Männern sind dies 11,1%^Δ mit keinen Maßnahmen und 0,0%^Δ mit keinen Angaben. 50,8% aller Trans*-Personen geben an, aktuell eine Hormonersatztherapie durchzuführen. Bei Trans*-Frauen sind dies 53,8%^Δ und bei Trans*-Männern 83,3%^Δ.

Innerhalb dieser Gruppen...

- ...sind weiterhin körperangleichende Maßnahmen von 26,9%^Δ der Trans*-Frauen und 22,2%^Δ der Trans*-Männer in Zukunft geplant,
- ...werden zusätzlich körperangleichende Maßnahmen von 19,2%^Δ der Trans*-Frauen und 33,3%^Δ der Trans*-Männer aktuell durchgeführt,
- ...liegen außerdem körperangleichende Maßnahmen für 7,7%^Δ der Trans*-Frauen und 27,8%^Δ der Trans*-Männer bereits in der Vergangenheit.

Betrachtet man nun den Einfluss des Zeitpunkts der Transition auf den Umgang mit der Geschlechtsidentität, ist zuvor festzuhalten, dass drei von vier Trans*-Personen und damit der Großteil verschlossen (61,9%) oder eher verschlossen (12,7%) mit der Geschlechtsidentität umgeht. Dabei scheint der Zeitpunkt im Prozess der Transition, zu dem eine Hormonersatztherapie oder körperangleichende Maßnahmen stattfinden, den Umgang mit der Geschlechtsidentität zu beeinflussen. Im Gegensatz zu ganz Deutschland zeigen sich jedoch keine statistisch auffälligen Unterschiede, die Tendenz scheint jedoch ähnlich zu sein. Dies kann auch auf die zu geringen Fallzahlen zurückzuführen sein.

Personen, die keine Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen planen, beschreiben sich zu etwa 50%^Δ als nonbinär. Die anderen Personen planen körperangleichende Maßnahmen bzw. haben diese bereits durchgeführt. Von dieser Gruppe sind die Trans*-Personen, die sowohl eine Hormonersatztherapie wie auch körperangleichende Maßnahmen für die Zukunft planen, am wenigsten offen. Trans*-Personen, die mit dem Transitionsprozess

im Rahmen der Hormonersatztherapie beginnen oder aktuell eine Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen durchführen, gehen dagegen tendenziell offener mit ihrer Geschlechtsidentität um^Δ. Im Vergleich zu ganz Deutschland ($M = 2.60$) sind Trans*-Personen, die aktuell eine Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen durchführen, deutlich offener in NRW. So sind in NRW von dieser Gruppe 36,4%, in Deutschland hingegen 59,4% als verschlossen zu bezeichnen^Δ. Nach Abschluss der körperangleichenden Maßnahmen sinkt der offene Umgang mit der Geschlechtsidentität wieder. Abbildung 13 veranschaulicht die Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Transitionsprozesses.

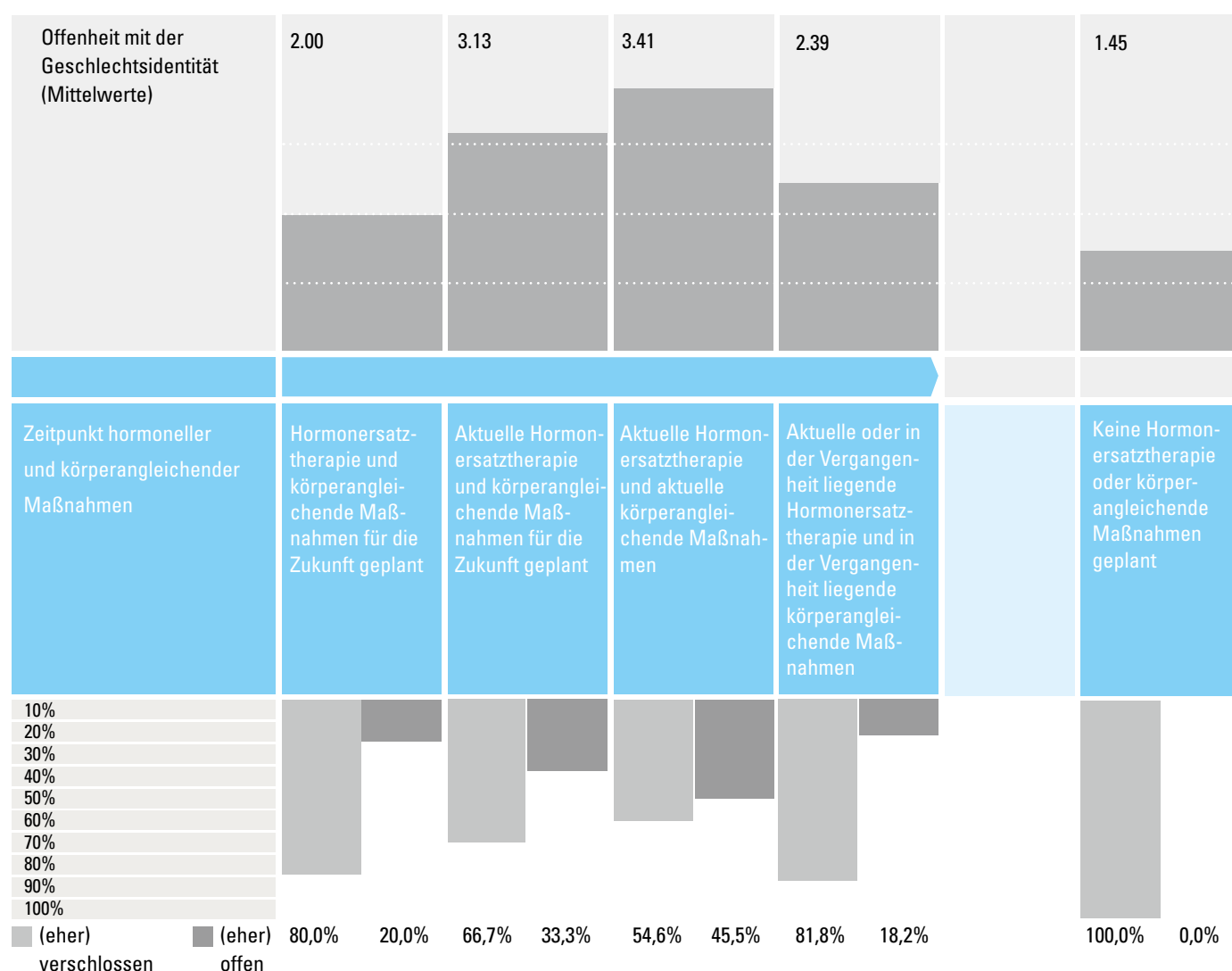


Abb. 13: Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit des Transitionsprozesses. Die Mittelwerte oben und prozentualen Häufigkeiten unten beziehen sich auf den jeweiligen Zeitpunkt.

Tabelle 10 gibt einen genaueren Überblick über diese Zusammenhänge. Trans*-Personen, die keine Maßnahmen planen (mit etwa 50% überwiegend die nonbinären Personen) oder diese erst für die Zukunft ansetzen, haben aller Vermutung nach eine ausgeprägtere Wahlmöglichkeit darüber, wem sie von ihrer Transidentität erzählen. So gehen Personen, die keine hormonellen oder körperangleichenden Maßnahmen durchführen, mit 100,0% (10), und Personen, bei denen diese Maßnahmen in der Zukunft liegen, mit 80,0% (4)^Δ sehr verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um. In Deutschland sind Personen, die keine hormonellen oder körperangleichenden Maßnahmen durchführen, mit 77,0% weniger verschlossen als in NRW.

Trans*-Personen, die sich dagegen aktuell in einer Hormonersatztherapie befinden und ebenfalls körperangleichende Maßnahmen durchführen, bzw. diese für die Zukunft geplant haben, zeigen aller Voraussicht nach körperliche Veränderungen, die für andere sichtbar werden, sodass ein offener Umgang mit der Geschlechtsidentität unausweichlich ist. Sie gehen im Vergleich weniger verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um: So gehen 50,0%^a der Personen, die aktuell Hormone nehmen und in der Zukunft körperangleichende Maßnahmen durchführen lassen, und 36,4%^a der Personen, die aktuell eine Hormonersatztherapie sowie körperangleichende Maßnahmen durchführen lassen, verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um.

Trans*-Personen, bei denen körperangleichende Maßnahmen bereits in der Vergangenheit liegen, haben nach »abgeschlossener« Transition erneut die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie mit ihrer Trans*-Geschichte umgehen – ein verschlossener(er) Umgang wird erneut möglich. So gehen 72,7%^a der Personen, die aktuell Hormone nehmen bzw. in der Vergangenheit nahmen und deren körperangleichende Maßnahmen in der Vergangenheit lagen, verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität um.

Zeitpunkt des Transitionsprozess	verschlossen	eher verschlossen	eher offen	offen	Gesamt
Keine Hormonersatztherapie oder körperangleichende Maßnahmen geplant	10 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	10 100,0%
Aktuelle oder in der Vergangenheit liegende Hormonersatztherapie und in der Vergangenheit liegende körperangleichende Maßnahmen	8 72,72%	1 9,1%	1 9,1%	1 9,1%	11 100,0%
Aktuelle Hormonersatztherapie und aktuell körperangleichende Maßnahmen	4 36,4%	2 18,2%	2 18,2%	3 27,3%	11 100,0%
Aktuelle Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen für die Zukunft geplant	6 50,0%	2 16,7%	1 8,3%	3 26,0%	12 100,0%
Hormonersatztherapie und körperangleichende Maßnahmen für die Zukunft geplant	4 80,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 20,0%	5 100,0%
Gesamt*	39 67,3%	8 8,5%	7 8,8%	9 15,5%	63 100,0%

Tab. 10: Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Transitionsprozesses. Die prozentualen Häufigkeiten beziehen sich auf den jeweiligen Zeitpunkt.

Der Gesamtwert beinhaltet 22,2% der Trans-Befragten, die keine Angabe gewählt haben.

^a Bei den nachfolgenden Angaben zu verschiedenen Diskriminierungserfahrungen ist zu berücksichtigen, dass 21,5% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten sowie 6,3% der Trans*-Befragten angeben, dass sich die erlebten Diskriminierungserfahrungen auf den Zeitraum von vor zehn Jahren beziehen.

4.2 Diskriminierungserfahrungen⁹

Wie viele Mitarbeiter_innen berichten über Schlechterbehandlung?

In Tabelle 11 werden die Nennungen deutlich, denen zufolge die Befragten in einem der aufgeführten Bereiche Schlechterbehandlung erlebt haben.

Schlechterbehandlung	LS	B	Cis-Frauen	Cis-Männer	T*
Urlaub	14,1% (82)	4,3% (2)	9,0% (22)	16,2% (62)	7,9% (5)
Gehalt	4,0% (23)	0,0% (0)	2,4% (6)	4,4% (17)	12,7% (8)
Fort- & Weiterbildung	2,6% (15)	4,3% (2)	3,7% (9)	2,1% (8)	9,5% (6)
Beförderung/Weiterentwicklung	9,6% (56)	2,1% (1)	6,1% (15)	11,0% (42)	17,5% (11)
Leistungsdruck	8,1% (47)	4,3% (2)	4,5% (11)	9,9% (38)	15,9% (10)
Wertschätzung	14,3% (83)	6,4% (3)	11,0% (27)	15,4% (59)	31,7% (20)

Tab. 11: Schlechterbehandlungserfahrung nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

Es wird deutlich, dass bisexuelle Befragte im Mittel deutlich seltener Schlechterbehandlungen aufgrund der sexuellen Identität berichten als lesbische und schwule Befragte. Trans*-Personen berichten im Vergleich deutlich mehr von Schlechterbehandlung: So erleben diese sich mit 31,7% häufiger nicht wertgeschätzt und geben mit 12,7% dreimal mehr als lesbische und schwule Befragte an, Schlechterbehandlung beim Gehalt zu erfahren. Im Vergleich zu den Trans*-Befragten aus ganz Deutschland zeigt sich, dass Trans*-Personen in NRW prozentual seltener von Schlechterbehandlung hinsichtlich Beförderung/Weiterentwicklung (17,5% gegenüber 23,1%) und Leistungsdruck (15,9% gegenüber 22,4%) berichten. Cis-Männer berichten im Schnitt häufiger über Schlechterbehandlung als Cis-Frauen.

Fasst man nun zusammen, wie viele der Befragten in mindestens einem Bereich Schlechterbehandlung erlebt haben, zeigt sich folgendes Bild: 173 der lesbischen und schwulen Befragten (29,8%) haben schon in mindestens einer Form Schlechterbehandlung erlebt (2007: 28,3%). Bei bisexuellen Personen sind dies nur 14,9% (7). Dagegen erlebt fast die Hälfte der Trans*-Personen (44,4%) Schlechterbehandlung in mindestens einer Form. Im Vergleich berichten etwas mehr bisexuelle Personen in der Stichprobe aus ganz Deutschland von Schlechterbehandlung als in NRW (19,6%). Bei den Cis-Männern geben 32,6% (125) der Befragten an, in mindestens einer Form Schlechterbehandlung erlebt zu haben, bei den Cis-Frauen sind dies 22,4% (55).

Wie viele Mitarbeiter_innen berichten über direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung?

Tabelle 12 veranschaulicht die Erfahrungen solcher Diskriminierungen, die direkt mit dem Arbeitsplatz zu tun haben. So erleben etwa 10,5% der lesbischen und schwulen Befragten, dass sie wegen der sexuellen Identität einen Arbeitsplatz nicht erhalten haben. Zudem mussten 1,9% eine Versetzung und 3,8% eine Kündigung erleben. Bisexuelle Personen berichten dagegen von wesentlich weniger direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung: Im Vergleich geben nur 4,3%^a der Befragten an, einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben. Bei den berichteten Erfahrungen der Trans*-Beschäftigten zeigt sich – wie bei der Schlechterbehandlung –, dass diese weit häufiger direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen machen: So berichten 28,6% davon, einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben. 7,9% geben an, eine Versetzung und ebenfalls 7,9% eine Kündigung erlebt zu haben. In NRW berichten somit mehr Trans*-Personen einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben als in ganz Deutschland (20,3%). Cis-Männer berichten auch hier etwas häufiger von arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung als Cis-Frauen. Insgesamt haben 14,1% der lesbischen und schwulen und 4,3% der bisexuellen Befragten in mindestens einer der drei genannten Formen Diskriminierung erlebt (2007: 11,6%). Bei Trans*-Personen geben dies 30,2% an. Von den Cis-Frauen haben 11,8% und von den Cis-Männern 14,4% schon in mindestens einer der genannten Arten arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	LS	B	Cis-Frauen	Cis-Männer	T*
Arbeitsplatz nicht bekommen	10,5% (61)	4,3% (2)	9,8% (24)	10,2% (39)	28,6% (18)
Versetzung erleben müssen	1,9% (11)	0,0% (0)	0,8% (2)	2,3% (9)	7,9% (5)
Kündigung erleben müssen	3,8% (22)	0,0% (0)	2,9% (7)	3,9% (15)	7,9% (5)

Tab. 12: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

Wie viele Mitarbeiter_innen berichten über konkrete Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz?

In Tabelle 13 ist bezüglich der Diskriminierungserfahrung vermerkt, ob Diskriminierung persönlich und/oder stellvertretend erlebt wurde.¹⁰

¹⁰ Bei Angaben zu konkreten Diskriminierungserfahrungen hatten die Befragten die Möglichkeit zwischen persönlicher und stellvertretender Diskriminierungserfahrung (bei mir, bei anderen, bei beiden) zu differenzieren. Die dargestellten Angaben beziehen sich somit auf Erfahrungen, die die Person selbst und/oder bei einer anderen Person miterlebt hat.

Diskriminierungserfahrungen	LS	B	Cis-Frauen	Cis-Männer	T*
Unangenehmes Interesse am Privatleben	36,9% (213)	48,9% (23)	34,2% (83)	40,2% (153)	57,1% (36)
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	49,5% (287)	51,1% (24)	46,7% (114)	51,4% (197)	54,0% (34)
Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme	43,8% (253)	31,9% (15)	39,1% (95)	45,3% (173)	28,6% (18)
Ignorieren der Person/ihrer sexuellen Identität bzw. der benannten Geschlechtsidentität	29,4% (170)	27,7% (13)	29,5% (72)	29,1% (111)	35,5% (22)
Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation	23,4% (135)	25,5% (12)	22,1% (54)	24,4% (93)	34,9% (22)
Nicht mehr ernst genommen werden	26,3% (152)	25,5% (12)	23,8% (58)	27,7% (106)	32,8% (20)
Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss	14,4% (83)	12,8% (6)	11,5% (28)	16,0% (61)	24,2% (15)
Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung	12,1% (70)	10,6% (5)	9,5% (23)	13,6% (52)	22,6% (14)
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	16,7% (96)	11,1% (23)	14,5% (35)	17,4% (66)	29,0% (18)
Befürchtung sexueller Anmache	24,9% (144)	29,8% (14)	28,0% (68)	23,6% (90)	20,6% (13)
Unangenehme sexuelle Anspielungen	27,4% (158)	34,0% (16)	28,0% (68)	27,9% (106)	41,9% (26)
Sexuelle Belästigung/Missbrauch	7,6% (44)	10,6% (5)	10,7% (26)	6,0% (23)	9,7% (6)
Beschimpfung/Beleidigung	22,8% (132)	25,5% (12)	19,3% (47)	25,4% (97)	30,2% (19)
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	11,8% (68)	6,4% (3)	11,1% (27)	11,5% (44)	29,0% (18)
Mobbing/Psychoterror	19,3% (111)	21,7% (10)	18,2% (44)	20,3% (77)	21,0% (13)
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)	3,8% (22)	2,1% (1)	3,7% (9)	3,7% (14)	6,3% (4)
Körperliche Gewalt/Aggression	10,7% (62)	4,3% (2)	9,1% (22)	11,0% (42)	11,1% (7)
Entzug des Kunden_innen-Kontakts	5,4% (31)	2,2% (1)	3,7% (9)	6,1% (23)	13,1% (8)

Tab. 13: Diskriminierungserfahrungen nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

Die in der Tabelle 13 aufgelisteten 18 verschiedenen Diskriminierungsarten wurden inhaltlich in Oberkategorien zusammengefasst, die nachfolgend dargestellt sind. Die Prozentwerte geben den Anteil der jeweiligen Befragtengruppe wieder, der mindestens eine Form der Diskriminierung pro Kategorie erlebt hat. Zur besseren Vergleichbarkeit sind diese Werte in Abbildung 14 dargestellt.

- 1 Voyeuristisch gesteigertes Auseinandersetzen (Unangenehmes Interesse am Privatleben, Tuscheln/Gerüchte/Lügen, Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme)
 - Lesbische und schwule Beschäftigte: 64,4% (373)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 63,8% (30)
 - Cis-Frauen: 63,5% (155); Cis-Männer: 64,9% (248)
 - Trans*-Beschäftigte: 68,3% (43)
- 2 Ignorierende Segregation (Ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Identität/der benannten Geschlechtsidentität, Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation, Nicht mehr ernst genommen werden)
 - Lesbische und schwule Beschäftigte: 44,7% (259)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 55,3% (26); Bisexuelle Beschäftigte aus ganz Deutschland berichten seltener davon (49,3% [102])
 - Cis-Frauen: 44,7% (109); Cis-Männer: 46,0% (176)
 - Trans*-Beschäftigte: 54,1% (33); Trans*-Beschäftigte aus ganz Deutschland berichten häufiger davon als in NRW (62,3% [177])

- 3** Subtile Behinderung (Weniger Informationen oder Kommunikationsausschluss, Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung, Arbeitsbehinderung/Karriereblockade)
- Lesbische und schwule Beschäftigte: 25,1% (144)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 19,1% (9); Bisexuelle Beschäftigte aus ganz Deutschland berichten häufiger davon (25,1% [52])
 - Cis-Frauen: 21,9% (53); Cis-Männer: 26,4% (100)
 - Trans*-Beschäftigte: 38,7% (24)
- 4** Sexuelle Belästigung (Befürchtung sexueller Anmache durch mich/durch die Person, Unangenehme sexuelle Anspielungen, z. B. sexuelle Identität »umzupolen«/Überschreiten persönlicher Grenzen durch intime Fragen nach Genitalien o.ä., Sexuelle Belästigung/Missbrauch)
- Lesbische und schwule Beschäftigte: 38,9% (224)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 51,1% (24); Bisexuelle Beschäftigte aus ganz Deutschland berichten seltener davon (40,4% [84])
 - Cis-Frauen: 41,2% (100); Cis-Männer: 38,9% (148)
 - Trans*-Beschäftigte: 52,5% (32)
- 5** Beschimpfung/Beleidigung (Beschimpfung/Beleidigung)
- Lesbische und schwule Beschäftigte: 22,8% (132)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 25,5% (12)
 - Cis-Frauen: 19,3% (47); Cis-Männer: 25,4% (97)
 - Trans*-Beschäftigte: 30,2% (19)
- 6** Erpressung/Mobbing (Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing, Mobbing/Psychoterror)
- Lesbische und schwule Beschäftigte: 23,8% (137)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 23,9% (11) (Gesamt: 27,1% [56])
 - Cis-Frauen: 23,6% (57); Cis-Männer: 23,9% (91)
 - Trans*-Beschäftigte: 32,3% (20); Trans*-Beschäftigte aus ganz Deutschland berichten häufiger davon als in NRW (37,3% [106])
- 7** Körperliche Gewalt/Aggression (Sachbeschädigung z. B. Büro/Auto etc., Körperliche Gewalt/Aggression)
- Lesbische und schwule Beschäftigte: 12,0% (69)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 6,4% (3)
 - Cis-Frauen: 11,1% (27); Cis-Männer: 11,8% (45)
 - Trans*-Beschäftigte: 12,7% (8)
- 8** Entzug des Kunden_innen-Kontakts
- Lesbische und schwule Beschäftigte: 5,4% (31)
 - Bisexuelle Beschäftigte: 2,2% (1)
 - Cis-Frauen: 3,7% (9); Cis-Männer: 6,1% (23)
 - Trans*-Beschäftigte: 13,1% (8)

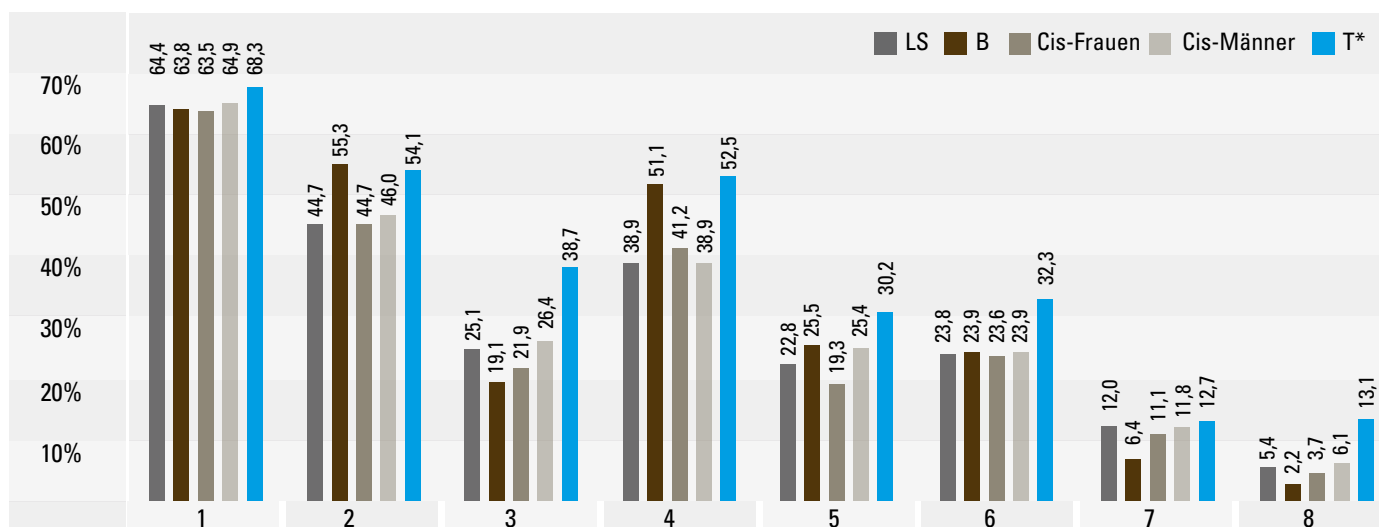


Abbildung 14: Oberkategorien der Diskriminierungserfahrungen für lesbische und schwule, bisexuelle und Trans*-Befragte sowie Cis-Frauen und Cis-Männer im Vergleich.

Im Vergleich zur Schlechterbehandlung und der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung berichten bisexuelle Personen ähnlich häufig von den in der Tabelle dargestellten Diskriminierungserlebnissen wie lesbische und schwule Beschäftigte. Bisexuelle Personen scheinen weniger von direkt arbeitsplatzbezogener Benachteiligung betroffen zu sein (vgl. Tabelle 12), und erleben im Berufsalltag eher konkrete Diskriminierungserlebnisse (vgl. Tabelle 13). Für Trans*-Personen zeigt sich auch für NRW, dass das Diskriminierungserleben weit über dem lesbischer, schwuler und bisexueller Personen liegt. Im Vergleich von Cis-Frauen und Cis-Männern zeigt sich wie bei der arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung und der Schlechterbehandlung, dass Cis-Männer tendenziell etwas häufiger von den meisten Diskriminierungserfahrungen berichten als Cis-Frauen. So berichten Männer insbesondere eher von Beschimpfung und Beleidigung (25,4% zu 19,3%) und subtiler Behinderung (26,4% zu 21,9%). Cis-Frauen geben jedoch häufiger Befürchtung hinsichtlich sexueller Anmache (28,0% zu 23,6%) und sexuelle Belästigung/Missbrauch (10,7% zu 6,0%) an.

Bi-spezifische Diskriminierungserfahrungen

Insgesamt berichten mit 46 Personen fast alle bisexuellen Befragten (97,9%), mindestens eine Form bi-spezifischer Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Dies ist im Vergleich zu ganz Deutschland (91,4%) für NRW sogar etwas häufiger.

Fast alle bisexuellen Befragten (97,9%, 46) geben an, dass sie oder andere bisexuelle Personen vermeintlich als hetero- oder homosexuell wahrgenommen wurden, oder es schon erlebt haben, dass die bisexuelle Identität durch andere nicht anerkannt wurde. Für Deutschland liegt diese Zahl mit 89,0% niedriger. Mit 38,3% berichtet weit über ein Drittel (18) von sexualisierenden Zuschreibungen durch Kollegen_innen, indem sie oder andere auf ihre sexuelle Identität reduziert wurden, oder aufgrund ihrer bisexuellen Identität mit polyamorer Beziehungsgestaltung oder Promiskuität in Zusammenhang gebracht wurden. Für Deutschland liegt dieser Wert mit 44,5% höher. 10,6% der Befragten berichten, dass ihnen oder anderen bisexuellen Personen schon Entscheidungsunfähigkeit unterstellt wurde. Immerhin 8,5% gaben an, dass sie oder andere auch schon einmal durch LST*-Kollegen_innen aufgrund ihrer bisexuellen Identität ausgeschlossen wurden. Eine Übersicht bi-spezifischer Diskriminierungserfahrungen findet sich in Tabelle 14.

Bi-spezifische Diskriminierungserfahrungen	
Als heterosexuell wahrgenommen werden	95,7% (45)
Als homosexuell wahrgenommen werden	70,2% (33)
Keine Anerkennung der bisexuellen Identität	29,8% (14)
Reduktion auf sexuelle Praktiken	25,5% (12)
Unterstellung von Promiskuität	29,8% (14)
Vermutung polyamorer Beziehungsgestaltung	19,1% (9)
Unterstellung von Entscheidungsunfähigkeit	10,6% (5)
Sozialer Ausschluss durch LST*-Kollegen_innen	8,5% (4)

Tab. 14: Darstellung einzelner bi-spezifischer Diskriminierungserfahrungen

Trans*-spezifische Diskriminierungserfahrungen

Insgesamt berichten 41,9% (26) von 62 Trans*-Befragten, die eine Angabe getätigt haben, von mindestens einer Form trans*-spezifischer Diskriminierung. So haben 22,2% (14) schon einmal erlebt, dass ihnen oder anderen der Zugang zu der Geschlechtsidentität entsprechenden Toiletten verweigert wurde. Jede vierte Person gab an, dass keine Anpassung von Namensschildern oder Signaturen an den gewünschten Namen durch den_die Arbeitgeber_in erfolgte (25,8% [16]). Dies wird für Deutschland seltener berichtet (19,5% [55]). Jede fünfte Person gibt an, dass das Unternehmen sich weigerte, Dokumente (wie Zeugnisse) nach erfolgter Transition auf den gewünschten Namen zu ändern (20,0% [12]).

AGG-nahe und strafrechtliche relevante Diskriminierungserfahrungen

Einige der Erfahrungen der Schlechterbehandlung, der direkt arbeitsplatzrelevanten Diskriminierung und der Diskriminierungserlebnisse lassen sich als AGG-nah oder strafrechtlich relevant beschreiben. AGG-nahe Diskriminierungserfahrungen sind Benachteiligungen, die auf der Basis des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verboten sind (z. B. Beleidigungen, sexuelle Belästigung), strafrechtlich relevante Diskriminierungserfahrungen sind Ereignisse wie beispielsweise Sachbeschädigung oder körperliche Gewalt, die gemäß Gesetz strafrechtlich verfolgt werden könnten. Insgesamt lässt sich sagen, dass 63,8% (277) der 434 lesbischen und schwulen und 48,9% (23) der 47 bisexuellen Beschäftigten, die hier eine Angabe tätigten, Diskriminierungserfahrungen machen, die im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Relevanz aufweisen (z. B. Entzug des Kunden_innen-Kontakts, Beleidigungen, sexuelle Belästigung). Bei den 54 Trans*-Beschäftigten, die hier Angaben machten, sind dies 50,0% (27). 22,8% (99) der lesbischen und schwulen sowie 10,6% (5) (Gesamt: 16,0%, 32) der bisexuellen Befragten berichten von Diskriminierungserfahrungen, die als strafrechtlich relevant zu klassifizieren sind (z. B. Sachbeschädigung, körperliche Gewalt). 38,9% (21) der Trans*-Personen berichten von strafrechtlich relevanter Diskriminierung.

Bei Cis-Frauen machen 57,4% (109) Diskriminierungserfahrungen, die im Rahmen des AGG relevant sind. Bei Cis-Männern handelt es sich hierbei um 65,6% (191). Strafrechtlich relevante Erfahrungen machen 21,1% (40) der Cis-Frauen und 22,0% (64) der Cis-Männer.

Ausmaß der Diskriminierung

Über den Diskriminierungsindex, der sich aus der Summe aller berichteter Diskriminierungserfahrungen ergibt, kann eine allgemeine Diskriminierungsbelastung bestimmt werden, sodass Vergleiche zwischen lesbischen und schwulen, bisexuellen und Trans*-Beschäftigten sowie Cis-Frauen und Cis-Männern möglich werden. Abbildung 15 veranschaulicht, dass nur 26,1% der lesbischen und schwulen Befragten in keiner Form Diskriminierung erlebt haben. Bei Trans*-Personen sind dies nur 20,0%. Und keine_r der bisexuellen Befragten hat in keiner Form Diskriminierungserfahrungen erlebt. Für Deutschland waren dies noch 4,5%.

Dies spricht dafür, dass bisexuelle Personen besonders häufig bi-spezifische Diskriminierungserfahrungen, wie sie weiter oben beschrieben sind, erleben. Vergleicht man Cis-Frauen und Cis-Männer, ergeben sich keine großen Unterschiede. Es fällt auf, dass Cis-Männer ein wenig mehr von sehr hoher bzw. äußerst hoher Diskriminierung berichten (12,0% Cis-Männer versus 8,8% Cis-Frauen).

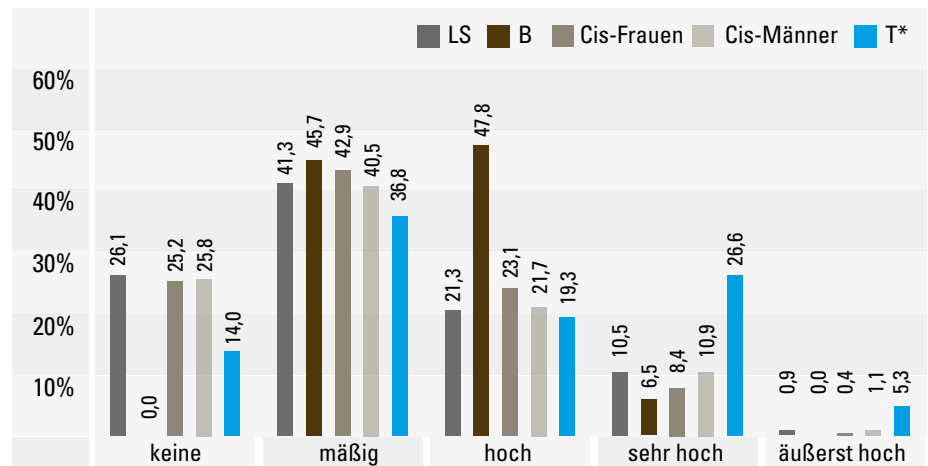


Abb. 15: Diskriminierungsindex für lesbische und schwule, bisexuelle und Trans*-Personen sowie Cis-Frauen und Cis-Männer im Vergleich

4.3 Zusammenhänge eines offenen oder nicht-offenen Umgangs mit organisationalen und personalen Aspekten

Diversity Management: Ein gutes Diversity Management kennzeichnet beispielweise, dass die Organisation über Antidiskriminierungsrichtlinien verfügt, die explizit die sexuelle Identität bzw. die Geschlechtsidentität beinhalten. Andere Maßnahmen sind Beschwerde- oder Beratungssysteme, die im Falle von Belästigungs- oder Diskriminierungsvorwürfen zum Thema sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität in Anspruch genommen werden, oder dass Trainings und Workshops zum Thema angeboten werden. Diversity Management hat einen Einfluss auf den Umgang mit der sexuellen Identität. Je mehr Diversity Aktivitäten ein Unternehmen vorzuweisen hat, z. B. Antidiskriminierungsrichtlinien, Trainings zu Diversity etc., desto offener gehen die Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um. Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig und bestätigt ($r_{LSB} = .12, p < .01$).¹¹ Für die Geschlechtsidentität zeigt sich im Gegensatz zur Gesamtstichprobe kein signifikanter Zusammenhang.

Unternehmenskultur: Zur Unternehmenskultur gehört beispielsweise, dass der/die Arbeitgeber_in deutlich macht, dass diskriminierendes Verhalten aufgrund der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität Konsequenzen wie z. B. Mitarbeiter_innen-Gespräche, Abmahnungen oder Kündigungen hat, dass eine LSBT*-Gruppe oder ein Netzwerk existiert, oder dass zu Betriebsfeierlichkeiten Partner_innen jeder Geschlechtsidentität und/oder jeder sexuellen Identität willkommen sind. Die Unternehmenskultur bezüglich LSBT*-Lebensweisen hat einen maßgeblichen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität. Je freundlicher die erlebte Unternehmenskultur bezüglich LSB-Personen, desto mehr Befragte können offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig ($r_{LSB} = .21, p < .001$). Für Trans*-Befragte gilt dieser Zusammenhang im Vergleich zur Gesamtstichprobe nicht.

¹¹ Die Korrelation r beschreibt die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Ein Wert von $r = .1$ beschreibt einen kleinen, ein Wert von $r = .3$ einen mittleren und ein Wert von $r = .5$ einen großen Zusammenhang (Döring & Bortz, 2016).

Gleichzeitig konnte ein stabiler Zusammenhang zwischen Diversity Management und Unternehmenskultur bestätigt werden: Wie bereits 2007 und auch in der Gesamtstichprobe zeigte sich, dass Diversity Management Maßnahmen im Bereich LSBT* mit einer positiven Unterneh-

mentenkultur bezüglich LSBT*-Themen einhergeht. Dieser starke Zusammenhang ist statistisch bestätigt ($r_{LSB} = .53, p < .001$; $r_T = .46, p < .001$).

Ressourcen: LSBT*-Arbeitnehmer_in zu sein, bedeutet für einige der Befragten, dass sie sich intensiv mit ihrer spezifischen Lebenssituation und dem Umgang damit am Arbeitsplatz auseinandersetzen müssen. So kommt es, dass die Befragten auf Items zu Ressourcen bzw. Kapazitäten, die für diese kognitiven und emotionalen Prozesse benötigt werden, wie folgt antworten:

»Ich mache mir mehr Gedanken als meine heterosexuellen/Cis-Kollegen_innen...

- ...darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc. / hinsichtlich Trans*-Themen) erzählen kann.« 43,7% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 57%). Bei bisexuellen Befragten sind es 46,8%. Dies ist deutlich weniger als für ganz Deutschland (58,9%). Bei Trans*-Beschäftigten sind dies 71,4%.
- ...darüber, welche Symbole, die meine sexuelle Identität/Geschlechtsidentität kenntlich machen könnten (Bilder, Aufkleber, Anstecker), ich am Arbeitsplatz zeige.« 40,8% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 45%). Bei bisexuellen Befragten sind es 40,4%. Auch hier sind es für ganz Deutschland mehr Befragte (48,8%). Bei Trans*-Beschäftigten stimmen 57,2% zu.
- ...darüber, auf welche Vergleiche ich in Gesprächen am Arbeitsplatz zurückgreife (z. B. ob ich ein Beispiel verwende, dass lesbische, schwule, bisexuelle Inhalte hat).« 45,3% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 46,0%). Bei bisexuellen Befragten sind es 51,1% und bei Trans*-Beschäftigten 66,6%.
- ...darüber, was ich aus meiner Freizeit berichte (z. B. welchen Kinofilm oder welche kulturelle Veranstaltung ich besucht habe).« 39,2% der lesbischen und schwulen Beschäftigten stimmen zu (2007: 41,2%). Bei bisexuellen Befragten sind es 44,7% und bei Trans*-Beschäftigten 55,5%.

Somit müssen sich zwischen 40 und 45% der lesbischen und schwulen Befragten – ihrer Einschätzung nach – über einige Dinge am Arbeitsplatz mehr Gedanken machen als ihre heterosexuellen Kollegen_innen. Es fällt auf, dass bisexuelle Personen im Vergleich tendenziell etwas häufiger angeben, sich mehr Gedanken zu machen (zwischen 40 und 50%), obwohl diese Tendenz für NRW geringer als für Deutschland ausfällt. Trans*-Beschäftigte scheinen sich auch in NRW am meisten Gedanken zu machen (zwischen 55 und 70%).

Bringt man diese Angaben in Zusammenhang zur Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität, wird deutlich, dass lesbische, schwule und bisexuelle Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weniger Ressourcen darauf verwenden, ihr Verhalten, die Inhalte ihrer Gespräche etc. zu kontrollieren. Personen, die verschlossen(er) mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, verwenden dementsprechend mehr Energie darauf (und können so weniger produktiv arbeiten). Diese Zusammenhänge sind als statistisch auffällig bestätigt ($r_{LS} = .49, p < .001$; $r_B = .43, p < .01$). Für Trans*-Personen zeigt sich im Gegensatz zur Gesamtstichprobe kein signifikanter Zusammenhang ($r_T = .08, p = .56$).

Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment): Mitarbeiter_innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver gegenüber ihrem Unternehmen bzw. weisen ein höheres affektives Commitment mit ihrem Unternehmen auf als Personen, die verschlossen sind. Die statistische Prüfung bestätigt einen auffälligen Zusammenhang zwischen Offenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen: Je offener lesbische und schwule Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen ($r_{LS} = .32, p < .001$). Für bisexuelle und Trans*-Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

Organisationsbezogener Selbstwert: Auch für den organisationsbezogenen Selbstwert gilt, dass lesbische und schwule Beschäftigte, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeits-

platz umgehen, einen höheren organisationsbezogenen Selbstwert angeben als Personen, die verschlossen sind. Lesbische und schwule Personen mit einem größeren organisationsbezogenen Selbstwert sind stärker davon überzeugt, am Arbeitsplatz einen wertvollen Beitrag zu leisten und verstehen sich als wichtig für ihre Organisation. Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig ($r_{LS} = .29, p < .001$). Für bisexuelle und Trans*-Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

Arbeitszufriedenheit: Mitarbeiter_innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit. Laut statistischer Prüfung existiert ein positiver Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang mit der sexuellen Identität und der Arbeitszufriedenheit. Je offener lesbische und schwule Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit ($r_{LS} = .29, p < .001$). Für bisexuelle und Trans*-Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

Abbildung 16 verdeutlicht die Zusammenhänge von Diversity Management und Unternehmenskultur sowie Ressourcen, Verbundenheit mit dem Unternehmen, Organisationsbezogener Selbstwert und Arbeitszufriedenheit mit der Offenheit mit der sexuellen Identität. Werden ausschließlich Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern_innen betrachtet, wird anhand der Korrelationen deutlich, dass die Zusammenhänge stärker werden. Bei Trans*-Personen zeigen sich auch bei Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern_innen keine auffälligen statistischen Zusammenhänge, gegebenenfalls auch aufgrund der geringen Fallzahl.

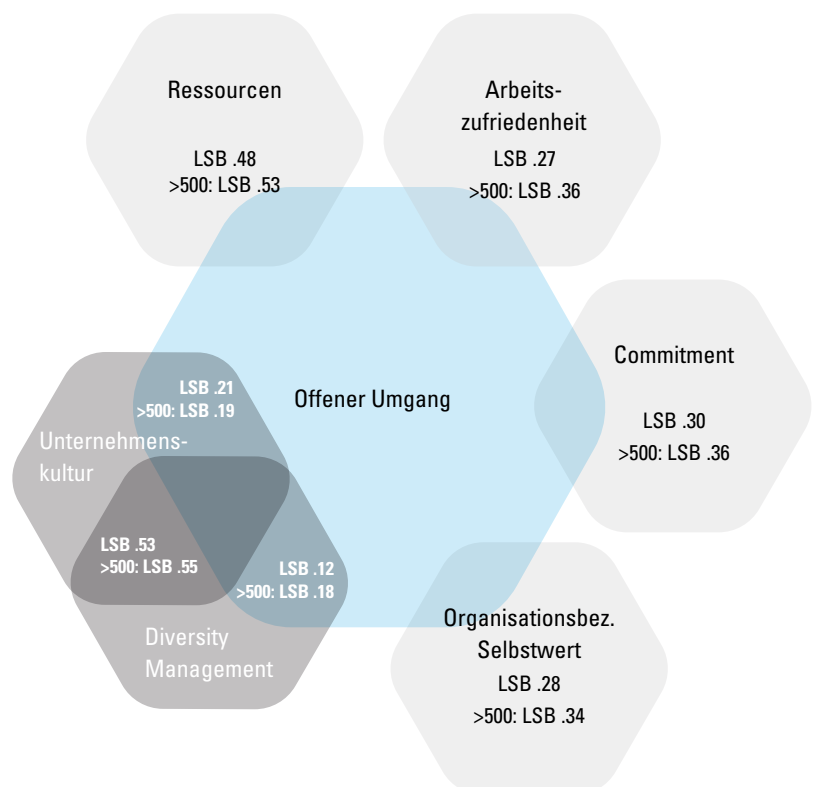


Abb. 16: Zusammenhänge von Diversity Management und Unternehmenskultur sowie Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und Organisationsbezogenem Selbstwert mit dem Umgang mit der sexuellen Identität

Psychosomatische Beschwerden: Hier zeigt sich wie bereits 2007 ein deutlicher Zusammenhang: Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, weisen weniger psychosomatische Beschwerden auf, während Personen, die weniger offen bezüglich ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität sind, mehr solcher Beschwerden angeben ($r_{LS} = -.20, p < .001$; $r_T = -.25, p < .05$). Dieser Zusammenhang zeigt sich für bisexuelle Personen nicht. Zur weiteren Interpretation (Abbildung 17) ist es sinnvoll, die Mittelwerte der psychosomatischen Beschwerden (Somatisierung) in Abhängigkeit des offenen Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität zu betrachten. Anhand der Grafiken lässt sich deskriptiv bereits erkennen, dass die Mittelwerte der Somatisierung bei den »verschlossenen« Befragten am höchsten sind und hin zur Gruppe der »Offenen« stetig sinken. Dies bedeutet, dass die Personen, die verschlossener sind, über mehr psychosomatische Beschwerden klagen als die offeneren Befragten. Für das (Zusatz-)Item Suizidalität (»Gedanken an den Tod und das Sterben«) zeigt sich ebenfalls, dass Personen, die »verschlossen« sind, häufiger an Tod und Sterben denken (siehe Abbildung 18). Gerade verschlossene Trans*-Personen zeigen die höchsten Werte für psychosomatische Beschwerden ($M = 0.50$) und Suizidalität ($M = 0.97$). Für die psychosomatischen Beschwerden kann auf Grundlage der Normtabelle ein Wert von über 0.57 als auffällig, ein Wert von über 0.71 als klinisch relevant eingestuft werden (Franke, 2000). Insbesondere verschlossene Trans*-Personen in NRW zeigen hinsichtlich psychosomatischer Beschwerden zwar ebenfalls hohe Werte, liegen jedoch deutlich unter dem Wert verschlossener Trans*-Personen aus Deutschland ($M = 0.65$) und somit noch in keinem auffälligen Bereich. Für die Frage nach Gedanken an Tod und Sterben gilt dies jedoch nicht: Verschlossene Trans*-Personen zeigen hier mit $M = 0.97$ sehr hohe Werte. Die beschriebenen Zusammenhänge sind für lesbische und schwule sowie Trans*-Personen statistisch auffällig, für bisexuelle Personen kann dieser Zusammenhang statistisch nicht nachgewiesen werden.

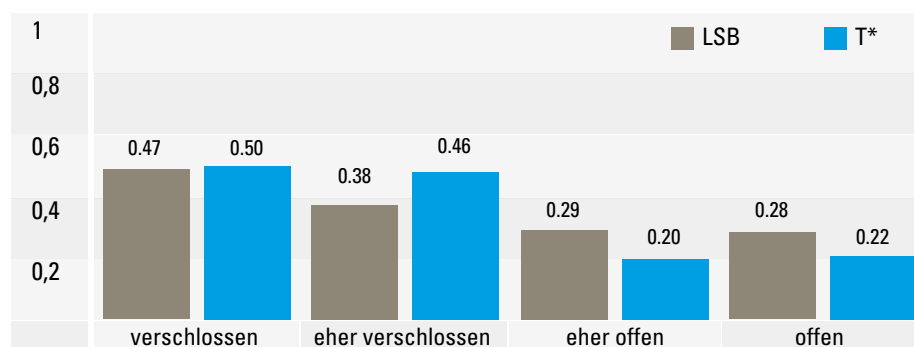


Abb. 17: Mittelwerte der Somatisierung in Abhängigkeit der Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität

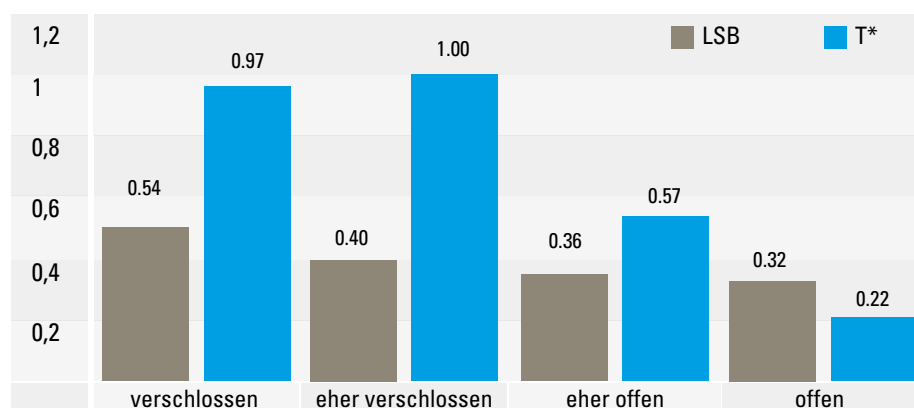


Abb. 18: Mittelwerte der Suizidalität in Abhängigkeit der Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität

Resilienz: Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und aus diesen sogar gestärkt hervorzugehen, häufig wird sie auch als psychische Widerstandsfähigkeit bezeichnet. Personen mit hohen Resilienzwerten geben eher an, »mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen zu können«, »sich zu mögen« und »alles irgendwie zu schaffen«. Dabei kann Resilienz Ergebnis eines offenen Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität sein. Ebenso kann sie als Ressource positive Auswirkungen auf den Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität haben. Lesbische und schwule sowie Trans*-Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, zeigen im Mittel – statistisch auffällig – höhere Resilienzwerte als verschlossene(re) Personen ($r_{LS} = .17, p < .001$; $r_T = .31, p < .05$). Für bisexuelle Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht. Der beschriebene Zusammenhang wird in Tabelle 15 veranschaulicht. Dies erlaubt die Schlussfolgerung, dass offene LSBT*-Personen Krisen besser bewältigen können als Personen, die verschlossen(er) sind.

Resilienz und Offenheit	LS	B	T*
verschlossen	58.6 (153)	59.9 (21)	59.5 (39)
eher verschlossen	62.2 (84)	57.7 (7)	54.4 (8)
eher offen	62.7 (70)	66.4 (5)	64.7 (7)
offen	62.9 (272)	55.1 (14)	66.9 (9)
Gesamt	61.6 (579)	58.9 (47)	60.5 (63)

Tab. 15: Mittelwerte der Resilienz in Abhängigkeit der Offenheit mit der lesbischen und schwulen Identität, der bisexuellen Identität und der Geschlechtsidentität

Unternehmensselektion: Nur 6,7% der lesbischen und schwulen, 14,9% der bisexuellen und 1,6% der Trans*-Befragten sagen, dass sie es überhaupt nicht wichtig finden, ob Unternehmen darüber informieren, ob sie LSBT*-freundlich sind. Ein wesentlicher Teil der Befragten nutzt solche Informationen hingegen und bevorzugt Unternehmen, die als »LSBT*-friendly« gelten können in unterschiedlichen Bereichen (siehe Tabelle 16).

Unternehmensselektion			
Bevorzugung bei	LS	B	T*
Nutzung von Dienstleistungen	72,3% (430)	70,2% (33)	81,0% (51)
Kaufentscheidungen	70,4% (409)	57,4% (27)	81,0% (51)
Bewerbung bei Unternehmen/Organisation	51,8% (301)	61,7% (29)	81,0% (51)

Tab. 16: Unternehmensselektion nach sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität

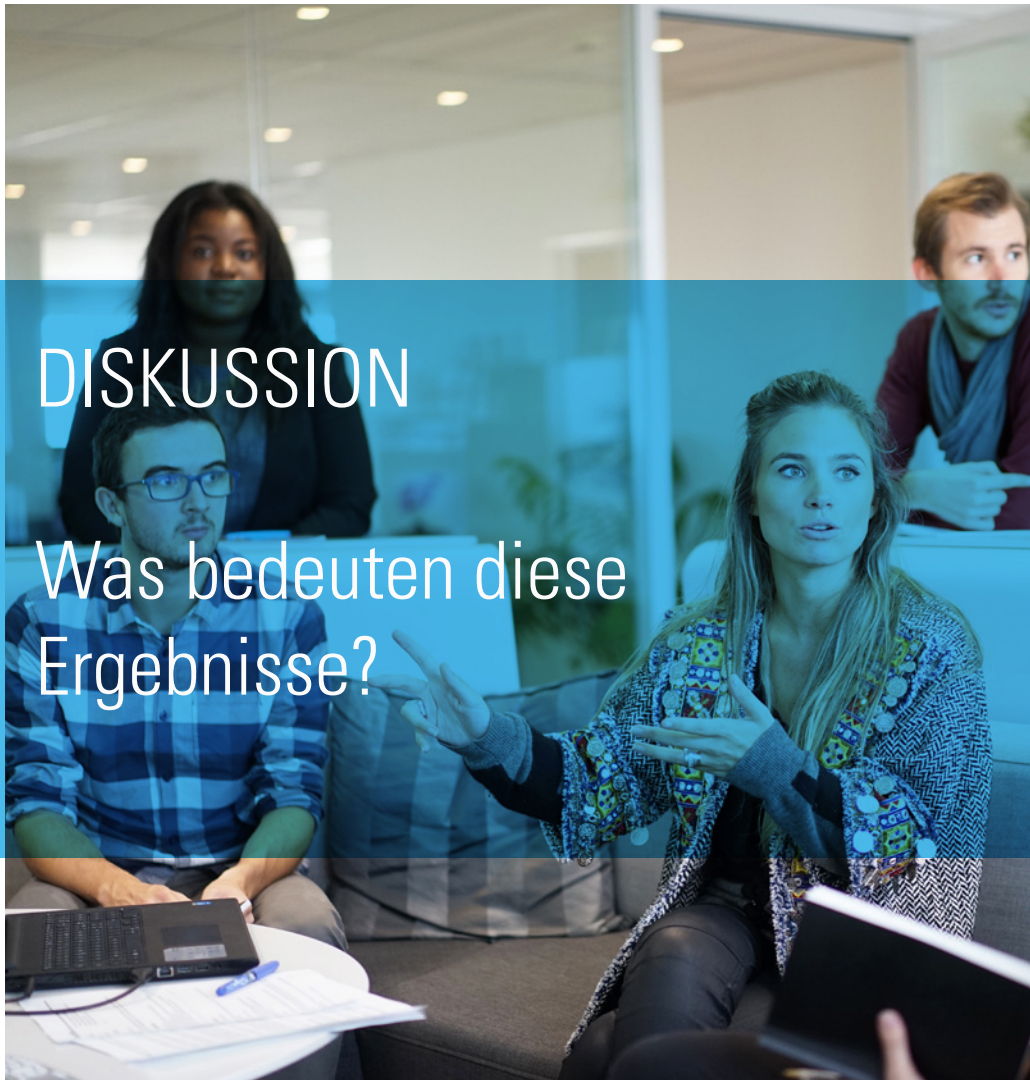
Es fällt auf, dass Trans*-Personen die Informationen, ob Unternehmen LSBT*-freundlich eingestellt sind, noch etwas mehr zu nutzen scheinen als lesbische, schwule und bisexuelle Personen. Im Vergleich zur Gesamtstichprobe geben in NRW mehr Trans*-Personen an, diese Informationen zu nutzen. Die Zahlen der Gesamtstichprobe sind dementsprechend geringer: Hier geben 77,2% der Trans*-Befragten an, die Informationen bei der Nutzung von Dienstleistungen zu verwenden, 73,8% nutzen diese bei Kaufentscheidungen und 72,8% bei Bewerbungen. Wegen des schlechten Umgangs mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität haben...

- ...9,3% der lesbischen und schwulen und 4,3% der bisexuellen Befragten schon einmal den Arbeitsplatz gewechselt. Bei Trans*-Personen tat dies fast jede sechste Person (15,9%).
- ...sich bereits 56,6% der lesbischen und schwulen, 42,6% der bisexuellen und 55,6% der Trans*-Beschäftigten gegen das Produkt eines Unternehmens entschieden. Für ganz Deutschland lag die Zahl der bisexuellen Personen mit 55,0% höher.
- ...sich 48,9% der lesbischen und schwulen, 34,0% der bisexuellen und 47,6% der Trans*-Befragten gegen die Dienstleistung eines Unternehmens entschieden. Für ganz Deutschland lagen die Zahlen für bisexuelle Beschäftigte mit 49,8% und für Trans*-Befragte mit 52,8% höher.

5

DISKUSSION

Was bedeuten diese Ergebnisse?



Lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen können auch in NRW im Vergleich zu vor 10 Jahren offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen: So geben nur rund 27,9% an, dass sie »mit keinem_r Kollegen_in« bzw. »mit wenigen Kollegen_innen« offen über ihre sexuelle Identität sprechen – 2007 waren dies noch rund 52% (Frohn, 2007). Wie bereits 2007 sind Befragte gegenüber ihren Führungskräften weniger offen als gegenüber ihren Kollegen_innen, auch wenn hier die Offenheit in den letzten zehn Jahren ebenfalls zugenommen hat: 35,8% sind als verschlossen zu bezeichnen – 2007 waren dies noch 65,1%. Von den befragten Führungskräften sprechen 22,6% »mit keinem_r Mitarbeiter_in« oder »mit wenigen Mitarbeiter_innen« offen über ihre sexuelle Identität. Auch hier lag diese Zahl 2007 mit 48,2% noch deutlich höher. Diesen Dekadenvergleich sehen die Befragten selbst ähnlich: Drei Viertel (73,6%) der lesbischen und schwulen Befragten sind der Ansicht, dass sie »heute im Vergleich zum Zeitraum vor zehn Jahren offener« mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen können.

Auch bisexuelle und Trans*-Personen geben zum Großteil an (B: 76,5%; T*: 80,6%), dass sie heute im Vergleich zum Zeitpunkt vor zehn Jahren offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz sein können. Im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten berichten sie jedoch von einem wesentlich verschlossenerem Umgang: So geben 46,8% der bisexuellen Befragten an, »mit keinem_r Kollegen_in« bzw. »mit wenigen Kollegen_innen« offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen. Gegenüber Führungskräften sind dies sogar 53,2%. Und 61,6% der bisexuellen Führungskräfte sprechen »mit keinem_r Mitarbeiter_in« oder »mit wenigen Mitarbeiter_innen« über ihre sexuelle Identität. Bei Trans*-Befragten spricht etwas mehr als ein Drittel nicht oder nur mit wenigen Kollegen_innen (66,7%) sowie Führungskräften (68,2%) offen über ihre Geschlechtsidentität. 61,1% Führungskräfte spricht mit keinem_r Mitarbeiter_in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen über ihre Geschlechtsidentität.

Insgesamt gehen aber immer noch über ein Viertel der lesbischen und schwulen Beschäftigten verschlossen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz in NRW um. Das bedeutet, dass sich die Situation im Vergleich zum Zeitraum vor zehn Jahren für lesbische und schwule

Beschäftigte verbessert hat, jedoch nach wie vor ein nicht zu vernachlässigender Anteil nicht offen mit der sexuellen Identität umgeht bzw. umgehen kann. Der verschlossene Umgang mit der sexuellen Identität bewegt sich mit fast der Hälfte (46,8%) für bisexuelle Personen auf dem Niveau der lesbischen und schwulen Beschäftigten von vor zehn Jahren. Dass 66,7% der Trans*-Beschäftigten verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen bzw. umgehen müssen, entspricht zahlenmäßig der berichteten Verschlossenheit hinsichtlich ihrer sexuellen Identität von lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen vor 20 Jahren (Knoll et al., 1997). Die beschriebenen Unterschiede zwischen lesbischen und schwulen, bisexuellen und Trans*-Personen entsprechen für NRW denen in ganz Deutschland. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass lesbische, schwule und bisexuelle Personen in NRW offener mit ihrer sexuellen Identität im Vergleich zu Deutschland umzugehen scheinen. Für Trans*-Personen ergeben sich für NRW ähnliche Werte wie für Deutschland.

Vergleiche zwischen Cis-Frauen und Cis-Männern in NRW zeigen darüber hinaus höhere Offenheitswerte für Cis-Frauen hinsichtlich des Umgangs mit der sexuellen Identität. So sind 26,1% der Cis-Frauen und 31,3% der Cis-Männer als verschlossen gegenüber Kollegen_innen zu bezeichnen, gegenüber Führungskräften sind dies 33,1% der Cis-Frauen und 39,7% der Cis-Männer. Insbesondere cis-weibliche Führungskräfte sind weniger verschlossen (16,3%) im Vergleich zu cis-männlichen Führungskräften (28,4%).

Bezüglich der Diskriminierungserfahrungen wählten 23,4% der lesbischen und schwulen Befragten, dass sie bei sich selbst oder bei anderen bereits »Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation« erlebt haben. 2007 lag dieser Wert bei 22,0%. Weniger Informationen zu erhalten oder aus der Kommunikation ausgeschlossen zu sein, beschreiben 14,4% der lesbischen und schwulen Personen, während dies 2007 18,0% feststellten. Ein unangenehmes Interesse am Privatleben nennen heute 36,9% der Befragten, darüber klagten 2007 34,0%. »Tuscheln/Gerüchte/Lügen« gaben 49,5% der lesbischen und schwulen Befragten an, 2007 waren dies 55,0%. »Imitieren/Lächerlichmachen« als Form der erlebten Diskriminierung gaben heute 43,8% an, während dies damals 44,0% sagten. Beleidigungen erlebten vor zehn Jahren 23,0%, heute wird dies von 22,8% der Befragten genannt. Mobbing/Psychoterror geben heute 19,3% an, 2007 waren dies 22,0%. 2007 wie heute gaben über 8% an, körperliche Gewalt bei sich oder anderen erlebt zu haben. Unangenehme sexuelle Anspielungen beklagen heute 27,4% der lesbischen und schwulen Befragten, während damals 31,0% von dieser Diskriminierungsform berichteten. Sexuelle Belästigung nennen aktuell 7,6%, 2007 waren es 6,7%. Damit zeigt sich, dass lesbische und schwule Befragte in NRW von ebenso vielen Diskriminierungserfahrungen berichten wie im Jahr 2007. Die Werte entsprechen in etwa denen lesbischer und schwuler Beschäftigter in ganz Deutschland.

Im Vergleich berichten bisexuelle Personen ähnlich häufig von den genannten Diskriminierungserfahrungen wie lesbische und schwule Beschäftigte. Dabei berichten in NRW bisexuelle häufiger als lesbische und schwule Personen insbesondere von unangenehmem Interesse am Privatleben und unangenehmen sexuellen Anspielungen, deutlich weniger jedoch davon, imitiert und lächerlich gemacht zu werden. Trans*-Personen dagegen geben bei den meisten Diskriminierungserfahrungen deutlich häufiger als lesbische, schwule und bisexuelle Personen an, dass sie oder andere die genannten Erfahrungen machen mussten – einige deutlich erhöhte Zahlen seien genannt: So berichten beispielsweise 57,1% der Trans*-Befragten über unangenehmes Interesse an ihrem Privatleben und 41,9% über unangenehme sexuelle Anspielungen. Kontaktabbruch, soziale Ausgrenzung oder Isolation haben schon 34,9% bei sich oder anderen erlebt. 22,6% berichten von sinnlosen Arbeitsaufträgen oder unsachgemäßer Kritik.

Im Vergleich zu ganz Deutschland ergeben sich für lesbische und schwule Beschäftigte in NRW keine auffälligen Unterschiede. Auch für bisexuelle Personen zeigen sich ähnliche Diskriminierungsangaben. Lediglich »unangenehmes Interesse am Privatleben« (48,9% zu 40,2%) und »unangenehme sexuelle Anspielungen« (34,0% zu 28,8%) geben bisexuelle Beschäftigte

in NRW häufiger an. Trans*-Personen berichten in NRW von vielen Diskriminierungserfahrungen weniger häufig als in Deutschland insgesamt. Einige deutliche Unterschiede seien herausgegriffen: So berichten in Deutschland 46,9% der Trans*-Beschäftigten von »Ignorieren der Person/ihrer benannten Geschlechtsidentität«, in NRW sind dies lediglich 35,5%. 29,3% der Trans*-Befragten aus ganz Deutschland berichten von »Mobbing/Psychoterror«, in NRW liegt diese Zahl bei 21,0%. Hinsichtlich »Sexueller Belästigung/Missbrauch« geben 15,8% der Trans*-Personen in Deutschland und 9,7% der Trans*-Personen in NRW an, solche Erfahrungen erlebt zu haben. Von sinnlosen Arbeitsaufträgen, unsachgemäßer Kritik und Schlechterbewertung berichten in NRW nur 22,6% im Vergleich zu Deutschland mit 29,1%. In NRW wird jedoch von Trans*-Personen häufiger von unangenehmem Interesse am Privatleben (57,1% zu 47,0%), »Tuscheln/Gerüchte/Lügen« (54,0% zu 48,8%) und »Drohung/Erpressung/Zwangssouting« (29,0% zu 23,2%) berichtet.

Fast alle der bisexuellen Befragten (97,9%) berichten von bi-spezifischen Diskriminierungserfahrungen, wie z. B. als hetero- oder homosexuell wahrgenommen oder sexualisiert zu werden. Bei den Trans*-Befragten berichten 41,9% von trans*-spezifischen Diskriminierungserfahrungen, wie der Verweigerung auf die entsprechende Toilette gehen zu dürfen, oder Schilder und Signaturen nicht auf den neuen Namen angepasst zu bekommen.

Im Vergleich von Cis-Frauen und Cis-Männern zeigen sich für Cis-Männer bei den einzelnen Diskriminierungserfahrungen fast in allen Bereichen etwas höhere Werte als bei den Cis-Frauen. Lediglich »Befürchtung sexueller Anmache« bzw. generell »Sexuelle Belästigung/Missbrauch« geben Cis-Frauen häufiger an als Cis-Männer. Dies zeigt sich ebenso für Schlechterbehandlungserfahrungen (z. B. Benachteiligung bei Fortbildungen oder Urlaub) sowie direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (z. B. Versetzung). So scheinen schwule und bisexuelle Cis-Männer tendenziell häufiger Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft zu erleben als lesbische und bisexuelle Cis-Frauen. Eine mögliche Erklärung liegt in der noch immer patriarchal geprägten Arbeitswelt, in der das stereotype Männlichkeitsbild ein Zeichen für Durchsetzungsfähigkeit und Leistung ist. Schwule und bisexuelle Männer, die als abweichend von diesem Bild erlebt bzw. konstruiert werden, werden aufgrund dessen womöglich stärker entwertet und benachteiligt. Lesbische und bisexuelle Frauen, die hingegen aufgrund der stereotypen Zuschreibungen als »maskuliner« gelesen bzw. konstruiert werden und somit als passender zu den bestehenden Kontexterwartungen erlebt werden, erfahren dann im Vergleich ggf. etwas weniger Benachteiligung.

Erlebte Benachteiligung beim Gehalt geben 4,0% der lesbischen und schwulen, 0,0% der bisexuellen und 12,7% der Trans*-Beschäftigten an. Aufgrund der geringen Sichtbarkeit bisexueller Personen scheinen diese in diesem Bereich womöglich keine Benachteiligung zu erleben. Cis-Männer berichten mit 4,4% etwas häufiger davon, Schlechterbehandlung beim Gehalt zu erfahren, als Cis-Frauen (2,4%). Die erlebten Gehaltsbenachteiligungen lesbischer und schwuler Beschäftigter decken sich mit aktuellen bevölkerungsrepräsentativen Daten, in denen sich zeigt, dass LSB-Personen geringere Löhne erzielen als heterosexuelle Personen (Kroh et al., 2017), sodass neben dem vielfach dokumentierten gender pay gap auch von einem sexual identity pay gap ausgegangen werden kann. Diese Unterschiede bleiben auch unter statistischer Berücksichtigung von Qualifikation, Branchenunterschieden, Berufserfahrung und Arbeitszeit stabil (Kroh et al., 2017). In Ergänzung dazu zeigt sich für Deutschland, dass Trans*-Personen im Mittel weniger verdienen als Cis-Personen. Dieser Unterschied zeigt sich tendenziell auch für NRW, ist jedoch statistisch nicht auffällig. Insgesamt haben die beschriebenen Gehaltsunterschiede aufgrund der sexuellen Identität und der Geschlechtsidentität einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf die Existenzsicherung der jeweiligen Personengruppen. Dabei gilt auch für NRW, dass insbesondere Trans*-Personen oft mit prekären Arbeitssituationen konfrontiert sind.

Der Anteil derer, die Diskriminierung insgesamt erfahren haben, ist (nach wie vor) erschütternd hoch. Dabei ergeben sich ähnliche Werte für NRW wie für Deutschland: Nur ein Viertel (26,1%) der lesbischen und schwulen Befragten hat in keiner Form Diskriminierung erlebt (2007: 23,0%; 1997: 19,0%). Bei Trans*-Personen sind dies nur 14,0% und bei bisexuellen Befragten liegt der Wert bei 0,0%. Cis-Männer (25,8%) und Cis-Frauen (25,2%) unterscheiden sich hier nicht.

Insgesamt machen lesbische und schwule Befragte ebenso häufig Diskriminierungserfahrungen wie im Jahr 2007. Bisexuelle Personen erleben diese Benachteiligungen ähnlich häufig und machen darüber hinaus fast immer zusätzliche spezifische Diskriminierungserfahrungen anhand ihrer bisexuellen Identität. Trans*-Beschäftigte dagegen berichten zumeist zwei- bis dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz wie lesbische, schwule und bisexuelle Personen. Zwei von fünf Trans*-Personen sind zusätzlichen trans*-spezifischen Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt. Ein großer Anteil der berichteten Diskriminierungserfahrungen (ca. 50-65%) ist dabei im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes relevant, ein erheblicher Anteil (ca. 10-40%) ist daneben von strafrechtlicher Bedeutung. In Deutschland sind mit mehr als zwei Drittel deutlich mehr Diskriminierungserfahrungen, von denen Trans*-Personen berichten, strafrechtlich relevant.

Viele Diskriminierungserfahrungen werden im Zusammenhang mit verschiedenen Identitätsmerkmalen häufig im Rahmen des Erwerbslebens berichtet (Beigang et al., 2016; Beigang et al., 2017). In einer repräsentativen ADS-Studie zeigt sich deutlich, dass mit 49,0% der Befragten ein großer Anteil Diskriminierungen im Kontext ihrer Arbeit erlebt (Beigang et al., 2016). Dies steht in Zusammenhang mit den hohen Diskriminierungswerten im Rahmen der Analysen von »Out im Office?!« sowohl für NRW wie auch für Deutschland insgesamt. So erleben 73,9% der lesbischen und schwulen, 100,0% der bisexuellen und 86,0% der Trans*-Personen in mindestens einer Form Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Dies spricht dafür, dass LSBT*-Personen im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung einem deutlich erhöhten Diskriminierungsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dabei werden gerade Führungskräfte häufig als Verursacher_innen von Diskriminierung benannt (Kalkum & Otto, 2017). Dies erklärt, wieso LSBT*-Personen verschlossener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität gegenüber Führungskräften im Vergleich zu Kollegen_innen umgehen.

Trotz all der juristischen und gesamtgesellschaftlichen Veränderungen und dem zunehmenden Einsatz von Diversity Management in Unternehmen in den letzten 20 Jahren scheint die Entwicklung hin zu einem die Vielfalt akzeptierenden Arbeitsplatz langsamer als gehofft – was sich deutlich an den stagnierenden Diskriminierungszahlen innerhalb der letzten zehn Jahre zeigt. Lesbische und schwule Beschäftigte fühlen sich zwar einerseits dazu eingeladen, im Vergleich zu vor zehn Jahren offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umzugehen, gleichzeitig erleben sie ebenso viele Diskriminierungen wie noch vor zehn Jahren. Diese sich auf den ersten Blick widersprechenden Entwicklungen lassen sich durch zwei gegenläufige Effekte erklären. Bereits die Vorurteilsforschung macht deutlich, dass Bildung und Gleichstellungsmaßnahmen eine positive Wirkung zeigen (vgl. Zick et al., 2016), sodass ein offenerer Umgang mit der lesbischen und schwulen Identität erst ermöglicht wird. Durch einen offenen Umgang kommt die heterosexuelle Mehrheitsbevölkerung häufiger in Kontakt mit lesbischen und schwulen Lebensweisen, sodass es zu einem Rückgang der Diskriminierungen kommt (vgl. Kontakthypothese, siehe dazu z. B. Allport, 1954; Gächter, 2017). Gleichzeitig sind lesbische und schwule Personen aufgrund ihrer Sichtbarkeit jedoch exponierter gegenüber Benachteiligungserfahrungen, was mit einem Anstieg der Diskriminierungen einhergeht. Dies zeigt sich auch im Anstieg antihomosexueller Gewalttaten (Beck, 2017). Gerade bei fehlender Bildung und bei politisch rechter Wertorientierung sind negative Ansichten über LSBT*-Personen weit verbreitet (vgl. Zick et al., 2016). Diese beiden gegenläufigen Entwicklungen zusammen genommen geben einen Ansatzpunkt für eine Erklärung, sodass ggf. im Mittel somit die Werte hinsichtlich der berichteten Diskriminierungserfahrungen 2017 denen aus dem Jahr 2007 ähneln und daher als Stagnation interpretierbar wären. Bisexuelle und Trans*-Personen

machen im Vergleich häufiger Diskriminierungserfahrungen als lesbische und schwule Personen, was womöglich aufgrund der geringen Sichtbarkeit mit den noch stark bestehenden Vorurteilen zusammenhängt.

An dieser Stelle ist unter systemischer Perspektive zu erwähnen, dass eine nachhaltige Einstellungsänderung der Erfahrung mit und den Kontakt zu LSBT*-Personen bedarf. Wenn jedoch immer noch mehr als ein Viertel der lesbischen und schwulen Beschäftigten, knapp die Hälfte der bisexuellen und gut zwei Drittel der Trans*-Beschäftigten im Bundesland Nordrhein-Westfalen nicht offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgeht (bzw. umgehen kann), dann können eben jene Kollegen_innen dieser Personen keine Erfahrung mit LSBT*-Personen machen.

Nach wie vor besteht sicherlich eine Schwierigkeit für LSBT*-Mitarbeiter_innen darin, dass zu wenige Kollegen_innen bzw. Führungskräfte als offen lebende LSBT*-Personen bekannt sind. So zeigt die Gesamtauswertung, dass bloß knapp zwei Drittel (62,0%) der lesbischen, schwulen sowie bisexuellen Befragten offen lebende lesbische und schwule Kollegen_innen kennt. Hinsichtlich der Führungskräfte sinkt diese Zahl auf ein Drittel (33,0%). Bisexuelle Personen scheinen kaum sichtbar zu sein: Nur 10,0% der LSB-Befragten wissen um offen lebende bisexuelle Kollegen_innen und 4,1% um bisexuelle Führungskräfte. Lediglich ein Viertel (25,0%) der Trans*-Befragten aus Deutschland weiß um offen lebende Trans*-Kollegen_innen. Nur 8,3% wissen von offen lebenden Trans*-Führungskräften. Ein Austausch über die spezifische Lebenssituation und das gegenseitige Lernen aus der Erfahrung der anderen würde die Situation der einzelnen wesentlich erleichtern – insbesondere, da die erlebte Unterstützung lesbischer, schwuler und bisexueller Personen in ihrer Herkunftsfamilie deutlich geringer berichtet wird als von heterosexuellen Personen gleicher Altersstruktur (Kroh et al., 2017 [für Trans*-Personen liegen keine Angaben vor]).

Betrachtet man den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität im Zusammenhang zu Bedingungen innerhalb und außerhalb der Organisation, so zeigt sich erneut, dass es deutliche positive Zusammenhänge zwischen Diversity Management, Unternehmenskultur (bezüglich LSBT*-Lebensweisen) und Offenheit mit der sexuellen Identität gibt. Ein aktives Diversity Management, welches die sexuelle Identität inkludiert, fördert den offenen Umgang mit der sexuellen Identität. Ebenso fällt es den Befragten deutlich leichter, offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen, wenn sie in einer Unternehmenskultur arbeiten, die ihre Lebensweise akzeptiert. Im Gegensatz zu Deutschland zeigt sich für Trans*-Personen kein statistisch auffälliger Zusammenhang zwischen der Offenheit mit der Geschlechtsidentität und Diversity Management sowie der Unternehmenskultur. Dies könnte an der geringeren Zahl von Trans*-Personen liegen, die im Vergleich zu ganz Deutschland in NRW in die Auswertung eingingen. Auch geben mehr Trans*-Beschäftigte bei beruflichen Status »Selbstständige_r/ Freiberufler_in« oder »Student_in« an und sind etwas häufiger in kleineren Unternehmen tätig, so dass ein größerer Anteil als bei Cis-Personen nicht in Unternehmen tätig ist, die Diversity Management Maßnahmen implementieren. Dies könnte dazu führen, dass sich kein Zusammenhang mit dem Umgang mit der Geschlechtsidentität zeigt.

Ein offener Umgang von Trans*-Personen könnte jedoch auch weniger mit einer spezifischen Unternehmenskultur einhergehen, sondern vielmehr vom Zeitpunkt eines möglichen Transitionsprozesses abhängen. Trans*-Personen, die sich aktuell in einer Hormonersatztherapie befinden und ebenfalls körperangleichende Maßnahmen durchführen bzw. diese für die Zukunft geplant haben, sind offener als Trans*-Personen, die keine körperangleichenden Maßnahmen sowie eine Hormonersatztherapie planen, oder diese erst für die Zukunft ansetzen. Sie sind ebenfalls offener als Trans*-Personen, bei denen körperangleichende Maßnahmen bereits in der Vergangenheit liegen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass Trans*-Personen, die sich aktuell in einer Hormonersatztherapie befinden und körperangleichende Maßnahmen durchführen bzw. diese für die Zukunft geplant haben, aufgrund der äußeren Veränderungen

sichtbar werden, sodass ein offener Umgang mit der Geschlechtsidentität unausweichlich ist. Trans*-Personen, bei denen diese Maßnahmen noch in der Zukunft liegen, haben dagegen die Möglichkeit, ihre Geschlechtsidentität zu verschweigen. Ebenso können Trans*-Personen, bei denen körperangleichende Maßnahmen bereits in der Vergangenheit liegen, erneut entscheiden, wie sie mit ihrer Trans*-Geschichte umgehen (möchten).

Ein offener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität hat wiederum Auswirkungen für die einzelne Person sowie das gesamte Unternehmen. Insgesamt zeigen LSBT*-Personen höhere psychosomatische Beschwerden aufgrund der erlebten Stigmatisierung und Diskriminierung (Ott et al., 2017; Petrou & Lemke, 2017), was sich mit Befunden zum Minoritäten-Stress-Modell deckt (Meyer, 2013). Die erhöhte psychosomatische Belastung lässt sich unter anderem anhand der nachweislich geringeren Unterstützung durch die eigene Familie erklären: Die Unterstützungswerte durch die Familie sind bei heterosexuellen Personen insgesamt höher (Kroh et al., 2017). In diesem Zusammenhang hat ein offener Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität positive Konsequenzen für die psychische Gesundheit (vgl. Meinhold & Frohn, 2016; Meyer, 2013) der Befragten: So leiden Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, weniger stark unter psychosomatischen Beschwerden und erleben trotz Diskriminierung weniger Beanspruchung. Gerade Trans*-Personen, die verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, berichten die meisten psychosomatischen Beschwerden und zeigen ein höheres Suizidrisiko. Das bedeutet nicht, dass es nicht auch (Einzel-)Personen gibt, die gerade durch einen offenen Umgang Diskriminierungs- und Ausschlusserfahrungen machen. Insgesamt ist jedoch festzuhalten, dass das Ausmaß der Somatisierung bei den Personen, die verschlossen sind, stärker ausgeprägt ist, als bei solchen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen. Diese Zusammenhänge für NRW entsprechen denen für ganz Deutschland, das Ausmaß psychosomatischer Beschwerden bei Trans*-Personen scheint in NRW jedoch geringer zu sein als in Deutschland.

Neben positiven Auswirkungen auf die psychische Gesundheit geht ein offener Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz mit mehr freien Ressourcen einher. Personen, die offener sind, verwenden weniger Ressourcen darauf, sich Gedanken über ihr Verhalten am Arbeitsplatz zu machen. Sie müssen nicht so sehr darauf achten, was bedenkenlos erzählt werden kann bzw. welche Handlungen die sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität verraten könnten, sodass sie mehr Kapazitäten frei haben und sich besser der Arbeit widmen können.

Auch sind Personen, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, zufriedener mit ihrer Arbeit, fühlen sich ihrem Unternehmen stärker verbunden und sind stärker davon überzeugt, einen wertvollen Beitrag an ihrem Arbeitsplatz leisten zu können. Für bisexuelle Befragte gelten die meisten dargestellten Zusammenhänge nicht. Offene bisexuelle Befragte geben zwar an mehr freie Ressourcen zu haben, nicht jedoch weniger psychosomatische Beschwerden, keine höhere Arbeitszufriedenheit und keine höhere Verbundenheit zum Unternehmen. Dies könnte daran liegen, dass bisexuelle Befragte sehr heterogene Erfahrungen innerhalb ihrer Gruppe machen, da sie aufgrund bestehender Partnerschaften unterschiedlich wahrgenommen werden. Hier empfiehlt sich zukünftig eine differenzierte Auswertung für bisexuelle Personen in Abhängigkeit ihres Beziehungsstatus. Auch für Trans*-Personen zeigen sich die beschriebenen Zusammenhänge zu Ressourcen, Arbeitszufriedenheit und Commitment in NRW nicht. Auch hier könnte die geringere Zahl von Trans*-Personen im Vergleich zur Gesamtstichprobe oder der berufliche Status einen bedeutenden Einfluss haben.

Auch wenn die statistischen Maße für die genannten Zusammenhänge als auffällig, jedoch nicht immer als groß zu bezeichnen sind, sind solche Nachweise – gerade bei Konstrukten wie Arbeitszufriedenheit etc., die vielen diffizilen, multikausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen ausgesetzt sind – als bedeutsam zu bezeichnen.

Hervorgehoben werden sollte, dass gerade lesbische und schwule, aber auch zunehmend bisexuelle und Trans*-Personen im Rahmen ihrer Emanzipationsgeschichte stärker zu ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität stehen, diese in größerem Ausmaß als vor zehn Jahren positiv besetzen und mehr als früher einen adäquaten, respektvollen Umgang einfordern. So ist ein Großteil der Befragten aus »Out im Office?!« sicher, dass Arbeitgeber_innen, bei denen sich LSBT*-Personen selbstverständlich offen einbringen können, davon profitieren. Ebenfalls ist die Mehrheit der Ansicht, dass es so etwas wie eine (lebensgeschichtlich bedingte) Kompetenz (z. B. besonders gute Fähigkeiten im sozialen Kontakt, im Einschätzen der Mitmenschen, bei Konfliktlösung etc.) gibt. Unter dieser Perspektive haben LSBT*-Personen »etwas zu bieten«, d. h., sie sind nicht mehr nur darauf angewiesen, für ihre Rechte zu kämpfen, sondern können im Bewusstsein ihrer Fähigkeiten und Potenziale ethisch-moralische Forderungen des Respekts ihrer Lebensweise gegenüber stellen und diese argumentativ im Unternehmenssinn untermauern. So prüfen LSBT*-Personen heute auch stärker, ob Organisationen als LSBT*-freundlich gelten, sodass Selektionsprozesse bei der Nutzung von Dienstleistungen, bei Kaufentscheidungen und bei Bewerbungen bei Unternehmen entstehen. Damit ist es für Arbeitgeber_innen nicht mehr ausschließlich unter einer ethischen (und juristischen) Perspektive sinnvoll und notwendig, LSBT*-Personen adäquat zu berücksichtigen, sondern auch im Sinne einer nachhaltigen und produktiven Unternehmensentwicklung.

6

FAZIT

Welche Schlüsse sind zu ziehen?

Nachdem in der ersten Auflage von »Out im Office?! 2007« ausschließlich die Arbeitssituation lesbischer und schwuler Beschäftigter betrachtet wurde, konnte die Neuauflage auf der Basis qualitativer Forschung die Erkenntnisse um die Arbeitssituation von bisexuellen und Trans*-Personen erweitern, sodass diese spezifische Analyse auch auf die Situation von Nordrhein-Westfalen übertragen werden konnte.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass in Zukunft ein Vergleich mit Personen, die an einem LSBT*-Arbeitsplatz tätig sind, ebenso interessant wäre. Auch könnten weitere Hinweise entstehen, wenn die Daten in Bezug gesetzt werden zu vergleichbaren Konstrukten (Commitment, Arbeitszufriedenheit etc.) bei heterosexuellen Arbeitnehmern_innen. Da nur wenige der Befragten eine andere als die deutsche Herkunft haben, lassen sich für diese Gruppe aufgrund der geringen Fallzahlen kaum Aussagen ableiten, sodass zukünftig eine Betrachtung von LSBT*-Personen nach deren jeweiligen Herkunft geboten scheint. Bisher existieren ebenfalls nur wenige europäische Vergleichsstudien (Europäische Kommission, 2006b; FRA, 2013), die insgesamt für eine begrenzte Toleranz gegenüber LSBT*-Personen in Europa sprechen. So ergab eine europaweite Untersuchung der FRA (2013), dass 47,0% der LSBT*-Befragten innerhalb des letzten Jahres von persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung anhand ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität berichteten. 20,0% der Befragten gaben in diesem Zusammenhang auch Benachteiligungserfahrungen auf der Arbeit an. Gleichzeitig zeigen sich deutliche Länderunterschiede. Eine detaillierte Untersuchung der Zusammenhänge, wie sie in »Out im Office?!« 2017 stattgefunden hat, fehlt im europäischen Vergleich nach wie vor, sodass eine systematische Analyse der Lebens- und Arbeitssituation von LSBT*-Personen in europäischen Ländern interessante Ergebnisse bringen und herausfordernde Entwicklungspotenziale aufzeigen könnte. Dies gilt ebenso für andere Bundesländer innerhalb von Deutschland.

Im Feedback am Ende der Befragung von »Out im Office?!« 2017 haben manche Personen darauf hingewiesen, dass auch der Kontakt zu Kunden_innen, Schülern_innen, Klienten_innen, Patienten_innen etc. eine wesentliche Rolle im Berufsalltag spielt und sich dieser Kontakt teilweise deutlich von dem zu Kollegen_innen unterscheidet. Insofern haben einige Befragte

den Wunsch geäußert, dass auch dieser Bereich Gegenstand wissenschaftlicher Auseinandersetzung werden solle. Daher ist festzuhalten, dass insbesondere auch Fragen, die mit organisationsexternen Kontakten zusammenhängen, in weiteren Untersuchungen Berücksichtigung finden sollten.

Insgesamt zeigt sich, dass lesbische und schwule Beschäftigte innerhalb der letzten zwanzig Jahre zunehmend offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen können – in NRW sogar noch etwas mehr als im Vergleich zu Deutschland. Dennoch berichten die Befragten genauso häufig wie vor zehn Jahren von Diskriminierungserfahrungen. Resümierend kann auch für NRW festgehalten werden, dass sich Homo-, Bi- und Trans*-Negativität in der Gesellschaft weiterhin relativ stabil nachweisen lässt (vgl. Beigang et al., 2017; Chrapa, 2003; Institut für interdisziplinäre Konflikt und Gewaltforschung [IKG], 2006; Kalkum & Otto, 2017; Küpper et al., 2017). Dies erklärt auch die in den Analysen festgestellten Konsequenzen für LSBT*-Arbeitnehmer_innen (Diskriminierungserfahrungen etc.). Um hier im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt eine Optimierung für alle zu erreichen, ist ein neuer Umgang mit Intoleranz und Feindlichkeit (vgl. z. B. Sader, 2002) bzw. eine konstruktiv-utopische Überwindung von Gewalt (vgl. Groeben, 2007) sehr zu wünschen. Abbildung 19 zeigt Möglichkeiten auf, solche Entwicklungen proaktiv zu gestalten.

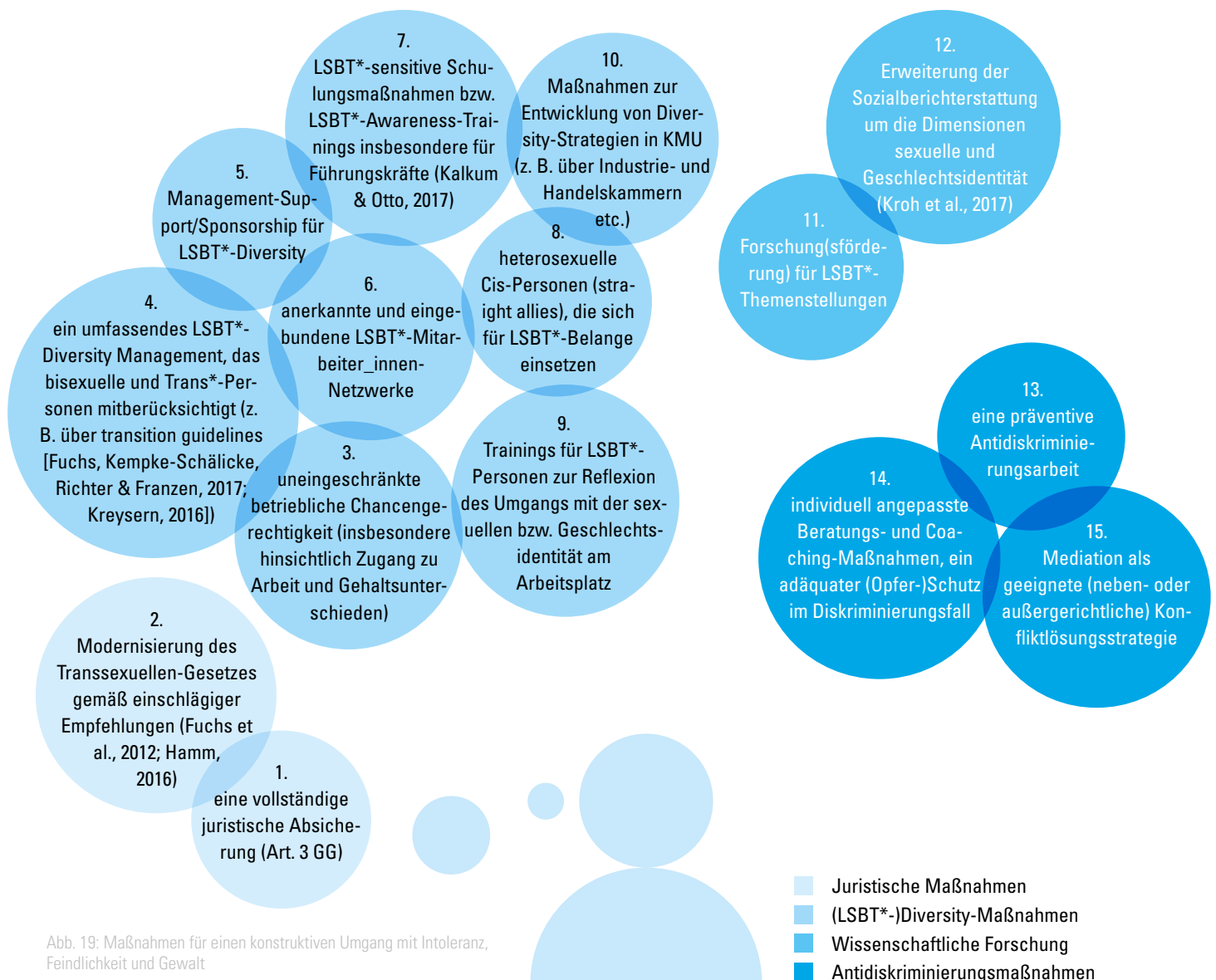


Abb. 19: Maßnahmen für einen konstruktiven Umgang mit Intoleranz, Feindlichkeit und Gewalt

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS]. (2017). *Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Berlin: Autorin.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Althoff, N. (2017). *Das Diskriminierungsverbot im nationalen deutschen Recht*. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 239-262). Heidelberg: Springer.
- Beck, V. (03.08.2017). *Schriftliche Frage Monat Juli 2017 - Pressemitteilung*. Berlin: Bundesministerium des Inneren.
- Beigang, S., Fetz, K., Foroutan, N., Kalkum, D. & Otto, M. (2016). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland 2015. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Baden-Baden: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Baden-Baden: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).
- Bochow, M., Wright, M. T. & Lange, M. (2004). *Schwule Männer und Aids. Risikomanagement in Zeiten der sozialen Normalisierung einer Infektionskrankheit. Eine Befragung im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung*. AIDS-Forum, Band 48. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe e.V. (DAH).
- Çetin, Z. & Grigowski, Z. (2016). *Einheit und Differenz: Sexuelle und geschlechtliche Identitäten zwischen Einschlüssen und Ausschlüssen*. In P. Genkova, & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (S. 379-392). Heidelberg: Springer.
- Charta der Vielfalt. (2013). *Kurzumfrage. Diversity Management*. Berlin: Autorin.
- Chrapa, M. (2003). *Hassgruppen in der deutschen Gesellschaft. Negativ wahrgenommene Personen im Bild der öffentlichen Meinung*. Halle: FOKUS-Institut.
- Dalia Research. (2016). *Counting the LGBT population: 6% of Europeans identify as LGBT*. Zugriff am 05.09.2017 unter <https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D. & Ispas, D. (2017). *Workplace discrimination against sexual minorities: subtle and not-so-subtle*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121-132.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH [DGFP]. (2003). *Managing Diversity. Neue Herausforderungen für die internationale Unternehmung – Ökonomische und sozial wissenschaftliche Relevanz*. Düsseldorf: Autorin.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Auflage). Berlin: Springer.
- Europäische Kommission. (2006b). *Eurobarometer 66. Die öffentliche Meinung in der europäischen Union*. Zugriff am 18.02.2007 unter http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb66/eb66_en.htm
- Fiedler, P. (2004). *Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt*. Weinheim: Beltz.
- FRA-Agentur der Europäischen Union für Grundrechte. (2013). *LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union*. Wien: Autorin.
- FRA-Agentur der Europäischen Union für Grundrechte. (2017). *Grundrechte-Bericht 2017. FRA Stellungnahmen*. Wien: Autorin.
- Franke, G. (2000). BSI. *Brief Symptom Inventory - Deutsche Version. Manual*. Göttingen: Beltz.
- Franzen, J. & Sauer, A. (2010). *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010.
- Frohn, D. (2007). *»Out im Office?!« Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.
- 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. Mildenberger, J. Evans, R. Lautmann, & J. Pastötter (Hrsg.), *Was ist Homosexualität?* (S. 477-511). Hamburg: Männerschwarm Verlag.
- Frohn, D. (2014b). *Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive*. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 27, 328-351.
- Frohn, D., & Meinhold, F. (2016a). *Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Trans*-Experten_innen*. Köln: Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung [eigene Veröffentlichung].
- Frohn, D., & Meinhold, F. (2016b). *Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit bisexuellen (Alltags-)Experten_innen*. Köln: Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung [eigene Veröffentlichung].
- Fuchs, W., Ghattas, D. C., Reinert, D. & Widmann, C. (2012). *Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen*. Köln: LSVD.

- Fuchs, W., Kempe-Schälecke, C.-H., Richter, E. & Franzen, J. (2017). *Gutachten. Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst*. Berlin: Bundesvereinigung Trans* e.V.
- Gächter, A. (2017). Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 657-682). Heidelberg: Springer.
- Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.) (2016a). *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Heidelberg: Springer.
- Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.) (2016b). *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 2: Gegenstandsbereiche*. Heidelberg: Springer.
- Gooß, U. (2003). Konzepte der Bisexualität. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 16, 51-65.
- Groeben, N. (2007). Die Überwindung destruktiver Gewalt als konstruktives Lebensthema (Vorwort). In M. Sader (Hrsg.), *Destruktive Gewalt. Möglichkeiten und Grenzen ihrer Verminderung*. Weinheim: Beltz.
- Hamm, J. (2016). *Policy Paper Recht des Bundesverbandes Trans*. Paradigmenwechsel. Zum Reformbedarf des Rechts in Bezug auf Trans**. Berlin: Bundesverband Trans* e.V.i.Gr.
- Hark, S. (2000). *Neue Chancen – alte Zwänge? : zwischen Heteronormativität und posttraditionaler Vergesellschaftung; zur sozialen und psychischen Situation lesbischer Mädchen und schwuler Jungen in Nordrhein-Westfalen. Expertise zum 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen*. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW.
- ILGA-Europe (2017). *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe*. Brüssel: Autorin.
- Institut für interdisziplinäre Konflikt und Gewaltforschung [IKG]. (2006). *Indikatoren des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich*. Zugriff am 15.06.2006 unter <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/index.htm>
- Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Knoll, C., Edinger, M., & Reisbeck, G. (1997). *Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt*. München: Profil.
- Köllen, T. (2013). *Bisexuality and Diversity Management – Addressing the B in LGBT as a relevant ‘Sexual Orientation’ in the workplace*. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 122-137.
- Köllen, T. (2016). Intersexualität und Transidentität im Diversity Management. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche* (S. 1-18). Heidelberg: Springer.
- Krack-Rohberg, E., Rübenach, S., Sommer, B. & Weinmann, J. (2016). Familie, Lebensformen und Kinder. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.), *Datenreport 2016. Bundeszentrale für Politische Bildung* (S. 43-78). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Krell, C., Oldemeier, K. & Müller, S. (2015). *Coming-out – und dann...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.
- Kreysen, C. (2016). *Transidente Beschäftigte – Eine qualitative Studie zur Erfassung positiver Maßnahmen in der Begleitung von Transitionsprozessen*. [Masterarbeit].
- Kroh, M., Kühne, S., Kipp, C. & Richter, D. (2017). Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland, *DIW Wochenbericht*, 35, 687-699.
- Kuhnen, S. (2017). Vom Verschwinden einer Identität. In S. Kuhnen (Hrsg. 'in), *Lesben Raus! Für mehr lesbische Sichtbarkeit*. (S. 25-31). Berlin: Querverlag.
- Küpper, B., Klocke, U. & Hoffmann, C. (2017). *Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017.
- Losert, A. (2004). Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. [Magisterarbeit].
- Maas, J. (1996). Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. *Zeitschrift für Personalforschung*, 9(2), 107-134.
- Maas, J. (1999). *Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Meinhold, F. & Frohn, D. (2016). Daily Work Out?!: The relationship between selfrepresentation, degree of openness about one's gay or lesbian identity, and psychological stress in the workplace. In T. Köllen (Eds.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (S. 321-338). Schweiz: Springer.
- Meyer, I. H. (2013). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1, 3–26.
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen [MFJFG]. (1999). *Studie über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen. Gewalt gegen lesbische Frauen*. Düsseldorf: Autor.
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen [MGSFF]. (2003). *Grundlagenforschung zu Ursachen und Auswirkungen. Einsamkeit und soziale Isolation schwuler Männer*. Düsseldorf: Autor.
- Ott, A., Regli, D. & Znoj, H. (2017). Minoritätenstress und soziale Unterstützung: Eine Online-Untersuchung zum Wohlbefinden von Trans* Personen in der Schweiz. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 30(02), 138-160.
- Petrou, P. & Lemke, R. (2017). Victimization and life satisfaction of gay and bisexual individuals in 44 European countries: the moderating role of country-level and person-level attitudes towards homosexuality. *Culture, Health & Sexuality*, 1-18.

- Rada, A. (2016). *LGBTI-Politik: Deutschland im EU-Vergleich*. Frankfurt am Main: Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa.
- Sader, M. (2002). *Toleranz und Fremdsein. 16 Stichworte zum Umgang mit Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit*. Weinheim: Beltz.
- Schreier, M. (2017). Kontexte qualitativer Sozialforschung: Arts-Based-Research, Mixed Methods und Emergent Methods. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 18(2), 1-19
- Statistisches Bundesamt. (2017a). *Bildungsstand der Bevölkerung 2016*. Wiesbaden: Autorin.
- Statistisches Bundesamt (2017). Statistisches Jahrbuch 2017. Zugriff am 16.10.2018 unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile.html
- Steffens, M. C. (1999). »Wie homophob sind Sie auf einer Skala von 1-7?« *Die Erfassung der Einstellung zu Lesben und Schwulen. In Dt. AIDS-Hilfe (Hrsg.), Lesben und Schwule in der Arbeitswelt* (S. 102-132). Berlin: Autorin.
- Stuber, M. (2004). *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. Neuwied: Luchterhand.
- Tuider, E. & Lietz, L. (2003). Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik. In M. C. Steffens & M. Ise (Hrsg.), *Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie* (S. 155-168). Lengerich: Papst.
- Völklinger Kreis e.V. (2015). *Diversity Management in Deutschland 2015. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V.*, Berlin: Völklinger Kreis.
- Winfield, L. & Spielman, S. (1995). *Straight talk about gays in the workplace*. New York: amacom (American Management Association).
- Zick, A., Küpper, B. & Krause, D. (2016). *Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016*. Bonn: Dietz.
- Zillich, N. (1988). *Homosexuelle Männer im Arbeitsleben*. Frankfurt: Campus

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität	13
Tab. 2: Partnerschaftssituation	13
Tab. 3: Art der Beeinträchtigung	15
Tab. 4: Beruflicher Status	17
Tab. 5: Unternehmensgröße	18
Tab. 6: Häufigkeiten für Befragte, die nicht im Management tätig sind	18
Tab. 7: Größe des Arbeitsorts	20
Tab. 8: Offenheit mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität bei LSBT*-Personen	23
Tab. 9: Offenheit mit der sexuellen Identität bei Cis-Frauen und Cis-Männern	27
Tab. 10: Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Transitionsprozesses	31
Tab. 11: Schlechterbehandlungserfahrung	31
Tab. 12: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	32
Tab. 13: Diskriminierungserfahrungen	33
Tab. 14: Darstellung einzelner bi-spezifischer Diskriminierungserfahrungen	36
Tab. 15: Resilienz	41
Tab. 16: Unternehmensselektion	41

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Geschlechtsidentität	12
Abb. 2: Sexuelle Identität	12
Abb. 3: Lebensalter	12
Abb. 4: Familienstand	14
Abb. 5: Kinder	14
Abb. 6: Bildungsabschluss	16
Abb. 7: Erwerbstätigkeit	17
Abb. 8: Gehalt	19
Abb. 9: Offenheit mit der sexuellen Identität bei lesbischen und schwulen Beschäftigten aktuell, 2007 und 1997 im Vergleich	22
Abb. 10: Offenheit gegenüber Kollegen_innen	25
Abb. 11: Offenheit gegenüber Führungskräften	25
Abb. 12: Offenheit gegenüber Mitarbeitern_innen	26
Abb. 13: Offenheit mit der Geschlechtsidentität in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Transitionsprozesses	30
Abb. 14: Oberkategorien der Diskriminierungserfahrungen	35
Abb. 15: Diskriminierungsindex	36
Abb. 16: Zusammenhänge mit einem offenen Umgang mit der sexuellen Identität	39
Abb. 17: Somatisierung	40
Abb. 18: Suizidalität	40
Abb. 19: Maßnahmen für einen konstruktiven Umgang mit Intoleranz, Feindlichkeit und Gewalt	51

Autoren



Prof. Dr. Dominic Frohn

Dominic Frohn ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in Köln und wissenschaftlicher Leiter des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Seit über 15 Jahren arbeitet er im Themenkomplex Diversity auf Anwendungsseite als Praktiker und seit über zwölf Jahren wissenschaftlich in der Durchführung qualitativer und quantitativer Diversity-Forschung.



M.Sc. Psych. Florian Meinhold

Florian Meinhold ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Seit mehr als fünf Jahren beschäftigt er sich im Rahmen von Forschung und Praxis mit Diversity-Themen, insbesondere der sexuellen Identität und der Geschlechtsidentität. Als Psychotherapeut i. A. gilt sein Interesse besonders einer gesundheitspsychologischen Betrachtung der Arbeitssituation von LSBTTIQ-Personen.

Fotocredits

Dominic Frohn, Florian Meinhold: © Markus Biemann

Andreas Bothe: © MKFFI | Jakob Studnar

Freepik: Benzoix, creativeart, fanjianhua, freestockcenter, jcomp, ijeab, Katemangostar, Mario_Luengo, nikitabuida, onlyyouqj, Peoplecreations, Pressfoto, welcomia, yanalya, zaozaa09

Impressum

Herausgeber:
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Kontakt:
Dr. Frohn GmbH
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung
Hansaring 11 | 50670 Köln

Telefon 0221 | 340 11 33
Fax 0221 | 340 07 04

info@diversity-institut.info
www.diversity-institut.info

Gestaltung:
Markus Biemann
markusbiemann - gestaltet

Stand:
Dezember 2018

Zehn Jahre nach der aufsehenerregenden Studie »Out im Office?!« konnten mit der Neuauflage des Forschungsprojekts in 2017 wichtige Erkenntnisse zur aktuellen Arbeitssituation von lesbischen und schwulen sowie bisexuellen und Trans*-Personen in Deutschland geliefert werden.

Dank der Förderung durch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, der Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit sowie dem Rubicon aus Köln konnten die Daten der Teilnehmer_innen aus NRW spezifisch für das Bundesland Nordrhein-Westfalen ausgewertet werden.

Der vorliegende Bericht stellt diese Analysen dar und gibt einen Einblick in die Arbeitssituation von LSBT*-Personen in NRW – auch im Vergleich zur Situation in ganz Deutschland.

