



Ergebnisse der Studie „Out im Office?!“

Erste Ergebnisse zur Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller
und Trans*-Beschäftigter in Deutschland

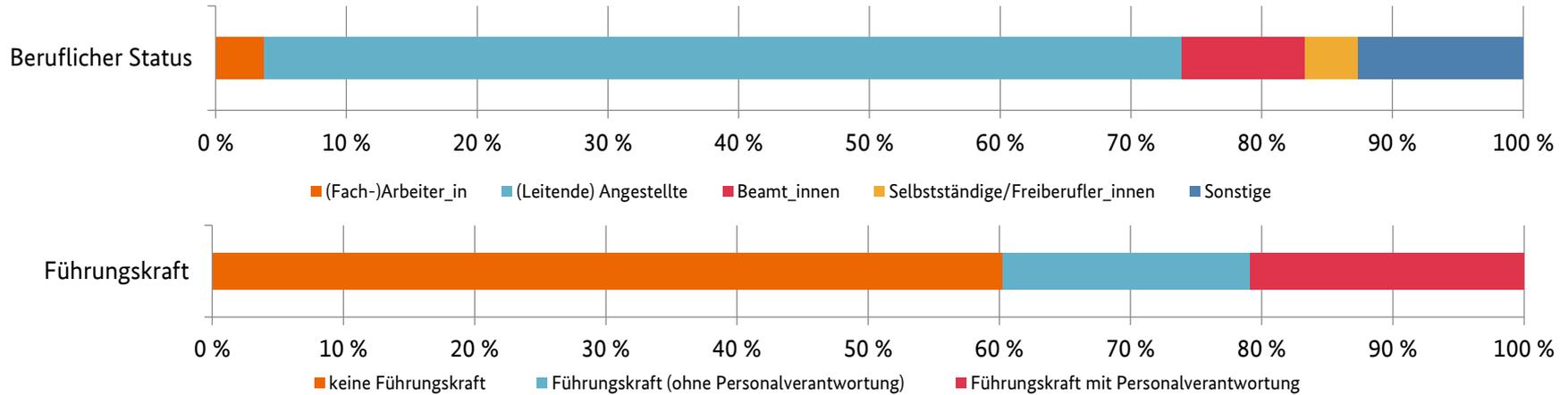
Hintergrund der Studie „Out im Office?!“ 2017

- Quantitative Befragung von LSBT*-Personen in Deutschland zu ihrer Arbeitsplatzsituation (erste Erhebung 2007)
- Bislang gibt es nur wenige quantitative Untersuchungen, die in geringem Umfang auch arbeitsplatzrelevante Themen betrachtet haben, und kaum qualitative Untersuchungen
- Erhebungszeitraum: 14.02.-03.05.2017

Demografie der Stichprobe

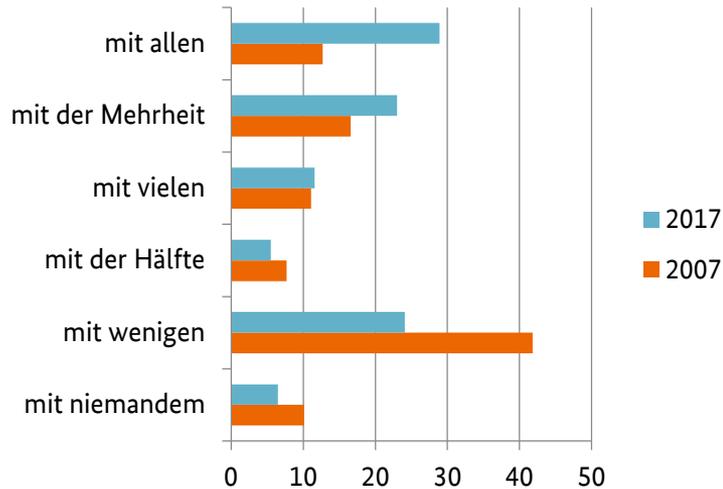
	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbische und schwule Beschäftigte (LS)	Lesbische, schwule, bisexuelle und transgeschlechtliche Beschäftigte (LSBT*)
Stichprobengröße	2.230 LS	2.884 LSBT* davon 2.385 LS, 209 B und 290 T*
Durchschnittsalter	35 Jahre	37,88 Jahre
Geschlechtlichkeit	30,2 Prozent weiblich 69,8 Prozent männlich	34,2 Prozent weiblich, 55,7 Prozent männlich, 10,1 Prozent trans*

Demografie der Stichprobe: Beruflicher Status



Sieben von zehn LSBT*-Teilnehmer_innen sind (leitende) Angestellte und vier von zehn Teilnehmer_innen sind Führungskräfte.

Offenheit lesbischer und schwuler Beschäftigter

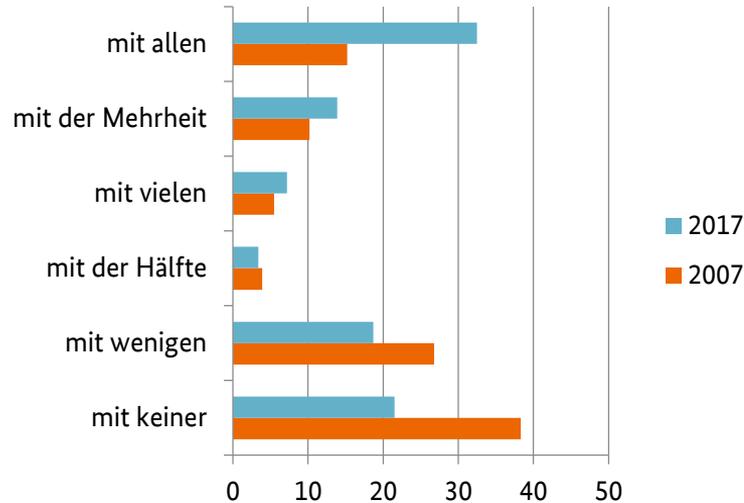


Mit wie vielen Ihrer Kolleg_innen sprechen Sie offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=2594)

Ein knappes Drittel (28,9 Prozent) spricht mit allen Kolleg_innen offen über ihre sexuelle Identität. 2007 waren dies 12,7 Prozent.

Ein knappes Drittel (30,5 Prozent) spricht mit keinen oder nur wenigen Kolleg_innen offen über ihre sexuelle Identität. 2007 waren dies 51,9 Prozent.

Offenheit lesbischer und schwuler Beschäftigter

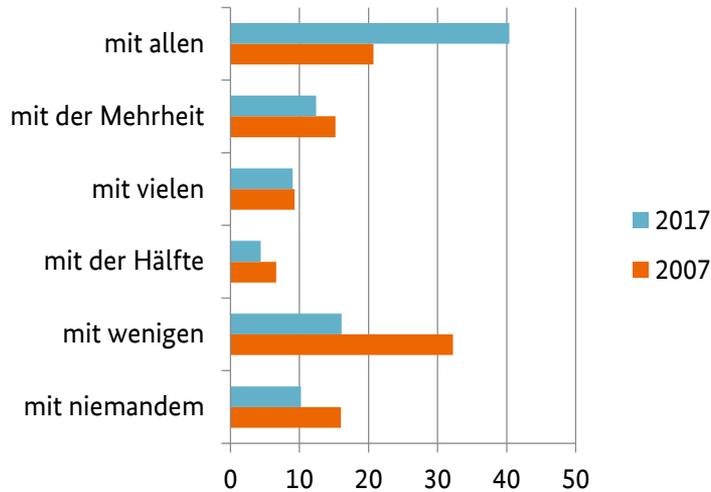


Mit wie vielen Ihrer Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=2594)

Fast jede_r Dritte_r (32,5 Prozent) spricht mit allen Führungskräften offen über die eigene sexuelle Identität. 2007 waren dies nur 15,2 Prozent.

Vier von zehn Befragten (40,3 Prozent) sprechen mit keiner oder nur wenigen Führungskräften offen über die sexuelle Identität. 2007 waren dies 65,1 Prozent.

Offenheit lesbischer und schwuler Führungskräfte

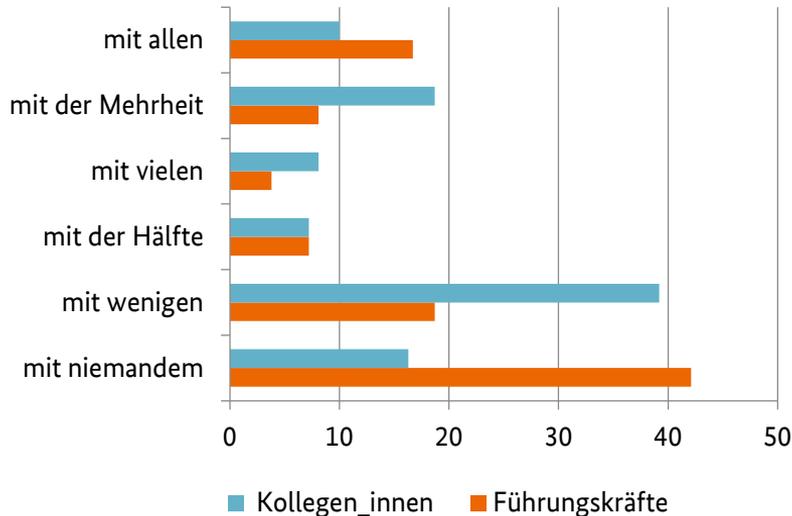


Mit wie vielen Ihrer Mitarbeiter_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität? (n=1105)

Vier von zehn (40,4 Prozent) Führungskräften sprechen mit allen Mitarbeiter_innen offen über die eigene sexuelle Identität. 2007 waren dies nur 20,7 Prozent.

Jede vierte Führungskraft (26,3 Prozent) spricht mit keinen oder nur mit wenigen Mitarbeiter_innen über die eigene sexuelle Identität. 2007 waren dies noch 48,2 Prozent.

Offenheit bisexueller Beschäftigter

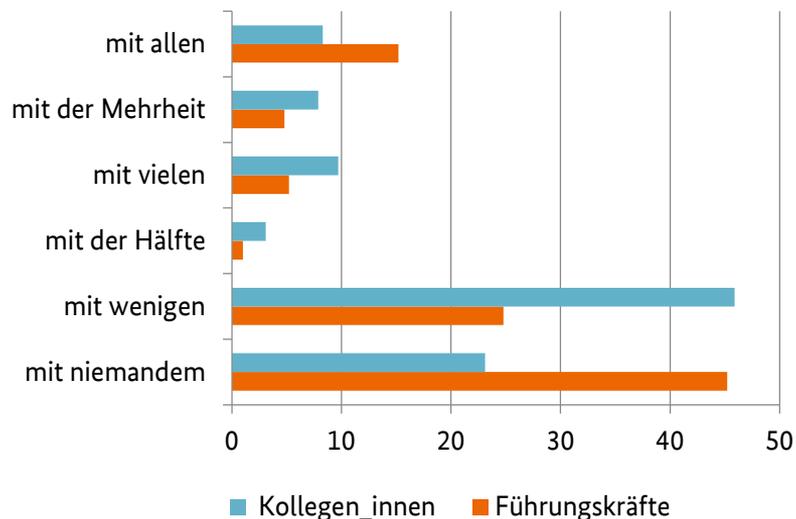


Mit wie vielen Ihrer Kolleg_innen bzw. Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=209)

Mehr als die Hälfte (55,5 Prozent) der bisexuellen Beschäftigten spricht mit keinen oder nur wenigen Kolleg_innen offen über ihre sexuelle Identität. Ähnlich verhält es sich mit der Offenheit gegenüber den Führungskräften (60,8 Prozent sprechen mit keiner oder nur wenigen Führungskräften offen).

Von den 66 bisexuellen Führungskräften sprechen 42,4 Prozent mit keinen oder nur mit wenigen Kolleg_innen offen.

Offenheit von Trans*-Beschäftigten



Mit wie vielen Ihrer Kolleg_innen bzw. Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=290)

Fast sieben von zehn (69,0 Prozent) der Trans*-Beschäftigten sprechen mit keinen oder nur wenigen Kolleg_innen offen über ihre Geschlechtsidentität. Ähnlich verhält es sich mit der Offenheit gegenüber den Führungskräften (70 Prozent sprechen mit keiner oder nur wenigen Führungskräften offen).

Von 88 Trans*-Führungskräften sprechen 53,4 Prozent mit keinen oder nur wenigen Mitarbeiter_innen offen.

Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität

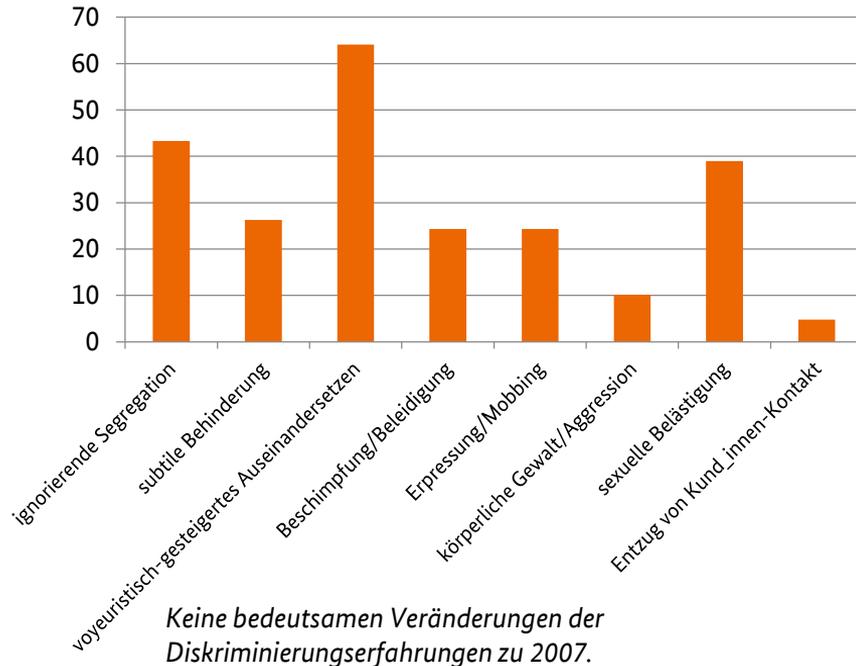
Verschlossene LSB-Beschäftigte: mehr psychosomatische Beschwerden

LSB-Beschäftigte, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, berichten seltener von psychosomatischen Beschwerden (z.B. Ohnmachts- oder Schwindelgefühle, Herz- oder Brustschmerzen etc.) als LSB-Beschäftigte, die verschlossen sind.

Verschlossene LSB-Beschäftigte denken häufiger an den Tod und das Sterben

LSB-Beschäftigte, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weisen ein geringeres Suizidalitätsrisiko auf als verschlossene.

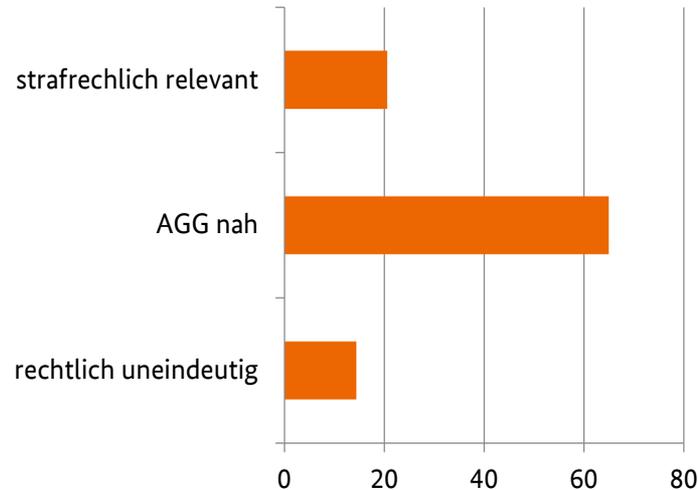
Diskriminierungserfahrungen von LSB



Drei Viertel (76,3 Prozent) der LSB-Beschäftigten haben Diskriminierung in mindestens einer Form erlebt.

- Etwa zwei Drittel (64,1 Prozent) erleben **voyeuristisch-gesteigerte Auseinandersetzung**.
- Mehr als zwei von fünf (43,3 Prozent) erleben **ignorierende Segregation**.
- Fast vier von zehn (39 Prozent) erleben **sexuelle Belästigung**.

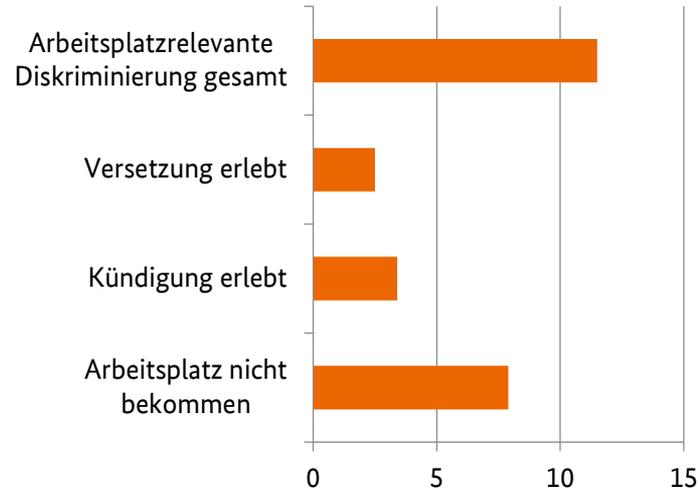
Rechtliche Relevanz der Diskriminierung von LSB



Knapp zwei Drittel (65,0 Prozent) der berichteten Diskriminierungen von LSB-Beschäftigten sind AGG-nahe Diskriminierungen.

Ein Fünftel (20,6 Prozent) der berichteten Diskriminierungen von LSB-Beschäftigten ist strafrechtlich relevant.

Arbeitsplatzrelevante Diskriminierung von LSB

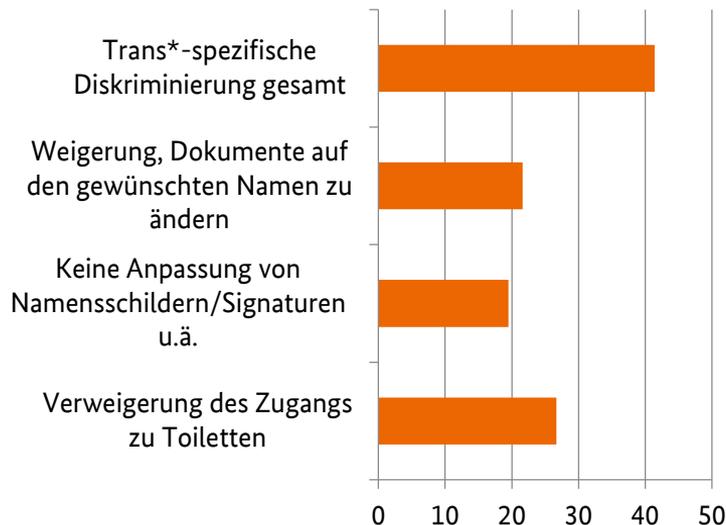


Ich habe wegen meiner sexuellen Identität schon Folgendes erlebt (n=2594)

Mehr als jede_r Zehnte (11,5 Prozent) hat direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt. Diese Zahl liegt bei Trans*-Personen insgesamt deutlich höher (25,5 Prozent).

2,5 Prozent berichten, dass sie wegen ihrer sexuellen Identität eine Versetzung erlebt, 3,4 Prozent, dass sie eine Kündigung erlebt und 7,9 Prozent berichten, dass sie einen Arbeitsplatz nicht bekommen haben.

Trans*-spezifische Diskriminierungserfahrungen



Wegen meiner Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt (n=285)

Vier von zehn (41,4 Prozent) Trans*-Beschäftigten haben trans*-spezifische Diskriminierung erfahren.

Mehr als einem Viertel (26,7 Prozent) der Trans*-Beschäftigten wurde der Zugang zu Toiletten ihrer Wahl verwehrt. Jede fünfte Trans*-Person (19,5 Prozent) hat erlebt, dass Namensschilder oder Signaturen nicht angepasst oder Dokumente nicht nachträglich auf den gewünschten Namen geändert (21,6 Prozent) wurden.

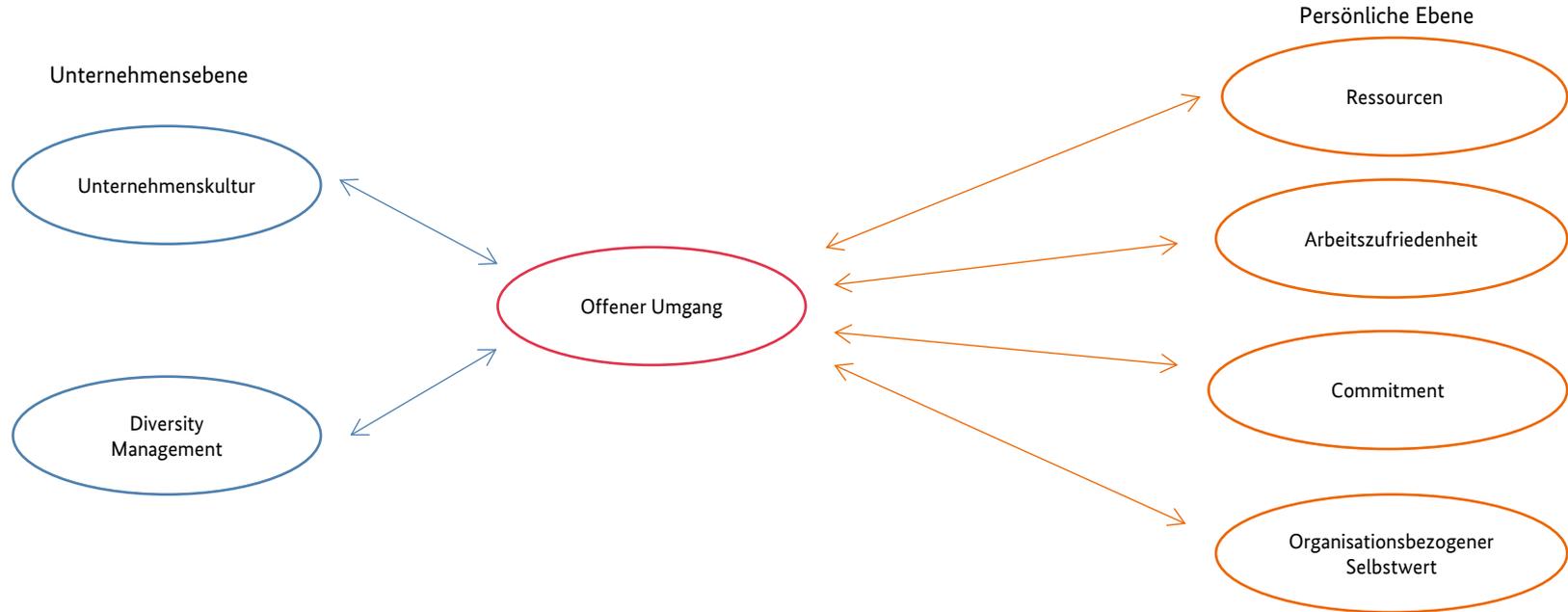


Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

HOCHSCHULE
FRESENIUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

IDA®
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Einflüsse auf den Umgang bzw. Folgen des Umgangs mit der sexuellen und der Geschlechtsidentität





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Beratung

Tel. 030 18555-1865
E-Mail: beratung@ads.bund.de

Zentrale

Tel. 030 18555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung
Hansaring 11
50670 Köln

Tel. 0221 340 11 33
E-Mail: info@diversity-institut.info
www.diversity-institut.info

Die vollständige gedruckte Studie wird – Dank der Unterstützung durch PROUT AT WORK - ab September 2017 vorliegen und kann ab sofort beim IDA über ein Formular auf der Webseite vorbestellt werden.



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

 HOCHSCHULE
FRESENIUS
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

 IDA®
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung