

Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten¹

Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive

Dominic Frohn^a

Übersicht: Die vorliegende Reanalyse verfolgt das Ziel, differenzielle Aspekte zur Arbeitssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und transidenten Arbeitnehmern_innen abzubilden. Über eine Online-Befragung wurden der Umgang von 2369 LSBT*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität im Kontext von Arbeit sowie psychosomatische Beschwerden, Diskriminierungserleben, Arbeitszufriedenheit etc. erhoben. Inferenzstatistische Befunde zeigen, dass bisexuelle Beschäftigte ihre sexuelle Identität im Kontext von Arbeit weniger offen kommunizieren als lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen. Bisexuelle und transidente Beschäftigte berichten häufiger über psychosomatische Beschwerden und geben an, mehr Diskriminierung erlebt zu haben, als (cisidente) lesbische und schwule Befragte. Von direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung sind insbesondere Trans*-Personen betroffen. Aus einem regressionsanalytisch gebildeten Pfadmodell geht hervor, dass für alle LSBT*-Befragten – unabhängig von ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität – die arbeitsrelevanten Faktoren Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogener Selbstwert und Ressourcen durch einen offenen Umgang mit ihrer sexuellen Identität positiv und durch das Erleben von Diskriminierung negativ beeinflusst werden.

Schlüsselwörter: Arbeitsplatz; Diversity; Geschlechtsidentität; LSBT; sexuelle Identität

¹ Der Begriff LSBT*-Beschäftigte wird hier zusammenfassend für lesbische, schwule und bisexuelle sowie transsexuelle, transidente oder transgender-Personen verwendet, wobei der * am Abkürzungsende zum Ausdruck bringt, dass verschiedene trans-Dimensionen berücksichtigt werden, die im Folgenden oft unter „Trans*-Personen“ zusammengefasst werden (siehe Franzen und Sauer 2010).

^a Hochschule Fresenius, Köln

Der Umgang von lesbischen, schwulen und bisexuellen Arbeitnehmern_innen² mit ihrer sexuellen Identität sowie von transidenten Beschäftigten mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz wurde in Deutschland bislang unzureichend erforscht (Frohn 2007, 2013, 2014): Neben qualitativer Forschung zum Thema stammen die beiden größten quantitativen Studien zu *lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen* mit jeweils mehr als 2000 Befragten aus den Jahren 1997 (Knoll et al.) und 2007 (Frohn). Diese zeigten, dass die Befragten im beruflichen Kontext überwiegend nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgingen und teilweise erhebliche Diskriminierung erlebten (Knoll et al. 1997; Frohn 2007). Wenn sie jedoch am Arbeitsplatz mit ihrer sexuellen Identität offener umgingen, war dies zumeist mit weniger psychosomatischen Beschwerden und höherer Arbeitszufriedenheit sowie höherem Commitment und organisationsbezogenem Selbstwert verbunden (Frohn 2007). Zu *bisexuellen Arbeitnehmern_innen* gibt es hingegen kaum empirische Erkenntnisse (Gooß 2003; Fritzsche 2007; zum bisherigen internationalen Forschungsstand Köllen 2012; aktuelle qualitative Erkenntnisse für Deutschland bei Frohn 2013). Noch weniger Untersuchungen haben die Situation von *Trans*-Beschäftigten* erfasst (Franzen und Sauer 2010; zum internationalen Forschungsstand Köllen 2012; qualitative Erkenntnisse für Deutschland bei Frohn 2013). Ein ausführlicher Überblick über den Forschungsgegenstand inklusive historischer Erkenntnisse findet sich bei Frohn (2014).

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es deswegen, die Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und transidenter Beschäftigter zu beleuchten und dabei ein besonderes Augenmerk *einerseits* auf den Vergleich bisexueller versus lesbischer und schwuler Mitarbeiter_innen und *andererseits* auf den Vergleich transidenter versus cisidenter Beschäftigter bezüglich der Arbeitssituation und ihrer Zusammenhänge zu den oben genannten Variablen zu richten.

Theoretischer Hintergrund und Hypothesen

In den letzten zehn Jahren hat im betrieblichen Alltag die organisationale Bedeutung von *Diversity-Management-Maßnahmen* zur Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung der Vielfalt der Beschäftigten deutlich zugenommen (Stuber 2014). Diese Vielfalt wird zumeist anhand von sechs Kerndimensionen definiert, welche auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als personale Merkmale formuliert sind. Dieses Gesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmer_innen nicht aufgrund ihres Lebensalters, ihres Geschlechts, der Ethnizität bzw. Nationalität, einer Behinderung, ihrer religiösen Anschauung und/oder ihrer *sexuellen Identität* benachteiligt werden dürfen.

² Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (z.B. Beschäftigte) oder Lösungen, die alle Geschlechter implizieren, soll ein diskriminierungssensitiver Sprachgebrauch erreicht werden, der das generische Maskulinum vermeidet. Um auch Menschen zu berücksichtigen, die sich zwischen den binären Kategorien von männlich und weiblich definieren, wird das „Gender Gap“ verwendet (z.B. Mitarbeiter_innen, siehe Hermann 2003).

Die Kerndimension „Sexuelle Identität“ ist zwar im AGG benannt, konkrete Maßnahmen im Rahmen von Diversity Management sind zu diesem Thema – im Vergleich zu den anderen Dimensionen – jedoch bislang selten anzutreffen (Köllen 2010).

Einige Wissenschaftler_innen führen das auf zwei Aspekte zurück: Zum einen wird der Arbeitsplatz meist als *asexueller Raum* konstruiert (Rosenstiel et al. 2005; Maas 1996, 1999; Wrenn 1988), so dass Bedenken bestehen, die *sexuelle Identität* zu thematisieren. Zum anderen sind *Heterosexismus* bzw. *Heteronormativität* und *Homonegativität* bzw. *Homophobie im Kontext von Arbeit* – insbesondere in bestimmten Branchen (Branchenvergleiche bei Frohn 2007) – recht präsent (Knoll et al. 1997; Losert 2004; Maas 1996, 1999; zu einer allgemeinen Definition von Heteronormativität Tuijter und Tietz 2003, zu Homophobie Bergmeister 1997; Steffens 1999; Winfield und Spielman 1995; zu Homophobie und Heterosexismus Fiedler 2004). Das bedeutet, Heterosexualität wird als Norm empfunden und abweichende sexuelle Identitäten (lesbisch, schwul, bisexuell) bedürfen der besonderen Erklärung (Heterosexismus bzw. Heteronormativität) oder werden negativ bewertet bzw. sogar feindlich betrachtet (Homonegativität bzw. Homophobie).

Neben derartigen Reaktionen auf eine sexuelle Identität, die außerhalb der heteronormativen Perspektive liegt, bestehen oft besondere Irritationen, wenn sich die Geschlechtsidentität des Gegenübers nicht eindeutig den binären Kategorien von „maskulin“ und „feminin“ zuordnen lässt (*Trans*-Phobie* bzw. *Trans*-Negativität*; zu Zweigeschlechtlichkeit als zentraler gesellschaftlicher Ordnungskategorie Butler 2004; Wagens 2013; Schweizer und Brunner 2013). Entspricht bei einem Menschen die körperliche geschlechtliche Gegebenheit nicht der subjektiv empfundenen Geschlechtsidentität, definiert sich eine Person also als transsexuell oder transident³ (Fiedler 2004; Gegenteil: cisident), so löst das beim Gegenüber häufig eine Irritation in der vermeintlich unveränderlichen und eindeutig binären Strukturierung von Geschlecht aus, die sich in diskriminierenden Handlungen niederschlagen kann. Ein großer Anteil der Personen, die sich als transsexuell oder transident definieren, strebt eine Angleichung des körperlichen an das Identitätsgeschlecht (*Transition*) an. Dieser hormonell wie operativ aufwändige Angleichungsprozess ist mit erheblichen Beeinträchtigungen verbunden und – aufgrund der gesetzlichen Notwendigkeit von psychiatrischer Diagnostik, psychotherapeutischer Begleitung und Alltagstest vor der Hormonbehandlung und Transformationsoperation – ausgesprochen zeitintensiv (Fiedler 2004). Durch das individuelle Ziel der Geschlechtsangleichung bewegt sich eine transidente Person langfristig zumeist wieder in den binären Kategorien von (Trans-)Mann und (Trans-)Frau (Franzen und Sauer 2010) – zumindest dann, wenn das „Passing“ gut gelingt, also die körperlichen Merkmale, die Geschlecht zum Ausdruck bringen, kongruent mit dem subjektiv

³ In der vorliegenden Untersuchung sind sich transsexuell bzw. transident definierende Personen fokussiert worden. Daneben bestehen weitere Möglichkeiten geschlechtlicher Selbstdefinition, z. B. Transgender (siehe hier Franzen und Sauer 2010).

empfundenes Geschlecht sind. In diesem Fall reduziert sich oft die Irritation des Gegenübers. Im weiteren Verlauf ist es dann möglich, dass – sofern beispielsweise durch einen Arbeitsplatzwechsel den Kolleg_innen die Trans*-Historie nicht bekannt ist – die Trans*-Person als cisident-weiblich oder cisident-männlich wahrgenommen wird.

Die Arbeitswelt ist ein Kontext, der menschliches Leben zeitlich wie inhaltlich oftmals in einem besonderen Umfang prägt: Hier finden alltägliche Interaktionen statt, die im Optimalfall von Respekt und gegenseitiger Unterstützung geprägt sind. Gleichzeitig entstehen auch Konflikte beruflicher wie persönlicher Art und es kann zu Ungleichbehandlung und Diskriminierung kommen. LSBT*-Beschäftigte weisen durch ihre sexuelle Identität bzw. ihre Geschlechtsidentität ein Merkmal auf, das – insbesondere in Kontexten mit ausgeprägter Asexualitätskonstruktion, Heteronormativität und Homo- bzw. Trans*-Negativität – als nicht der Norm entsprechend wahrgenommen wird. Dies kann den beruflichen Alltag für LSBT*-Arbeitnehmer_innen deutlich erschweren und zu erheblichen persönlichen Beeinträchtigungen führen.

Vor diesem Hintergrund gestaltet sich die konkrete berufliche Realität von LSBT*-Beschäftigten in Deutschland: Mehr als die Hälfte der *lesbischen und schwulen Beschäftigten* gab an, ihre sexuelle Identität im Kontext von Arbeit nicht offen zu thematisieren (52 %, Frohn 2007, keine signifikanten Unterschiede zwischen lesbischen Frauen und schwulen Männern; siehe hier auch zu Branchenunterschieden im Umgang mit der sexuellen Identität oder zu Unterschieden anhand des beruflichen Status). Diese Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild wie internationale Studien: Hewlett und Sumburg (2011) beispielsweise geben an, dass 48 % der LSBT*-Befragten in den USA ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz geheim halten. Auch in einer aktuellen EU-weiten Umfrage von LSBT*-Personen (FRA 2013) sind die Zahlen vergleichbar (EU 53 %, Deutschland 50 %). Gegenüber der jeweiligen Führungskraft reduziert sich der offene Umgang mit der sexuellen Identität der Befragten noch einmal deutlich: Hier antworteten 65 % der lesbischen und schwulen Mitarbeiter_innen, weniger offen zu kommunizieren; sie gaben an, „mit keiner“ oder „nur mit wenigen Führungskräften“ offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen (Frohn 2007). Die „offene Kommunikation“ über die sexuelle Identität ist für die vorliegende Studie als Konzept relevant, weil das *Coming-out* oftmals als *einmaliges Ereignis* konstruiert wird – es handelt sich jedoch genau genommen um einen *lebenslangen Prozess* (Frohn 2005), der immer wieder neu reflektiert und gestaltet wird, vor allem wenn LSBT*-Beschäftigte den Arbeitsplatz wechseln oder mit bisher unbekanntem Kolleg_innen oder Führungskräften in Kontakt kommen.

Vergleichbare Zahlen zum Umgang bisexueller bzw. transidenter Beschäftigter mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität liegen nicht vor. Erste qualitative Erkenntnisse weisen darauf hin, dass für *transidente Beschäftigte* ein offener Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz aufgrund der Sichtbarkeit dieses Identitätsmerkmals unvermeidbar ist – zumindest wenn im Zeitraum des Arbeitsverhältnisses eine Transition erfolgt (Frohn 2013). Erst nach einer Transition und bei gutem Passing kann gegenüber bis

dato unbekanntenen Personen über den Umgang mit der eigenen Trans*-Geschichte frei entschieden werden (ebd.).

Für *bisexuelle Beschäftigte* ist anzunehmen, dass sich die Relation von Notwendigkeit und Nutzen einer offenen Kommunikation über die bisexuelle Identität anders gestaltet als für lesbische und schwule Mitarbeiter_innen. Während für lesbische und schwule Beschäftigte der Aufwand, eine heterosexuelle Lebensführung vorzugeben, hoch ist, kann dies bisexuellen Beschäftigten leichter fallen, insbesondere dann, wenn sie sich aktuell in einer gegengeschlechtlichen Partnerschaft befinden – mit dem Ergebnis, dass sie die Kommunikation über ihre bisexuelle Identität als weniger notwendig empfinden. Darüber hinaus scheinen bisexuelle Personen im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten mit zusätzlichen Vorbehalten konfrontiert zu sein: Einerseits mit dem Vorwurf, sich nicht entscheiden zu können, und andererseits mit der Annahme, dass es vor diesem Hintergrund bei bisexuellen Personen keine stabilen partnerschaftlichen Beziehungen gebe und daraus mehr Promiskuität resultiere. Diese Aspekte ergeben sich aus ersten qualitativen Forschungsergebnissen (Frohn 2013). Es ist also anzunehmen, dass die empfundene Notwendigkeit der offenen Kommunikation über die sexuelle Identität für bisexuelle Beschäftigte geringer, ebenso der antizipierte Nutzen geringer bzw. befürchtete Konsequenzen drastischer eingeschätzt werden. So sprechen erste qualitative Erkenntnisse für die Annahme, dass bisexuelle Mitarbeiter_innen ihre sexuelle Identität seltener, z. B. nur beim Vorliegen einer aktuellen gleichgeschlechtlichen Partnerschaft und gegenüber sehr engen Kollegen_innen, offen thematisieren (Frohn 2013).

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese 1 zum Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz:

Bisexuelle (cis- und transidente) Beschäftigte gehen am Arbeitsplatz weniger offen mit ihrer sexuellen Identität um als lesbische und schwule (cis- und transidente) Arbeitnehmer_innen.

Der Umgang mit der sexuellen Identität steht in Zusammenhang mit psychosomatischen Beschwerden und Suizidalität: Personen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, geben mehr psychosomatische Beschwerden an (Frohn 2007: 38). Ein offener Umgang mit der sexuellen Identität steht, so Losert (2010), in Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit der Befragten. Ein wesentlicher Faktor scheint in diesem Zusammenhang die Diskriminierung zu sein: Es ist davon auszugehen, dass Personen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, mehr Angst vor Diskriminierung haben. Steffens und Wagner (2009: 256) fassen zusammen, dass sich (erlebte) Diskriminierung, die Angst vor Diskriminierung sowie eine negative Einstellung zur eigenen sexuellen Identität negativ auf die psychische Gesundheit auswirken (siehe auch Schweizer und Brunner 2013; zu Suizidalität Plöderl et al. 2009, 2013). Zu bisexuellen Arbeitnehmer_innen liegen diesbezüglich bisher keine Daten vor. Die geringere Offenheit mit der sexuellen Identität (Frohn 2013) lässt jedoch höhere psychosomatische Beschwerden vermuten.

Bzgl. Trans*-Beschäftigten ist – bei ebenso geringer Datenlage – anzunehmen, dass sie aufgrund einer intensiveren Beanspruchung durch den Prozess der Transition und den in diesem Zusammenhang auftretenden Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz sowie eventuellen Erfahrungen von Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung ebenfalls höhere psychosomatische Beschwerden angeben.

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese 2 zu psychosomatischen Beschwerden:

- Bisexuelle (cis- und transidente) Beschäftigte berichten in stärkerem Ausmaß von psychosomatischen Beschwerden als lesbische und schwule (cis- und transidente) Mitarbeiter_innen;
- transidente (LSB-)Beschäftigte berichten in stärkerem Ausmaß von psychosomatischen Beschwerden als cisidente (LSB-)Beschäftigte.

Bezüglich Diskriminierungserfahrungen an Arbeitsplätzen in Deutschland ist zusammenzufassen, dass der Anteil derer, die an ihrem Arbeitsplatz Ungleichbehandlung und/oder Diskriminierung erfahren haben, relativ hoch ist: Nur 22,5 % der Befragten berichteten, in keiner Form Diskriminierung erlebt zu haben (Frohn 2007; bei Knoll et al. 1997: 19%). Von den mehr als drei Vierteln der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen angegeben haben, können 10% als hoch diskriminiert gelten (Frohn 2007). Eine aktuelle EU-weite Befragung von LSBT*-Personen fasst wie folgt zusammen: „Unter den UmfrageteilnehmerInnen, die sich als Transgender bezeichnen, fühlte sich ein Drittel diskriminiert. In allen Ländern wurden jeweils zwei Drittel der Befragten Zeugen negativer Kommentare oder Behandlung gegenüber LGBT-Personen am Arbeitsplatz“ (FRA 2013: 2). Parallel dazu hält eine aktuelle Studie zu schwulen und bisexuellen Männern fest: „Mehr als zwei Drittel der schwulen und mehr als die Hälfte der bisexuellen Befragungsteilnehmer berichteten über erlebte Ungleichbehandlungen ihrer Person aufgrund ihrer sexuellen Orientierung/Identität in der Form von Belästigungen und Bedrohungen, die am häufigsten am Arbeitsplatz und im Bekanntenkreis erlebt wurden“ (Bachmann 2013: 91).

Bei bisexuellen Beschäftigten ebenso wie bei transidenten Arbeitnehmer_innen ist davon auszugehen, dass sie häufiger Diskriminierung erleben als lesbische und schwule Beschäftigte (Frohn 2013); bzgl. transidenter Personen ist zu vermuten, dass sie – besonders dann, wenn sie zusätzlich lesbisch, schwul oder bisexuell sind – von Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung betroffen sind.

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese 3 zum Diskriminierungserleben:

- Bisexuelle (cis- und transidente) Arbeitnehmer_innen berichten über mehr Diskriminierung als lesbische und schwule (cis- und transidente) Mitarbeiter_innen;
- transidente (LSB-)Beschäftigte berichten über mehr Diskriminierung als cisidente (LSB-)Mitarbeiter_innen.

Etwa 12 % der lesbischen und schwulen Befragten haben angegeben, dass sie aufgrund ihrer sexuellen Identität direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt haben (Selbsteinschätzung bzw. Wahrnehmung: Arbeitsplatz nicht bekommen, Versetzung oder Kündigung erlebt, Frohn 2007). Bei transidenten Personen ist davon auszugehen, dass – aufgrund der höheren Sichtbarkeit dieser Identitätsdimension – Diskriminierung nur schwer zu vermeiden ist (Frohn 2013). Darüber hinaus scheinen erste wissenschaftliche Erkenntnisse Hinweise darauf zu geben, dass die erlebte Diskriminierung transidenter Personen unmittelbare Relevanz für den Zugang zu Arbeit bzw. für das Aufrechterhalten eines Arbeitsverhältnisses hat (Franzen und Sauer 2010).

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese IV zu direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung:

Transidente (LSB-)Beschäftigte berichten mehr direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung als cisidente (LSB-)Beschäftigte.

Ein offener Umgang mit der sexuellen Identität hat sich in der bisherigen Forschung als eine zentrale Variable erwiesen: Frohn hat 2007 positive Zusammenhänge zwischen dem offenen Umgang von lesbischen und schwulen Beschäftigten mit *freien Ressourcen* am Arbeitsplatz (d.h. freien zeitlichen, kognitiven und emotionalen Kapazitäten, die nicht benötigt werden, um die eigene sexuelle Identität am Arbeitsplatz zu verbergen), *Arbeitszufriedenheit* (d.h. Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation), affektivem *Commitment* (d.h. der emotionalen Verbundenheit mit dem Unternehmen, bei dem man beschäftigt ist) und *organisationsbezogenem Selbstwert* (d.h. der erlebten Wertschätzung im Unternehmen) festgestellt. Einige Studien zeigen, dass die Leistung („*performance*“) von Mitarbeiter_innen sinkt, wenn diese ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz nicht offen thematisieren (können) (Powers und Ellis 1995; Powers 1996; Ellis und Riggle 1995; Ellis 1996). Köllen (2010: 185) hat neben Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit von Individuen auch Effekte auf die organisationale Leistungsfähigkeit benannt.

Weiterhin sprechen Befunde in Deutschland dafür, dass durch ein ganzheitliches Diversity-Management, das die Kerndimension sexuelle Identität mit berücksichtigt, und somit auch durch eine LSBT*-freundliche Unternehmenskultur, der offene Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz gefördert wird (Frohn 2007). Anhand quantitativer Daten von 77 bisexuellen Personen zeigt Köllen (2013), dass das offene unternehmensseitige Thematisieren von Homo- und Bisexualität, z. B. in Mitarbeiterzeitschriften, positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima für bisexuelle Beschäftigte hat, was sich wiederum in einem höheren Grad an Offenheit dieser Arbeitnehmer_innen bezüglich ihrer sexuellen Identität niederschlägt.

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese V zu Zusammenhängen zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und arbeitsrelevanten Variablen:

Es gibt Zusammenhänge zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und dem Diskriminierungserleben am Arbeitsplatz als zwei zentralen Konstrukten zu den Variablen Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogenem Selbstwert. Der Umgang mit der sexuellen Identität und das Diskriminierungserleben werden von dem organisationalen Aspekt der *LSBT*-Unternehmenskultur* beeinflusst. In dem Ursache-Wirkungs-Gefüge ist die sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität nicht an sich bedeutend, sondern der Umgang mit der sexuellen Identität.

Methodik

Instrumente

Die Fragebogenkonstruktion fand anhand einschlägiger Methoden und Empfehlungen (Batinic 2001; Gräf 1999; Mummendey 1999) statt. Neben für die Erhebung relevanten demografischen Angaben wurden bei der Fragebogenentwicklung so weit möglich bereits existente – und damit etablierte und validierte – Instrumente für die jeweils zu erfassenden Konstrukte bevorzugt:

- Psychische Gesundheit, BSI, Skala Somatisierung und vier Zusatzitems (Franke 2000), z. B. „Herz- oder Brustschmerzen.“, elf Items, vierstufig (Häufigkeit);
- Arbeitszufriedenheit, Skala SAZ (Fischer und Lück 1972), z. B. „Ich habe richtig Freude an der Arbeit.“; acht Items, fünfstufig (Zustimmung-Ablehnung);
- Commitment, Unterskala Affektives Commitment (Schmidt et al. 1998), z. B. „Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Betrieb verbringen zu können.“; acht Items, siebenstufig (Zustimmung-Ablehnung)
- Organisationsbezogener Selbstwert, Skala OBSE (Kanning und Schnitker 2004), z. B. „Man nimmt mich ernst.“; zehn Items, siebenstufig (Zustimmung-Ablehnung).

Lagen keine adäquaten Skalen vor, wurden entweder Items aus bisherigen Untersuchungen verwendet (HRC 2005) oder deduktiv-induktiv neue Items, Skalen und/oder Indizes generiert:

- Offener Umgang mit der sexuellen Identität, z. B. „Mit wie vielen Ihrer Kollegen/innen (wenn vorhanden) sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?“; drei Items: Offenheit gegenüber Kollegen_innen, gegenüber Führungskräften und gegenüber Mitarbeitern_innen, sechsstufig (Mit keiner/m, mit wenigen, mit der Hälfte, mit vielen, mit der Mehrheit, mit allen)⁴;

⁴ Zum Zeitpunkt der Erhebung war „sexuelle Orientierung“ der gängigste Begriff, heute wird eher „sexuelle Identität“ verwendet; der Umgang mit der sexuellen Identität als offene Kommunikation ist im Hinblick auf potenzielle Vergleiche mit der vorherigen Erhebung (Knoll et al. 1997) gewählt worden, darüber hinaus bildet dieses Item die Lebensrealität der Befragten besser ab: Das „Coming-out“ ist ein „lebenslanger Prozess“ (Frohn 2005) und damit eine immer wiederkehrende kommunikative Aufgabe.

- Diskriminierung im Arbeitsleben, aufgeteilt in drei Bereiche:
 - Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung:* z. B. „Ich habe schon einmal wegen meiner sexuellen Orientierung einen Arbeitsplatz nicht bekommen.“; drei Items: Arbeitsplatz nicht bekommen, Versetzung erleben müssen, Kündigung erleben müssen (Mehrfachauswahl);
 - Ungleichbehandlung:* z. B. „Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Ungleichbehandlung in folgenden Bereichen erlebt: Beförderung / Weiterentwicklung (z. B. habe das Gefühl, ich werde schlechter gefördert als heterosexuelle Kollegen/innen).“; sechs Items (Mehrfachauswahl);
 - Weitere Formen von Diskriminierung:* z. B. „Wegen der sexuellen Orientierung habe ich schon folgendes erlebt: Tuscheln / Gerüchte / Lügen.“ oder „Imitieren / Lächerlichmachen von Gesten / Bewegungen / Stimme“ oder „Drohung / Erpressung / Zwangs-Outing“ oder „Beschimpfung / Beleidigung“; 17 Items (Mehrfachauswahl).
- Der Diskriminierungsindex berücksichtigt die in den drei Bereichen benannten Diskriminierungserfahrungen mit jeweils einem Punkt und kann bei insgesamt 26 Items von 0 bis 26 variieren;
- Unternehmenskultur-Index, z. B. a) „In meinem Unternehmen ist das Klima bezüglich gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gut.“, vierstufig (Zustimmung-Ablehnung), und b) „Ich habe in meinem Unternehmen offen lebende schwule/lesbische Führungskräfte (mind. eine).“, (Auswahl); Indexbildung: Zustimmung oder Auswahl (plus Ablehnung bei inversen Items); Bei insgesamt 12 Items kann der Unternehmenskultur-Index von 0 bis 12 variieren;
- Ressourcen, beschreibt zeitliche, kognitive und emotionale Kapazitäten, die benötigt werden (bzw. nicht benötigt werden: freie Ressourcen) um die eigene sexuelle Identität zu verbergen, z. B. „Ich mache mir mehr Gedanken als meine heterosexuellen Kollegen/innen, darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc.) erzählen kann.“; vierstufig (Zustimmung-Ablehnung).

Um den Aufwand für die Befragten so gering wie möglich zu halten, wurden Filterfragen (antwortabhängige Präsentation von Nachfolge-Items) eingesetzt. Zusätzlich wurde bei Itemlisten die Rotationsfunktion (zufällig permutierte Itemreihenfolge) gewählt, um Positionseffekte zu vermeiden. Insgesamt wurden den Befragten auf 30 Seiten der Online-Befragung (je nach Filterführung) bis zu 164 Items präsentiert.

Zur Prüfung des adäquaten semantischen Verständnisses und zur Abklärung der Klarheit von Formulierungen fand eine Voruntersuchung mit $n=20$ Personen statt. Rückmeldungen zu Verständnisschwierigkeiten wurden so weit möglich (sofern es nicht um Formulierungen in bestehenden Instrumenten ging) berücksichtigt. Auf der Basis dieser Voruntersuchung wurde die mittlere Bearbeitungszeit von 25 bis 30 Minuten bestätigt, sodass diese als Information für die künftigen Befragungsteilnehmer_innen genutzt wurde.

Stichprobe

Da die Grundgesamtheit von LSBT*-Arbeitnehmer_innen unbekannt ist, war es nicht möglich, eine repräsentative Zufallsauswahl zu ziehen. Um dennoch eine umfassende Stichprobe zu erhalten und Verzerrungen bzw. einen potenziellen Bias (z. B. durch selbstselektive Prozesse bei bloßer Rekrutierung über schwul-lesbische Beratungszentren o. ä.) möglichst gering zu halten, wurde der Fragebogen über sechs verschiedene Säulen (Frohn 2007: 12) distribuiert:

- (Mainstream-)Presse (on- und offline), z. B. Personalmagazin online, News for Press, Zeitschrift für Human Resource Management, Personalmagazin, Haufe Mediengruppe, Personalwirtschaft, Kölner Stadtanzeiger
- „sozioland“, ein offenes Online-Meinungsportal und Online-Access-Panel, das regelmäßig (wissenschaftliche) Befragungen durchführt
- Organisationen bzw. Personen, die zum Thema Diversity Management arbeiten, z. B. Diversity-Organisationseinheiten großer Unternehmen, Diversity-Organisationen, Gewerkschaften etc.
- LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke, die es in einigen großen Unternehmen gibt, sowie LSBT*-Berufsverbände
- LSBT*-Presse (on- und offline), z. B. in der Zeitschrift rik oder auf dem Internetportal queer.de
- LSBT*-Organisationen, z. B. das Schwule Netzwerk NRW e. V., die LAG Lesben NRW, der LSVD e. V. oder die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Datenerhebung

Um die zum Erhebungszeitpunkt größtmögliche Aktualität der Software- und Server-Sicherheit zu gewährleisten, wurde die Befragungs-Software „umfragecenter 5.0“ von Globalpark im Rahmen des Unipark-Programms für Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen verwendet. Der Fragebogen war im September und Oktober 2006 online zu erreichen. Nachdem ab dem 1. September 2006 der wesentliche Teil der Pressemitteilungen und Studienaufrufe versandt worden war, erfolgte Ende September/Anfang Oktober ein Reminderversand mit ähnlichem Inhalt.

Auf der Startseite der Befragung wurden die Interessenten_innen ausführlich über die Untersuchung informiert, sodass sie mit ihrer freiwilligen Teilnahme in die Bedingungen der Befragung eingewilligt haben (*informed consent*). Die Befragten konnten am Ende des Fragebogens neben der Möglichkeit, Feedback zu geben und um Zusendung der Untersuchungsergebnisse zu bitten, auch ihre E-Mail-Adresse zur Teilnahme an künftiger Forschung hinterlassen (Frohn 2007: 20). Diese Personen wurden zwischen Dezember 2011 und Januar 2012 online erneut zu einer Kurz-Befragung eingeladen, deren primäres Ziel es war, die Bereitschaft für ein qualitatives Forschungspro-

jekt zu erfragen (Frohn 2013). Parallel dazu wurde die Gelegenheit genutzt, Tendenzen einer Veränderung im Zeitraum zwischen 2006 und 2012 zu prüfen. Da jedoch die Stichprobengröße 2006 mit $N=2369$ – insbesondere bezüglich der bisexuellen Befragten und Trans*-Beschäftigten (siehe Stichprobenbeschreibung) – deutlich aussagekräftiger ist als die Stichprobe 2012 mit nur 372 Befragten (und dementsprechend sehr geringen Fallzahlen in den Untergruppen), wird in der vorliegenden Studie mit der Stichprobe von 2006 gearbeitet, die hinsichtlich der bisexuellen und transidenten Befragten bislang nicht ausgewertet worden ist (Frohn 2007: 14).

Datenanalyse

Da im Datensatz bei manchen Skalen Missing-Werte vorhanden waren, fand (sofern nicht mehr als zwei Werte pro Skala fehlten) qua Imputieren fehlender Werte (multiple imputation, vgl. Schafer und Graham 2002) ein Auffüllen dieser Lücken statt. Zur Datenanalyse wurden vornehmlich übliche statistische Verfahren (vgl. Bortz und Schuster 2012; Bortz und Döring 2006; Hussy und Jain 2002) verwendet: deskriptive Verfahren wie Kreuztabellen; inferenzstatistisch wurde das Allgemeine Lineare Modell wie z. B. *t*-Tests unabhängiger Stichproben (teilweise mit dem nonparametrischen Mann-Whitney-U-Test überprüft) und eine Pfadanalyse als regressionsanalytisches Verfahren (Bortz und Schuster 2012; Field 2013) angewendet. Dabei wurde ein Signifikanzniveau von 5% zugrunde gelegt. Für die Auswertungen wurde IBM SPSS Statistics inklusive Amos, Version 21, genutzt.

Ergebnisse

Stichprobenbeschreibung

Die Startseite der Online-Befragung haben im Zeitraum vom 1. September 2006 bis zum 31. Oktober 2006 insgesamt 5883 Personen besucht und sich über die Befragung informiert. 4441 Personen (75%) haben die darauf folgende erste Fragebogenseite besucht. Von diesen 4441 Personen haben 2712 Personen (61%) die Befragung beendet. Abzüglich der Personen, die angegeben haben, cisident und heterosexuell zu sein, nicht in Deutschland zu leben, an einer schwul-lesbischen Arbeitsstelle tätig zu sein (Verzerrung der Ergebnisse bzw. Störvariable) oder deren Angaben unvollständig waren, sind die Daten von insgesamt $N=2369$ Personen in die vorliegenden Auswertungen eingeflossen.

2350 Personen (99.2%) sind cisident, von ihnen gaben 1623 Personen (68.5%) an, männlich zu sein, 727 (30.7%) gaben an, weiblich zu sein. 19 Personen (0.8%) sind transident, sie wählten „transsexuell/transgender“. Bezüglich der sexuellen Identität wählten 12 Personen (0.5%) queer (9) oder keine Angabe (3), 105 Personen gaben bisexuell an (4.4%), 677 Perso-

nen lesbisch (28.6%) und 1575 Personen schwul (66.5%; siehe zusammenfassend **Tab. 1**).

Der Altersdurchschnitt der Befragten lag insgesamt bei 34.88 Jahren ohne bemerkenswerte Unterschiede zwischen den einzelnen Teilgruppen ($M_{\text{cisidente LSB-Befragte}} = 34.87$ Jahre vs. $M_{\text{transidente LSB-Befragte}} = 36.74$ Jahre und $M_{\text{LS-Befragte}} = 34.95$ Jahre vs. $M_{\text{B-Befragte}} = 33.90$ Jahre).

Hinsichtlich des *Schulabschlusses* der Befragten ist festzuhalten, dass mit 77% mehr als drei Viertel die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife als höchsten berufsqualifizierenden Abschluss angegeben haben (4% Hauptschul-, 19% Realschulabschluss). Beim *beruflichen Status* stellt die Gruppe der Angestellten oder leitenden Angestellten (68.4%) und der Beamt_innen (9.8%) mit insgesamt 78% die größte Gruppe (Arbeiter_innen/Facharbeiter_innen 4.6%, Selbstständige/Freiberufler_innen 6.4% und Studierende 8.8%, Sonstige 2%).

Insgesamt gaben 35% der Befragten an, als *Führungskraft* tätig zu sein, wobei dieser Anteil bei den weiblichen Befragten prozentual niedriger ist (27%) als bei den männlichen (39%), während er bei den transidenten Befragten mit 42% am höchsten ist (siehe **Tab. 2**).

Von den befragten cisidenten Personen gaben 848 (36.1%) an, ledig zu sein, 1207 (51.4%) wählten „lebe in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft“, 261 (11.1%) „verpartnert nach Lebenspartnerschaftsgesetz“, 18 Personen (0.8%) „getrennt nach Lebenspartnerschaftsgesetz“. 12 Personen (0.5%) gaben an, in einer gemischtgeschlechtlichen Partnerschaft zu leben, 18 Personen (0.8%) wählten „verheiratet (heterosexuelle Ehe)“, 79 Personen (3.4%) „geschieden (heterosexuelle Ehe)“. 57 Personen (2.3%) gaben an, dass sie ein anderes Lebenskonzept für sich gewählt haben (bei diesem Item waren Mehrfachantworten möglich). Bei den transidenten Befragten wählten mit neun

Tab. 1 Stichprobenbeschreibung hinsichtlich sexueller Identität und Geschlechtsidentität.

<i>Sexuelle Identität</i>		<i>Geschlechtsidentität</i>		
		<i>cisident</i>	<i>transident</i>	<i>Gesamt</i>
lesbisch und schwul	Anzahl	2239	13	2252
	% in Geschlechtsidentität	95.3%	68.4%	95.1%
	% des Gesamtergebnisses	94.5%	0.5%	95.1%
bisexuell	Anzahl	101	4	105
	% in Geschlechtsidentität	4.3%	21.1%	4.4%
	% des Gesamtergebnisses	4.3%	0.2%	4.4%
andere	Anzahl	10	2	12
	% in Geschlechtsidentität	0.4%	10.5%	0.5%
	% des Gesamtergebnisses	0.4%	0.1%	0.5%
Gesamt	Anzahl	2350	19	2369
	% in Geschlechtsidentität	100.0%	100.0%	100.0%
	% des Gesamtergebnisses	99.2%	0.8%	100.0%

Tab. 2 Stichprobenbeschreibung hinsichtlich Geschlechtsidentität und Führungsfunktion.

<i>Führungskraft</i>		<i>Geschlechtsidentität</i>			<i>Gesamt</i>
		<i>cis.-weibl.</i>	<i>cis.-männl.</i>	<i>transi- dent</i>	
Keine Führungskraft	Anzahl	530	997	11	1538
	% in Geschlechtsidentität	72.9 %	61.4 %	57.9 %	64.9 %
	% des Gesamtergebnisses	22.4 %	42.1 %	0.5 %	64.9 %
Führungskraft	Anzahl	102	331	4	437
	% in Geschlechtsidentität	14.0 %	20.4 %	21.1 %	18.4 %
	% des Gesamtergebnisses	4.3 %	14.0 %	0.2 %	18.4 %
Führungskraft mit Personalverantwortung	Anzahl	95	295	4	394
	% in Geschlechtsidentität	13.1 %	18.2 %	21.1 %	16.6 %
	% des Gesamtergebnisses	4.0 %	12.5 %	0.2 %	16.6 %
Gesamt	Anzahl	727	1623	19	2369
	% in Geschlechtsidentität	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	% des Gesamtergebnisses	30.7 %	68.5 %	0.8 %	100.0 %

Personen 47.4% „ledig“, fünf Personen (26.3%) „lebe in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft“, drei Personen (15.8%) „anderes Lebenskonzept“, zwei Personen „heterosexuelle Ehe“ (10.5%) und eine Person „gemischtgeschlechtliche Partnerschaft“ (5.3%).

Ergebnisse zu den Hypothesen

Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz

Hypothesenkonform zeigte sich, dass bisexuelle Arbeitnehmer_innen ihre sexuelle Identität in allen drei Bereichen signifikant weniger offen kommunizieren als lesbische und schwule Beschäftigte, und zwar gegenüber ihren Kollegen_innen bzw. ihren Führungskräften mit mittlerer, wenn sie selbst als Führungskraft tätig sind gegenüber ihren Mitarbeitern_innen mit großer Effektstärke (siehe **Tab. 3**).

Die Unterschiede der Mittelwerte (siehe **Tab. 3**) zeigen sich in Prozenten der (eher) verschlossenen Antwortkategorien („mit keinem_r“, „mit wenigen“ über die sexuelle Identität gesprochen) wie folgt: „Ich spreche mit keinem_r Kollegen_in oder mit wenigen Kollegen_innen offen über meine sexuelle Identität“ wählten 72% der bisexuellen Befragten, während 52% der lesbischen und schwulen Befragten eine dieser Antwortoptionen wählten. „Mit keiner“ oder „mit wenigen Führungskräften“ wählten 87% der bisexuellen, während 65% der lesbischen und schwulen Befragten diese Antwort nannten. Waren die Befragten selbst Führungskraft, so gaben 77% der bisexuellen Befragten an, „mit keinem_r Mitarbeiter_in“ oder „mit wenigen Mit-

Tab. 3 Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz.

Umgang ggü.	Sexuelle Identität	N	M	SD	t (df)	p	d
Kolleg_innen	lesbisch/schwul	2252	3.20	1.65	5.33 (117.40)	<.001	0.46
	bisexuell	105	2.44	1.42			
Führungskräften	lesbisch/schwul	2193	2.68	1.88	5.86 (119.62)	<.001	0.47
	bisexuell	104	1.81	1.47			
Mitarbeiter_innen	lesbisch/schwul	776	3.39	1.85	6.14 (34.20)	<.001	0.72
	bisexuell	29	2.07	1.10			

t-Tests für unabhängige Stichproben der drei Items zum Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz; Antwortoptionen sechsstufig: Mit keiner/m (1), mit wenigen (2), mit der Hälfte (3), mit vielen (4), mit der Mehrheit (5), mit allen (6) über die eigene sexuelle Identität gesprochen.

arbeitern_innen“ offen zu sprechen, während 48 % der lesbischen und schwulen Führungskräfte diese Antwortmöglichkeit wählten.

Psychosomatische Beschwerden

Hypothesenkonform zeigte sich deskriptiv, dass die befragten bisexuellen Beschäftigten ($N = 105$, $M = .46$, $SD = .57$) über mehr psychosomatische Beschwerden berichteten als die lesbischen und schwulen Arbeitnehmer_innen, wobei der Effekt die 5%-Signifikanzschwelle nur knapp verfehlt ($N = 2252$, $M = .35$, $SD = .48$; $t(111.23) = -1.86$, $p = .065$; $d = 0.21$). Tendenziell hat bei den bisexuellen Befragten ein höherer Anteil auf die Items zu Somatisierung mit „ziemlich“ oder „stark“ geantwortet als bei den lesbischen bzw. schwulen Beschäftigten (z. B. Herz- oder Brustschmerzen: 11.5 % versus 5.8 %; Schwächegefühl in einzelnen Körperteilen: 17.3 % versus 10.4 %). Auch bei den zusätzlich erhobenen Items „Schuldgefühle“ (15.2 % versus 10.8 %) und „Gedanken an den Tod und das Sterben“ (11.5 % versus 8.4 %) zeigt sich dieser tendenzielle Unterschied.

Hypothesenkonform zeigte sich zudem, dass die befragten transidenten (LSB-)Beschäftigten ($N = 19$, $M = .55$, $SD = .74$) im Mittel über mehr psychosomatische Beschwerden berichteten als die cisidenten (LSB-)Beschäftigten ($N = 2350$, $M = .35$, $SD = .49$). Durch die geringe Fallzahl der transidenten Befragten war die Teststärke hier für einen statistischen Signifikanznachweis allerdings nicht ausreichend. Die transidenten Befragten haben auf die Items zu Somatisierung tendenziell in höherem prozentualen Anteil mit „ziemlich“ oder „stark“ geantwortet als die cisidenten Beschäftigten (z. B. Ohnmachts- und Schwindelgefühle: 10.6 % versus 4.7 %; Herz- oder Brustschmerzen: 15.9 % versus 6.0 %; Schwierigkeiten beim Atmen: 21.0 % versus 5.4 %; Hitze- wallungen oder Kälteschauer: 21.0 % versus 8.6 %). Auch bei den zusätzlich erhobenen Items „Schuldgefühle“ (26.3 % versus 10.9 %) und „Gedanken an den Tod und das Sterben“ (26.4 % versus 8.5 %) manifestiert sich der Unterschied zwischen Trans*-Beschäftigten und cisidenten bisexuellen, lesbischen und schwulen Befragten.

Unterschiede beim Diskriminierungserleben

Hypothesenkonform zeigte sich, dass die befragten bisexuellen Beschäftigten ($N = 105$, $M = 5.61$, $SD = 5.54$) über mehr Diskriminierung berichteten als die lesbischen und schwulen Arbeitnehmer_innen, wobei die Signifikanzschwelle nur knapp verfehlt wurde ($N = 2252$, $M = 4.58$, $SD = 4.77$; $t(111.31) = -1.84$ und $p = .063$; $d = 0.21$). Der Mittelwertunterschied zeigt sich deskriptiv auf der prozentualen Ebene wie folgt: Im Diskriminierungsindex können 40% der 105 bisexuellen Befragten als hoch (22%) bis sehr hoch (18%) diskriminiert gelten, während mit 36% insgesamt etwas weniger lesbische und schwule Befragte im gleichen Bereich des Index (sowie anders verteilt: 26% hoch und 10% sehr hoch) liegen.

Weiterhin zeigte sich hypothesenkonform, dass die transidenten (LSB-)Befragten ($N = 19$, $M = 6.47$, $SD = 5.68$) über deutlich mehr Diskriminierung berichteten als die cisidenten (LSB-)Beschäftigten ($N = 2350$, $M = 4.63$, $SD = 4.82$), wobei die Streuung innerhalb der Gruppen wiederum relativ groß war. Durch die geringe Fallzahl der transidenten Befragten war die Teststärke hier für einen statistischen Signifikanznachweis erneut nicht ausreichend. Der Mittelwertunterschied zeigt sich deskriptiv auf der prozentualen Ebene wie folgt: Im Diskriminierungsindex können 53% der 19 transidenten Befragten als hoch (37%) bis sehr hoch (16%) diskriminiert gelten – während mit 36% (davon 25.8% hoch und 10.5% sehr hoch) deutlich weniger der cisidenten Befragten im gleichen Bereich des Index liegen.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

Hypothesenkonform zeigte sich, dass die transidenten (LSB-)Beschäftigten ($N = 19$, $M = .37$, $SD = .50$) signifikant sehr viel mehr direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung berichteten als die cisidenten (LSB-)Befragten ($N = 2350$, $M = .11$, $SD = .32$; $t(18.12) = -2.23$; $p = .039$; $d = 0.81$). Trotz geringer Fallzahl transidenter Beschäftigter war hier durch den großen Effekt ausreichende Teststärke für einen Signifikanznachweis gegeben. Der Mittelwertunterschied zeigt sich deskriptiv auf der prozentualen Ebene wie folgt: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erleben 12% der cisidenten Befragten, bei den transidenten Beschäftigten sind es 37%.

Zusammenhänge zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und arbeitsrelevanten Variablen

Für die Prüfung dieser komplexen Zusammenhänge wurde ein Pfadmodell (siehe **Abb. 1**) entwickelt. Insgesamt ist der Fit ($\chi^2 = 15.72$; $df = 8$; $p = .047$) als zufrieden stellend zu bezeichnen, da der Quotient $\chi^2/df < 2,5$ (1.97) ist und der RMSEA = .020 deutlich unter dem Grenzwert von .05 liegt; auch die anderen Passungsindizes weisen auf eine gute Passung des Modells an die Daten hin (CFI = .998, NFI = .996, RFI = .981, TLI = .990, $AIC_{\text{Modell}} = 107.724$, $AIC_{\text{Saturiertes Modell}} = 108.000$).

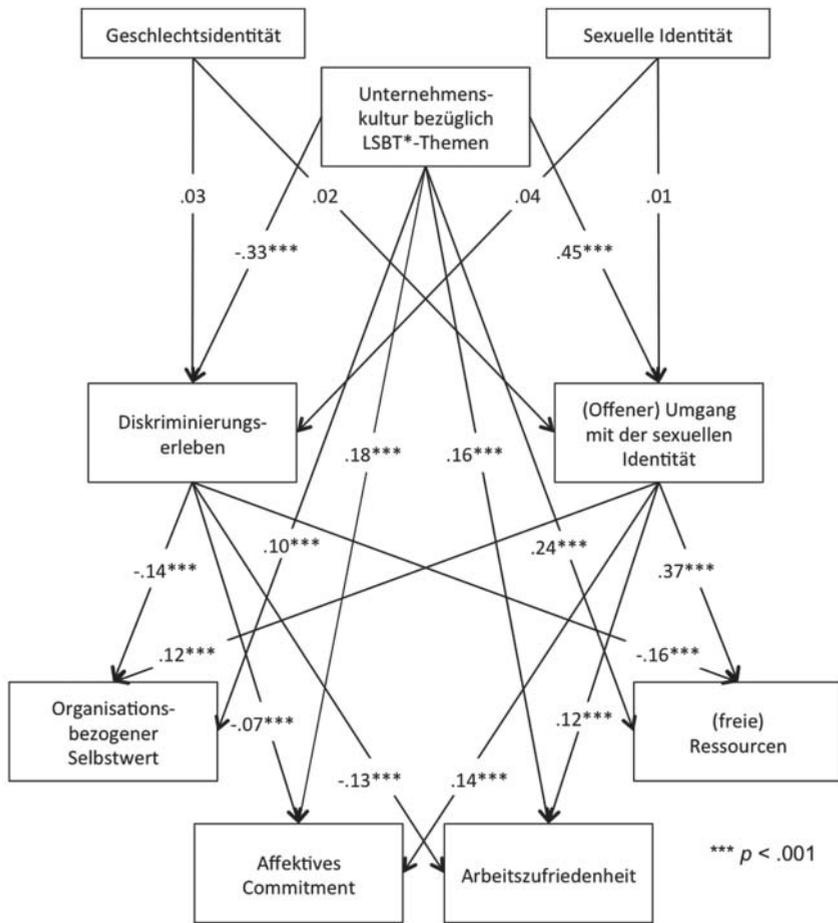


Abb. 1 Pfadmodell hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und arbeitsrelevanten Variablen.

Alle Pfade bis auf die beiden von „Geschlechtsidentität“ und „Sexuelle Identität“ zu „Diskriminierungserleben“ und „(Offener) Umgang mit der sexuellen Identität“ sind signifikant ($p < .001$; das jeweilige r^2 ist dem Modell zu entnehmen, siehe **Abb. 1**).

Um zu prüfen, ob die Annahme vertretbar ist, dass nicht die sexuelle bzw. die Geschlechtsidentität an sich bedeutend sind, sondern der Umgang mit der sexuellen Identität, wurde zusätzlich ein Modellvergleich mit einem Modell vorgenommen, in dem die Pfade von „Geschlechtsidentität“ und „Sexuelle Identität“ zum „Diskriminierungserleben“ und „Umgang mit der sexuellen Identität“ auf null fixiert wurden. Das genestete Modell weicht nicht signifikant vom allgemeineren Modell ab ($\chi^2 = 8.2$; $df = 4$; $p = .085$).

Es kann also davon ausgegangen werden, dass nicht die sexuelle und die Geschlechtsidentität an sich einen bedeutenden Einfluss auf die Variablen Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezoge-

ner Selbstwert nehmen, sondern dass der Umgang mit der sexuellen Identität diese vier abhängigen Variablen als Faktor in positiver Weise beeinflusst. Weiterhin hat das Erleben von Diskriminierung als Faktor einen negativen Einfluss auf die abhängigen Variablen. Diese beiden Faktoren (Umgang mit der sexuellen Identität und Diskriminierungserleben) können nicht durch den Arbeitgeber direkt beeinflusst werden. Allerdings kann durch den organisationalen Faktor der Unternehmenskultur ein gewichtiger Einfluss auf das Diskriminierungserleben und den Umgang der Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität angenommen werden.

Diskussion

Zusammenfassung

Die Studie bestätigt durchgängig hypothesenkonform die vermuteten Unterschiede in der Arbeitssituation bisexueller versus lesbischer und schwuler Beschäftigter ebenso wie die Unterschiede transidenter versus cisidenter (LSB-)Beschäftigter. Im Ergebnismuster sind ausnahmslos alle Gruppen-Differenzen in erwarteter Richtung ausgefallen und erreichen meist die Signifikanzschwelle.

So geben die befragten bisexuellen Arbeitnehmer_innen signifikant häufiger an, am Arbeitsplatz weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen als lesbische und schwule Beschäftigte. Damit bestätigen die quantitativen Ergebnisse die bisherigen ersten Annahmen aus qualitativer Forschung für Deutschland: Bisexuelle Beschäftigte kommunizieren ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz seltener offen – und wenn sie dies tun, dann in der Tendenz gegenüber engen Kolleg_innen, mit denen sie auch befreundet sind und/oder wenn sie sich in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft befinden (Frohn 2013). Dieser Aspekt scheint sich in den vorliegenden Daten auch abzubilden: 65% der Befragten in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft sprechen mit keinem_r oder wenigen Kolleg_innen über ihre sexuelle Identität und damit deutlich weniger als Befragte in einer gemischtgeschlechtlichen Partnerschaft: 91% dieser Befragten wählten eine der beiden Antwortkategorien.

Ebenfalls hypothesenkonform ließen sich hinsichtlich psychosomatischer Beschwerden Unterschiede zwischen LSBT*-Beschäftigten nachweisen: Deskriptiv gaben die befragten transidenten (LSB-)Beschäftigten im Mittel am stärksten psychosomatische Beschwerden an, gefolgt von bisexuellen Arbeitnehmer_innen. Lesbische und schwule Beschäftigte gaben im Mittel die geringsten psychosomatischen Beschwerden an. In dem Zusammenhang erscheint der Vergleich mit Normwerten des BSI interessant, die in der Normtabelle für Erwachsene expliziert (Franke 2000: 93) und damit an einer Normstichprobe ($N=600$) ausgerichtet sind: Der Mittelwert der lesbischen und schwulen Befragten ($M_{\text{lesbisch/schwul}} = .35$) entspricht einem Normwert von 54, der Mittelwert der bisexuellen Arbeitnehmer_innen ($M_{\text{bisexuell}} = .46$) einem Normwert von 57 und der der transidenten Beschäftigten ($M_{\text{transi-}}$

dent = .55) einem Normwert von 61. T-Werte zwischen 40 und 60 sind nicht klinisch auffällig, weil in diesem Wertebereich zwei Drittel der Normgruppe liegen. Gleichwohl befinden sich Personen mit einem T-Wert von 60 „schon im 84. Zentil“ (Franke: 2000: 18). Damit fällt auf, dass besonders bisexuelle (T-Wert = 57) und transidente (LSB-)Personen (T-Wert = 61) näher im Bereich der klinischen Auffälligkeit bezüglich somatischer Beschwerden liegen als cisidente lesbische oder schwule Beschäftigte (T-Wert = 54). Auch in Relation zum Wert, der sich anhand des Mittelwerts der Normstichprobe ergibt (T-Wert = 49) fällt ein deutlicher Abstand auf, sodass diese Aspekte in künftiger Forschung weiterhin zu prüfen wären.

Die Studie zeigt hypothesenkonform, dass bisexuelle gegenüber lesbischen und schwulen Arbeitnehmer_innen mehr Diskriminierungserfahrungen angeben. Bei transidenten (LSB-)Beschäftigten ist dieser Unterschied im Vergleich zu cisidenten deutlich stärker ausgeprägt.

Neben dem Diskriminierungsindex bezogen auf das grundsätzliche Erleben von Diskriminierung ist für die Erwerbstätigkeit und Sicherung des Lebensunterhalts die direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung („Arbeitsplatz nicht bekommen“, „Versetzung erleben müssen“ und „Kündigung erleben müssen“) von besonderer Relevanz. Diese Form der Diskriminierung wird insbesondere von Trans*-Beschäftigten angegeben (37% im Vergleich zu 12% der cisidenten LSB-Befragten), was die bisherige Annahme aus qualitativer Forschung (Frohn 2013) bestätigt. Vermutlich kommen hier verschiedene Aspekte zusammen: Die Sichtbarkeit dieses Identitätsmerkmals, insbesondere während des Transitionsprozesses, erhöht sicher das Risiko, direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung zu erleben. Was die vorliegende Untersuchung angeht, kommt zusätzlich Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung als ein weiterer Faktor hinzu, da es sich um lesbische, schwule bzw. bisexuelle Trans*-Beschäftigte handelt. Diese Situation hat besonders schwerwiegende Konsequenzen, weil damit existenzielle Fragen verbunden sind – vor allem das Risiko, in prekäre Beschäftigungsverhältnisse bzw. in eine Arbeitslosigkeit zu geraten.

Darüber hinaus ließ sich der positive Einfluss eines offenen Umgangs mit der sexuellen Identität auf Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogenen Selbstwert sowie freie Ressourcen, der für lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen bereits per Korrelationsstudien nachgewiesen wurde (Frohn 2007), in einem komplexeren Pfadmodell erneut replizieren und auf den Umgang bisexueller bzw. transidenter (LSB-)Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität ausweiten. Elementar ist dabei die Erkenntnis, dass nicht die Geschlechtsidentität oder die sexuelle Identität an sich für Arbeitszufriedenheit etc. bedeutend sind, sondern vielmehr der individuelle (offene) Umgang mit der sexuellen Identität. Umgekehrt geht ein negativer Einfluss auf diese vier leistungsrelevanten Variablen vom Diskriminierungserleben aus: Erleben LSBT*-Beschäftigte mehr Diskriminierung, so sind sie weniger arbeitszufrieden, weniger verbunden mit ihrer Organisation und haben einen geringeren organisationsbezogenen Selbstwert sowie weniger freie Ressourcen. Für Organisationen ist dabei relevant, dass der Umgang der Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität positiv durch eine offene Unternehmenskultur bzgl.

LSBT*-Themen beeinflusst wird und das Diskriminierungserleben durch die offene Kultur negativ. So ist davon auszugehen, dass sich Diversity-Management-Maßnahmen, welche eine LSBT*-unterstützende Unternehmenskultur gestalten, indirekt positiv auf die vier leistungsrelevanten Variablen Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogener Selbstwert sowie freie Ressourcen auswirken. Eine Investition in die oben genannten Maßnahmen fördert mit einer großen Wahrscheinlichkeit nicht nur den offenen Umgang der LSBT*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität, sondern trägt auch dazu bei, die Diskriminierungswahrscheinlichkeit zu senken, sodass von einem doppelt positiven Effekt auf die vier leistungsrelevanten Variablen auszugehen ist.

Limitationen der Studie

Um die insbesondere auf qualitativer Forschung (Frohn 2013) aufbauenden, differenzielle Aspekte ansprechenden Hypothesen zu prüfen, wurden die Daten einer Online-Befragung aus dem Jahr 2006 genutzt, um über diese existierenden – jedoch noch nicht ausgewerteten – Daten erste quantitative und generalisierbare Erkenntnisse zum Forschungsgegenstand der Arbeitssituation bisexueller und transidenter Beschäftigter zu ermöglichen.

Neben forschungsökonomischen Gesichtspunkten ging es hier auch darum, der ethischen Verpflichtung zur Auswertung der Daten der bisexuellen und transidenten Beschäftigten nachzukommen, weil diese sich sowohl inhaltlich mit ihren persönlichen Themen als auch ihre Lebenszeit betreffend im Zuge der Online-Befragung eingebracht haben. Aufgrund der damals vorliegenden Rahmenbedingungen war die Publikation auf lesbische und schwule Beschäftigte begrenzt, die Auswertung der weiteren Teilgruppen wurde jedoch schon 2007 in Aussicht gestellt (Frohn 2007).

Um sinnvoll Hypothesen aufstellen zu können, fand sodann qualitative Forschung statt (Frohn 2013) mit der Zielsetzung, diese an den bestehenden Daten in einer Reanalyse quantitativ zu prüfen. Da die Stichprobe (siehe Abschnitt zur Datenerhebung) aus dem Jahr 2006 mit $N = 2369$ – insbesondere bezüglich der bisexuellen Befragten und der Trans*-Beschäftigten – deutlich aussagekräftiger ist als die Stichprobe 2012 mit $N = 372$, wurde mit der Stichprobe aus 2006 weiter gearbeitet, auch wenn es sich dabei um Daten handelt, die vor acht Jahren erhoben wurden.

Repräsentativität ist in der quantitativen empirischen Sozialforschung generell wünschenswert, jedoch bei einer LSBT*-Stichprobe immer in Frage zu stellen: Über die Population gleichgeschlechtlich lebender bzw. transidenter Menschen in Deutschland existieren nur wenige gesicherte Daten, und es kann nur Schätzungen über den Anteil dieser Gruppe an der Gesamtpopulation geben. So geht die Fachliteratur überwiegend davon aus, dass *Repräsentativität bei LSBT*-Stichproben* grundsätzlich nicht vorliegen, sondern nur anhand hinreichend großer und möglichst unverzerrter Stichproben approximiert werden kann (z. B. Harry 1986; Day und Schoenrade 1997; Rupp 2009; Stuber und Iltgen 2002; Losert 2004; DAH 2004). Bei der vorliegenden Stichprobe kann *Verallgemeinerbarkeit* – mit Vorsicht – nur für die cisidenten

lesbischen und schwulen Befragten beansprucht werden. Bezogen auf die bisexuellen Befragten ist die Stichprobe mit $n = 105$ deutlich weniger aussagekräftig. Insbesondere der Anteil der *Trans*-Beschäftigten* mit $n = 19$ – und damit fast 1 % in der Stichprobe – liegt zwar deutlich über bevölkerungsrepräsentativem Niveau, bleibt jedoch für die entsprechenden Hypothesentestungen suboptimal, insbesondere wenn es um Kombinationen von Variablen geht. Die teilweise sehr kleinen und zudem ungleichen Umfänge der Teilgruppen sind zudem für die inferenzstatistische Analyse ungünstig. So war die Teststärke für einen *statistischen Hypothesentest* teilweise nicht ausreichend. Die berichteten deskriptivstatistischen Befunde zeigen jedoch konsistent ein hypothesenkonformes Ergebnismuster und die parametrischen Mittelwertvergleiche mit dem t-Test erreichen oft die Signifikanzschwelle (zudem wurde das Ergebnismuster noch mit dem non-parametrischen Mann-Whitney-U-Test gegengeprüft, was ein ähnliches Bild ergibt).

Zu beachten ist, dass die *Trans*-Personen*, die an der Befragung teilgenommen haben, alle lesbisch, schwul oder bisexuell sind. Daher sind die Aussagen über *Trans*-Personen* immer auch Aussagen über lesbische, schwule bzw. bisexuelle Beschäftigte und beinhalten damit Aspekte von Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung. Weiterhin ist denkbar, dass die Befragten der unterschiedlichen Teilstichproben aufgrund *unterschiedlicher Motivstrukturen* an der Befragung teilgenommen haben, beispielsweise, um zum Ausdruck zu bringen, dass sich einiges verbessert hat (lesbische oder schwule Beschäftigte) oder um darauf hinzuweisen, dass die Situation noch sehr belastend ist (transidente Personen), was ein unterschiedliches Antwortverhalten nach sich ziehen könnte. Diese Punkte sind bei der Interpretation der Daten zu bedenken.

Neben diesem grundsätzlichen Aspekt fällt hinsichtlich des Schulabschlusses der Befragten auf, dass mit 77 % mehr als drei Viertel der Befragten die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife als höchsten berufsqualifizierenden Abschluss angegeben haben. 78 % der Befragten sind als Angestellte, leitende Angestellte oder Beamte_innen sowie 35 % der Befragten als Führungskraft tätig. Somit ist bzgl. der Verteilung des Bildungsniveaus von einem *Mittelschicht-Bias* auszugehen, der jedoch in vielen LSBT*-Stichproben auffällt (vgl. DAH 2004) und zusätzlich auch durch die ausschließlich online durchgeführte Datenerhebung mit erklärt werden kann.

Aus der qualitativen Forschung (Frohn 2013) wurde deutlich, dass es hinsichtlich der Arbeitssituation von *Trans*-Beschäftigten* wichtig ist, *wann die Transition erfolgt*: Befindet sich der_die *Trans*-Beschäftigte* zum Zeitpunkt der Transition in einer beruflichen Tätigkeit, findet eine offensichtliche Anpassung des körperlichen an das subjektiv erlebte Geschlecht statt, sodass sich die Veränderung der Geschlechtsidentität – im Gegensatz zur sexuellen Identität – nicht verbergen lässt. Sollte eine Person jedoch beispielsweise erst nach der Transition bei einem neuen Arbeitgeber tätig werden, so lautet die Frage eher, ob sie offen mit ihrer *Trans*-Geschichte* umgehen möchte (insbesondere, wenn das Passing gut ist). Insofern müssten diese für die Fragestellung bedeutsamen Aspekte mit berücksichtigt werden. Daher ist weiterhin kritisch anzumerken, dass in der damaligen Erhebung im Online-Fra-

gebogen ausschließlich von „sexueller Orientierung“ gesprochen wurde, weil der Schwerpunkt der Erhebung auf der Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten lag. Aus diesem Grund können keine Erkenntnisse zum Umgang von Trans*-Beschäftigten mit ihrer Geschlechtsidentität formuliert werden.

Ausblick

Mit dieser Untersuchung liegen erstmalig für Deutschland quantitative Erkenntnisse zur Arbeitssituation von bisexuellen und transidenten Beschäftigten vor. Zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2006 waren die Begrifflichkeiten – vor allem im Kontext transidenter Lebensweisen – allerdings noch nicht sauber expliziert. Daher sollten in künftigen Studien die *aktuell akzeptierten Begrifflichkeiten* verwendet werden. Darüber hinaus waren zum damaligen Zeitpunkt einige Aspekte hinsichtlich der besonderen Bedingungen der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten noch nicht einmal als Annahme wissenschaftlich existent. Das hat sich nun im Zusammenhang der qualitativen Forschung (Frohn 2013) geändert, sodass der *Zeitpunkt der Transition* bezüglich der aktuellen Arbeitsplatzsituation in zukünftigen Studien zu berücksichtigen ist. Zusätzlich sollte – sofern die Transition schon länger zurückliegt – ebenso der Umgang der jeweiligen Person mit ihrer *Trans*-Geschichte* erfragt werden.

Für zukünftige quantitative Studien gilt, dass entsprechende Vorkehrungen zu treffen sind, um gerade die im Trans*-Bereich vorzufindenden *verschiedenen Teilgruppen* (beispielsweise transgender-Personen versus transidente Personen) besser abbilden zu können (bei üblichen Stichprobenverfahren sind hier die Fallzahlen meist zu gering). Generell erscheint es sinnvoll und wünschenswert, zukünftig mehr und intensiver differenzielle Aspekte, die die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten prägen, zu berücksichtigen – insbesondere auch eventuelle *Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung(en)*.

Organisationale Faktoren, beispielsweise *LSBT*-Diversity-Strategien* bzw. die daraus resultierende Unternehmenskultur bzgl. LSBT*-Themen, wurden 2007 erstmalig im Zusammenhang mit dem individuellen Umgang von LSBT*-Personen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz untersucht. Sie sollten in der künftigen Forschung weiterhin betrachtet werden (Frohn 2007, 2014), nicht zuletzt um für praktische Maßnahmen (Schulungen, Seminare, Gestaltung von Mitarbeiterzeitschriften etc.) und deren Verbesserung konkrete Anhaltspunkte zu erhalten.

Neben den bisher untersuchten identitäts- und arbeitsbezogenen Variablen wäre es denkbar, in zukünftigen quantitativen Studien auch *Persönlichkeitseigenschaften* mit zu berücksichtigen, die einen Einfluss auf den Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit nehmen könnten (vgl. Frohn 2013, 2014). In zukünftigen qualitativen Studien wäre es wünschenswert, noch stärker auf *Motive* einzugehen, die den jeweiligen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz begründen sowie mehr Informationen zu *individuellen kontext-*

spezifischen Coping-Strategien zu gewinnen (vgl. Frohn 2013, 2014). Darüber hinaus sollte es ein langfristiges Ziel künftiger qualitativer wie quantitativer Forschung in diesem Bereich sein, stärker als bisher ressourcenorientiert eventuelle *spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen* herauszuarbeiten, die LSBT*-Personen auf der Basis ihrer spezifischen Erfahrungshintergründe am Arbeitsplatz ihren jeweiligen Unternehmen zur Verfügung stellen können.

Literatur

- Bachmann A. Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. Berlin 2013 [Als Online-Dokument: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/veroeffentlichungen/g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf?startundts=1370355482undfile=g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf]
- Batinic B. Fragebogenuntersuchungen im Internet. Aachen: Shaker 2001
- Bergmeister M. Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung. Diplomarbeit Handelswissenschaften, Wirtschaftsuniversität Wien. 1997
- Bortz J, Schuster C. Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer 2012
- Bortz J, Döring N. Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaften. Berlin: Springer 2006
- Butler J. Undoing Gender. New York: Routledge 2004
- Day NE, Schoenrade P. Staying in the Closet versus Coming Out: Relationships between Communication about Sexual Orientation and Work Attitudes. *Personnel Psychology* 1997; 50: 147 – 163
- [DAH] Deutsche AIDS-Hilfe. Schwule Männer und Aids. Risikomanagement in Zeiten der sozialen Normalisierung einer Infektionskrankheit. [Anlage der Studie und Vergleich der Zugangswege: unveröffentlichtes Skript]. Berlin: DAH 2004
- Ellis AL. Sexual Identity Issues in the Workplace: Past and Present. In: Ellis, Riggle, Hrsg. *Sexual Identity on the Job: Issues and Services*. New York: Routledge 1996; 1 – 16
- Ellis AL, Riggle EDB. The Relation of Job Satisfaction and Degree of Openness about one's Sexual Orientation for Lesbians and Gay Men. *J Homosex* 1995; 30: 75 – 85
- Fiedler P. Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt. Weinheim: Beltz 2004
- Field A. *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage 2013
- Fischer L, Lück HE. Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis* 1972; 16: 64 – 76
- Fischer M. Möglichkeiten sozialwissenschaftlicher Surveys im Internet. Stand und Folgerungen für Online-Befragungen. In: Arbeitsgruppe Hochschulforschung, Universität Konstanz, Hrsg. *Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung*. Konstanz: Universität Konstanz 2005; 46: 1 – 55
- [FRA] European Union Agency for Fundamental Rights. EU LGBT Survey. Brüssel 2013 [Als Online-Dokument: <http://fra.europa.eu/en/survey/2012/eu-lgbtsurvey>]
- Franke GH. BSI. Brief Symptom Inventory von L. R. Derogatis – Deutsches Manual. Göttingen: Beltz Test 2000
- Franzen J, Sauer A. Benachteiligung von Trans*-Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010 [Als Online-Dokument: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile]
- Fritzsche B. Das Begehren, das nicht eins ist. Fallstricke beim Reden über Bisexualität. In: Hartmann J, Klesse C, Wagenknecht P, Fritzsche B, Hackmann K, Hrsg. *Heteronormativität: Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht*. Wiesbaden: VS Verlag 2007; 115 – 131
- Frohn D. Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. In: Vorstand des Psychologischen Instituts, Hrsg. *Köln psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie*, Jahrgang X, Heft 1, Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts 2005; 19 – 63 [Als Online-Dokument: http://www.dominicfrohn.de/downloads/KPS_DF-3.pdf]

- Frohn D. „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk 2007 [Als Online-Dokument: http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf]
- Frohn D. Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. In: Forum Qualitative Sozialforschung 2013; 14 (3), Art. 6 [Als Online-Dokument: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1933>]
- Frohn D. Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In: Mildenerger F, Evens J, Lautmann R, Pastötter J, Hrsg. Was ist Homosexualität? Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven. Hamburg: Männerschwarm 2014; 477 – 511
- Goß U. Konzepte der Bisexualität. Z Sexualforsch 2003; 16: 51 – 65
- Gräf L. Optimierung von WWW-Umfragen: Das Online Pretest-Studio. In: Batinic B. Online Research. Methoden, Anwendung und Ergebnisse. Göttingen: Hogrefe 1999; 159 – 177
- Harry J. Sampling Gay Men. J Sex Res 1986; 22: 21 – 34
- Hermann SK. Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. arranca 2003; 28: 22 – 26
- Hewlett SA, Sumberg K. For LGBT Workers Being „Out“ Brings Advantages. Harvard Business Review 2011; 7/8. [Als Online-Dokument: <http://hbr.org/2011/07/for-lgbtworkers-being-out-brings-advantages/ar/>]
- [HRC] Human Rights Campaign Foundation. Corporate Equality Index. A Report Card on Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Equality in Corporate America. Washington 2005
- Hussy W, Jain A. Experimentelle Hypothesenprüfung in der Psychologie. Göttingen: Hogrefe 2002
- Kanning UP, Schnitker R. Übersetzung und Validierung einer Skala zur Messung des organisationsbezogenen Selbstwertes. Zeitschrift für Personalpsychologie 2004; 3: 112 – 121
- Knoll C, Edinger M, Reisbeck G. Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München: Profil 1997
- Köllen T. Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension sexuelle Orientierung. München: Rainer Hampp 2010
- Köllen T. Der Stand der Personalforschung zur sexuellen Orientierung. Zeitschrift für Personalforschung 2012; 26: 113 – 166 [Als Online-Dokument: http://epub.wu.ac.at/3537/1/ZfP_2_12_Koellen.pdf]
- Köllen T. Bisexuality and Diversity Management – Addressing the B in LGBT as a Relevant ‚Sexual Orientation‘ in the Workplace. Journal of Bisexuality 2013; 13: 122 – 137
- Losert A. Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Magisterarbeit, Institut für Soziologie, Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg 2004
- Losert A. Die Dimension «sexuelle Orientierung» im Kontext von (Anti-)Diskriminierung, Diversity und betrieblicher Gesundheitspolitik. In: Badura B, Klose J, Macco K, Schröder H, Hrsg. Fehlzeiten-Report 2010. Berlin: Springer 2010; 235 – 242
- Maas J. Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. Zeitschrift für Personalforschung 1996; 96: 107 – 134
- Maas J. Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag 1999
- Mummendey HD. Die Fragebogen-Methode. Göttingen: Hogrefe 1999
- Plöderl M, Kralovec K, Fartacek C, Fartacek R. Homosexualität als Risikofaktor für Depression und Suizidalität bei Männern. Blickpunkt DER MANN 2009; 7: 28 – 37
- Plöderl M, Wagenmakers EJ, Tremblay P, Ramsay R, Kralovec K, Fartacek C, Fartacek R. Suicide Risk and Sexual Orientation: A Critical Review. Arch Sex Behav 2013; 42: 715 – 727
- Powers B. The Impact of Gay, Lesbian and Bisexual Workplace Issues on Productivity. In: Ellis AL, Riggle EDB, Hrsg. Sexual Identity on the Job: Issues and Services. New York: Routledge 1996; 79 – 90
- Powers B, Ellis AL. A Manager's Guide to Sexual Orientation in the Workplace. New York: Routledge 1995
- Rosenstiel L von, Molt W, Rüttinger B. Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer 2005
- Rupp M. Die Lebenssituation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften. Köln: Bundesanzeiger 2009
- Schafer JL, Graham JW. Missing Data: Our View on the State of the Art. Psychol Methods 2002; 7: 147 – 177

- Schmidt KH, Hollmann S, Sodenkamp D. Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des „Commitment“-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 1998; 19: 93 – 106
- Schweizer K, Brunner F. Sexuelle Orientierungen. *Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz* 2013; 56: 231 – 239
- Steffens MC. „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*. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe 1999; 102 – 132
- Steffens MC, Wagner C. Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Beelmann A, Jona KJ, Hrsg. *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. Berlin: Springer 2009; 241 – 262
- Stuber M. *Diversity und Inclusion. Das Potenzial-Prinzip*. Aachen: Shaker 2014
- Stuber M, Ilten A. *Gay Marketing: Von der neuen Offenheit profitieren*. Neuwied: Luchterhand 2002
- Tuider E, Tietz L. *Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik*. In: Steffens MC, Ise M, Hrsg. *Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie*. Lengerich: Pabst 2003; 155 – 168
- Wagels K. *Geschlecht als Artefakt. Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten*. Bielefeld: transcript 2013
- Winfield L, Spielman S. *Straight Talk about Gays in the Workplace*. New York: amacom 1995
- Wrenn S. *Labor Relations: Gay Rights and Workplace Discrimination*. *Pers J* 1988; 10: 91 – 101

Korrespondenzadresse

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten
Hansaring 18
50670 Köln
schreiben@dominicfrohn.de