

# EXECUTIVE SUMMARY



## **EXECUTIVE SUMMARY: INTER\* IM OFFICE ?!**

DIE ARBEITSSITUATION  
VON INTER\* PERSONEN  
IN DEUTSCHLAND  
UNTER DIFFERENZIELLER  
PERSPEKTIVE ZU  
(ENDO\*) LSBT\*Q+ PERSONEN

VON  
DIPL.-PSYCH. PROF. DR. DOMINIC FROHN  
M.SC. PSYCH. MICHAEL WIENS  
M.SC. PSYCH. SARAH BUHL  
B.SC. PSYCH. MILENA PEITZMANN  
B.SC. PSYCH. NAIN HEILIGERS

**ANDERS.  
ZUSAMMEN.  
ARBEITEN.**

---

---

## VORWORT

Liebe Leser\_innen,

nachdem der Augenmerk vergangener Studien vor allem auf den Erlebnissen von LSBT\* am Arbeitsplatz lag, nehmen Dipl.-Psych. Prof. Dr. Dominic Frohn gemeinsam mit M.Sc. Psych. Michael Wiens, M.Sc. Psych. Sarah Buhl, B.Sc. Psych. Milena Peitzmann sowie B.Sc. Psych. Nain Heiligers nun arbeitsplatzrelevante Erfahrungen von inter\* Personen in den Fokus ihrer wissenschaftlichen Arbeit und setzen diese Ergebnisse in Relation zu den Erfahrungen von (endo\*)<sup>1</sup> LSBT\*Q+ Personen.

Als Vorstand der PROUT AT WORK-Foundation freue ich mich, dass wir nach der Studie „Out im Office?!“ auch den Druck der Publikation „Inter\* im Office?!“ ermöglichen können. Die Ergebnisse machen Diskriminierungserfahrungen und alltägliche Probleme von LSBT\*IQ+ Beschäftigten sichtbar und bieten darüber hinaus vielen Unternehmen die nötigen Informationen, sowie praktische Empfehlungen, um ihr Engagement für Vielfalt, vor allem auch für inter\* Personen, konkreter zu forcieren.

Albert Kehrer  
PROUT AT WORK-Foundation  
Vorstandsvorsitzender



<sup>1</sup> Endo\* Personen sind Personen, deren Körperlichkeit, entsprechend einer geschlechterbinären medizinischen Normierung, eindeutig als weiblich oder männlich zugeordnet wird. Ausführliche Erläuterungen finden Sie in der vollständigen Studie.

---

## EXECUTIVE SUMMARY: INTER\* IM OFFICE ?!

VON  
DIPL.-PSYCH. PROF. DR. DOMINIC FROHN  
M.SC. PSYCH. MICHAEL WIENS  
M.SC. PSYCH. SARAH BUHL  
B.SC. PSYCH. MILENA PEITZMANN  
B.SC. PSYCH. NAIN HEILIGERS

---

## EINLEITUNG

**Die Arbeitssituation von LSBT\*IQ+ Personen ist immer noch unbefriedigend erforscht. Es existieren nur wenige qualitative und quantitative Untersuchungen, die insbesondere arbeitsrelevante Themen fokussiert haben. Unumstritten ist jedoch, dass die Vielfältigkeit von Körperlichkeit durch den Diskurs rund um eine „Dritte Option“ eine neue Sichtbarkeit auf gesamtgesellschaftlicher Ebene erhalten hat.**

**Die vorliegende Studie verfolgt die Zielsetzung, die bislang nicht erforschte Arbeitssituation von Personen, die sich dem Spektrum inter\*/Intergeschlechtlichkeit/angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale zuordnen, zu untersuchen und mit den Erfahrungen von (endo\*) lesbischen, schwulen, bi- und/oder pansexuellen sowie trans\* und/oder nicht-binären Personen differenziell zu vergleichen.**

## DEMOGRAFIE

Die Online-Erhebungen für inter\* Personen sowie für (endo\*) LSBT\*Q+ Personen fanden parallel von Ende Mai bis Ende Juli 2020 statt. In diesem Zeitraum konnten die Teilnehmenden aus Deutschland Angaben zu ihren Erfahrungen am Arbeitsplatz in Bezug auf ihre Geschlechtlichkeit, geschlechtliche Identität sowie sexuelle Identität machen. Die Auswertung der Ergebnisse beruht auf 32 inter\* Personen und 1.223 (endo\*) LSBT\*Q+ Personen –

also insgesamt 1.255 Teilnehmenden. Das durchschnittliche Lebensalter der inter\* Befragten liegt bei rund 31 Jahren, bei (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten bei etwa 46 Jahren. Auffällig ist, dass mit 86,8% eine überragende Mehrheit der LSBT\*I\*Q+ Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erreicht hat. Allein 61,8% der Gesamtstichprobe besitzen darüber hinaus einen weiterführenden Studienabschluss.

### ÜBERSICHT ÜBER ZENTRALE DEMOGRAFISCHE VARIABLEN

	ERHEBUNG: INTER* 2020	(RE-)ERHEBUNG LSBT*Q+ 2020
ZIELGRUPPE	inter* Beschäftigte	(endo*) LSBT*Q+ Beschäftigte
TEILSTICHPROBEN	n <sub>I*</sub> = 32	n <sub>LSBT*Q+</sub> = 1.223 [davon 995 (endo*) cis* Personen (81,4%) und 228 (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Personen (18,6%)]
GESAMTSTICHPROBE	N <sub>LSBT*I*Q+</sub> = 1.255	
DURCHSCHNITTSALTER	31 Jahre	46 Jahre
ERHEBUNGSZEIT	27.05. – 31.07.2020	27.05. – 31.07.2020 [bei manchen Skalen/Items findet ein Rückgriff auf Daten von LSBT* Beschäftigten aus dem Jahr 2017 statt]

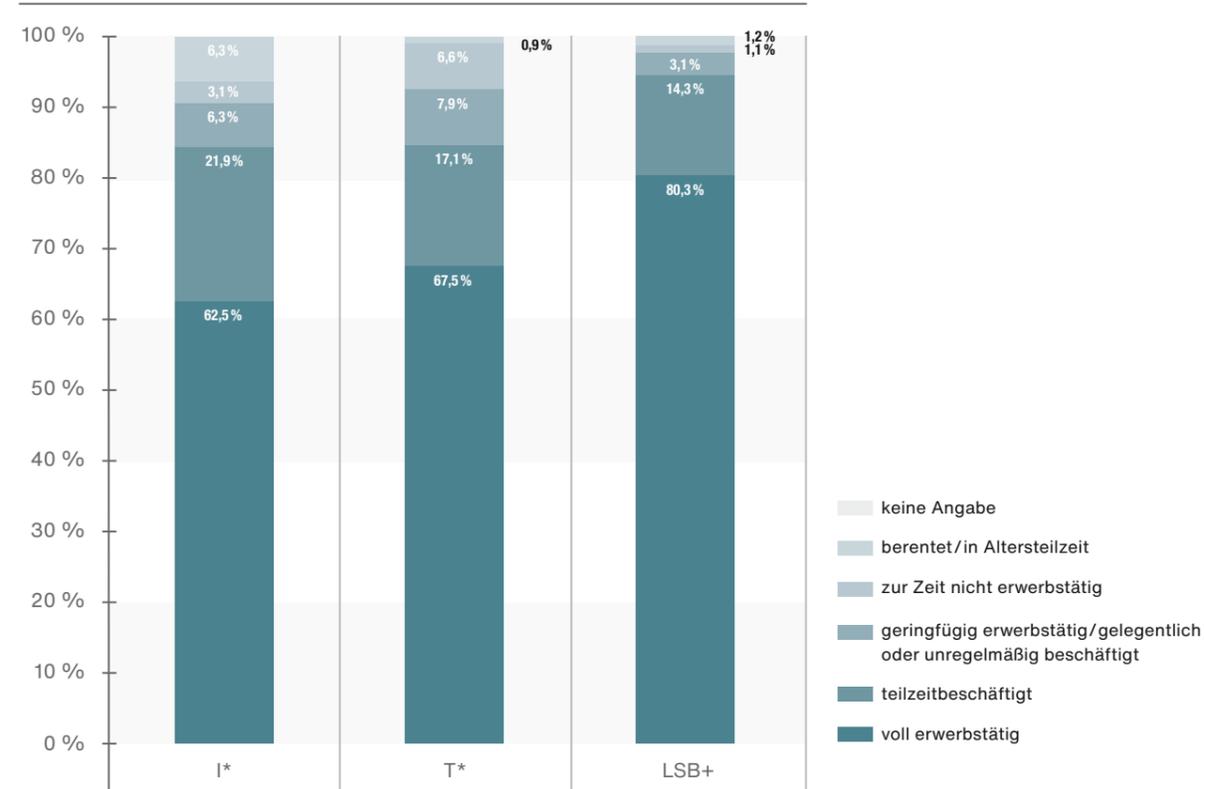
Die große Mehrheit der LSBT\*I\*Q+ Befragten ist voll erwerbstätig (77,5%). Während dies für 80,3% der (endo\* cis\*) LSB+ Personen zutrifft, sind deutlich weniger inter\* sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen voll erwerbstätig (I\*: 62,5%; T\*: 67,5%). Ein gutes Fünftel (21,9%) der inter\* Befragten ist dagegen teilzeitbeschäftigt, bei den (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen sind dies 17,1%, bei den (endo\* cis\*) LSB+ Befragten nur 14,3%.

Fast drei Viertel der Gesamtstichprobe arbeiten als Angestellte (72,7%). Rund 60% der Gesamtstichprobe geben an, keine Führungsposition zu bekleiden (58,4%). Bei genauerer Betrachtung machen die (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten den größten Anteil dieser Gruppe aus – 68,9% geben an, keine Führungskraft zu sein. Bei den inter\* Befragten sind es 62,5%, bei den (endo\* cis\*) LSB+ Personen nur 55,9%. Während 41,2% der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten angeben, eine Führungsposition zu bekleiden, sind es bei den inter\* sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht binären Personen deutlich weniger (I\*: 34,4%; T\*: 25,4%).

→ Grafik Seite 5 oben:  
Erwerbstätigkeit der LSBT\*I\*Q+ Befragten

→ Tabelle Seite 5 unten:  
Führungspositionen der gesamten LSBT\*I\*Q+ Befragten

### ERWERBSTÄTIGKEIT DER LSBT\*I\*Q+ BEFRAGTEN



### FÜHRUNGSPPOSITIONEN DER LSBT\*I\*Q+ BEFRAGTEN

	I*		T*		LSB+	
	HÄUFIGKEIT	PROZENT	HÄUFIGKEIT	PROZENT	HÄUFIGKEIT	PROZENT
KEINE FÜHRUNGSKRAFT	20	62,5%	157	68,9%	556	55,9%
FÜHRUNGSKRAFT OHNE PERSONAL-VERANTWORTUNG	3	9,4%	26	11,4%	186	18,7%
FÜHRUNGSKRAFT MIT PERSONAL-VERANTWORTUNG	8	25,0%	32	14,0%	224	22,5%
KEINE ANGABE	1	3,1%	13	5,7%	29	2,9%
GESAMT	32	100%	228	100%	995	100%

## ERGEBNISSE

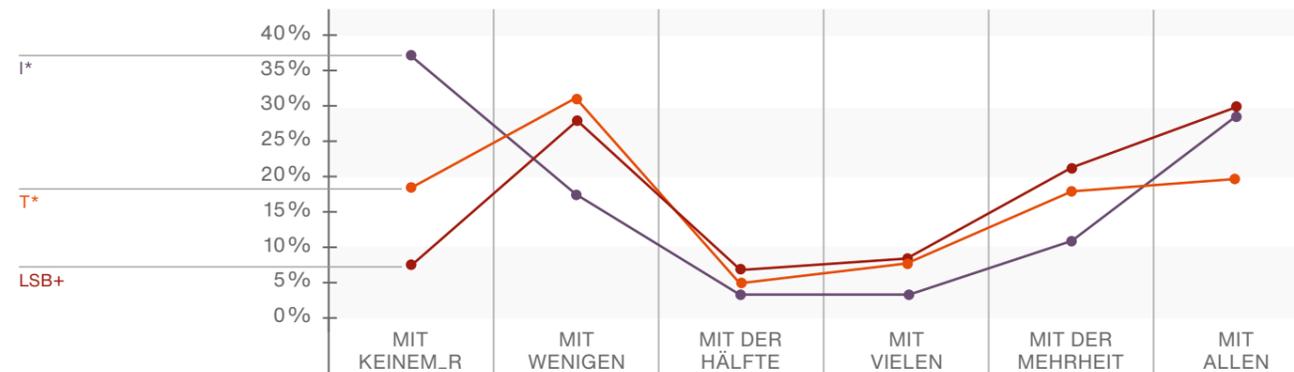
### UMGANG MIT DER GESCHLECHTLICHKEIT, GESCHLECHTLICHEN IDENTITÄT SOWIE SEXUELLEN IDENTITÄT

Die Hälfte aller inter\* Befragten (50,0%) gibt an, dass sie es schon einmal als notwendig empfunden hat, ihre Intergeschlechtlichkeit in der Arbeit zu verschweigen. Über die Hälfte der Befragten spricht aktuell mit keinem\_r oder wenigen Kollegen\_innen offen über ihre Intergeschlechtlichkeit, gegenüber Führungskräften ist die Verschlossenheit noch etwas stärker ausgeprägt. Etwas weniger als die Hälfte der inter\* Befragten (46,6%) fühlt sich mit ihrer Intergeschlechtlichkeit an ihrem Arbeitsplatz wohl.

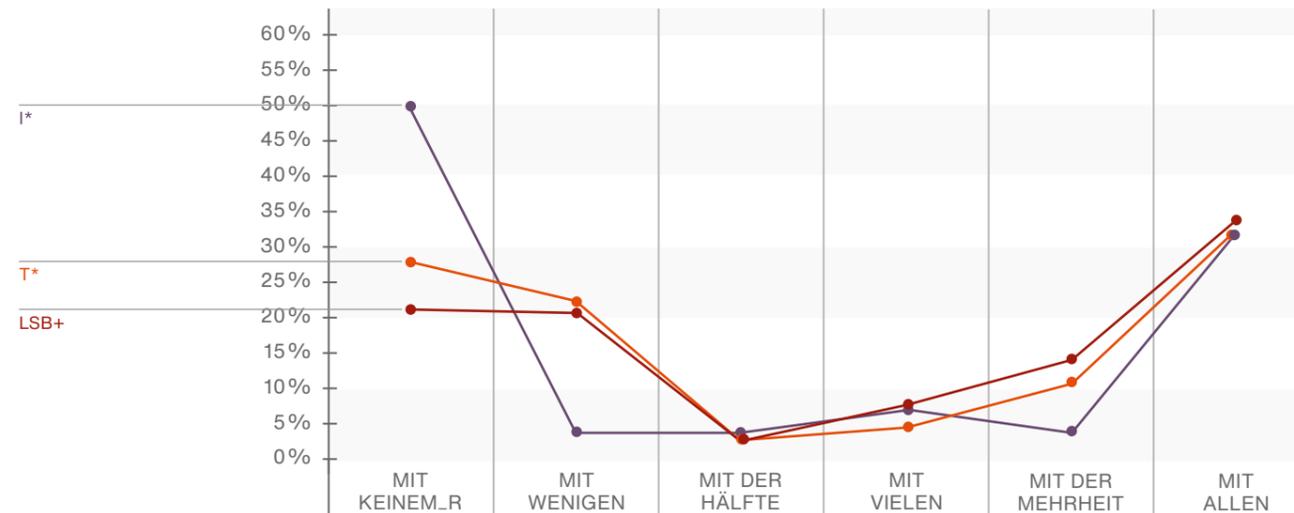
Während die Offenheit der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten gegenüber Kollegen\_innen und Führungskräften in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität mit der von inter\* Personen zu vergleichen ist, zeigen (endo\* cis\*) LSB+ Befragte insgesamt eine höhere Offenheit bezüglich ihrer sexuellen Identität – die Hälfte der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten (51,4%) spricht mit allen oder der Mehrheit ihrer Kollegen\_innen offen über ihre sexuelle Identität (I\*: 39,3%, T\*: 37,6%).

Die Auswertung zeigt, dass sich inter\* Beschäftigte oftmals in Bezug auf ihre Offenheit (vs. Nicht-Offenheit) anhand ihres Selbstverständnisses der Intergeschlechtlichkeit (auf Identitäts- vs. körperlicher Ebene) und ihres Passings in einem geschlechterbinären System unterscheiden. Inter\* Personen, die von anderen als (eher) nicht abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, also (eher) passen, gehen (eher) verschlossen mit ihrer Intergeschlechtlichkeit um. Dieser Zusammenhang zwischen Offenheit mit der Geschlechtsidentität und einem Passing in einem geschlechterbinären System ist auch bei (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen zu beobachten: Personen, die gemäß geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, sind tendenziell verschlossen(er) als Personen, welche von geschlechterbinären Normierungen abweichen.

OFFENHEIT GEGENÜBER KOLLEGEN\_INNEN DER LSBT\*I\*Q+ BEFRAGTEN, DIE NICHT AN EINER LSBT\*I\*Q+ ARBEITSSTELLE TÄTIG SIND (N<sub>I\*</sub> = 28; N<sub>T\*</sub> = 202; N<sub>LSB+</sub> = 927)



OFFENHEIT GEGENÜBER FÜHRUNGSKRÄFTEN DER LSBT\*I\*Q+ BEFRAGTEN, DIE NICHT AN EINER LSBT\*I\*Q+ ARBEITSSTELLE TÄTIG SIND (N<sub>I\*</sub> = 28; N<sub>T\*</sub> = 196; N<sub>LSB+</sub> = 912)



## DISKRIMINIERUNG

Etwa je ein Drittel der inter\* und (endo\* cis\*) LSB+ Befragten haben in der Vergangenheit bereits in mindestens einer Form Ungleichbehandlung (z.B. hinsichtlich Urlaub, Gehalt, Fort- & Weiterbildung, Beförderung/Weiterentwicklung, Funktionsübernahme, Wertschätzung, Leistungsdruck) erlebt. Höher fällt diese Zahl im Falle der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten aus: fast die Hälfte hat schon in mindestens einer Form Schlechterbehandlung erlebt.

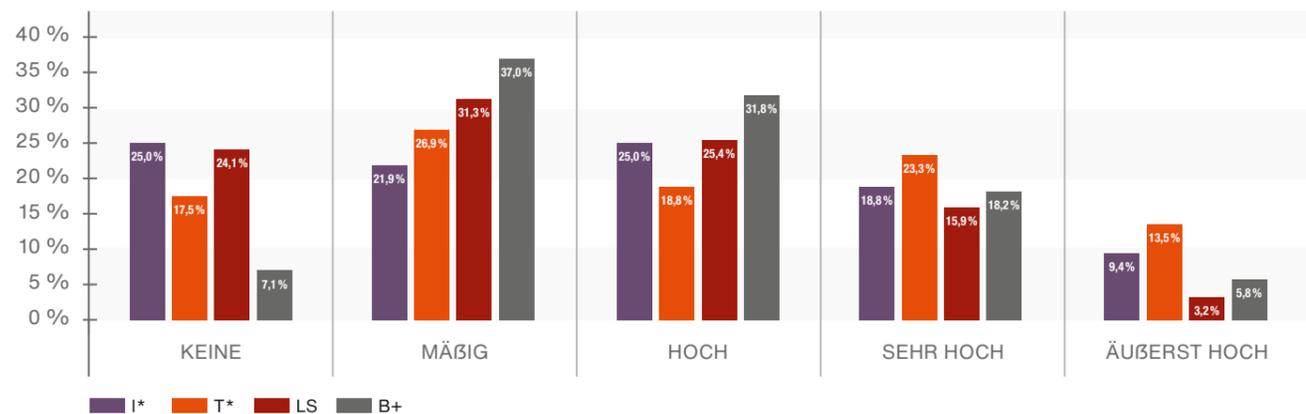
Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (z.B. Arbeitsplatz nicht bekommen, Versetzung oder Kündigung erleben müssen) erleben am häufigsten (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Befragte (37,7%). Von den inter\* Befragten berichtet ein knappes Drittel von diesen Erfahrungen, bei (endo\* cis\*) LSB+ Personen ist es etwa ein Fünftel.

Über die Hälfte der inter\* Befragten hat in mindestens einer Form inter\* spezifische Diskriminierung (z.B. Weigerungen der Organisation, inter\* Personen durch eine gendergerechte Sprache einzubeziehen, Verweigerung des Zugangs zu oder negative Reaktionen bei der Nutzung von Sanitär- oder Umkleieräumen, die der eigenen Geschlechtlichkeit entsprechen) erlebt.

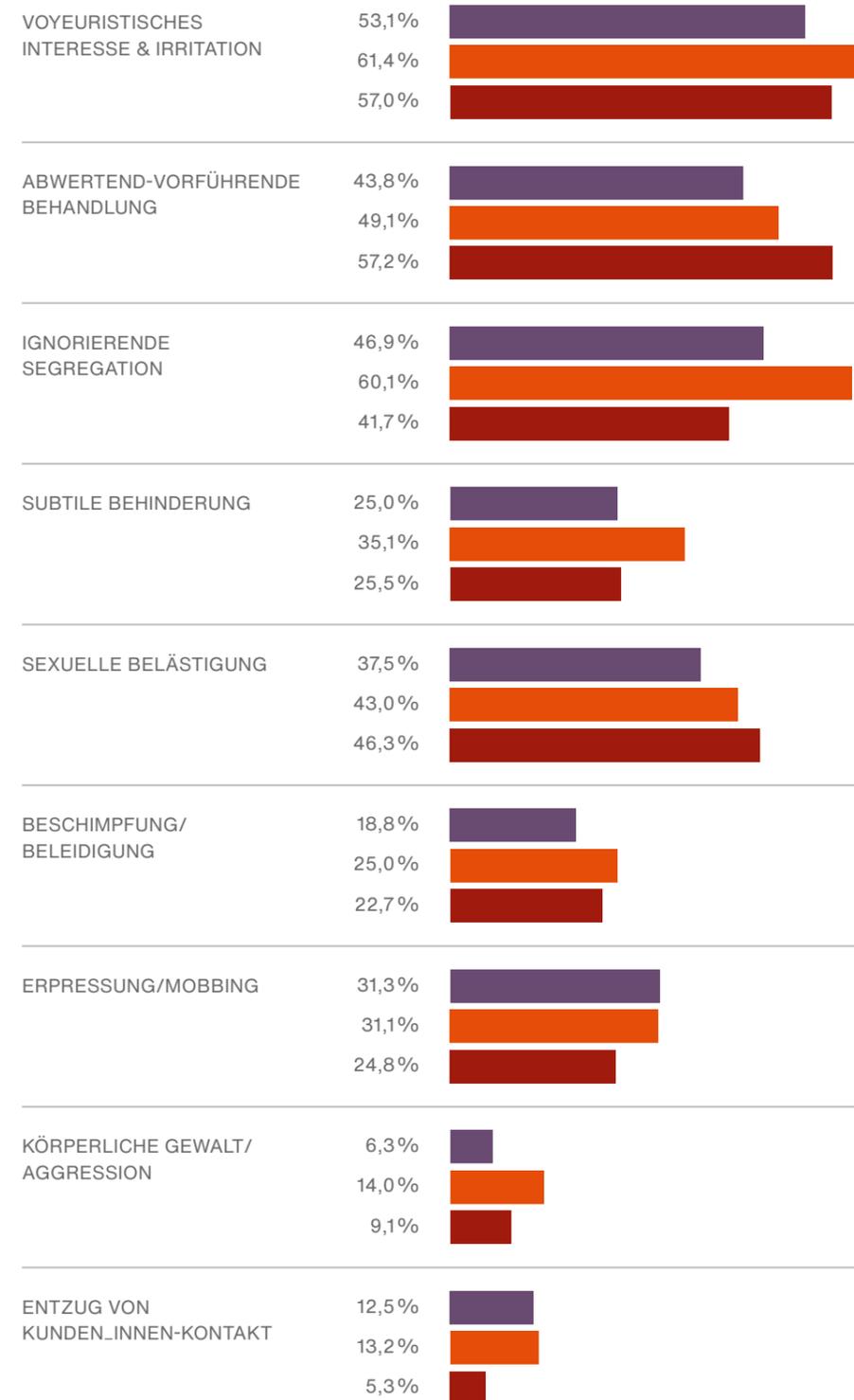
Vergleiche zwischen allen LSBT\*I\*Q+ Befragten zeigen, dass zum Zeitpunkt der Umfrage lediglich jeweils ca. ein Viertel der inter\* Befragten sowie der (endo\* cis\*) LS Befragten in keiner Form diskriminiert worden sind. Diese Zahl fällt für (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuelle sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen noch niedriger aus. Im Bereich hoher, sehr hoher und äußerst hoher Diskriminierungserfahrungen liegen jeweils über die Hälfte der inter\*, (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären und (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen Personen. Deutlich wird, dass insbesondere inter\* Personen und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die (eher) als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, stärker von Diskriminierung betroffen sind.

Vergleicht man die Ergebnisse dieser Studie mit den Ergebnissen aus „Out im Office?!“ (Frohn et al., 2017), so wird klar, dass sich die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen kaum verändert hat. Mehr als ein Drittel der (endo\* cis\*) LSB+ Befragten sowie fast zwei Drittel der (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Befragten geben zudem an, die angegebenen Diskriminierungserfahrungen vorwiegend in den letzten drei Jahren erlebt zu haben. Hinzu kommt, dass sich knapp die Hälfte der inter\* Befragten (46,9%) nie, sehr selten oder selten durch ihre\_n Arbeitgeber\_in bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen unterstützt fühlt.

### DISKRIMINIERUNGSINDEX FÜR DIE GESAMTEN LSBT\*I\*Q+ BEFRAGTEN IM VERGLEICH



### OBERKATEGORIEN DER DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN DER GESAMTEN LSBT\*I\*Q+ BEFRAGTEN IM VERGLEICH



## ZUSAMMENHÄNGE DES UMGANGS MIT DER GESCHLECHTLICHKEIT, GESCHLECHTLICHEN IDENTITÄT SOWIE SEXUELLEN IDENTITÄT MIT ...

### ... DIVERSITY-MANAGEMENT

Sowohl inter\* Personen als auch (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigte gehen offener mit ihrer Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität um, wenn ein Unternehmen vermehrt Diversity-Aktivitäten, die Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität und sexuelle Identität berücksichtigen, aufweist. Zu beachten ist dabei auch, dass inter\* Personen von deutlich weniger Diversity-Maßnahmen berichten als (endo\*) LSBT\*Q+ Beschäftigte. Dies betrifft u.a. das Fehlen von Anti-Diskriminierungs-Richtlinien, Beschwerde- und Beratungssystemen und Allies, obgleich diese Maßnahmen von der Mehrzahl der inter\* Befragten als wichtig erachtet werden.

### ... UNTERNEHMENSKULTUR

Weiterhin ist festzustellen, dass eine LSBT\*I\*Q+ Personen unterstützende Unternehmenskultur in einem positiven Zusammenhang mit dem offenen Umgang mit Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität steht. Allerdings berichten insbesondere inter\* Personen sowie (endo\*) nicht-binäre Beschäftigte mit jeweils rund zwei Dritteln der Befragten von einer (sehr) wenig unterstützenden Unternehmenskultur. Dieser Anteil fällt bei den (endo\* cis\*) lesbischen und schwulen Befragten deutlich geringer aus: hier berichtet nur etwa ein Viertel von einer (sehr) wenig unterstützenden Unternehmenskultur.

### ... RESSOURCEN

(Endo\*) LSB+ Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, haben mehr emotionale und kognitive Ressourcen frei, weil sie ihre Handlungen (z.B. Inhalte ihrer Gespräche etc.) weniger kontrollieren müssen. Dies gilt auch für (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Beschäftigte: jene, die offen(er) mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, sparen mehr Ressourcen durch geringere Kontrolle ihrer Handlungen ein als jene, die verschlossen(er) sind. Für inter\* Personen findet sich auf deskriptiver Ebene das gleiche Muster: Personen, die offen(er) mit ihrer Inter-geschlechtlichkeit umgehen, haben mehr emotionale und kognitive Ressourcen am Arbeitsplatz zur Verfügung.

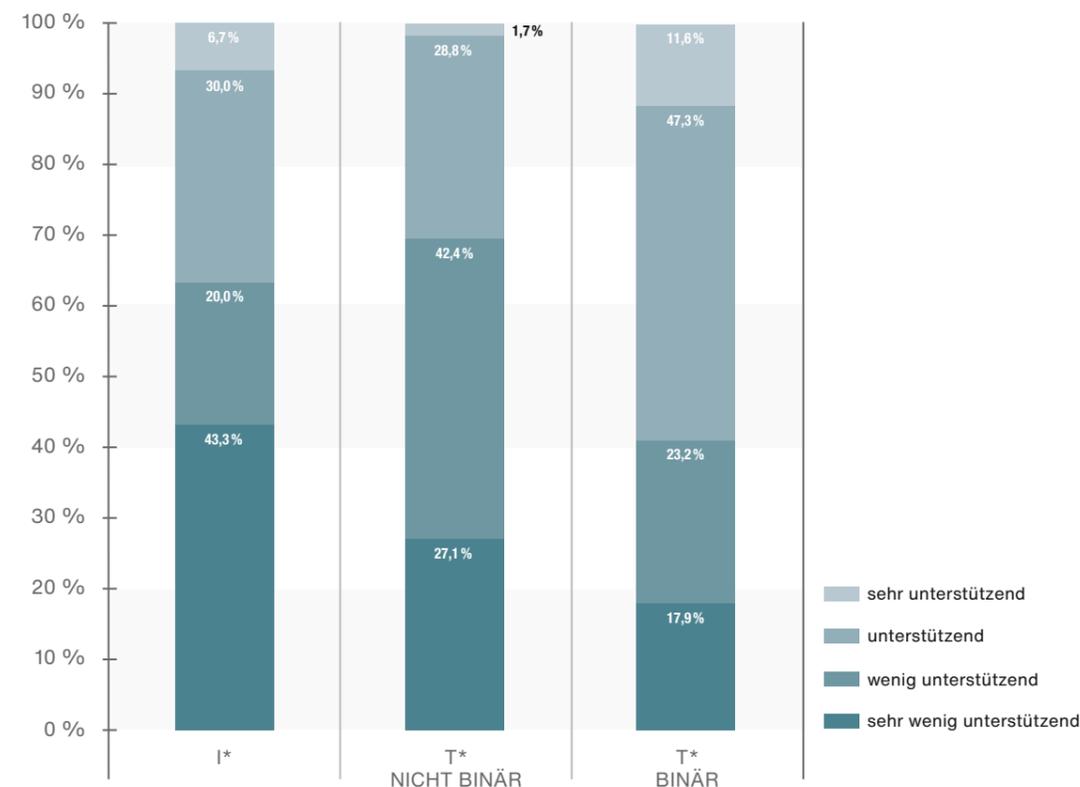
### ... ARBEITZUFRIEDENHEIT, AFFEKTIVES COMMITMENT, ORGANISATIONSBEZOGENER SELBSTWERT

Auch zwischen Offenheit und Arbeitszufriedenheit sowie Commitment bestehen deutliche positive Zusammenhänge. Offenheit am Arbeitsplatz fördert die Arbeitszufriedenheit und das Commitment der befragten LSBT\*I\*Q+ Personen. Für lesbische und schwule Beschäftigte gilt zudem, dass Offenheit am Arbeitsplatz positiv mit ihrem organisationsbezogenen Selbstwert korreliert.

EINSCHÄTZUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR DURCH DIE LSBT\*I\*Q+ BEFRAGTEN, DIE NICHT AN EINER LSBT\*I\*Q+ ARBEITSSTELLE TÄTIG SIND, ERGÄNZT DURCH NICHT-BINÄRE UND BINÄRE TRANS\* (TRANS\* SUBGRUPPEN) BEFRAGTE

UNTERNEHMENS-KULTUR	I*	T*	VON T* NICHT-BINÄR	VON T* BINÄR	LS	B+
SEHR WENIG UNTERSTÜTZEND	43,3% (13)	23,0% (46)	27,1% (16)	17,9% (20)	9,1% (71)	13,4% (19)
WENIG UNTERSTÜTZEND	20,0% (6)	29,5% (59)	42,4% (25)	23,2% (26)	15,6% (121)	37,3% (53)
UNTERSTÜTZEND	30,0% (9)	40,0% (80)	28,8% (17)	47,3% (53)	50,6% (393)	36,6% (52)
SEHR UNTERSTÜTZEND	6,7% (2)	7,5% (15)	1,7% (1)	11,6% (13)	24,6% (191)	12,7% (18)
GESAMT	100,0% (30)	100,0% (200)	100,0% (59)	100,0% (112)	100,0% (776)	100,0% (142)

EINSCHÄTZUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR DURCH INTER\*, NICHT-BINÄRE UND BINÄRE TRANS\* (TRANS\* SUBGRUPPEN) BEFRAGTE, DIE NICHT AN EINER LSBT\*I\*Q+ ARBEITSSTELLE TÄTIG SIND



### ... PSYCHOSOMATISCHE BESCHWERDEN

Auffällig ist, dass sowohl verschlossene als auch offene inter\* Befragte im Mittel erhöhte psychosomatische Beschwerden und deutlich erhöhte Werte im Bereich Suizidalität aufweisen. Vergleichbar hohe Werte weisen nur verschlossene (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen auf, bei allen anderen Befragten sind diese Werte niedriger.

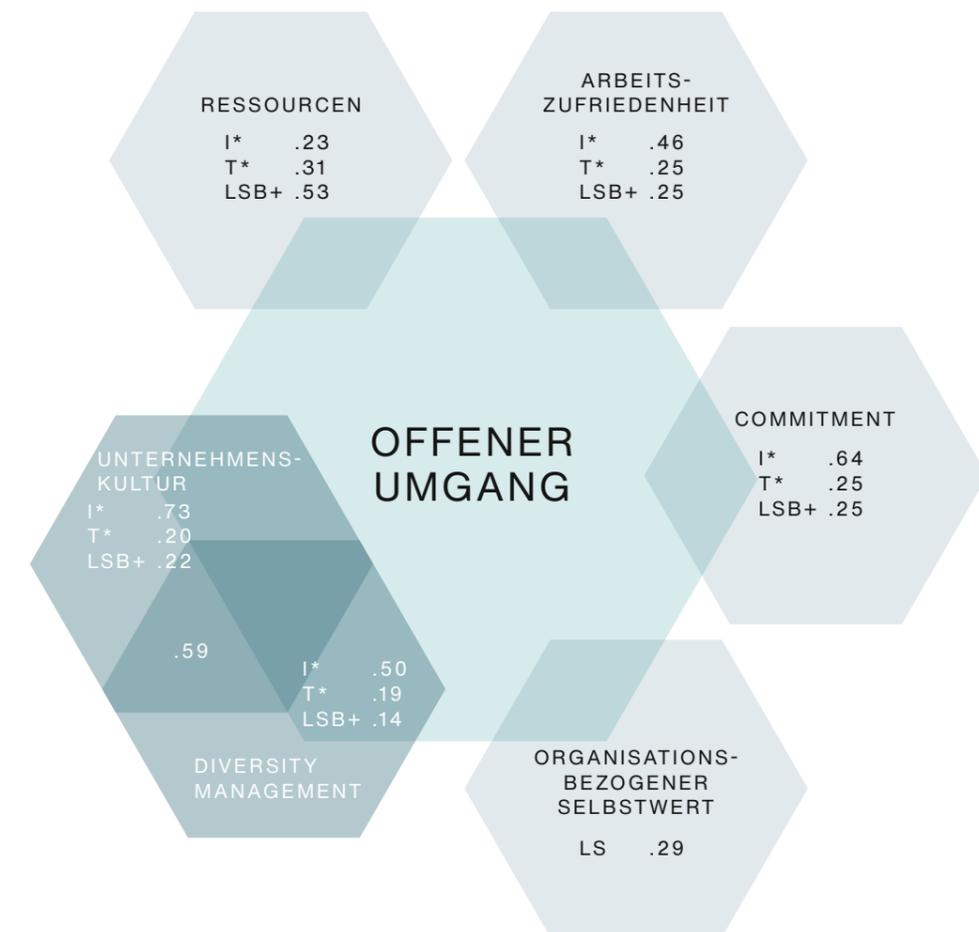
## KOMPETENZEN

Ein Blick auf die potenziellen Kompetenzen von LSBT\*I\*Q+ Personen zeigt, dass vor allem inter\* sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen über besondere intrapersonale, interpersonale sowie Gender- und Vielfaltskompetenzen berichten. In Bezug auf die Resilienz von LSBT\*I\*Q+ Personen lässt sich festhalten, dass (endo\* cis\*) lesbische und schwule sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die offen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen, im Vergleich die höchsten Resilienzwerte aufweisen. Inter\* Personen sowie „verschlossene“ (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen zeigen im Vergleich niedrigere Resilienzwerte.

### ... UNTERSTÜTZUNG DURCH PERSONALRÄTE\_INNEN (PR) ODER BETRIEBSRÄTE\_INNEN (BR)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass große Unterschiede zwischen inter\* Personen und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären Personen sowie (endo\* cis\*) LSB+ Personen in der wahrgenommenen Unterstützung durch den Betriebs- bzw. Personalrat berichtet werden. Während nur ein Achtel aller inter\* Befragten berichtet, dass der BR bzw. PR in ihrer Organisation unterstützend beim Thema Intersexualität ist, sehen sich etwa ein Drittel der (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten in ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität durch BR oder PR unterstützt. Insgesamt berichten fast zwei Drittel aller (endo\*) LSBT\*Q+ Befragten keine oder eine geringe Unterstützung durch den Betriebs- oder Personalrat. Für (endo\* cis\*) LSB+ Beschäftigte lässt sich zusätzlich festhalten, dass das Ausmaß der Unterstützung durch BR/PR-Aktivitäten positiv mit ihrem offenen Umgang in Bezug auf ihre sexuelle Identität zusammenhängt.

### ZUSAMMENHÄNGE VON DIVERSITY MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSKULTUR sowie Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogenem Selbstwert im Umgang mit der Geschlechtlichkeit, Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität.



---

## FAZIT

— Insgesamt zeigt sich, dass inter\* Personen sowie (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen deutlich seltener offen mit ihrer Geschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität umgehen als (endo\* cis\*) LSB+ Personen mit ihrer sexuellen Identität. Zudem sind Personen, die gemäß geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, verschlossen(er) als Personen, die von geschlechterbinären Normierungen abweichen.

— Im Vergleich zum Jahr 2017 hat sich die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen kaum verändert. Über die Hälfte der inter\*, (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären und (endo\* cis\*) bi- und/oder pansexuellen Personen erleben Diskriminierung in hohem bis äußerst hohem Ausmaß. Dabei sind vor allem inter\* Personen und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binäre Personen, die (eher) als abweichend von geschlechterbinären Normierungen gelesen werden, stärker von Diskriminierung betroffen.

— Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich Feindlichkeit gegenüber LSBT\*I\*Q+ Personen und die daraus folgenden Diskriminierungserfahrungen nach wie vor stabil nachweisen lassen.

— Diversity-Management und eine offene Unternehmenskultur sind entscheidende Stellschrauben der Arbeitgeber\_innen, um für LSBT\*I\*Q+ Personen unterstützendere Arbeitsbedingungen herzustellen – mit den zuvor beschriebenen positiven Auswirkungen für die Beschäftigten und die Unternehmen.

---

## DIE PROUT AT WORK-FOUNDATION

### DIE STIFTUNG

Die PROUT AT WORK-Foundation setzt sich für ein diskriminierungsfreies und offenes Arbeitsumfeld ein, in dem Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird. Unser Engagement gilt dem gegenseitigen Verständnis und der Chancengleichheit von Menschen jeglicher sexueller Identität, Geschlechtsidentität und jedweden geschlechtlichen Ausdrucks am Arbeitsplatz.

### VIelfALT FÖRDERN

Unsere Arbeit ist ein Gemeinschaftswerk von Menschen und Unternehmen, die sich für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt engagieren. Um die gesteckten Ziele erreichen zu können, ist die PROUT AT WORK-Foundation auch auf Spenden angewiesen. Ihre Spende trägt dazu bei, dass ein offenes Arbeitsumfeld für Menschen jeglicher sexueller Identität, Geschlechtsidentität und jedweden sexuellen Ausdrucks geschaffen werden kann. Ebenso freuen wir uns, wenn Sie an einer Zustiftung interessiert sind oder ein Testament zu Gunsten unserer Stiftung errichten wollen.

Als gemeinnützig anerkannter Verein können wir selbstverständlich Spendenbescheinigungen ausstellen.

Spendenkonto Bank für Sozialwirtschaft  
 IBAN: DE06 7002 0500 0009 8266 00  
 BIC: BFS WDE33M UE

### IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN:  
 PROUT AT WORK-Foundation  
 Dantestraße 29, 80637 München, Telefon: +49 89 143478013, Fax: +49 89 143478029  
 info@proutatwork.de, www.proutatwork.de

### URHEBERRECHT:

Die Studie „Inter\* im Office ?!“ sowie das zugehörige Executive Summary einschließlich aller Bestandteile wie Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

BILDNACHWEIS: Cover: iStock/HaGraDe, fotolia/emgel.ac | Seite 2: Max Kühn  
 GESTALTUNG: Liane Zimmermann // complizenwerk, München

---

## SIE MÖCHTEN DIE AUSFÜHRLICHE VERSION DER STUDIE „INTER\* IM OFFICE?!“ KOSTENLOS BESTELLEN?

Dank der Förderung durch die PROUT AT WORK-  
Foundation ist dies – auch in gedruckter Form – möglich.  
Eine Bestellung können Sie unter folgendem Link  
vornehmen: [www.diversity-institut.info/studien\\_ida.html](http://www.diversity-institut.info/studien_ida.html)

### Zitation:

Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2021).  
*Executive Summary: „Inter\* im Office?!“ Die Arbeitssituation von  
inter\* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu  
(endo\*) LSBT\*Q+ Personen.* PROUT AT WORK-Foundation (Hrsg.).

### Autoren\_innen:

Prof. Dr. Dominic Frohn, Michael Wiens, Sarah Buhl,  
Milena Peitzmann, Nain Heiligers

### Herausgeber\_in



### Kooperationspartnerin



### Forschung gefördert durch



### Layout, Druck und Versand gefördert durch



### Die Dr. Frohn GmbH ist Unterzeichnerin der

