

WAS IST HOMOSEXUALITÄT?

FORSCHUNGSGESCHICHTE,
GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNGEN
UND PERSPEKTIVEN

HERAUSGEGEBEN VON

*FLORIAN MILDENBERGER, JENNIFER EVANS,
RÜDIGER LAUTMANN & JAKOB PASTÖTTER*

Männerschwarm Verlag
Hamburg 2014

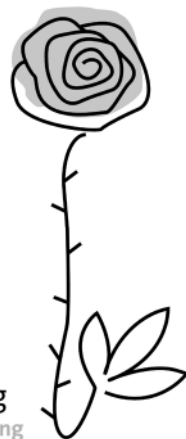
ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

network

GAY LEADERSHIP



hms hannchen-mehrzweck-stiftung
die schwul-lesbische stiftung



Dieses Buch wurde gefördert von:

Hannchen-Mehrzweck-Stiftung Network e.V.

Homosexuellen Selbsthilfe e.V. Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet die Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Florian Mildenberger, Jennifer Evans, Rüdiger Lautmann

& Jakob Pastötter (Hg.): Was ist Homosexualität?

Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven

© Männerschwarm Verlag, Hamburg 2014

Umschlaggestaltung: Carsten Kudlik, Bremen,

Druck: Finidr s.r.o., Tschechien

1. Auflage 2014

ISBN der Print-Ausgabe: 978-3-86300-163-6

ISBN der Ebook-Ausgabe: 978-3-86300-175-9

Männerschwarm Verlag

Lange Reihe 102 – 20099 Hamburg

www.maennerschwarm.de

INHALT

Was ist Homosexualität?	7
<i>Franz X. Eder</i> : Homo- und andere gleich-geschlechtliche Sexualitäten in Geschichte und Gegenwart	17
<i>Sylvia Mieszkowski</i> : Was war und ist ›Homosexualitätsforschung‹?	41
<i>Heiko Stoff</i> : Heterosexualität	73
<i>Gert Hekma</i> : Sodomie – Unmännlichkeit – Knabenliebe Male Same-sexual Practices and Identifications in Occidental Societies	113
<i>Thomas K. Gugler</i> : Okzidentale Homonormativität und nichtwestliche Kulturen	141
<i>Katie Sutton</i> : From Sexual Inversion to Trans*. Transgender History and Historiography	181
<i>Volker Woltersdorff</i> : Homosexualitätsforschung und Queerstudien	205
<i>Kirsten Leng</i> : Gender Studies and (Homo)Sexuality. Scholarship at the Intersection of the Personal, the Political, and the Academic	241
<i>Laurie Marhoefer</i> : Homosexuality and Theories of Culture	255
<i>Lukas Engelmann</i> : Homosexualität und AIDS	271
<i>Jane Freeland</i> : Homosexuality and the Science of History in Anglo-American Perspective	305
<i>Jacqueline Davies & Udo Schuklenk</i> : Homosexuality and Philosophy	319

<i>Heinz J. Voß: Homosexualität in den Naturwissenschaften</i>	345
<i>Udo Rauchfleisch: Homosexualität und Psychologie / Psychoanalyse</i>	375
<i>Thorsten Benkel: Stigma, Sex und Subkultur. Zur soziologischen Beobachtung von Homosexualität</i>	391
<i>Wolfgang von Wangenheim: Homosexualität und Kunstgeschichte</i>	427
<i>Eva Rieger: Homosexualität im Spiegel der Musikwissenschaft</i>	441
<i>Manfred Herzer: Homosexualität und die Ethnografie des Alltags. Entwicklung homosexueller Lebenswelten</i>	451
<i>Dominic J. T. Frohm: Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft</i>	477
<i>Martin Lücke: Vom ‹Normalkinde› zu einer Sexualpädagogik der Vielfalt. Homosexualitäten in den Bildungswissenschaften</i>	513
<i>Peter Rehberg & Bradley Boovy: Schwule Medien nach 1945</i>	529
Über die AutorInnen & HerausgeberInnen	557
Register	566

DOMINIC J. T. FROHN

HOMOSEXUALITÄT IN ARBEIT UND WIRTSCHAFT

ABSTRACT

This article is meant to discourse questions of sexual identity and gender identity in a context related to professional and business aspects, based on available scientific evidence. It starts with an initial review of historically relevant findings. Subsequently, current scientific findings provide a foundation for the analysis of the situation of lesbian, gay and bisexual employees' and transgendered/transident persons' work and general environment. The article concludes with a perspective for topics of high importance for future scientific trends and developments in this area of interest. Prior to the article itself, a theoretical localisation is given to explain the basic relation between sexual identity on the one hand and work and professional acts on the other hand, and a rough figure on the share of population affected by the subject matter is estimated.

METAKOMMUNIKATIVE VORBEMERKUNGEN

In einem Artikel, der sich mit der sexuellen Identität und der Geschlechtsidentität (u.a. auch) als Diskriminierungsgrund auseinandersetzt, erscheint es sinnvoll und notwendig, der Verwendung einer adäquaten Nomenklatur, d.h. einer solchen, die einen respektvollen Umgang mit Vielfalt zum Ausdruck bringt, besondere Sensibilität zu schenken.

Die Grundlage einer akzeptierenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen ist die Verwendung einer nicht pathologisierenden Sprache. Nach Pusch (1999) ist die Selbstbezeichnung als «Lesbe» und «Schwuler» in die deutsche Hochsprache aufgenommen worden. Ebenfalls ist nach der American Psychological Association (APA) besonders auf nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch zu achten. In ihren detaillierten Hinweisen (APA 2006) wird die Verwendung von «gays and lesbians» empfohlen. Auch meiner persönlichen Erfahrung nach ist die Formulierung Lesben und Schwule – anstatt Homosexueller – erstens weniger klinisch besetzt und zweitens feiner differenziert.

Gerade auch in einem Beitrag, der sich mit lesbischen und bisexuellen Frauen sowie schwulen und bisexuellen Männern einerseits und transsexuellen oder transidenten bzw. «transgender»-Personen (im Folgenden alle unter «Trans*-Personen» zusammengefasst, Franzen/Sauer 2010) andererseits beschäftigt, gehört es m.E. zu einem reflektierten Umgang mit (publizierter) Sprache ausdrücklich dazu, eventuelle (Doppel-)Diskriminierungen auf der Grundlage des (biologischen und sozialen) Geschlechts so weit eben möglich zu vermeiden. In diversen Untersuchungen konnte gerade für die Frage der Wirkung von Sprache auf Denken nachgewiesen werden, dass die sprachliche Nicht-Berücksichtigung von Frauen zu einem Ausstrahlungseffekt im Denken führt (Scheele/Groeben 1997; Scheele/Rothmund 2001). Daher bemühe ich mich um einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (z.B. Beschäftigte) oder Lösungen, die alle Geschlechter implizieren und auch Menschen berücksichtigen, die sich zwischen den binären Kategorien von männlich und weiblich definieren (z.B. Mitarbeiter_innen, siehe «Gender Gap» nach Hermann 2003).

Der vorliegende Artikel hat die Zielsetzung, den Gegenstandsbereich der sexuellen Identität und Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit und Wirtschaft anhand der vorliegenden wissenschaftlichen Befunde zu besprechen. Dabei wird zunächst auf historisch relevante Erkenntnisse eingegangen. Im Weiteren wird auf der Basis aktueller Forschungsergebnisse die Situation von lesbischen, schwulen und bisexuellen Beschäftigten sowie Trans*-Personen in Arbeits- und Wirtschaftszusammenhängen skizziert. Abschließend wird ein Ausblick auf die künftig für die wissenschaftliche (Weiter-)Entwicklung in diesem Themenfeld relevanten Aspekte gegeben. Vorab soll eine theoretische Verortung darüber erfolgen, inwiefern die sexuelle Identität grundsätzlich mit Arbeit und Wirtschaft in Zusammenhang steht und für welchen Bevölkerungsanteil die vorliegende Thematik unmittelbar von Bedeutung ist.

THEORETISCHE VERORTUNG

Auch wenn der Arbeitsplatz durchgängig als asexueller Raum konstruiert wird – einige Autoren_innen sprechen in diesem Kontext von der «Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz» (Rosenstiel/Molt/Rüttinger 2005; Maas 1996, 1999; Wrenn 1988) –, spielen im beruflichen Alltag Aspekte des Privatlebens, sogar der Partnersuche, eine selbstverständliche Rolle. (Kurz-)Befragungen populärwissenschaftlicher Provenienz kommen zu folgenden Zahlen: 46% der 2900 befragten Frauen und 45% der 3300 Männer hatten schon eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz (Monster Worldwide 2006a). Bei einer vergleichbaren Erhebung mit der Frage «Hatten Sie schon mal eine Liebesaffäre am Arbeitsplatz?» (rund

2660 Personen) antworteten 8 % der Befragten, dass sie gerade eine Liebesaffäre am Arbeitsplatz haben, 33 % machten deutlich, dass sie schon einmal eine hatten. Neben diesen insgesamt 41 %, die entweder aktuell eine Affäre haben oder schon einmal eine hatten, sagen 23 %, sie hatten keine, aber hätten auch nichts dagegen, eine solche einzugehen. Nur 36 % stellten klar, dass sie so etwas nie hatten und es auch für unangebracht hielten (Monster Worldwide, 2006b).

Die – nach diesen Zahlen als mindestens bedingt inkorrekt einzuschätzende – Annahme, dass der Arbeitsplatz ein asexueller Raum sei, erhält unter der Perspektive gleichgeschlechtlicher Lebensweisen eine bemerkenswerte Dynamik: Insbesondere am Arbeitsplatz sind Heteronormativität, Heterosexismus und Homophobie in einem auffälligen Maß präsent (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997; Losert 2004; Maas 1996, 1999; zu einer allgemeinen Definition von Heteronormativität Tuidier / Tietz 2003, zu Homophobie Bergmeister 1997; Steffens 1999; Winfield / Spielman 1995; zu Homophobie und Heterosexismus Fiedler 2004). In Konsequenz wird Heterosexualität als Norm gesetzt – mit der Folge, dass abweichende sexuelle Identitäten, wenn sie überhaupt thematisiert werden, der besonderen Erklärung bedürfen. Dieser Prozess ist vergleichbar mit generellen Kulturkonflikten zwischen dominanter Mehrheits- und Subkultur (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997; generell zu Interkulturalität und / oder Ethnozentrismus Weinert 2004 und Bierbrauer 2005; zu Verhaltensnormierung und / oder Gruppendruck Rosenstiel / Molt / Rüttinger 2005).

In diesem Spannungsfeld des heteronormativen und gleichzeitig asexuell konstruierten Arbeitsplatzes existiert die heterosexuelle Orientierung als die einzige angemessene sexuelle Identitäts-Variante. Heterosexuell-Sein entspricht der Mehrheitskultur, wird als ein «sozialer» Aspekt der Lebensgestaltung wahrgenommen und fügt sich somit problemfrei in das Asexualitätspostulat ein. Eine bisexuelle, lesbische oder schwule Identität wird hingegen nicht nur als abweichende – und damit als erklärungsbedürftige – Realität konstruiert, sondern steht auch in Konflikt mit der Asexualitätsfiktion, weil Bisexuell-, Lesbisch- oder Schwul-Sein als ein «sexueller» Aspekt der Lebensgestaltung wahrgenommen wird. Wrenn hat diesbezüglich schon 1988 darauf hingewiesen, dass zwischen sexueller Handlung und sexueller Identität zu differenzieren sei (zur weiteren Differenzierung der Begrifflichkeiten sexuelle Orientierung / Identität bzw. Geschlechtsidentität Schweizer / Brunner 2013). Ebenfalls ausführlich wird das Verhältnis von Sexualität versus Sozialität in der Kongressdokumentation «Lesben und Schwule in der Arbeitswelt» des Verbands lesbischer Psychologinnen und schwuler Psychologen (Deutsche AIDS-Hilfe 1999) behandelt und beschrieben, dass Homosexualität meist auf Sexualität bzw. sexuelle Praktiken reduziert wird. Diese Sexualitäts-Sozialitäts-Diskrepanz in der Bewertung von Homo- und Heterosexualität findet oftmals Ausdruck in dem Ausspruch (der

teilweise auch von Schwulen und Lesben selbst geäußert wird, Stuber 1999): «Es geht doch niemanden etwas an, was man im Bett tut – wir (i.e. «Heteros») erzählen das doch auch nicht im Büro!» (Völklinger Kreis e.V. 2011: 15; Hofmann 2012).

Tatsächlich wird dabei jedoch vernachlässigt, dass beide – Hetero- und Homosexualität – sowohl soziale wie auch sexuelle Aspekte beinhalten. Im heterosexuellen Fall werden diese Aspekte der Identität (dauerhaft) über Eheringe, Bilder von dem_der Partner_in, Erzählungen vom Wochenende, von Kindern, von Familienfeiern direkt oder indirekt veröffentlicht und damit die Information über die heterosexuelle Identität kommuniziert. Dabei wird diese Information jedoch ausschließlich als sozial und gerade nicht als sexuell verstanden. Die gleichen Informationen bei Bisexuellen, Lesben oder Schwulen werden hingegen als ein «too much» an Information, als ein Überschreiten der Grenze «sozial versus sexuell» gesehen (Knoll/Edinger/Reisbeck 1997; DAH 1999). Erstaunlicherweise perseveriert die Fokussierung auf den Aspekt der Sexualität bei der Auseinandersetzung mit homo- oder bisexuellen Fragestellungen sogar in der wissenschaftlichen Literatur bzw. Diskriminierungsforschung (Maier 2010 schreibt zu «sexualitätsbezogene[r] Diskriminierungsforschung», es geht dabei um die «sexuelle Identität»). Noch erheblicher zeigt sich eine Irritation bei der Mehrheitsbevölkerung, wenn nicht nur die sexuelle Identität eines Menschen außerhalb der heteronormativen Perspektive liegt, sondern sich die Geschlechtsidentität des Gegenübers nicht eindeutig den binären Kategorien von «maskulin» und «feminin» zuordnen lässt. Entspricht nun bei einem Menschen die körperliche geschlechtliche Gegebenheit nicht der subjektiv empfundenen Geschlechtsidentität, definiert sich eine Person also als transsexuell oder transident, so erzeugt sie damit (in der Regel nicht intentional) eine schwer wiegende Irritation in der vermeintlich unveränderlichen und eindeutig binären Strukturierung von Geschlecht (zu Zweigeschlechtlichkeit als zentraler gesellschaftlicher Ordnungskategorie Butler 2004; Wagels 2013; Schweizer/Brunner 2013). Diese Irritation kann langfristig gemildert werden, weil ein großer Anteil der Personen, die sich als transsexuell oder transident definieren, eine Angleichung des körperlichen an das Identitätsgeschlecht (Transition) anstrebt. Dieser hormonell wie operativ aufwändige Angleichungsprozess ist mit erheblichen Beeinträchtigungen verbunden und ausgesprochen zeitintensiv (Fiedler 2004). Durch die Zielrichtung der Geschlechtsangleichung durch die transsexuelle/transidente Person wird die heteronormative Sicht der unabänderlichen Zweigeschlechtlichkeit also nur kurzfristig gestört, da sich diese Person langfristig wieder in den binären Kategorien von (Trans-)Mann und (Trans-)Frau bewegt (Franzen/Sauer 2010). Stärker ist die diskutierte Irritation, wenn eine Person sich (auch vor dem Hintergrund einer als unstimmig wahrgenomme-

nen Geschlechtsidentität und/oder auch durch die Auseinandersetzung mit queer-feministischen Politiken) bewusst uneindeutig zwischen den Geschlechtern definiert und sich kurz- wie langfristig nicht in die binären Kategorien von Geschlecht einsortieren möchte, also dauerhaft eine Uneindeutigkeit pflegt (Franzen / Sauer 2010). Bezüglich der Trans*-Themen findet eine (kontinuierliche) Irritation der heteronormativen Zwei-Geschlechter-Ordnung statt, welche in der Konsequenz insbesondere im Kontext von Arbeit schwerwiegende Auswirkungen für Trans*-Beschäftigte hat.

Die sexuelle Identität ebenso wie die Geschlechtsidentität beinhalten als Identitätsdimensionen erhebliche soziale Implikationen (Hofmann 2012; Bundeszentrale für politische Bildung 2010), die für lesbische, schwule und bisexuelle sowie trans*-Beschäftigte von Bedeutung sind und ihre Arbeitssituation in erheblichem Umfang prägen.

Neben dem Aspekt der Personalgewinnung und -bindung sind sie auch als Kunden_innen von Bedeutung: Im Kontext eines veränderten Selbstbewusstseins der LSBT*-Zielgruppe (LSBT* = lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell / transident / transgender) und eines gleichzeitig stärkeren Wettbewerbs am Markt spielen Faktoren der Unternehmenskultur im Zusammenhang von Kaufentscheidungen bzw. der Nutzung von Dienstleistungen eine zunehmend größere Rolle. Dieser Aspekt ist in wirtschaftlichen Zusammenhängen von nicht zu vernachlässigender Bedeutung.

Da sich dieser Artikel unter anderem mit dem Verhältnis zwischen (dominanter) Mehrheitskultur und Minorität auseinandersetzt, ist selbstverständlich auch die Frage zu beantworten, mit welchem Bevölkerungsanteil der so genannten Minderheit(en) bezüglich sexueller Identität und Geschlechtsidentität eigentlich zu rechnen ist.

Vor dem Hintergrund vielfältiger – teilweise erheblich kritizierter – Erhebungen und divergierender Zahlen (Kinsey / Pomeroy / Martin 1948, 1953; Diamond 1993; Stuber / Iltgen 2002), ist nach Fiedler (2004) von circa 5 % lesbischer Frauen, schwuler Männer sowie bisexueller Frauen und Männer auszugehen:

«Insgesamt kann man heute auf der Grundlage epidemiologischer Studien davon ausgehen, dass sich seit ihrem 18. Lebensjahr etwa 5-6 % der Männer und 4-5 % der Frauen entweder ausschließlich homosexuell oder jeweils mehr oder weniger häufig bisexuell engagiert haben» (Fiedler 2004: 64; zur Prävalenz auch Schweizer / Brunner 2013: 235: 8 % homo- oder bisexuelle Selbstbezeichnung durch Männer und Frauen; korrespondierend dazu gehen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 5,8% AGG-Anfragen aufgrund des Merkmals «Sexuelle Identität» ein, Fallbeispiele dazu auf den Seiten 187,188, 191; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 46).

2011 waren in Deutschland circa 38 Millionen Menschen erwerbstätig (37,9

Millionen, Statistisches Bundesamt 2012). Bei einem Anteil von 5% ist demnach von etwa 1,9 Millionen lesbischen, schwulen und bisexuellen Erwerbstätigen in Deutschland auszugehen. Nicht berücksichtigt ist hier der Anteil der transsexuellen / transidenten erwachsenen Bevölkerung, der einer Arbeit nachgeht. Diese Gruppe mit einbezogen, müsste jene Zahl noch etwas höher sein. Viele Untersuchungen erlauben es, eine weniger konservative Schätzung zu Grunde zu legen, zumal gerade in Befragungen zu Sexualität wenig ehrlich geantwortet wird (Mühlenfeld 2004). Dieses Antwortverhalten ist besonders zu erwarten, wenn es um stigmatisierte Formen sexuellen Verhaltens oder sexueller Identität geht. Eine Untersuchung in New York konnte zeigen, dass sich ein großer Anteil von Männern sexuell gleichgeschlechtlich betätigt, dieses Verhalten jedoch insofern nicht identitätsrelevant wird, als keine Selbstdefinition als schwuler bzw. bisexueller Mann erfolgt (Pathela u.a. 2006).

Berücksichtigt man diese Erkenntnisse, lässt sich für Deutschland eine 2 Millionen erwerbstätige Menschen umfassende Bevölkerungsgruppe postulieren, die ihr Leben, ihre Partnerschaften und ihre Liebe (vollständig oder anteilig) gleichgeschlechtlich gestaltet bzw. deren Geschlechtsidentität nicht cissexuell, sondern eben transsexuell / transident ist.

Obwohl wir es also bei LSBT*-Beschäftigten mit einer etwa 2 Millionen Personen umfassenden Gruppe zu tun haben, wird in repräsentativen Befragungen der heterosexuellen Bevölkerung (z.B. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG) 2000) festgestellt, dass die Mehrzahl der Bevölkerung – ihrer eigenen Wahrnehmung nach – Lesben und Schwulen eher äußerst selten oder so gut wie gar nicht begegnet oder dieser Gruppe sogar feindlich gegenüber steht: ein Fünftel der Befragten in Nordrhein-Westfalen neigt zu homophoben Einstellungen, männliche zumeist etwas mehr als weibliche Befragte (Küpper / Zick 2012; zu Homophobie und generalisierter Menschenfeindlichkeit Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung IKG 2006; zu Geschlechtereffekten homophober Einstellungen sowie weiteren zusammenhängenden Variablen Huch / Urhahne / Krüger 2012; zum europäischen Vergleich European Commission 2012). Dieses Defizit in der (gesellschaftlichen) Wahrnehmung ist ein Aspekt, der dazu beiträgt, dass LSBT*-Themen «als ein offizieller Bestandteil im akademischen Leben [...] so gut wie nicht» existieren (Lautmann 2005; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (SENBS) 2005). Vorwiegend findet Forschung zu LSBT*-Themen im anglo-amerikanischen Raum statt, in Deutschland ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit schwul-lesbischen Themen weniger verbreitet bzw. wird eher von einzelnen Akteuren_innen betrieben (teilweise mit negativen beruflichen Konsequenzen: Lautmann 2005). Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass lesbische Lebensweisen eindeutig weniger Berücksichtigung fin-

den als schwule (u.a. Losert 2004; Hark 2000). Noch weniger Aufmerksamkeit durch die Forschung erhalten in Deutschland bisexuelle Menschen (Gooß 2003; Fritzsche (2007); zum bisherigen internationalen Forschungsstand Köllen 2012). Noch stärker marginalisiert werden Trans*-Themen in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung in Deutschland (Franzen / Sauer 2010; zum internationalen Forschungsstand Köllen 2012).

HISTORISCHE AUFARBEITUNG WISSENSCHAFTLICHER ERKENNTNISSE

Generell ist die Arbeitssituation von LSBT*-Personen unbefriedigend erforscht. Zu bisexuellen Beschäftigten und erwerbstätigen Trans*-Personen liegen keine aussagekräftigen Erkenntnisse in Deutschland vor. «Lesben und Schwule in Arbeitszusammenhängen» wurde als Forschungsthema seit den 1990er Jahren nur diskontinuierlich bearbeitet bzw. diesem Bereich nur wenig wissenschaftliche Aufmerksamkeit gewidmet.

In einigen Befragungen (vornehmlich zu Diskriminierung) wurde der Bereich Arbeitsplatz mit thematisiert (z.B. MFJFG 1999; Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSFF) 2003), jedoch hat sich keine der genannten Arbeiten ausführlich damit beschäftigt. Bis zum Ende des letzten Jahrhunderts hat sich lediglich eine quantitative Untersuchung in Deutschland (ausschließlich) mit der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen auseinandergesetzt: die Befragung «Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt» (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997).

Zusätzlich gibt es einige qualitativ ausgerichtete Arbeiten: Zillich erforschte 1988 «Homosexuelle Männer im Arbeitsleben», Maas befasste sich 1999 mit «Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften» (de facto geht es ausschließlich um schwule Männer). Losert (2004) glich mit ihrer Arbeit zum Thema «Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz» das Defizit der Forschung zu lesbischen Frauen am Arbeitsplatz ein wenig aus.

«HOMOSEXUELLE MÄNNER IM ARBEITSLEBEN»

Dannecker / Reiche hatten in ihrer Studie «Der gewöhnliche Homosexuelle» (1974) ihre Probanden auch nach ihrer Situation am Arbeitsplatz gefragt. Die Antworten und die Schlüsse, die die Autoren für die Selbstwahrnehmung der Schwulen daraus ziehen, fasst Zillich pointiert zusammen: «Besser gebildet als sein heterosexuelles Pendant und besonders karriereorientiert, rümpft der berufstätige homosexuelle Mann über die schmutzige Industriearbeit die Nase, wird gerade noch in handwerklich-gestaltenden Berufen tätig, wendet sich aber

ansonsten den schöneren Dingen des Arbeitslebens zu, die er im kaufmännisch-sozialen-geisteswissenschaftlichen Sektor findet. Dort ist er zwanghaft damit beschäftigt, in kundenintensive Tätigkeitsfelder vorzudringen, wo er die in der homosexuellen Subkultur gelernten Anmachrituale, sein betörendes Lächeln und den tiefen Blick, geschäftsfördernd und persönlichen Erfolg verbuchend in Anwendung zu bringen vermag. Hinzu kommt, daß der homosexuelle Mann seinem Arbeitgeber treu ergeben ist und von diesem besonders disponibel eingesetzt werden kann» (Zillich 1988: 176). Zillich stellte 14 Jahre später bei seiner Befragung homosexueller Männer eine differenziertere Selbstwahrnehmung fest. Aus seinen qualitativen Interviews mit 65 Männern filterte er aufgrund der strukturellen, sozialen und personalen Gegebenheiten vier abgestufte Figurationen heraus:

- «Der Unschlüssige (am Rande des Abgrunds)» erlebt die eigene sexuelle Identität als Problem und lebt beruflich wie privat isoliert.
- «Der Vorsichtige (zwischen beruflichem Jonglieren und privatem Glück)» wird aufgrund seines zurückhaltenden Wesens kaum registriert und thematisiert seine sexuelle Identität nicht bzw. nur auf Nachfrage.
- «Der Gelassene (im Reservat der trügerischen Freiheit)» hatte noch nie Probleme mit seiner sexuellen Identität und arbeitet in einem Kontext, in dem er sich nicht verstecken muss.
- «Der Entschiedene (im Dickicht des Emanzipationsversuchs)» steht in allen Situationen zu seiner sexuellen Identität und kämpft privat wie beruflich für Gleichberechtigung.

«GRENZGÄNGE. SCHWULE UND LESBEN IN DER ARBEITSWELT»

Die Befragung von Knoll / Edinger / Reisbeck (1997) mit 2522 Befragten fokussierte - neben dem Umgang der Befragten mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz - primär Diskriminierungsthematiken. Die Autoren weisen auf Unterschiede zwischen Schwulen und Lesben hin und gehen auch auf eventuell auftretende Doppeldiskriminierung bei lesbischen Frauen auf Grund des Geschlechts und der sexuellen Identität ein. Sie stellen fest, dass annähernd gleich viele Befragte versuchen, «bewußt ihre Homosexualität vor ihren Kollegen geheimzuhalten» (11 % der Männer und 10 % der Frauen). Hingegen sagen 18 % der Männer und 13 % der Frauen, dass sie «ihre Kollegen in dem Glauben lassen», sie seien heterosexuell. Auf das Item «Ich spreche es nicht bewußt an, aber wenn man mich fragen würde, würde ich sagen, dass ich homosexuell bin» reagieren 60 % der Männer und 64 % der Frauen zustimmend. Für das Item «Den Leuten bewußt erzählen, daß sie homosexuell» sind, entscheiden sich 11 % der Männer und 14 % der Frauen (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997: 119).

Des Weiteren haben die Autoren erfragt, «mit wie vielen Kolleginnen und

Kollegen» die Befragten «offen über Ihre Homosexualität gesprochen haben» und kommen zu folgendem Ergebnis: Insgesamt 29 % der Frauen bzw. 27 % der Männer sagen, dass sie mit allen oder mit vielen Kollegen_innen gesprochen haben, während 66 % der lesbischen und 67 % der schwulen Beschäftigten mit wenigen oder mit keiner_m der Kollegen_innen gesprochen haben (5 % der Frauen und 6 % der Männer geben an, mit der Hälfte der Kollegen_innen gesprochen zu haben). Bezüglich der Offenheit gegenüber den Führungskräften ist festzuhalten, dass 41 % der Frauen im Vergleich zu 46 % der Männer sagen, dass ihre Vorgesetzten von ihrer Homosexualität wissen.

Zusammenfassend halten sie fest, dass fast alle lesbischen und schwulen Beschäftigten schon aufgrund ihrer sexuellen Identität Diskriminierung erfahren haben, und zwar 81 % aller Befragten – unabhängig von ihrer konkreten Lebens- und Arbeitssituation.

Darüber hinaus stellen die Autoren heraus, dass Diskriminierung die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflusst und das Auftreten psychosomatischer Symptome auslöst, sodass insgesamt von betriebswirtschaftlichen Konsequenzen durch Produktivitätseinbußen auszugehen ist.

«IDENTITÄT UND STIGMA-MANAGEMENT VON HOMOSEXUELLEN FÜHRUNGSKRÄFTEN»

Maas (1999) hat die Situation für schwule Männer als Führungskräfte spezifiziert und identifiziert auf der Basis qualitativer Interviews sieben «Strategien des Umgangs mit der homosexuellen Orientierung in Arbeitszusammenhängen» als «Trendangaben auf einem gedachten Kontinuum» (Maas 1999: 268):

- «Öffentliche Darstellung eines heterosexuellen Lebens»
- «Sich unauffällig verhalten und dem Thema am Arbeitsplatz ausweichen»
- «Sich Verbündete suchen – intern und extern»
- ««Normalizing the Abnormal»» (vorsichtiges Taktieren im Beruf bei internalisierter Asexualitätsfiktion der Arbeitswelt)
- «Sich durch positive Eigenschaften hervortun und ein Polster schaffen»
- «Sich die «richtigen» Organisationen oder Positionen suchen / sich selbstständig machen»
- «Explizit zu seiner sexuellen Orientierung stehen / in die Offensive gehen»

Maas weist darauf hin, dass sich diese individuellen Stigma-Management-Varianten im Laufe des beruflichen Werdegangs entwickeln und verändern. Weiter führt Maas den Aspekt der Rollenanforderungen – insbesondere in hohen bzw. höheren Positionen – z.B. durch Repräsentationspflichten aus und leitet daraus ab, dass die Aufstiegsmöglichkeiten daher ab einem bestimmten Niveau enden (glass ceiling, auch Badgett 1995; Swan 1996; Knoll / Edinger / Reisbeck 1997).

«LESBISCHE FRAUEN IM ANGESTELLTENVERHÄLTNIS UND IHR UMGANG MIT DIESER LEBENSFORM AM ARBEITSPLATZ»

Losert (2004) fasst zusammen, dass der Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz prozessual zu begreifen ist: «Die Frauen setzen sich auf der Grundlage ihrer Erfahrungen, Vermutungen, Einschätzungen des Umfelds, Befürchtungen, Ängste und gesellschaftlicher Normen immer wieder neu Handlungsspielräume fest, die den Rahmen für ihren Umgang mit der lesbischen Lebensweise am Arbeitsplatz setzen» (Losert 2004: 156). Innerhalb dieses Rahmens werden verschiedene Strategien entwickelt, die sich auch auf die Erfahrungen im privaten Bereich stützen. Diese Strategien werden anhand von drei Beispielen beschrieben und reichen – Schritt für Schritt – von einer «konsequente[n] Trennung zwischen Privat- und Berufleben» über einen unentschlossenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz (vom «Privatleben zu erzählen, um damit mögliche Nachfragen [...] herauszufordern») bis hin zu einem «uneingeschänkt offenen Umgang» mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz (Losert 2004: 129).

Abschließend verortet Losert den wünschenswerten Umgang mit der Vielfalt lesbischer Lebensweisen im Gesamtkonzept Diversity-Management.

ZWISCHENBILANZ

Seit 1997 – also der Studie von Knoll / Edinger / Reisbeck – hat sich juristisch einiges zu Gunsten gleichgeschlechtlicher Lebensweisen verändert. Zusätzlich fanden – gerade in großen Organisationen – unternehmenspolitisch, -strukturell wie -kulturell Entwicklungen statt, die den Umgang mit LSBT*-Themen verändert haben (Akzeptanzkampagnen-Büro NRW 2005). Einige der Maßnahmen, die die genannten Autoren_innen in der bestehenden Forschung zur Verbesserung der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen vorgeschlagen haben (z.B. Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien), sind heute realisiert. In Folge der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union (Europäische Kommission 2005a) ist sowohl im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Stuber 2006; BGBl I 1972, 2001, 2006) festgelegt, dass Benachteiligungen aus Gründen der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen sind.

Neben diesen juristischen Entwicklungen hat es besonders in großen Unternehmen Veränderungen gegeben, die sich ebenfalls in einer Wertschätzung von Vielfalt niederschlagen: «Diversity-Management» (Stuber 2004) beschreibt ein ursprünglich aus den USA stammendes Management-Konzept in der Wirtschaft, bei dem es zentral um die Wahrnehmung der Vielfalt menschlicher Identitäten geht – der daraus resultierenden Unterschiede, aber auch der Gemeinsamkeiten. Die Europäische Union hat sich bereits 1999 in Artikel 3 des

Amsterdamer Vertrages gegen die Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung ausgesprochen. Diversity-Management, das sich in Deutschland vornehmlich auf der Grundlage von Frauenförderung und Gender Mainstreaming aufgebaut hat (Ohms / Schenk 2003), regt dazu an, diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Mitarbeiter_innen (aber auch der Kunden_innen) wahrzunehmen, wertzuschätzen und einzubeziehen – mit dem Ziel, die vielen Potenziale, die vorhanden sind, auch effektiv nutzen zu können (u.a. Stuber 2004; Europäische Kommission 2005a; Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) 2003; zu Diversity-Management und betrieblichem Gesundheitsmanagement bezüglich der sexuellen Identität Losert 2010). Allein die Existenz von Vielfalt führt hingegen noch nicht zu dem, was sich unter dem Begriff Diversity zusammenfügt. Vielmehr fordert Diversity sowohl eine Offenheit für Vielfalt als auch ihre Wertschätzung und Einbeziehung in das Planen und Handeln von Menschen (Stuber 2004).

Gerade auch durch Diversity-Management, gesamtgesellschaftliche Ausdifferenzierungs- und Pluralisierungsprozesse sowie eine stärkere (auch mediale: Huch / Urhahne / Krüger 2012) Präsenz schwul-lesbischer Themen, sind gleichgeschlechtliche Lebensweisen sukzessive stärker in den Fokus – auch innerhalb der Wissenschaft – gerückt.

AKTUELLE FORSCHUNGSERGEBNISSE ZUR SEXUELLEN IDENTITÄT UND GESCHLECHTSIDENTITÄT IM KONTEXT VON ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Ob und in welcher Qualität die oben genannten Veränderungen zu einer verbesserten Situation für LSBT*-Beschäftigte geführt haben, wird im Weiteren anhand der aktuellen Untersuchungen von Köllen (2010, 2012, 2013) und Frohn (2007, 2012, 2013) diskutiert.

Neben den genannten Untersuchungen fand seit 2008 auf der Ebene studentischer Forschungs- oder universitärer Abschlussarbeiten ein Entwicklungsschub im Themenfeld «LSBT*-Personen und ihre Arbeitsplatzsituation» statt – allerdings nach wie vor mit dem primären Fokus auf lesbische und schwule Beschäftigte – z.B. Silbermayr (2007) zu Coaching und Supervision, Schär (2008) zu Arbeitszufriedenheit, Döbler (2009) zu Diskriminierung, Kalb (2010) zu Diversity-Management als Bestandteil unternehmerischen Handelns, Weber und Säger (2010) als Vergleich von Bundeswehr und Polizei zu Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden, Brüggemann (2010) zu Diversity-Management am Beispiel der sexuellen Orientierung in der beruflichen Bildung, Nitezki (2011) zum Umgang mit homosexuellen Beschäftigten in Einrichtungen der katholischen Kirche und Spychalski (2011) zu GLBT-Diversity am Beispiel von IBM.

Die Strukturierung dieses Abschnitts folgt der Klassifizierung der Auswirkungen, die der Umgang mit der Diversity-Kerndimension sexuelle Identität im Zusammenhang von Arbeit und Wirtschaft auf drei Ebenen erzeugt: Zunächst – als Basis – intrapersonale und damit unmittelbar intraorganisationale Effekte, z.B. bezogen auf Arbeitszufriedenheit und Commitment, also Verbundenheit mit der Organisation. Bei den extraorganisationalen Effekte ist zu differenzieren zwischen den Effekten im Zusammenhang von Personalmarketing- bzw. Personalrecruiting-Prozessen sowie Effekten bezogen auf das Produkt- und Dienstleistungsmarketing (Abbildung 1).



Abb. 1:
Klassifizierung der Auswirkungen der Kerndimension Sexuelle Identität im Zusammenhang von Arbeit und Wirtschaft

Bei den intrapersonalen und damit unmittelbar intraorganisationalen Effekte geht es zunächst um den Umgang von lesbischen und schwulen Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit, und zwar unter Einbeziehung der Veränderungen im Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz in der vorliegenden Dekade (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997) im Vergleich zu Frohn (2007) (Abbildung 2, N [2006] = 2220, N [1996] = 2522).

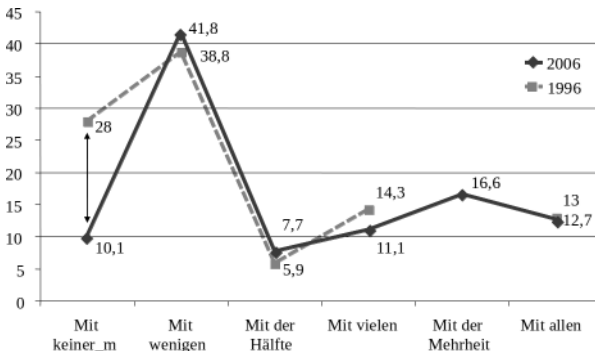


Abb. 2:
Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz 1996 und 2006

Noch vor siebzehn Jahren antworteten 28 % der Befragten, dass sie mit keiner_m Kollegen_in offen über ihre sexuelle Identität sprechen. 2006 liegt dieser Wert bei 10%. Fasst man die ersten beiden Antwortkategorien zusammen, um ein Bild darüber zu erhalten, wie viele Beschäftigte eher verschlossen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, ergibt sich folgendes Bild: Der Anteil der Befragten, die mit keiner_m Kollegen_in oder mit wenigen Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen, lag 1996 bei 67%, während er in der aktuelleren Untersuchung bei 52% lag. Das bedeutet, dass auch 2006 noch über die Hälfte der Befragten aus der Studie «Out im Office?!» mit keinem_r Kollegen_in oder nur mit wenigen Kollegen_innen offen über diese Identitätsdimension sprechen (können). Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass es bei Knoll / Edinger / Reisbeck (1997) die Antwortmöglichkeit «Mit der Mehrheit» nicht gab; so kommt es, dass diese heute von 17% der Befragten gewählt wird, während damals niemand diese Antwort wählen konnte. Diese Ergebnisse stehen in Kongruenz zu internationalen Studien: Hewlett / Sumberg (2011) beispielsweise fassen zusammen, dass 48% der LSBT*-Befragten 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 ihren Führungskräften sind die Befragten noch vorsichtiger: 65% sprechen mit keiner oder mit wenigen Führungskräften offen über ihre sexuelle Identität (Frohn 2007). Von den befragten Führungskräften sprechen 48% mit keiner / m Mitarbeiter / in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter / innen – auch diese Zahlen waren eine Dekade früher noch höher.

Fast 60% der Befragungsteilnehmer_innen geben an, dass sie es schon einmal als notwendig empfunden haben, am Arbeitsplatz ihre Homosexualität zu verschweigen (Frohn 2007). Dies waren zehn Jahre zuvor noch 72% (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997). Das bedeutet, dass sich die Situation inzwischen etwas verbessert hat, jedoch immer noch ein großer Teil der lesbischen und schwulen Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht offen mit der sexuellen Identität umgeht bzw. umgehen kann.

Ein weiterer interessanter Faktor ist, dass – obwohl über die Hälfte mit keinem_r Kollegen_in oder nur wenigen Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität spricht – nur 7% der Befragten glauben, dass kein_e Kollege_in vermutet, dass sie schwul oder lesbisch sind. Fast 40% glauben sogar, dass die Mehrheit der Kollegen_innen oder alle bei ihnen eine schwule oder lesbische Identität in Erwägung ziehen (Frohn 2007). Daraus lässt sich schließen, dass die Befragten der Ansicht sind, keine Kontrolle darüber zu haben, ob ihre Kollegen_innen Spekulationen anstellen oder miteinander über dieses Thema reden – auch wenn sie selbst ihre sexuelle Identität nicht thematisieren.

Genauere Zahlen zum Umgang bisexueller bzw. transidenter Beschäftigter mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität liegen noch nicht vor. Erste Erkenntnisse weisen jedoch darauf hin, dass für transidente Beschäftigte ein offener Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz (zumindest wenn im Zeitraum des Arbeitsverhältnisses eine Transition erfolgt) nicht vermeidbar ist, während bisexuelle Beschäftigte ihre sexuelle Identität selten (nur beim Vorliegen einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft und gegenüber sehr engen Kollegen_innen) thematisieren (Frohn 2013). Generell stellt «die Unsichtbarkeit [...] einen neuralgischen Punkt bisexueller Lebensformen dar» (Fritzsche 2007: 122). Anhand quantitativer Daten von 77 bisexuellen Befragten hat Köllen (2013) nachgewiesen, dass das organisationsinterne Thematisieren von Homo- und Bisexualität 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.

Im Weiteren sind die Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz zu diskutieren. Bereits Knoll / Edinger / Reisbeck (1997) haben ihre Befragten über folgendes Item eine Schätzung zu ihren Ressourcen durchführen lassen: «Wenn das Arbeitsklima besser wäre, so könnte ich mehr leisten.» 42% der Befragten stimmen dieser Aussage voll oder eher zu (25% voll, 17% eher). Knapp 90% der Befragten bejahen die Frage, ob sich ein «homo-sexuellenfreundliches Klima» positiv auf die Arbeitsleistung auswirke (dazu auch Friskopp / Silverstein 1995). Einige Forscher_innen konnten nachweisen, dass die Leistung («performance») von Mitarbeitern_innen sinkt, wenn diese nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen können (Powers / Ellis 1995; Ellis / Riggle 1995; Ellis 1996). Besonders Powers (1996: 79) unterstreicht die Prozesse, die zu dem genannten Leistungsverlust führen. Seiner Ansicht nach leidet die Produktivität eines Unternehmens nachhaltig, wenn es nicht effektiv «gay, lesbian, bisexual, and transgender workplace issues» adressiert – und zwar aus zwei Gründen:

1. Mitarbeiter_innen fühlen sich nicht ausreichend inkludiert, involviert, respektiert mit der Konsequenz, dass sie nicht die optimale «performance» zeigen.
2. Mitarbeiter_innen, die unter solchen Bedingungen arbeiten, müssen ihre sexuelle Identität verstecken. Es werden enorme Ressourcen aufgewandt und viel Energie benötigt, wenn der Versuch, alles, was die sexuelle Identität verrät, geheim zu halten, erfolgreich sein soll. Auch dieser Ressourcen- und Energieverlust impliziert als Konsequenz eine geringere Leistungsfähigkeit.

Beschäftigte, die im Gegensatz dazu offen auch über dieses Thema sprechen (können), haben nicht nur mehr freie Ressourcen für ihre Arbeitstätigkeit, sie weisen zudem weitere positive Eigenschaften auf. Doch zunächst ist festzuhal-

ten, dass ein aktives Diversity-Management, welches Maßnahmen zum Thema «Sexuelle Identität» inkludiert, den offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz fördert. Eben solches gilt für eine akzeptierende Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen (Zuckerman/Simons 1996). Diese Zusammenhänge wurden 2007 in Deutschland erstmals systematisch untersucht und zeigen damit gleichzeitig das Potenzial insbesondere für Diversity-Management auf (Abbildung 3, Frohn 2007).

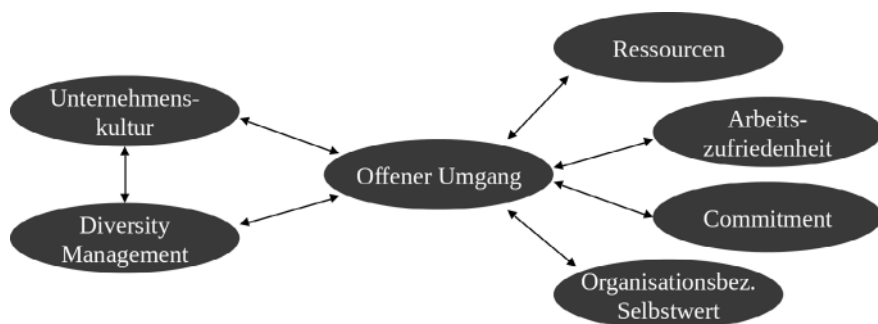


Abb. 3:

Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz

Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, verwenden weniger Ressourcen darauf, sich Gedanken über ihr Verhalten am Arbeitsplatz zu machen. Sie müssen nicht so sehr darauf achten, was bedenkenlos erzählt werden kann bzw. welche Handlungen die sexuelle Identität verraten könnten. So haben sie auch mehr Ressourcen frei und können sich besser der Arbeit widmen. Weitere deutliche Zusammenhänge konnten zwischen (den Skalen) Offenheit und organisationsbezogenem Selbstwert, Arbeitszufriedenheit und (affektivem) Commitment festgestellt werden. Die Zusammenhänge zeigen sich insofern, dass Personen, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, arbeitszufriedener sind und sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen und einen höheren organisationsbezogenen Selbstwert aufweisen (für konkretere Werte, Korrelationen usw. Frohn 2007; Day/Schoenrade 1997; zum Zusammenhang zu Arbeitszufriedenheit und (affektivem) Commitment 2000).

Darüber hinaus hat der offene Umgang mit der sexuellen Identität noch einen hilfreichen Einfluss auf andere, nicht erwünschte Größen, z.B. Somatisierung und Suizidalität. So leiden Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weniger stark unter psychosomatischen Beschwerden (Frohn 2007: 38). Offenbar hat ein offener Umgang mit der sexuellen Identität positive Conse-

quenzen für die psychische Gesundheit der Befragten (auch Losert 2010). Generell ist davon auszugehen, dass Personen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, mehr Angst vor Diskriminierung haben. Steffens / Wagner (2009: 256) fassen zusammen, dass sich (erlebte) Diskriminierung, die Angst vor einer solchen Diskriminierung sowie eine negative Einstellung zur eigenen sexuellen Identität negativ auf die psychische Gesundheit auswirken (auch Schweizer / Brunner 2013; zu Suizidalität Schweizer / Brunner 2013; Plödel u.a. 2009; 2013).

Bezüglich der intrapersonalen und intraorganisationalen Effekte kann also als belegt gelten, dass durch ein ganzheitliches Diversity-Management und eine LSBT*-freundliche Unternehmenskultur der selbstverständliche Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz gefördert wird, welcher seinerseits wieder positive Auswirkungen auf leistungsrelevante Faktoren der Individuen bzw. auch auf die organisationale Leistungsfähigkeit (Köllen 2010: 185) hat.

Diese und ähnliche Zusammenhänge wurden durch weitere Untersuchungen belegt: So weist auch Köllen (2010) einen positiven Zusammenhang von Diversity-Management-Maßnahmen (konkret: 1. Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften und Ehen, 2. Thematisierung von Homosexualität und 3. Lesbian und Gay Marketing) und dem Arbeitsklima für Lesben und Schwule nach. Die Klima-Wahrnehmung wiederum hat einen Einfluss auf den Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz, der bei Köllen leicht anders konzeptualisiert ist (Konstrukt «Identitätsentwurf» mit den Strategien «Vortäuschen», «Verbergen», «Implizit Out» und «Explizit Out»).

Der Einfluss von Diversity-Management-Maßnahmen lässt sich auch an signifikanten «Indikator-Personen» in Organisationen ablesen. Eine Studie des Völklinger Kreis e.V. (2011: 21) weist nach, dass in Unternehmen ohne LSBT*-Diversity-Aktivitäten kein Vorstandsmitglied offen seine sexuelle Identität kommuniziert, in Organisationen mit solchen Aktivitäten berichten hingegen 56% der Befragten, dass sie im Unternehmen offen schwule oder lesbische Vorstände kennen. Der inhärente Vorbildcharakter hat enorme Effekte auf die Führungskräfte und Mitarbeiter_innen der jeweiligen Organisation. Neben der Vorbildfunktion durch Vorstand und Führungskräfte sind im Rahmen der Diversity-Management Maßnahmen insbesondere LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke zu nennen. Frohn (2007) weist nach, dass Beschäftigte, die sich in einem solchen Netzwerk engagieren, offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen als Personen, die nicht Mitglied in einem solchen Netzwerk sind. Diese Effekte haben einige große Unternehmen bereits erkannt und haben LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke initiiert oder unterstützen die auf Eigeninitiative gegründeten Netzwerke (Völklinger Kreis e.V. 2011: 25-27).

Zu Ungleichbehandlung und Diskriminierung der lesbischen und schwulen

Beschäftigten lassen sich die folgenden wesentlichen Erkenntnisse festhalten (Frohn 2007: 33-36): Jeweils gut ein Viertel der befragten Frauen und Männer haben schon in mindestens einer Form Ungleichbehandlung (z.B. bzgl. Gehalt, Beförderungen, Fort- und Weiterbildung) erlebt, für die die Befragten ihre sexuelle Identität als ursächlich betrachten (bezogen auf Beförderungen auch «glass ceiling» bei Badgett 1995; Knoll / Edinger / Reisbeck 1997). Hier zeigt sich auch eine Kausalität zum Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz: Insbesondere die Personen, die verschlossen sind, fühlen sich eher isoliert am Arbeitsplatz und sind der Überzeugung, dass ihre Karriere beendet sei (Hewlett / Sumberg 2011).

In folgendem Diagramm (Abbildung 4, N = 2230) geben die Prozentwerte den Anteil der Befragten wieder, die mindestens eine Form der Diskriminierung pro Kategorie erlebt haben (zur methodischen Problematik solcher Selbsteinschätzungen, insbesondere auch bezogen auf eventuelle selbstwertdienliche Unterschätzungen auch Maier 2010).

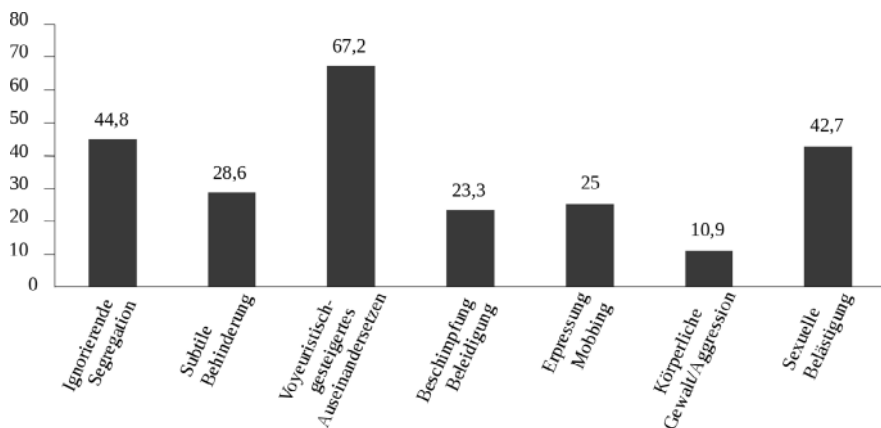


Abb. 4:

Verschiedene Formen der Diskriminierungserfahrungen

Die verschiedenen Formen der Diskriminierungserfahrungen wurden inhaltlich in die vorliegenden sieben Oberkategorien zusammengefasst:

«Ignorierende Segregation» (enthält: Ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Orientierung, Kontaktabbruch/ soziale Ausgrenzung/ Isolation, Nicht-mehr-ernst-genommen-werden) wird von 45% der Befragten genannt, 29% erleben eine «subtile Behinderung» (enthält: weniger Informationen oder Kommunikationsausschluss, sinnlose Arbeitsaufträge/ unsachgemäße Kritik/ Schlechterbewertung, Arbeitsbehinderung/ Karriereblockade). Fast 70% der Befragten erleben eine Form von «voyeuristisch gesteigertem Auseinander-

dersetzen» mit der eigenen Person (enthält: unangenehmes Interesse am Privatleben, Tuscheln/ Gerüchte/ Lügen, Imitieren/ Lächerlichmachen von Gesten/ Bewegungen/ Stimme). «Beschimpfung/ Beleidigung» wird von 23% der Befragten genannt, während 25% «Erpressung/ Mobbing» (enthält: Drohung/ Erpressung/ Zwangs-Outing, Mobbing/ Psychoterror) erleben. «Körperliche Gewalt/ Aggression» (enthält: Sachbeschädigung z.B. Büro/ Auto, körperliche Gewalt/ Aggression) haben 11% der Befragten genannt. Eine Form der «sexuellen Belästigung» (enthält: Befürchtung sexueller Anmache durch mich/ durch die Person, unangenehme sexuelle Anspielungen, z.B. Homosexualität «umzupolen», sexuelle Belästigung/ Missbrauch) erleben 47% der Befragten.

Damit muss zusammengefasst werden, dass der Anteil derer, die an ihrem Arbeitsplatz Ungleichbehandlung und/ oder Diskriminierung erfahren haben, erschütternd hoch ist: Nur 22,5% der Befragten haben in keiner Form Diskriminierung (bei Knoll/Edinger/ Reisbeck 1997: 19%; auch Buba/ Vaskovics (2000): Zwei Drittel haben Benachteiligungen in der Arbeitswelt genannt) erlebt. 10% der Befragten können als hoch diskriminiert gelten (Frohn 2007).

Die aktuelle EU-weite Befragung von LSBT*-Personen stellt fest: «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). In Ergänzung ist die folgende Erkenntnis aus einer aktuellen Studie zu schwulen und bisexuellen Männern zu nennen: «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) – mit erheblichen Auswirkungen auf die generelle Lebenszufriedenheit und das psychische Wohlbefinden.

Zum Thema Gesundheit bzw. psychosomatische Beschwerden beschreiben Schneeberger/ Rauchfleisch/ Battegay (2002) einen signifikanten Unterschied bei Nicht-Diskriminierten und Hochdiskriminierten in der Form, dass sich signifikant weniger Personen aus der Gruppe der Hochdiskriminierten als gesund bezeichnen. Dieser Zusammenhang ist in diversen Studien (unter dem Begriff «minority stress», Meyer 1995) teilweise sogar auf der Ebene von Hormonregulation (Benibgui 2010) nachgewiesen (Aufarbeitung der Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen in ihren Auswirkungen, z.B. auf internalisierte Homophobie/ Homonegativität Steffens/ Wagner 2009; zu lesbischen und bisexuellen Frauen Dennert/ Wolf 2009; zu schwulen und bisexuellen Männern Plöderl u.a. 2009; bezogen auf den Einfluss institutioneller Diskri-

minierung auf die psychische Gesundheit Hatzenbuehler u.a. 2010; Wight u.a. 2012).

Es bestehen – bezogen auf die intrapersonalen und intraorganisationalen Effekte des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz – erhebliche Branchenunterschiede (Frohn 2007; Köllen 2010), die in erheblichem Ausmaß die Unternehmenskultur prägen und auf diese Weise sowohl den individuellen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz beeinflussen, als auch das Verhalten der Kollegen_innen gegenüber den LSBT*-Personen im Betrieb: In als traditionell zu bezeichnenden Branchen wie z.B. Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bauwesen, Elektrotechnik / Fahrzeuge, Industrie, Landwirtschaft / Forstwirtschaft / Fischerei sowie Kirchen / kirchlichen Verbänden gehen die Beschäftigten weniger offen mit ihrer sexuellen Identität um. Besonders deutlich fällt dies bei Militär / Bundeswehr auf. Weiterhin etwas unter dem Durchschnitt liegt der öffentliche Dienst, Forschung / Wissenschaft / Hochschule und Bildung / Schule / Erziehung. Einen eher offenen Umgang pflegen die Mitarbeiter_innen im Bereich Medien, Gastronomie / Hotel- und Gastgewerbe, Kultur / Unterhaltung und Marketing / Werbung / Vertrieb sowie in nicht konfessionell gebundenen Verbänden (Frohn 2007: 27).

Darüber hinaus stehen Lesben und Schwule im Rahmen ihrer Emanzipationsgeschichte heute stärker zu ihrer sexuellen Identität, besetzen diese in größerem Ausmaß als vor zehn bis zwanzig Jahren positiv und fordern mehr als früher einen adäquaten, respektvollen Umgang ein – also das genaue Gegenteil der oben beschriebenen Erfahrungen von Ungleichbehandlung und Diskriminierung. Ein eher ressourcenorientierter Fokus aus dem Diversity-Management, der nicht nur eventuelle Schwierigkeiten und potenzielle Defizite betrachtet, sondern bewusst Chancen der Vielfalt und potenzielle Kompetenzen einbezieht – etabliert sich sukzessive auch in der Forschung, sodass u.a. untersucht wird, welchen Nutzen LSBT*-Beschäftigte bzw. LSBT*-Netzwerke (Frohn 2012; 2013) ihrer Organisation bringen (können). Gerade LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke – im angloamerikanischen Raum auch «Employee Resource Groups» – bieten dadurch, dass die Mitarbeiter_innen darin gestärkt werden, offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen, die Chance, einen Benefit für das Unternehmen zu generieren.

Frale / Platt / Hoey (1998) konnten nachweisen, dass der Kontakt mit Mitarbeitern_innen, die ähnliche «Stigmata» aufweisen, einen positiven Effekt auf das Selbstbewusstsein der einzelnen Personen hat (auch Schweizer / Brunner 2013: 236). DeJordy (2008) stellt darüber hinaus noch einen Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang der Beschäftigten und ihrer Leistungsbereitschaft und -fähigkeit fest. Brenner / Lyons / Fassinger (2010) zeigen, dass das «organizational citizenship behaviour» (Engagement, das über formale Aspekte

des Arbeitsvertrags hinaus geht) von lesbischen und schwulen Beschäftigten, wenn sie offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, höher ist. Friedman / Holtom (2002) stellen als weiteren Benefit die höhere Loyalität der Beschäftigten, die in einem Netzwerk engagiert sind, zum Unternehmen durch ihre geringere Job-Wechselneigung fest und konstatieren damit als positiven Effekt der LGBT*-Netzwerke eine verstärkte Mitarbeiter_innen-Bindung. Bezogen auf die intrapersonalen und damit intraorganisationalen Effekte ist zu resümieren: Können die Beschäftigten selbstverständlich und offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, so hat dies positive Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein und Selbst-Management, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter_innen, die daraus resultierende Engagements- und Motivationssteigerung, die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit sowie das organizational citizenship behaviour und nicht zuletzt auf die Loyalität, das Commitment bzw. auf die Mitarbeiter_innen-Bindung. Auch Effekte auf die Gesundheitsquote durch eine Reduktion des Krankenstands sind zu erwarten.

Bezüglich der extraorganisationalen Effekte werden nun zunächst die Effekte im Zusammenhang von Personalmarketing- bzw. Personalrecruiting-Prozessen besprochen und dann die Effekte bezogen auf das Produkt- und Dienstleistungsmarketing.

Für Personalmarketing und -recruiting ist relevant, dass insgesamt 12% der Befragten in der Studie «Out im Office?!» angeben, wegen ihrer sexuellen Identität unmittelbar arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt zu haben (d.h. einen Arbeitsplatz nicht erhalten, eine Versetzung oder eine Kündigung erlebt zu haben). Diese Erkenntnis wird durch eine Studie aus den USA (Tilcsik 2011) gestützt: In rund 1800 Unternehmen wurden zwei Bewerbungssets platziert, die sich darin unterschieden, dass in einem der beiden Sets der Lebenslauf den Bewerber als schwul darstellte; mit dem Ergebnis, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer Einladung zu einem Gespräch um 40% reduzierte. Weichselbaumer (2013) hat diese Ergebnisse für lesbische Bewerberinnen in Deutschland bestätigt: Es wurden vier Bewerbungssets realisiert: Lesbische Single-Frau (engagiert in einem schwul-lesbischen Verein), lesbische Frau in eingetragener Lebenspartnerschaft, verheiratete heterosexuelle Frau und heterosexuelle Single-Frau (engagiert in einem Verein) - bis auf diese Variable unterschieden sich die Bewerbungen, die bei Arbeitgebern mit Sitz in München und Berlin getestet wurden, nicht. Die Kontaktaufnahme mit den Bewerberinnen unterschied sich jedoch erheblich: In Berlin wurden sowohl die lesbischen als auch die heterosexuellen Bewerberinnen kontaktiert, in München wurden heterosexuellen Frauen vorgezogen (obwohl dort die Arbeitslosenquote niedriger ist als in Berlin und vermutlich insgesamt weniger Bewerbungen eingingen).

Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass LSBT*-Beschäftigte heute im Bewerbungsprozess stärker die (LSBT*-)Diversity-Kultur der Organisationen prüfen. 70% der Befragten (Frohn 2007) gaben an, bei Bewerbungen Organisationen, die als LSBT*-friendly gelten, zu bevorzugen (zur generell erhöhten Attraktivität von durch eine Diversity-Kultur geprägten Organisationen durch Personen, die ein Minoritätsmerkmal aufweisen, auch Mierke / Rosier / Schoeller 2013). Die auf dieser Basis vermutlich vermehrt stattfindenden Selektionsprozesse bei einem derartigen Anteil potenzieller Bewerber_innen im Rahmen ihrer Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber, ist, insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels und des «war for talents» (Rosenstiel / Wolt / Rünninger 2005: 285), ein für die Organisation bedeutsamer Faktor.

Ein aktives Diversity-Management ist heutzutage grundsätzlich für «High Potentials» ein wesentlicher Baustein der Arbeitgeber-Attraktivität, was einigen Arbeitgebern auch bereits bewusst ist (Völklinger Kreis e.V. 2011: 18-19). Besonders interessant ist der Effekt, dass heterosexuelle Bewerber_innen LSBT*-Diversity-Maßnahmen scheinbar als «Lackmustest für Modernität» und damit als harten Indikator für die Einschätzung der Arbeitgeber-Attraktivität nutzen (Prittowitz-Schlögl 2012).

Ganz im Sinne der «Erweiterten Supersche Theorie» (Weinert 2004), also der Überzeugung, dass nicht nur die Berufswahl an sich, sondern auch die Organisationswahl abhängig von der Persönlichkeit eines_r Arbeitnehmers_in ist, lässt sich folglich resümieren, dass ohne aktive LSBT*-Diversity-Maßnahmen ein erhebliches Potenzial verloren geht: Fast drei Viertel der LSBT*-Bewerber_innen und ein großer Teil der, zumindest der an Innovation und Modernität interessierten, High Potentials, die für die (strategische) Weiterentwicklung von Organisationen von besonderer Bedeutung sind.

Bezogen auf das Thema Produkt- und Dienstleistungsmarketing beschreiben einige Autoren_innen (z.B. Stuber / Iltgen 2002), dass Lesben und Schwule großen Wert auf die Akzeptanz ihrer Lebensweise durch solche Unternehmen legen, die sie (zu) nutzen (gedenken). Das bedeutet, dass hier für Unternehmen aus einer Marketingperspektive ein wesentliches Potenzial vorhanden ist. Frohn (2007) unterlegt diese Aussage mit empirischen Daten: Nur 5% der Befragten sagen, dass sie es überhaupt nicht wichtig finden, dass Unternehmen darüber informieren, ob sie lesben- und schwulenfreundlich sind oder nicht. Ein wesentlicher Teil der Befragten nutzt solche Informationen hingegen und bevorzugt Unternehmen, die als «LSBT*-friendly» gelten können, bei der Nutzung von Dienstleistungen (79%) und zur Bevorzugung solcher Organisationen bei Kaufentscheidungen (72,5%). Somit ist die Unternehmenskultur bezogen auf LSBT*-Diversity für ca. 70–80% der LSBT*-Kunden_innen – zumindest auf einer Einstellungsdimension – von Bedeutung; ob und in welchem

Umfang diese Information handlungsleitend wird, müsste weiter überprüft werden.

Diese potenziellen Selektionsprozesse bei der Nutzung von Dienstleistungen bzw. bei Kaufentscheidungen sind gerade in Zeiten sich schnell wandelnder Märkte, gestiegener Kunden_innen-Anforderungen und der zunehmenden Individualisierung bzw. Emotionalisierung in der Kunden_innen-Ansprache ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Laut Stuber / Iltgen (2002) sprechen neben der Erschließung von zusätzlichem Potenzial noch weitere Argumente für Gay-Marketing-Maßnahmen: der steigende Wettbewerbsdruck und First-Mover-Advantages (Vorreitervorteile), Dominanz in der Nische als Strategie, Offenheit als Erfolgsfaktor sowie die Berücksichtigung von wachsendem Stolz und Selbstbewusstsein der LSBT*-Community.

Die Tatsache, dass immer mehr LSBT*-Personen in sogenannten Regenbogenfamilienkonstellationen Kinder bekommen (Frohn / Herbertz-Floßdorf / Wirth 2011), erweitert die Sichtweise auf die LSBT*-Zielgruppe und begründet mehr Potenzial für den neu entstehenden Bedarf an Familienprodukten und -dienstleistungen auch für lesbische und schwule Kunden_innen.

Köllen (2010) verdeutlicht zusätzlich, dass Gay-Marketing-Strategien auch einen indirekten Effekt auf die LSBT*-Beschäftigten haben, weil solche Maßnahmen auch das interne Arbeitsklima positiv beeinflussen. Vor dem Hintergrund dieses Bedarfs der LSBT*-Community an Wissen über die LSBT*-Diversity-Kultur von Organisationen zur Berücksichtigung bei Entscheidungen rund um Bewerbungen, Produkterwerb und / oder Dienstleistungsnutzung ist nicht erstaunlich, dass ein deutscher Marktführer im Bereich schwuler Medien ein «Diversity-Barometer» (ddp direct 2011) veröffentlicht hat und über dieses Unternehmensranking transparent macht, welchen Stellenwert die DAX-30-Konzerne dem Merkmal sexuelle Identität innerhalb ihres Diversity-Management-Konzepts einräumen (internationales Ranking: Human Rights Campaign Foundation (HRC) 2005).

Bezogen auf die extraorganisationalen Auswirkungen ist zu resümieren, dass durch ein zukunftsweisendes LSBT*-Diversity-Management insbesondere der Zugang zur Ressource Personal durch eine gesteigerte Arbeitgeber-Attraktivität gewährleistet wird sowie über Sichtbarkeit und Image der Organisation ein Zugang zu neuen Märkten bzw. Kunden_innen positiv beeinflusst wird.

Bezogen auf die intrapersonalen bzw. intraorganisationalen sowie die extraorganisationalen Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität ist zu konstatieren, dass es für Organisationen nicht mehr ausschließlich unter einer ethischen und juristischen Perspektive sinnvoll und notwendig ist, LSBT*-Personen adäquat zu berücksichtigen, sondern dies auch im Sinne einer nachhaltigen und produktiven Unternehmensentwicklung Relevanz hat (Europäische

Kommission 2003), denn die sexuelle Identität einer Person ist in jedem Kontext und in jeder Rolle, sei es als Mitarbeiter_in, als Bewerber_in oder als Kunde_in von Bedeutung.

AUSBLICK AUF DIE KÜNFTIGE WISSENSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Im Zusammenhang mit der künftigen wissenschaftlichen Entwicklung im vorliegenden Themenfeld ist regelmäßige, fundierte, affirmative Forschung indiziert, um einerseits die bestehenden Defizite auszugleichen und andererseits in einem sinnvollen zeitlichen Abstand die aktuellen Entwicklungen bezogen auf LSBT*-Themen überprüfen zu können. Unter methodischer Perspektive ist im Sinne einer optimalen Gegenstands-Methodik-Interaktion (Groeben u.a. 1988 bzw. Scheele 1991; Groeben / Scheele 2000) gegenstandsspezifisch ein quantitatives oder qualitatives bzw. mixed-method-Forschungsdesign zu wählen: Um generalisierbare Aussagen treffen zu können, sind weitere quantitative Forschungsprojekte (wie Knoll u.a. 1997, Frohn 2007 und Köllen 2010) sinnvoll. Um Forschungsfragen für quantitative Projekte zu generieren bzw. individuelle Faktoren in der Tiefe zu erheben, sind qualitativ orientierte Verfahren geeignet (wie Maas 1999 oder Losert 2004); besonders bewährt hat sich in dem Zusammenhang die Erhebung subjektiver Theorien von LSBT*-Personen (Frohn 2005 bzw. 2013). Darüber hinaus sind mixed-method-Designs für umfassende quantitative und qualitative Aussagen als besonders interessant und vielversprechend zu bewerten.

Inhaltlich empfiehlt es sich für die künftige wissenschaftliche Entwicklung, organisationale Faktoren, welche die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten in positiver Weise beeinflussen – also insbesondere Diversity-Management-Strategien –, in den Erhebungen weiterhin als Kultur- oder Klima-Dimension zu berücksichtigen bzw. diesen Aspekt im Optimalfall noch weiter auszubauen. Im Rahmen der Studie zur Situation des deutschen Diversity-Managements (Völklinger Kreis e.V. 2011: 13) ist deutlich geworden, dass die beiden Diversity-Kerndimensionen «Religion» bzw. «Weltanschauung» sowie «Sexuelle Identität» deutlich weniger berücksichtigt werden als die anderen vier Kerndimensionen Geschlecht, Alter, Nationalität / Ethnizität und Behinderung. Nach einer Untersuchung aus dem Jahr 2012 hat das Thema «Sexuelle Orientierung» im Diversity-Umfeld der Betriebe an Aufmerksamkeit eingebüßt (afp 2012). Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, den Einsatz organisationaler LSBT*-Diversity-Strategien auf seine Wirkung hin differenziert wissenschaftlich zu prüfen sowie ggf. Best-Practice-Beispiele im Katalog der LSBT*-Diversity-Maßnahmen fundiert zu evaluieren, sodass neben der generellen Erkenntnis, dass

solche Maßnahmen insgesamt hilfreich sind, auch spezifische Ergebnisse zu einzelnen Maßnahmen generiert werden können. Insbesondere spezielle Weiterbildungsangebote für LSBT*-Mitarbeiter_innen bzw. für LSBT*-Mitarbeiternetzwerke oder die Thematisierung der Kerndimension «Sexuelle Identität» in Führungskräfte trainings oder auch z.B. das «Reverse Mentoring», wie es IBM (Völklinger Kreis e.V. 2011: 28-29) durchführt, kommen für eine gründliche Analyse ihrer Wirksamkeit in Betracht.

Solche Maßnahmen könnten – nachdem ihre Wirkung nachgewiesen ist – sodann in Kontexten etabliert werden, in denen bisher noch wenig Aktivität in der Kerndimension «Sexuelle Identität» entfaltet wird, beispielsweise in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) und der öffentlichen Verwaltung (Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen Berlin (SENSJS) 1996). Dieser Fokus scheint vor dem Hintergrund besonders relevant, da einige große Untersuchungen bereits die Wirtschaftlichkeit von Diversity-Management-Strategien nachgewiesen haben (McKinsey / Company 2011) und gleichzeitig regelmäßig festgestellt wird, dass es besonders in bestimmten Kerndimensionen viel ungenutztes Potenzial im Diversity Management gibt (Völklinger Kreis e.V. 2011: 13; Ernst & Young, 2013).

Neben diesen organisationalen Faktoren empfiehlt es sich, die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten auch auf der differenziellen sowie der individuellen Ebene genauer zu analysieren. Dazu gehören die qualitative Vertiefung bestehender quantitativer Erkenntnisse und die Erweiterung des Forschungsgegenstands um die Bereiche, die bisher wenig Beachtung gefunden haben: Neben lesbischen und schwulen Beschäftigten sollte also vor allem die Forschung zu bisexuellen Arbeitnehmern_innen und Trans*-Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft vertieft werden. Erste differenzielle Erkenntnisse, z.B. zu der Frage, inwiefern sich die Arbeitssituation von bisexuellen im Vergleich zu der lesbischer und schwuler Beschäftigter unterscheidet, liegen inzwischen vor: Der Umgang bisexueller Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz scheint eher protektiver Natur zu sein, sodass diese nur gegenüber engsten Kollegen_innen thematisiert wird, wenn eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft vorliegt (Frohn 2013). Zu Unterschieden von bisexuellen zu schwulen Männern, insbesondere bezogen auf Gesundheit, stellen Schrimshaw u.a. (2013) fest, dass das Verschweigen der bisexuellen Identität in negativem Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit steht; dieser Zusammenhang ist stärker, wenn bei den Befragten internalisierte Homophobie / Homonegativität vorliegt, und schwächer, wenn sie emotionale Unterstützung erleben.

Bezogen auf Trans*-Beschäftigte ist Folgendes festzuhalten: «Als ganz wesentliches differenzielles Merkmal der Situation transidenter Beschäftigter lässt

sich festhalten, dass die aus ihrer intensiven Auseinandersetzung mit ihrer Geschlechtsidentität resultierende Transition unweigerlich zu einer körperlichen Veränderung (über geschlechtsangleichende Maßnahmen) führt und somit die Sichtbarkeit dieser Identitätsdimension unvermeidlich ist. Dieser Aspekt bildet den bedeutendsten Unterschied bezogen auf die Situation lesbischer, schwuler und bisexueller Arbeitnehmer_innen: Während jene entscheiden können, welche Form des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz sie wählen, also wie offen oder verschlossen sie diese kommunizieren wollen, besteht für transidente Beschäftigte im Rahmen des Prozesses der Transition hier keine Wahlmöglichkeit – sie sind im Gegenteil gezwungen zu überlegen, wie sie diese nun sichtbare Veränderung kommunizieren und nicht, ob sie darüber sprechen möchten. [...] Mehr Wahlmöglichkeit bezogen auf den Umgang mit der (Veränderung in der phänotypischen) Geschlechtsidentität ergibt sich für transidente Personen erst nach Abschluss des Transitionsprozesses. Sodann besteht die Möglichkeit nach einem Arbeitsplatzwechsel zu entscheiden, wie offen die Person mit ihrer Trans*-Geschichte umgehen möchte, nämlich sie zu benennen oder sie nicht zu benennen; dies entspricht wieder eher dem Umgang bisexueller, lesbischer und schwuler Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität» (Frohn 2013).

LSBT*-Diversity hat durchaus das Ziel, die (ohnehin im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde gelegte) Dimension «sexuelle Identität» aktiv unter Potenzialperspektive wahrzunehmen, zu würdigen oder wertzuschätzen und im Optimalfall wieder für Unternehmensprozesse nutzbar zu machen. Daher erscheint es lohnenswert, auch in der Forschung zu LSBT*-Lebensweisen eine bis dato häufig bestehende defizitorientierte Perspektive zu verlassen und einen stärker ressourcenorientierten Fokus einzunehmen (wie es aktuell langsam zu beginnen scheint, Schweizer / Brunner 2013: 236), der darüber hinaus auch der über die letzten Jahre sukzessive veränderten Selbstbetrachtung von LSBT*-Personen gerechter zu werden scheint: So sind 88% der Befragten sicher, dass Organisationen, die Schwule und Lesben vollständig ins Arbeitsleben integrieren, davon profitieren könnten. Ebenfalls ist die Mehrheit (fast 80%, beides Frohn 2007) der Befragten der Ansicht, dass es so etwas wie eine (lebensgeschichtlich bedingte) «Homosexuelle Kompetenz» (z.B. besonders gute Fähigkeiten im sozialen Kontakt, im Einschätzen der Mitmenschen, bei Konfliktlösung) gibt. Unter dieser Perspektive haben Lesben und Schwule also «etwas zu bieten», d.h. sie sind nicht mehr nur darauf angewiesen, für ihre Rechte zu kämpfen, sondern können im Bewusstsein ihrer Fähigkeiten und Potenziale ethisch-moralische Forderungen auf Respekt ihrer Lebensweise stellen und diese argumentativ im Unternehmenssinn mit einer Produktivitätsperspektive untermauern. Diese ressourcenorientierte Sichtweise auf lesbische und schwu-

le Arbeitnehmer_innen lässt sich auch auf bisexuelle und Trans*-Beschäftigte übertragen, denn grundsätzlich ist wissenschaftlich betrachtet davon auszugehen, dass Personen, die nicht der Norm entsprechen, andere biografische Erfahrungen machen, als Personen, welche in allen Dimensionen der mehrheitlichen Norm entsprechen (siehe «positive marginality»: Unger 2000). So macht z.B. eine Person mit Migrationshintergrund oft die Erfahrung von Mehrsprachigkeit und kann dadurch besondere Kompetenzen in ihre Organisation einbringen. Genauso könnten lesbische Frauen und schwule Männer, bisexuelle sowie Trans*-Personen aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen die Chance gehabt haben, bestimmte personale und interpersonale Kompetenzen zu entwickeln. Gerade in der Bewältigung der herausfordernden Situationen, die durch die Prozesse des inneren und äußeren Coming-outs erlebt werden, besteht die Chance der Entwicklung besonderer Kompetenzen bei LSBT*-Personen. So haben manche LSBT*-Personen Resilienz, also eine besondere Form der psychischen Widerstandsfähigkeit, entwickelt, die für das Unternehmen z.B. in Veränderungsprozessen von großem Nutzen sein kann. Auf der Ebene personaler Kompetenzen könnten darüber hinaus beispielsweise Selbstakzeptanz, Offenheit, Toleranz, Aufgeschlossenheit sich selbst gegenüber, Nonkonformismus, mehr Bewusstsein für (selbst definierte) Werte und Normen, ein breiteres Spektrum bzw. Verhaltensrepertoire und auch Durchhaltevermögen oder Durchsetzungsfähigkeit eine Rolle spielen. Auf der Ebene der interpersonalen Kompetenzen könnten beispielsweise eine soziale Sensorik, ein Bewusstsein für Wertschätzung und mehr Sensitivität für Gleichbehandlung, Respekt vor «Andersartigkeit», Kommunikationskompetenzen, Einfühlungsvermögen und Empathie sowie Führungskompetenz bzw. Projektmanagementkompetenz, also im weiteren Sinne soziale Kompetenzen, entstanden sein. Diese «Kompetenzpotenziale» sind im Rahmen eines qualitativen Forschungsprojekts explorativ generiert worden (Frohn 2012) und bedürfen zukünftig einer ergänzenden quantitativen Überprüfung.

Darüber hinaus ist langfristig eine verstärkt intersektionale Forschungsperspektive wünschenswert, die neben der sexuellen Identität und Geschlechtsidentität weitere Diversity-Merkmale und deren Verschränkungen mit berücksichtigt.

Als Resümee bleibt in diesem Sinne abschließend festzuhalten: Nicht ausschließlich aus wirtschaftsethischer Perspektive, mit dem Ziel einer Humanisierung der Arbeitswelt, sondern auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen, mit dem Ziel des ökonomischen Erfolgs, ist die Einbeziehung aller Diversity-Dimensionen inklusive der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität der Mitarbeiter_innen, Bewerber_innen und Kunden_innen für eine nachhaltige Entwicklung sinnvoll und notwendig.

LITERATURVERZEICHNIS

- afp (2012): Integration Homosexueller im Betrieb verliert an Bedeutung. Studie: Konzerne weisen Thema seltener in ihren Berichten aus. (24.9.2012). <http://www.welt.de/newsticker/news2/article109430721/Integration-Homosexueller-im-Betrieb-verliert-an-Bedeutung.html> (9.2.2013)
- Akzeptanzkampagnen-Büro NRW (2005): Diversity in der Arbeitswelt. Lesben und Schwule im Zeichen der Vielfalt. Düsseldorf
- American Psychological Association (APA) (2006): Avoiding heterosexual bias in language. <http://www.apastyle.org/sexuality.html> (1.11.2006)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.html?nn=1532912
- Bachmann, Anne (2013): Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. Berlin. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/veroeffentlichungen/g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m_nner_bachmann_bf.pdf?start&ts=1370355482&file=g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m_nner_bachmann_bf.pdf (13.8.2013)
- Badgett, M. V. Lee (1995): The wage effects of sexual orientation discrimination, in: *Industrial and Labor Relations Review* 48 (4), S. 726-739.
- Badura, Bernhard u.a. (Hg.) (2010): Fehlzeiten-Report 2010. Berlin
- Beelmann, Andreas / Jonas, Kai J. (Hg.) (2009): Diskriminierung und Toleranz. Psychische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden
- Benibgui, Michael (2010): Mental health challenges and resilience in lesbian, gay and bisexual young adults: Biological and psychological internalization of minority stress and victimization. Concordia University Montréal (unveröffentlichtes Manuskript)
- Bergmeister, Michael (1997): Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung. Wien
- Bierbrauer, Günter (2005): Sozialpsychologie. Stuttgart
- Brenner, Bradley R. / Lyons, Heather Z. / Fassinger, Ruth E (2010): Can Heterosexism harm organizations? Predicting the perceived organizational citizenship behaviors of gay and lesbian employees, in: *Career Development Quarterly* 58 (4), S. 321-335.
- Brüggemann, Sascha (2010): Diversity Management auch in der beruflichen Bildung? Über den Umgang mit Diversity Management am Beispiel der sexuellen Orientierung. Oldenburg
- Buba, Hans Peter / Vaskovics, Laszlo A. (2000). Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare, Bundesministerium der Justiz, Rechtstatsachenforschung. Köln
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2010): «Eine soziale Dimension.»

- <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/homosexualitaet/38878/homosexualitaet-und-arbeitswelt> (7.2.2013)
- Butler, Judith (2004): *Undoing Gender*. New York
- Dannecker, Martin / Reiche, Reimut (1974): *Der gewöhnliche Homosexuelle. Eine soziologische Untersuchung über männliche Homosexuelle in der Bundesrepublik*. Frankfurt/M.
- Day, Nancy E. / Schoenrade, Patricia (1997): *Staying in the closet versus Coming Out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes*, in: *Personnel Psychology* 50, S. 147-163.
- Day, Nancy E. / Schoenrade, Patricia (2000): *The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees*, in: *Personnel Review* 29 (3), S. 346-363
- ddp direct (2011): *Commerzbank, SAP und Deutsche Bank sind die drei schwulenfreundlichsten DAX-Unternehmen*. Bruno Gmünder Verlag stellt Unternehmensranking «Diversity Barometer» vor. 22.11.2011. <http://www.themenportal.de/wirtschaft/commerzbank-sap-und-deutsche-bank-sind-die-drei-schwulenfreundlichsten-dax-unternehmen-83824> (8.2.2013)
- DeJordy, Richard (2008): *Just passing through – Stigma, passing, and identity decoupling in the work place*, in: *Group & Organization Management* 33 (5), S. 804-831
- Dennert, Gabriele / Wolf, Gisela (2009): *Gesundheit lesbischer und bisexueller Frauen*, in: *Femina Politica* 13, S. 48-59
- Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (1999): *Lesben und Schwule in der Arbeitswelt*. Berlin
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH (DGFP) (2003): *Managing Diversity. Neue Herausforderungen für die internationale Unternehmung – Ökonomische und sozialwissenschaftliche Relevanz*. Düsseldorf
- Diamond, Milton (1993). *Homosexuality and Bisexuality in different populations*, in: *Archives of Sexual Behavior* 22 (4), S. 291-310
- Döbler, Nadine (2009): *Das Merkmal der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt*. Norderstedt
- Ellis, Allen L. / Riggle, Ellen D. B. (1995): *The relation on job satisfaction and degree of openness about one's sexual orientation for lesbians and gay men*, in: *Journal of Homosexuality* 30 (2), S. 75-85
- Ellis, Allen L. / Riggle, Ellen D. B. (Hg.) (1996): *Sexual identity on the job: Issues and services*. New York
- Ellis, Allen L. (1996): *Sexual identity issues in the workplace: Past and present*, in: *Ellis / Riggle* 1996, S. 1-16
- Ernst & Young (2013): *Schon Praxis oder noch Theorie? Unternehmenserfolg und Diversity Management in deutschen Unternehmen*. Messbarkeit von Diversity Management in deutschen Unternehmen (22.1.2013). Berlin. <http://www.ey.com/DE/de/Newsroom/News-releases/20130122-Diversity-Management-schoepft-volles-Potenzial-noch-nicht-aus> (13.8.2013)

- Europäische Kommission (2003): Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen. Brüssel
- Europäische Kommission (2005a): Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Brüssel
- Europäische Kommission (2005b): Bekämpfung von Diskriminierungen in der europäischen Union. Brüssel
- European Commission (2012): Special Eurobarometer 393, Discrimination in the EU in 2012. Brüssel
- Fiedler, Peter (2004): Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt. Weinheim
- FRA (2013): EU LGBT survey. Brüssel. <http://fra.europa.eu/en/survey/2012/eu-lgbt-survey> (30.8.2012)
- Frale, Deborah E. S. / Platt, Linda / Hoey, Steve (1998): Concealable stigmas and positive self-perceptions: Feeling better around similar others, in: *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (4), S. 909-922
- Franzen, Jannik / Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin
- Friedman, Raymond, A. / Holtom, Brooks (2002): The effects of network groups on minority employee turnover intentions, in: *Human Resource Management* 41 (4), S. 405-421
- Friskopp, Annette / Silverstein, Sharon (1995): *Straight Jobs – Gay Lives*. New York
- Fritzsche, Bettina (2007): Das Begehren, das nicht eins ist. Fallstricke beim Reden über Bisexualität, in: Hartmann u.a. 2007, S. 115-131
- Frohn, Dominic (2005): Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie, in: *Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie*, Jahrgang X, Heft 1, S. 19-63. http://www.dominicfrohn.de/downloads/KPS_DF-3.pdf (2.8.2012)
- Frohn, Dominic (2006): Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt ... Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management, in: Pietzonka / Wilde 2006, S. 83-98. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Frohn-Aufkaerung-Diversity_060815-2.pdf (18.1.2013)
- Frohn, Dominic (2007): «Out im Office?!» Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln. Schwules Netzwerk (Hg.). http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf (2.8.2012)
- Frohn, Dominic / Herbertz-Floßdorf, Michaela / Wirth, Tom (2011): Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Köln. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Studie_Wir-sind-Eltern_2011.pdf (8.2.2013)
- Frohn, Dominic (2012): «LGBT*-Experten_innen-Pool» Ein Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen – Ergebnisbericht. Köln. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Ergebnisbericht-inkl.-Summary-LGBT-Experten_innen-Pool-MILK-2012-120713_DF.pdf (2.8.2012)

- Frohn, Dominic (2013): Subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie, in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 14(3), <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs130368> (1.8.2013)
- Goß, Ulrich (2003): Konzepte der Bisexualität, in: Zeitschrift für Sexualforschung 16, S. 51–65.
- Groeben, Norbert (Hg.) (2001): Zur Programmatik einer sozialwissenschaftlichen Psychologie, Band II Objekttheoretische Perspektiven, 1. Halbband: Sozialität, Geschlechtlichkeit, Erlebnisqualitäten, Kognitive Konstruktivität. Münster
- Groeben, Norbert / Scheele, Brigitte (2000): Dialog-Konsens-Methodik im Forschungsprogramm Subjektive Theorien, in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1 (2). <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-d/2-00inhalt-d.htm> (30.10.2006)
- Groeben, Norbert u.a. (1988): Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts. Tübingen
- Hark, Sabine (2000): Kinder und Jugendliche an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Lesbische Mädchen – schwule Jungen. Neue Chancen – Alte Zwänge? Expertise zum 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf
- Hartmann, Jutta u.a. (Hg.) (2007): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden
- Hatzenbuehler, Marc L. u.a. (2010): The Impact of Institutional Discrimination in Psychiatric Disorders in Lesbian, Gay, and Bisexual Population: A Prospective Study, in: American Journal of Public Health 100 (3), S. 452–459
- Hermann, Steffen K. (2003): Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung, in: *arranca!* 28, S. 22–26
- Hessisches Sozialministerium (Hg.), Diversity. Dokumentation einer Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums am 25. April 2003 in Wiesbaden. Wiesbaden
- Hewlett, Sylvia Ann / Sumberg, Karen (2011): For LGBT Workers being «Out» brings Advantages, in: Harvard Business Review, 7/8 2011. <http://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages/ar/1> (7.2.2013)
- Hofmann, Roswitha (2012): «Das ist doch reine Privatsache!?» Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt, in: AMS info 232/233. Wien. <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9448> (29.8.2013)
- Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (Hg.) (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden
- Huch, Sarah / Urhahne, Detlef / Krüger, Dirk (2012): Affektiv und kognitiv basierte Einstellungen von Jugendlichen zu sexuellen Orientierungen, in: Zeitschrift für Sexualforschung 25, S. 224–251
- Human Rights Campaign Foundation (HRC) (2005): Corporate equality index. A re-

port card on gay, lesbian, bisexual and transgender equality in corporate America. Washington

Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung [IKG]. (2006): Indikatoren des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich. <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/index.htm> (15.6.2006)

Kalb, Torsten (2010): Homosexuelle im Erwerbsleben – Heteronormativität oder Homonormalität? Sollte Diversity Management ein Bestandteil jeglichen unternehmerischen Handelns sein? Berlin

Kinsey, Alfred C. / Pomeroy, Wardell B. / Martin, Clyde E. (1948): Sexual behavior in the human male. Philadelphia [dt.: Das sexuelle Verhalten des Mannes. Berlin 1955]

Kinsey, Alfred C. / Pomeroy, Wardell B. / Martin, Clyde E. (1953): Sexual behavior in the human female. Philadelphia [dt.: Das sexuelle Verhalten der Frau. Berlin 1954]

Knoll, Christopher / Edinger, Manfred / Reisbeck, Günter (1997): Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München

Köllen, Thomas (2010): Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension «sexuelle Orientierung». München

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

Köllen, Thomas (2013): Bisexuality and Diversity Management – Addressing the B in LGBT as a Relevant «Sexual Orientation» in the Workplace, in: Journal of Bisexuality 13 (1), S. 122-137

Küpper, Beate / Zick, Andreas (2012): Homophobie in Nordrhein-Westfalen. Sonderauswertung der Studie «Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit». Düsseldorf.

Lautmann, Rüdiger (2005): Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgenderpersonen (LSBT)-Themen in Forschung und Lehre, in: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen (SENBJLS) 2005, S. 32-39

Losert, Annett (2004): Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Oldenburg

Losert, Annett (2010): Die Dimension «sexuelle Orientierung» im Kontext von (Anti-)Diskriminierung, Diversity und betrieblicher Gesundheitspolitik, in: Badura u.a. 2010, S. 235-242

Maas, Jörg (1996): Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema, in: Zeitschrift für Personalforschung 96 (2), S. 107-134

Maas, Jörg (1999): Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften. Wiesbaden

Maier, Maja S. (2010): Bekennen, Bezeichnen, Normalisieren: Paradoxien sexualitätsbezogener Diskriminierungsforschung, in: Hormel / Scherr 2010, S. 151-172

McKinsey / Company (2011): Vielfalt siegt! Warum diverse Unternehmen mehr leisten.

- http://www.mckinsey.de/downloads/presse/2011/Vielfalt_siegt_deutsch.pdf (9.2.2013)
- Meyer, Ilan H. (1995): Minority Stress and Mental Health in Gay Men, in: *Journal of Health and Social Behavior* 36 (1), S. 38-56
- Mierke, Katja / Rosier, Juliane / Schoeller, Joséphine (2013): Gender and Diversity Management: Explicit Cultural Values Help to Attract Target Group Members, in: *Journal of Business and Media Psychology* 2013 (1). <http://journal-bmp.de/2012/12/gender-and-diversity-management-explicit-cultural-values-help-to-attract-target-group-members-2/?lang=en>
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG) (1999): Studie über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen. Gewalt gegen lesbische Frauen. Düsseldorf
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG) (2000): Repräsentative Bevölkerungsumfrage. Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in NRW – Wahrnehmungen, Erfahrungen, Werthaltungen. Düsseldorf
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSFF) (2003): Grundlagenforschung zu Ursachen und Auswirkungen. Einsamkeit und soziale Isolation schwuler Männer. Düsseldorf
- Monster Worldwide Deutschland GmbH (2006a): Hatten Sie jemals eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz? <http://foren.monster.de/poll.asp?pollid=7748> (28.10.2006)
- Monster Worldwide Deutschland GmbH (2006b): Hatten Sie schon einmal eine Liebesaffäre am Arbeitsplatz? <http://foren.monster.de/poll.asp?pollid=4095> (28.10.2006)
- Mühlenfeld, Hans-Ullrich (2004): Sexualverhalten und soziale Erwünschtheit, in: *Zeitschrift für Sexualforschung* 17, S. 46-59
- Nitezki, Jana (2011): Chancengleichheit? Über den Umgang mit homosexuellen Beschäftigten in Einrichtungen der katholischen Kirche. München
- Ohms, Constance / Schenk, Christina (2003): Diversity – Vielfalt als Politikansatz in Theorie und Praxis: Von einer Zielgruppenpolitik hin zu einer «Politik der Verschiedenheit» (Politics of Diversity), in: *Hessisches Sozialministerium* 2003, S. 5-21
- Pathela, Preeti u.a. (2006): Discordance between sexual behavior and self-reported sexual identity: A population-based survey of New York City men, in: *Annals of Internal Medicine* 145 (6), S. 416-425
- Pietzonka, Manuel / Wilde, Thomas (Hg.) (2006): *Queer school. Schwule und Lesben machen Schule*. Göttingen
- Plöderl, Martin u.a. (2009): Homosexualität als Risikofaktor für Depression und Suizidalität bei Männern, in: *Blickpunkt DER MANN* 7, S. 28-37
- Plöderl, Martin u.a. (2013): Suicide Risk and Sexual Orientation: A critical Review, in: *Archives of Sexual Behavior* 42 (5), S. 715-727
- Powers, Bob (1996): The impact of gay, lesbian and bisexual workplace issues on productivity, in: *Ellis / Riggle* (1996), S. 79-90

- Powers, Bob / Ellis, Allen L. (1995): A manager's guide to sexual orientation in the workplace. New York
- Prittwitz-Schlögl, Florian (2012): «Was Ihr wollt?» oder «Wie es Euch gefällt?» Was (LGBT*-)Führungskräfte und High Potentials wirklich wollen. <http://www.magicgorilla.com/lgbt-diversity-studie-2012/> (18.1.2013)
- Pusch, Luise F. (1999): Die Frau ist nicht der Rede wert. Aufsätze, Reden und Glossen. Frankfurt/M.
- Rosenstiel, Lutz von / Molt, Walter / Rüttinger, Bruno (2005): Organisationspsychologie. Stuttgart
- Schär, Esther (2008): Sexuelle Identität und Arbeitszufriedenheit. Hagen
- Scheele, Brigitte (1991): Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien. Münster
- Scheele, Brigitte / Groeben, Norbert (1997): Das Genus-Sexus-Problem: Theorie-Entwicklung, empirische Überprüfungsergebnisse, Forschungsdesiderata, in: Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang II, Heft 1, S. 1-34
- Scheele, Brigitte / Rothmund, Jutta (2001): Sprache als Sozialität: Linguistische Relativität und das Genus-Sexus-Problem, in: Groeben 2001, S. 77-129
- Schneeberger, Andrés / Rauchfleisch, Udo / Battegay, Raymond (2002). Psychosomatische Folgen und Begleitphänomene der Diskriminierung am Arbeitsplatz bei homosexuellen Menschen, in: Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie 153 (3), S. 137-143
- Schrimshaw, Eric W. u.a. (2013): Disclosure and concealment of sexual orientation and the mental health of non-gay-identified, behaviorally bisexual men, in: Journal of Consulting and Clinical Psychology 81(1), S. 141-153
- Schweizer, Katinka / Brunner, Franziska (2013). Sexuelle Orientierungen, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 56, S. 231-239
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen (SENBJL) (2005): Die Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen als Gegenstand von Forschung und Lehre, in: Dokumente lesbisch-schwuler Emanzipation 21
- Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen Berlin (SENSJS) (1996): Wie aufgeklärt ist die Verwaltung? Lesben / Schwule und öffentliche Verwaltung. Berlin
- Silbermayr, Ernst (2007): Auch im Job bin ich schwul – Schwule und Lesben coachen / supervidieren. Wien
- Spychalski, Anja (2011): Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland. Berlin
- Statistisches Bundesamt (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeits->

- markt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf (16.1.2013)
- Steffens, Melanie Caroline (1999): «Wie homophob sind Sie auf einer Skala von 1-7?» Die Erfassung der Einstellung zu Lesben und Schwulen, in: Deutsche AIDS-Hilfe 1999, S. 102-132
- Steffens, Melanie Caroline / Ise, Michaela (Hg.) (2003): Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie. Lengerich
- Steffens, Melanie Caroline / Wagner, Christof (2009): Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen, in: Beelmann / Jona (Hg.) 2009, S. 241-262
- Stuber, Michael (1999). Bessere Mitarbeiter/innen? Was hat das Thema sexuelle Orientierung eigentlich am Arbeitsplatz verloren? in: Deutsche AIDS-Hilfe 1999, S. 88-95
- Stuber, Michael (2004): Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. Neuwied
- Stuber, Michael (2006): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis. Freiburg
- Stuber, Michael / Iltgen, Andrea (2002): Gay Marketing: Von der neuen Offenheit profitieren. Neuwied
- Swan, Wallace (1996): Die Lavendelbarriere. Wie die Praxis aussieht, in: Senatsverwaltung 1996, S. 45-49
- Tilcsik, András (2011): Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States, in: American Journal of Sociology 117 (2), S. 586-626
- Tuider, Elisabeth / Tietz, Lüder (2003): Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik, in: Steffens / Ise 2003, S. 155-168
- Unger, Rhoda K. (2000): Outsiders inside: Positive marginality and social change, in: Journal of Social Issues 56 (1), S. 163-179
- Völklinger Kreis e.V. (2011): Diversity Management in Deutschland 2011. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V. Berlin
- Wagels, Karen (2013): Geschlecht als Artefakt. Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten. Bielefeld
- Weber, Henning / Säger, Marc-Alexander (2010): Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden – ein Vergleich von Bundeswehr und Polizei. Marburg
- Weichselbaumer, Doris (2013): Testing für Discrimination against Lesbians of Different Marital Status: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 7425. Bonn
- Weinert, Ansfried B. (2004): Organisations- und Personalpsychologie. Weinheim
- Winfield, Liz / Spielman, Susan (1995): Straight talk about gays in the workplace. New York
- Wight, Richard G. / LeBlanc, Allen J. / Badgett, Lee M.V. (2012): Same-Sex Legal Marriage and Psychological Well-Being: Findings From the California Health Interview Survey, in: American Journal of Public Health 2012 (13), S. e1-e8

- Wrenn, Sabrina M. (1988): Labor relations: Gay rights and workplace discrimination, in: Personnel Journal 1988, 10, S. 91-101
- Zillich, Norbert (1988): Homosexuelle Männer im Arbeitsleben. Frankfurt/M.
- Zuckerman, Amy Jo / Simons, George F. (1996): Sexual orientation in the workplace. Gay men, lesbians, bisexuals and heterosexuals working together, Thousand Oaks