



Frohn | Heiligers

»OUT IM OFFICE?!«

Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland

auf Grundlage einer quantitativen Befragung mit 1.587 LSBTIQA* Personen

Zitation

Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« *Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland*. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.

Autoren_innen

Prof. Dr. Dominic Frohn
Nain Heiligers

Herausgeber_in:



Publikation gefördert durch:



Kooperationspartnerin:



Die Dr. Frohn GmbH ist Unterzeichnerin der:





Studie „Out im Office?!“

Ein Coming Out am Arbeitsplatz ist doch im Jahr 2024 kein Problem mehr, oder? Diesen Kommentar lese oder höre ich sehr häufig. Doch die Realität ist eine andere:

Laut der Studie „Out im Office?!“ sind rund ein Viertel der lesbischen und schwulen Beschäftigten verschlossen gegenüber ihren Kollegen_innen. Bei bisexuellen Menschen liegt dieser Anteil sogar bei rund zwei Drittel; bei trans Personen sind es knapp über die Hälfte. Die Folgen können gravierend sein: mangelnde Produktivität, geringerer Selbstwert und weniger Commitment.

Wir brauchen verstärkt Studien wie „Out im Office?!“, um mit seriösen Quellen argumentieren und auf Missstände in der Arbeitswelt aufmerksam machen zu können. Denn die Diskriminierungserfahrungen von queeren Menschen am Arbeitsplatz sind real und es liegt in der Verantwortung aller, sich dagegen auszusprechen.

Um gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen, müssen Unternehmen einen Safer Space schaffen, in dem sich queere Arbeitnehmer_innen wohlfühlen und trauen, sich zu outen. Dafür setzt sich die PROUT AT WORK-Foundation seit nun zehn Jahren ein – und deshalb freuen wir uns umso mehr, Unterstützerin der „Out im Office?!“-Studie zu sein und damit Unternehmen und der Gesellschaft zu verdeutlichen, wie wichtig die Themen Diversität, Chancengleichheit und Coming Out im Arbeitsumfeld sind.

Albert Kehrer
Vorstand der PROUT AT WORK-Foundation

1

EINLEITUNG

Die Forschung zu LSBTIQA* Personen in Deutschland hat sich in den letzten Jahren deutlich intensiviert und weist gleichzeitig nach wie vor erhebliche Lücken auf. Insbesondere die Arbeitssituation war bislang wenig im Fokus quantitativer und qualitativer Untersuchungen. Aus bestehenden Studien geht hervor, dass LSBTIQA* Personen in nahezu allen Lebensbereichen – so auch am Arbeitsplatz – von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen betroffen sind (European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2014, 2020; Frohn, 2005, 2007; Frohn et al., 2017, 2020; Frohn & Heiligers, 2021; Frohn & Meinhold, 2018; Heiligers et al., 2023; Timmermanns & Böhm, 2020). Auch wenn quantitative Erhebungen darauf schließen lassen, dass die Offenheit mit der queeren Identität am Arbeitsplatz, beispielsweise von lesbischen und schwulen Beschäftigten zunimmt, sind Diskriminierungserfahrungen gleichbleibend hoch (Frohn et al., 2017, 2020).

Mit der Studienreihe „Out im Office?!“ wird die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland seit 1997 mit regelmäßigen Erhebungen und Erweiterungen im Hinblick auf die Zielgruppe untersucht (Frohn, 2007; Frohn et al., 2017, 2020). Insbesondere werden dabei die Themenfelder des (offenen) Umgangs mit der queeren Identität, der Diskriminierungserfahrungen sowie der LSBTIQA* freundlichen Unternehmenskultur und des Diversity Managements beleuchtet als auch ein Fokus auf Kompetenzen und Ressourcen queerer Arbeitnehmer_innen gelegt. Dies erlaubt es, neben dem jeweils aktuellen Stand auch die Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt, z. B. im Dekadenvergleich zu betrachten.

Nachdem in den letzten Jahren Diversity (Management) sowohl gesellschaftlich als auch politisch stärker thematisiert wurde, ermöglicht die Neuauflage der Studie aus dem Jahr 2023, den aktuellen Stand sowie Veränderungsprozesse hinsichtlich der Arbeitssituation queerer Beschäftigter im Vergleich zwischen 2017, 2020 und 2023 festzustellen als auch die (unterschiedlichen) Erfahrungen im Hinblick auf die Geschlechtlichkeit, die geschlechtliche sowie sexuelle Identität differenziell zu betrachten.



2

DEMOGRAFIE

Zwischen Mai und August 2023 konnten LSBTIQA* Arbeitnehmer_innen online an der Befragung teilnehmen und über ihre Arbeitssituation sowie den Umgang mit ihrer Geschlechtlichkeit, geschlechtlichen bzw. sexuellen Identität am Arbeitsplatz berichten. Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten von 1.587 LSBTIQA* Personen berücksichtigt (s. Tab. 1). Die Altersverteilung in 6-Jahres-Clustern über alle Befragte ist in Abbildung 1 dargestellt. Hinsichtlich der Teilnahme aus den unterschiedlichen Bundesländern gleichen die Angaben den früheren Erhebungen (Frohn et al., 2017, 2020).

	Erhebung 2017	Erhebung 2020	Erhebung 2023
Zielgruppe	Lesbische, schwule, bisexuelle und trans Beschäftigte (LSBT*)	Lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter und queere Beschäftigte (LSBTIQ*)	Lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter, queere und asexuelle Beschäftigte (LSBTIQA*)
Stichprobe	2.884 LSBT*, davon 2.385 cis LS, 209 cis B+ und 290 T*	1.255 LSBTIQ*, davon 841 endo cis LS, 154 endo cis B+, 228 endo T* und 32 I*	1.587 LSBTIQA*, davon 1.107 endo cis LSB+ ¹ , 398 endo T*, 16 I*, 66 endo cis A/SB
Durchschnittsalter	38 Jahre	46 Jahre	45 Jahre
Geschlechtlichkeit bzw. Geschlechtsidentität	89,9% cis 10,1% trans u./o. nicht-binär	79,3% endo cis 18,2% endo trans u./o. nicht-binär 2,5% inter	73,9% endo cis 25,1% endo trans u./o. nicht-binär 1,0% inter

Tabelle 1. Anmerkung. In der Filterführung wurden inter cis und inter trans Personen getrennt erhoben, mussten jedoch aufgrund der geringen Stichprobengröße zusammengefasst werden. Für folgende Auswertungen können lediglich Teilstichproben > 100 berücksichtigt werden, für kleinere Stichproben können nur Tendenz Aussagen getroffen werden. SB = Weitere Selbstbezeichnungen der sexuellen Identität.

¹ Durch die in der 2023er Erhebung hinzugefügte Mehrfachauswahl bei der sexuellen Identität gab ein Anteil der endo cis LSB+ Personen sowohl L/S als auch B+ Identitäten an.

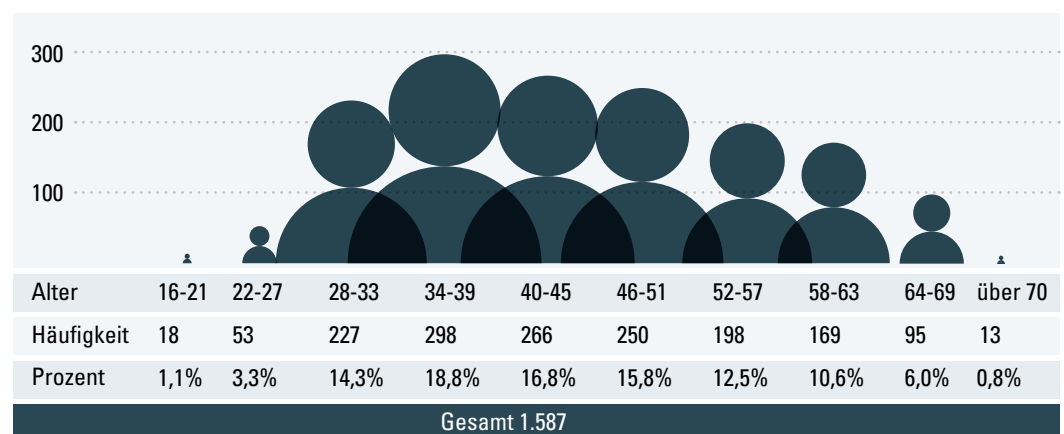


Abbildung 1. Lebensalter der gesamten LSBTIQA* Stichprobe in 6-Jahres-Clustern

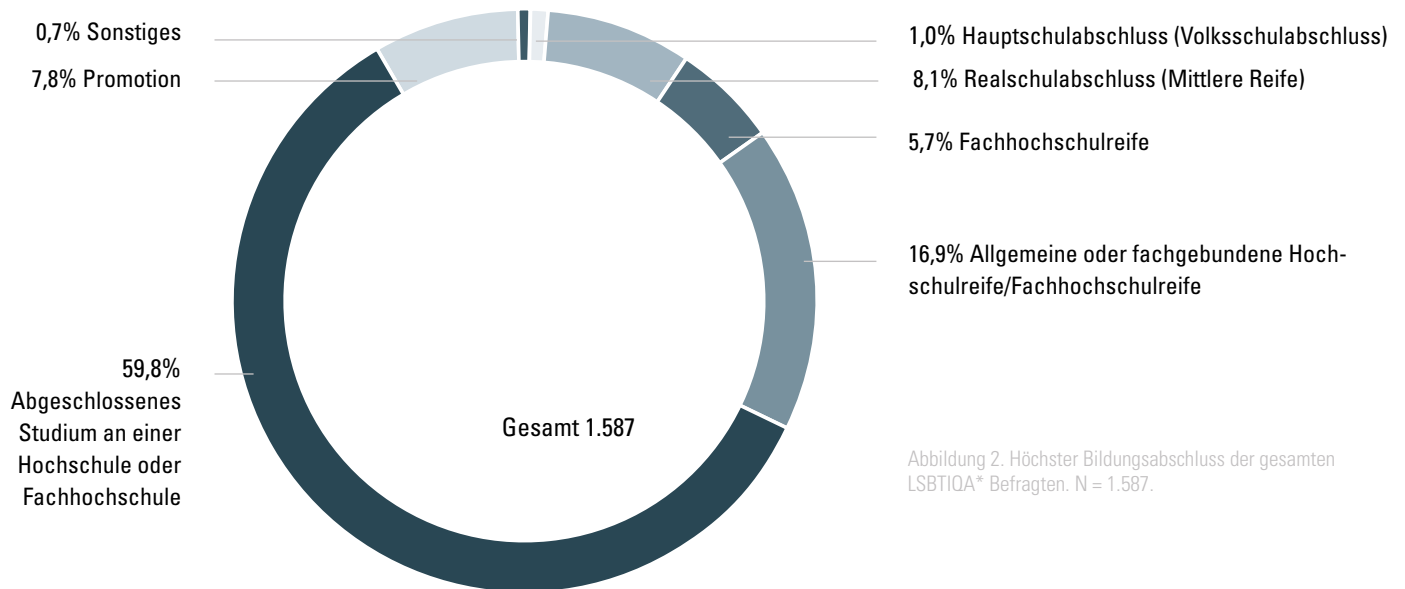


Tabelle 2 zeigt die Verteilungen der sexuellen Identität für alle LSBTIQA* Befragten. Über die Auswertung per Kreuztabelle (Tab. 2) wird deutlich, in welchem Verhältnis Geschlechtlichkeiten, geschlechtliche Identitäten und sexuelle Identitäten stehen. Diese Angaben wurden zudem hinsichtlich der queeren Intersektion, der Überschneidungen mehrerer LSBTIQA* Dimensionen in einer Person ausgewertet (nähere Erläuterung zur Berechnung s. Heiligers et al., 2023). 70,3% der Befragten gab eine queere Dimension an, 18,0% wählten zwei sowie 11,7% drei bis sechs Dimensionen.

Sexuelle Identität % (n)	endo cis LSB+ (n = 1.107)	endo T* (n = 398)	I* (n = 16)	endo cis A/SB (n = 66)	Gesamt (N = 1.587)
Asexuell	1,4% (16)	18,3% (73)	18,8% (3)	40,9% (27)	7,5% (119)
Bisexuell	17,1% (189)	25,1% (100)	6,3% (1)	0,0% (0)	18,3% (290)
Heterosexuell	0,5% (5) ⁱ	7,0% (28)	0,0% (0)	3,0% (2) ⁱ	2,2% (35)
Lesbisch	30,2% (334)	17,8% (71)	18,8% (3)	0,0% (0)	25,7% (408)
Pansexuell	9,3% (103)	32,9% (131)	37,5% (6)	0,0% (0)	15,1% (240)
Schwul	49,7% (550)	8,0% (32)	6,3% (1)	0,0% (0)	36,7% (583)
Weitere Selbstbezeichnungen	4,3% (48)	18,8% (75)	18,8% (3)	59,1% (39)	10,4% (165)
Keine Angabe	0,0% (0)	0,8% (3)	12,5% (2)	0,0% (0)	0,3% (5)

Tabelle 2. Verhältnis der sexuellen Identität, Geschlechtsidentität und Geschlechtlichkeit (Mehrfachnennungen möglich, 1.845 Angaben bei $n_{\text{LSBTIQA}^*} = 1.587$ Befragten). Offene Angaben wurden nach Möglichkeit den bestehenden Kategorien zugeordnet. Die Prozentangaben beziehen sich auf den Anteil innerhalb der Spalte. SB = Weitere Selbstbezeichnungen der sexuellen Identität.

ⁱ Alle endo cis Befragten, die heterosexuell angaben, wählten mindestens noch eine weitere sexuelle Identität.



In Abbildung 2 werden die höchsten Bildungsabschlüsse der Gesamtstichprobe dargestellt. Mit 90,2% hat die Mehrheit der LSBTIQA* Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erreicht. 67,6% der Gesamtstichprobe besitzen darüber hinaus einen weiterführenden Studienabschluss, 7,8% haben eine Promotion absolviert.

Beruflicher Status	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Arbeiter_in	73	4,6
Angestellte_r	1176	74,1
Beamter_in	164	10,3
Selbstständige_r/Freiberufler_in	125	7,9
Unternehmer_in	25	1,6
Haushalt organisierende Person	12	0,8
Elternzeit oder in Kinderfürsorge rund um Geburt	3	0,2
Student_in	119	7,5
Auszubildende_r	43	2,7
Schüler_in	4	0,3
Keiner entlohten Arbeit nachgehend/arbeitslos bzw. arbeitssuchend	22	1,4
Im Altersruhestand	10	0,6
Frührentner_in	4	0,3
Freiwilliger Wehrdienst/Freiwilliges Soziales Jahr	6	0,4
Sonstiges	17	1,1

Tabelle 3. Beruflicher Status der gesamten LSBTIQA* Befragten. Personen im Ruhestand gaben daneben noch weitere Arbeitstätigkeiten an. (Mehrfachnennungen möglich, 1.803 Angaben bei N = 1.587 Befragten).

Fast drei Viertel der Gesamtstichprobe machen Angestellte aus (74,1%, s. Tab. 3). Weitere große Berufsgruppen sind Beamte_innen sowie Selbstständige (10,3% sowie 7,9% der Gesamtstichprobe) und Studierende (7,5%). Die große Mehrheit der LSBTIQA* Befragten ist voll erwerbstätig (73,0%), wobei der Anteil bei endo cis LSB+ Personen mit 78,1% deutlich über dem von endo trans Befragten (59,8%) liegt (s. Abb. 3).

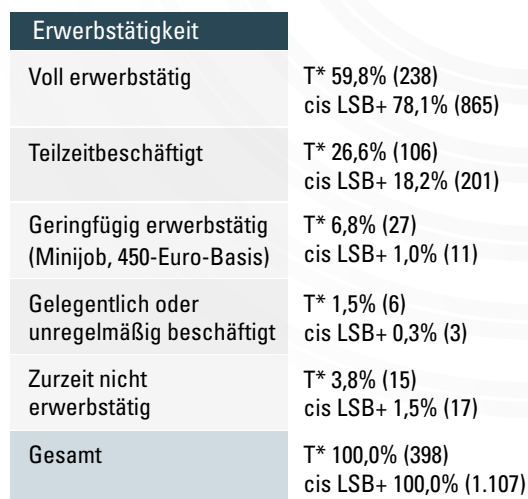


Abbildung 3. Erwerbstätigkeit der endo (cis) LSBTI* Befragten. 15 Personen gaben zudem an, in Altersteilzeit oder berentet zu sein, eine Person machte keine Angabe. Bei all diesen Personen wurden Angaben zu weiteren Beschäftigungen gemacht. n = 1.505.

Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Unter 10 Mitarbeiter_innen	152	9,6
11 bis 49 Mitarbeiter_innen	213	13,4
50 bis 249 Mitarbeiter_innen	253	15,9
250 bis 499 Mitarbeiter_innen	109	6,9
500 bis 1.000 Mitarbeiter_innen	122	7,7
Über 1.000 Mitarbeiter_innen	686	43,2
soloselbstständig	21	1,3
Keine Angabe	31	2,0
Gesamt	1.587	100,0

Tabelle 4. Mitarbeitendenanzahl der Unternehmen der gesamten LSBTIQA* Befragten.

Die Verteilung der Unternehmensgrößen zeigt Tabelle 4. 40,3% der LSBTIQA* Befragten sind in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen bzw. Organisationen (KMU) oder soloselbstständig tätig, knapp über die Hälfte der Befragten (50,9%) arbeiten in Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden. Insgesamt 109 Personen (6,9%) gaben an, in einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig zu sein, 1.467 (92,4%) verneinten diese Frage. Rund ein Drittel der Gesamtstichprobe befindet sich in Führungsverantwortung (s. Abb. 4), wobei der Anteil bei den endo cis LSB+ Befragten deutlich höher ist (37,9%) als bei den endo trans und/oder nicht-binären Befragten (19,6%).

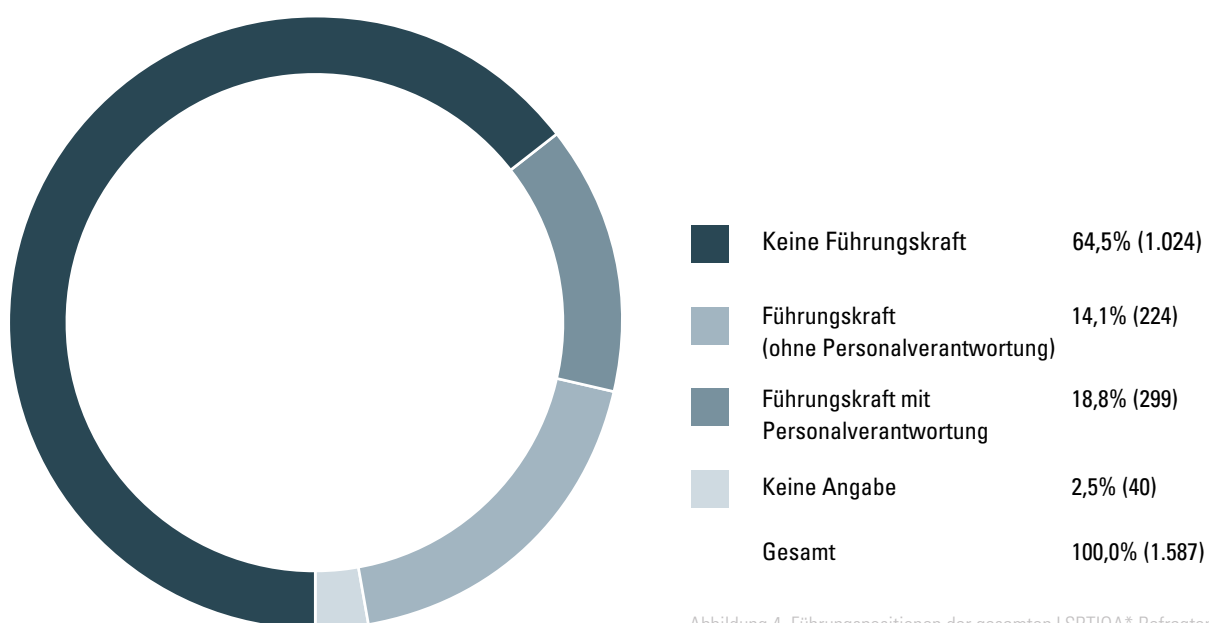


Abbildung 4. Führungspositionen der gesamten LSBTIQA* Befragten.



UMGANG MIT DER GESCHLECHTLICHEN SOWIE SEXUELLEN IDENTITÄT

Zur Veranschaulichung der Unterschiede zwischen den Befragten ist die Offenheit mit der Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität gegenüber Kollegen_innen in Abbildung 5, gegenüber Führungskräften in Abbildung 6 und gegenüber Mitarbeitenden in Abbildung 7 dargestellt. Im Vergleich zeigt sich, dass rund ein Viertel der endo cis LS+ Befragten verschlossen gegenüber Kollegen_innen ist, dies trifft hingegen auf rund zwei Drittel der endo cis B+ sowie über die Hälfte der endo T* Arbeitnehmer_innen zu. Gegenüber Führungskräften ist die Verschlossenheit etwas höher, gegenüber Mitarbeitenden etwas geringer.

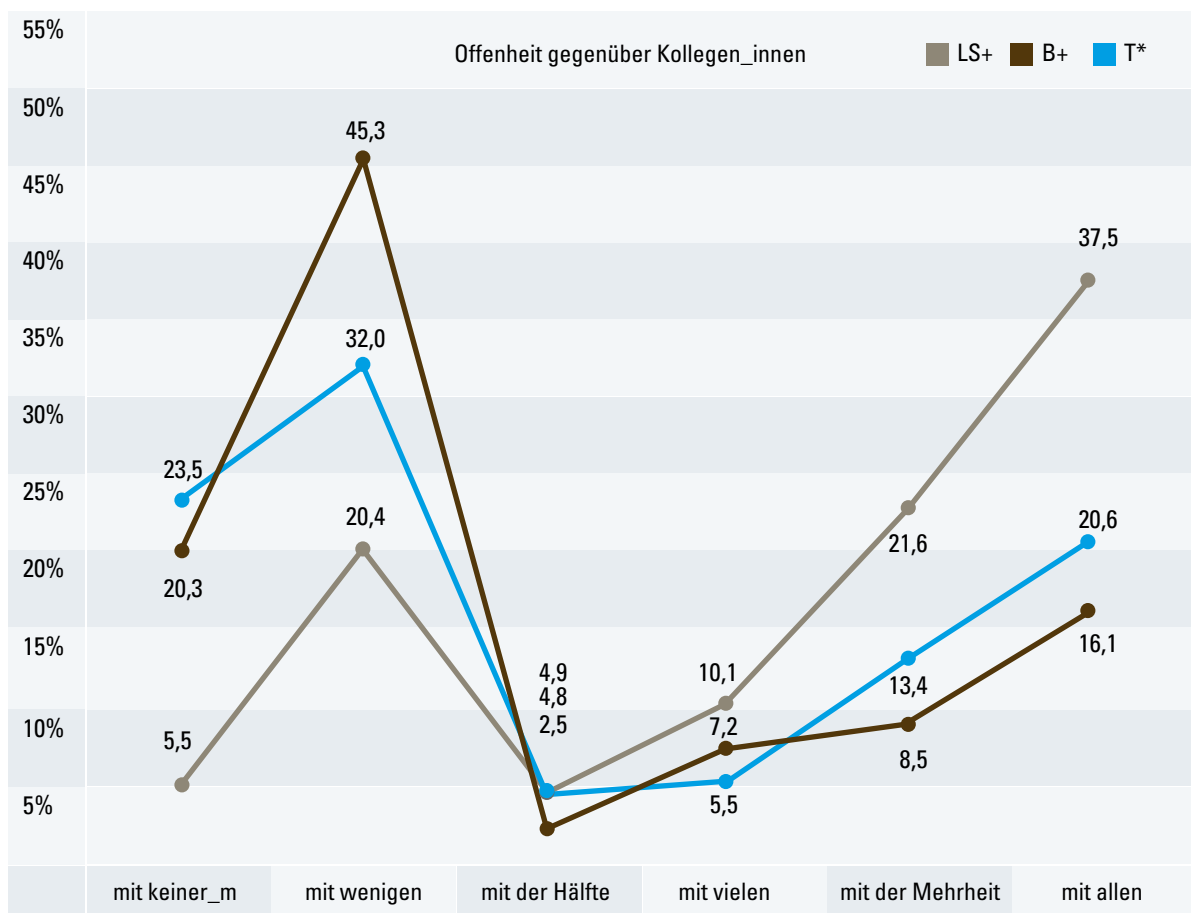


Abbildung 5. Offenheit gegenüber Kollegen_innen der endo (cis) LSBT* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind.
 $n_{LS+} = 832$; $n_{B+} = 236$; $n_{T*} = 344$.

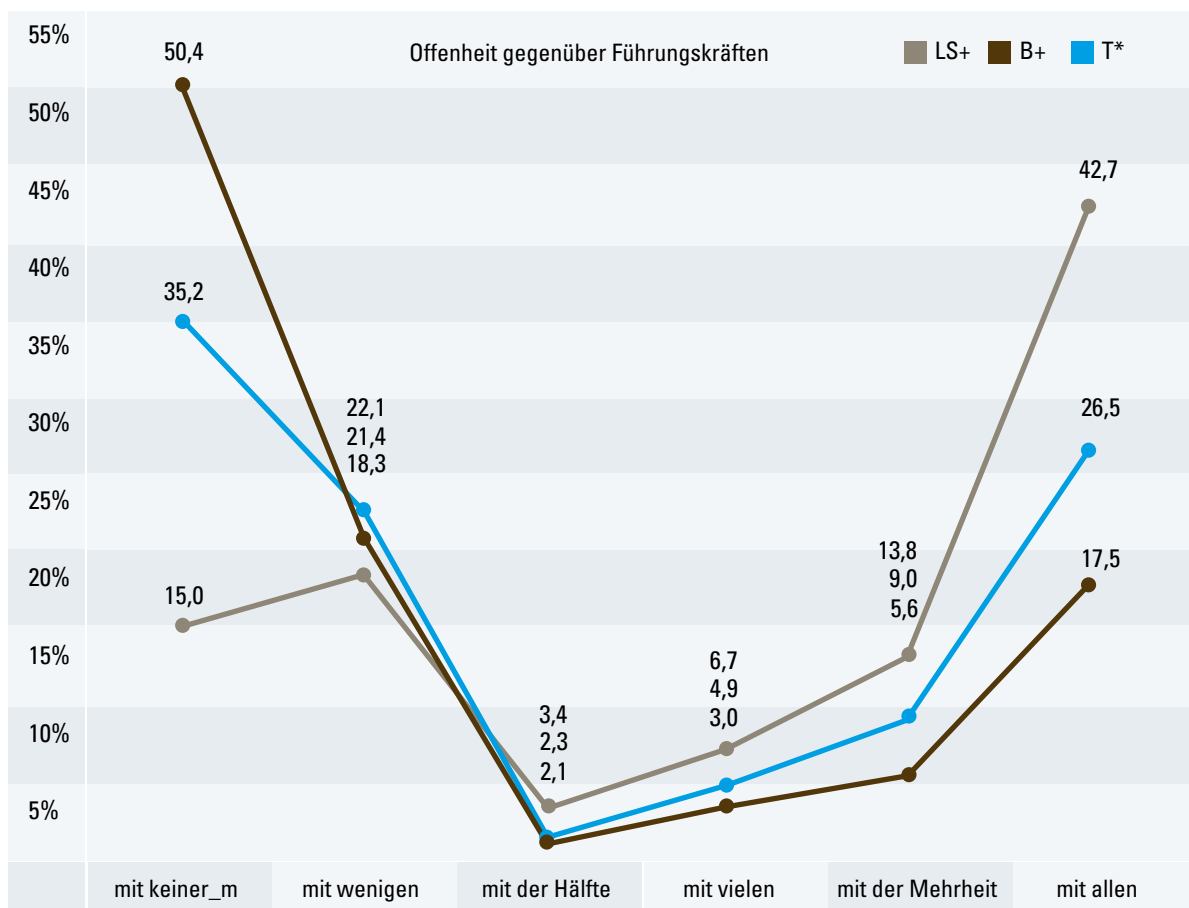


Abbildung 6. Offenheit gegenüber Führungskräften der endo (cis) LSBT* Befragten, die nicht an einer LSBTQIA* Arbeitsstelle tätig sind.
 $n_{LS+} = 818$; $n_{B+} = 234$; $n_{T*} = 344$.

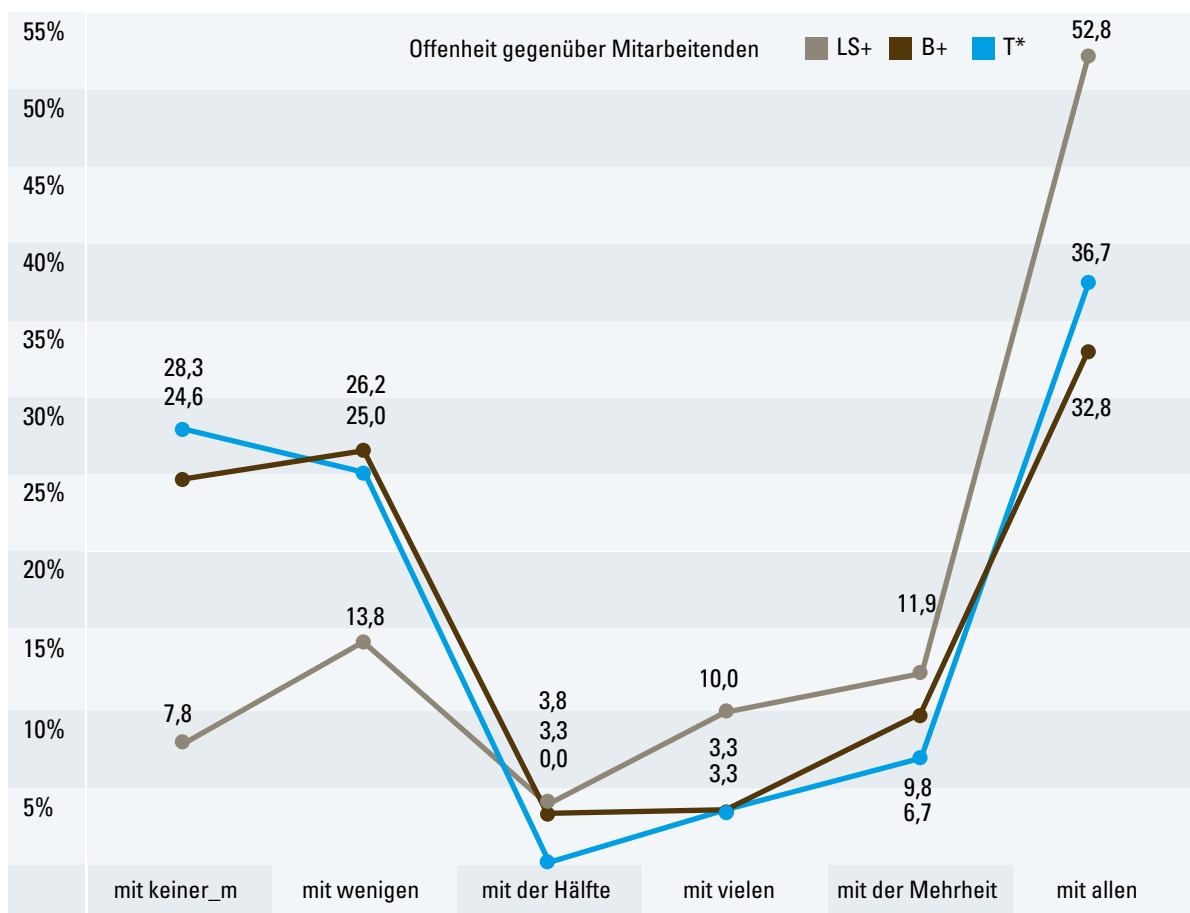


Abbildung 7. Offenheit gegenüber Mitarbeitenden der endo (cis) LSBT* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind.
 $n_{LS+} = 316$; $n_{B+} = 61$; $n_{T*} = 60$.

Im Jahresvergleich (s. Abb. 8 – 10) wird deutlich, dass bei allen Gruppen der Anteil der Befragten, der mit allen Kollegen_innen offen über die sexuelle bzw. geschlechtliche Identität spricht, von 2017 bis 2023 kontinuierlich gestiegen ist. Gleichzeitig ist bei endo cis B+ Befragten der Anteil der verschlossenen Befragten 2023 über 10% höher als 2017. Bei endo T* Personen ist der Anteil 2023 zwar niedriger als 2017, jedoch gaben mehr Personen als 2020 an, verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umzugehen. Für die endo cis LS+ Befragten zeigt sich zudem ein positiver Zusammenhang zwischen Offenheit und Wohlbefinden sowie Resilienz.

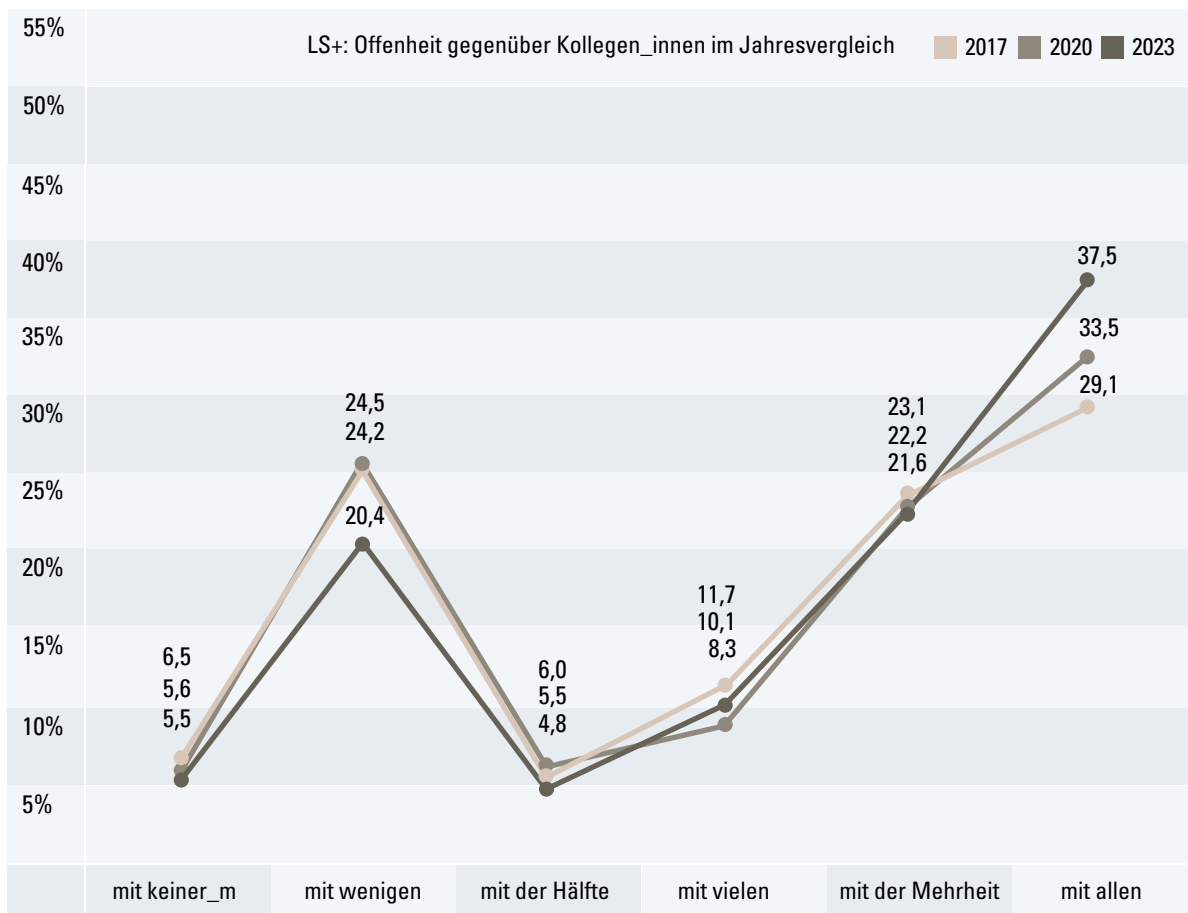


Abbildung 8. Jahresvergleich der Offenheit gegenüber Kollegen_innen der endo cis LS+ Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden analog zur 2020er und 2023er Erhebung bei den Angaben aus 2017 die Personen entfernt, die als Antwort „keine vorhanden“ wählten. Dies gilt für Abb. 8 bis 10. $n_{2017} = 2.373$; $n_{2020} = 785$; $n_{2023} = 832$.

// Ich habe mich überhaupt nicht getraut, mich zu outen. Das wird vielen anderen genauso gegangen sein. Die Mühe der Anpassung, um negative Reaktionen wie die abgefragten zu umgehen, kostet Energie und vor allem: Seele.“¹

¹ Orthografie bzw. Interpunktion wurden zur besseren Lesbarkeit teilweise modifiziert. Auslassungen werden mit [...] gekennzeichnet.

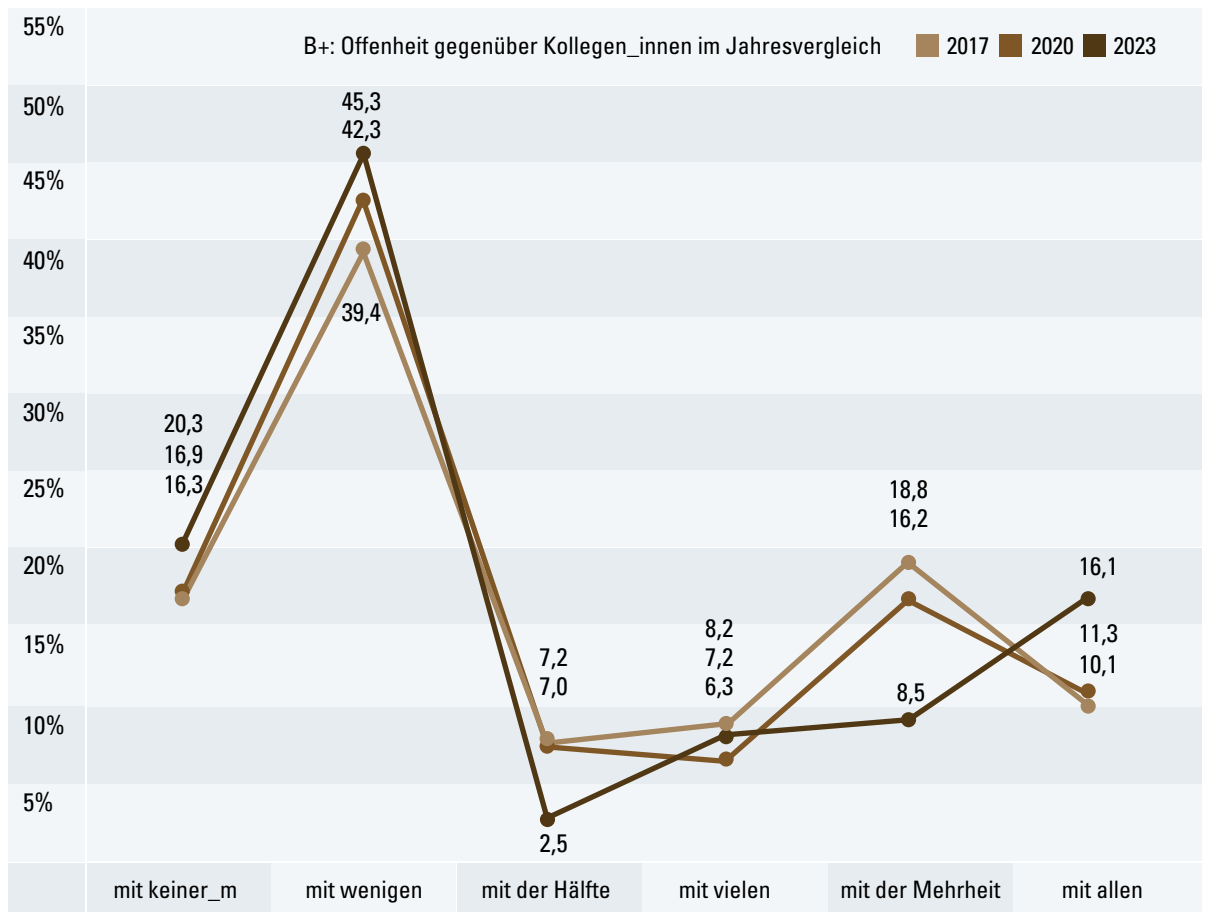


Abbildung 9. Jahresvergleich der Offenheit gegenüber Kollegen_innen der endo cis B+ Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind.
 $n_{2017} = 208$; $n_{2020} = 142$; $n_{2023} = 236$.



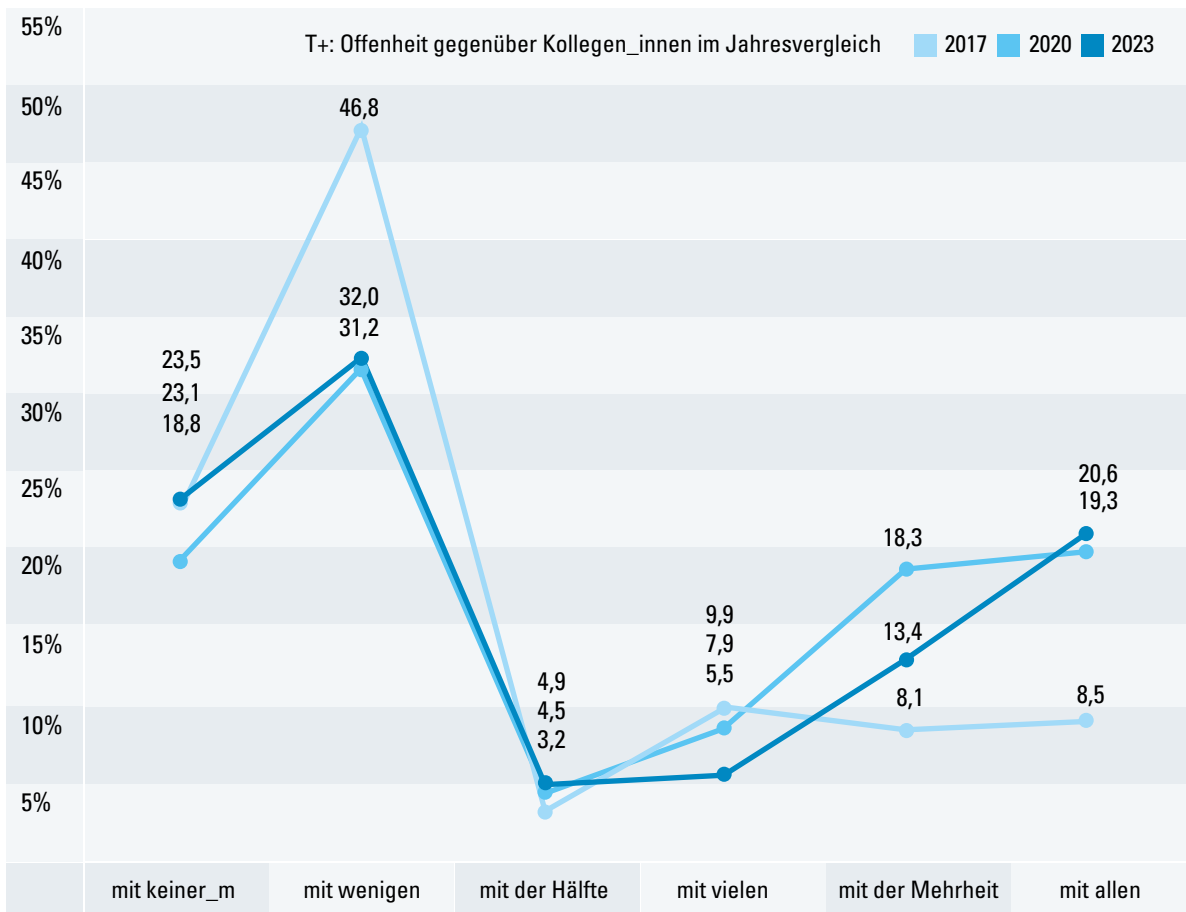


Abbildung 10. Jahresvergleich der Offenheit gegenüber Kollegen_innen der endo T* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind.
 $n_{2017} = 284$; $n_{2020} = 202$; $n_{2023} = 344$.



4

DISKRIMINIERUNGS- ERFAHRUNGEN

Schlechterbehandlung am Arbeitsplatz

In Tabelle 5 wird aufgeführt, in welchen Bereichen die Befragten mögliche Ungleichbehandlung erlebt haben. Bis auf den Bereich „Urlaub“ zeigen sich bei allen Feldern höhere Werte bei endo trans und/oder nicht-binären Beschäftigten als bei endo cis LSB+ Personen. Insgesamt haben über die Hälfte der endo trans und/oder nicht-binären Personen (51,3%) und rund ein Drittel der endo cis LSB+ Personen (32,1%) mindestens eine Form der Schlechterbehandlung erlebt, wobei der Anteil bei endo cis LS+ Befragten mit 33,9% über dem der B+ Befragten mit 24,7% liegt.

Schlechterbehandlung	cis LSB+	T*
Urlaub	12,5% (138)	11,1% (44)
Gehalt	5,7% (63)	14,3% (57)
Fort- & Weiterbildung	2,4% (27)	9,0% (36)
Beförderung/Weiterentwicklung	10,7% (118)	17,6% (70)
Funktionsübernahme	5,6% (62)	14,1% (56)
Leistungsdruck	10,2% (113)	24,4% (97)
Wertschätzung	15,1% (167)	35,9% (143)

Tabelle 5. Erfahrung von Schlechterbehandlung der endo (cis) LSBT* Befragten. 752 endo cis LSB+ sowie 194 endo T* Befragte gaben an, keine dieser Erfahrungen gemacht zu haben. (Mehrfachnennungen möglich, 688 Angaben bei $n_{\text{LSB+}} = 1.107$; 503 Angaben bei $n_{\text{T*}} = 398$).

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

Tabelle 6 stellt Diskriminierungserfahrungen dar, die mit Arbeitsplatzsicherheit zu tun haben. 27,9% der endo trans und/oder nicht-binären Befragten sowie 12,7% der endo cis LSB+ Befragten geben mindestens eine Form direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung an. Endo cis LS+ Beschäftigte haben dabei mit einem Anteil von 14,8% häufiger direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt als endo cis B+ Arbeitnehmer_innen mit einem Anteil von 4,4%.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung	cis LSB+	T*
Arbeitsplatz nicht bekommen	9,7% (107)	23,9% (95)
Versetzung erleben müssen	2,6% (29)	5,8% (23)
Kündigung erleben müssen	3,0% (33)	7,8% (31)

Tabelle 6. Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung der endo (cis) LSBT* Befragten. 966 endo cis LSB+ sowie 287 endo T* Befragte gaben an, keine dieser Erfahrungen gemacht zu haben. (Mehrfachnennungen möglich, 169 Angaben bei $n_{\text{LSB+}} = 1.107$; 149 Angaben bei $n_{\text{T*}} = 398$).



Die gläserne Decke ist Realität. Man kann machen, was man will – irgendwann geht es nicht weiter und wenn man sich noch so sehr engagiert.“

Konkrete Diskriminierungserlebnisse am Arbeitsplatz

In Tabelle 7 sind die angegebenen Diskriminierungserfahrungen der endo LSBT* Befragten dargestellt. Die aufgelisteten Diskriminierungsarten wurden in Oberkategorien zusammengefasst. In Abbildung 11 ist der Anteil der jeweiligen Befragtengruppe dargestellt, der mindestens eine Form der Diskriminierung pro Kategorie erlebt hat. Im Hinblick auf spezifische Diskriminierungserfahrungen gaben 84,9% der endo cis B+ Befragten bzw. 61,8% der trans und/oder nicht-binären Befragten an, mindestens eine Form von bi+ bzw. transspezifischer Diskriminierung erlebt zu haben.

Diskriminierungserfahrungen	Ober- kategorie	cis LS+	cis B+	T*
Unangenehmes Interesse am Privatleben	1	42,2% (373)	40,6% (102)	46,5% (185)
Unverhältnismäßig langes, unverhohlenes Starren	1	21,4% (189)	22,7% (57)	40,5% (161)
Übergriffige Fragen in Bezug auf die eigene Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität	1	40,8% (361)	39,8% (100)	56,5% (225)
Offene Bekundung von Irritation und Überforderung	1	27,3% (241)	32,7% (82)	54,8% (218)
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	2	43,7% (386)	40,2% (101)	45,2% (180)
Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme	2	37,1% (328)	29,9% (75)	31,4% (125)
Zurschaustellung einer Person in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität	2	21,3% (188)	17,5% (44)	28,4% (113)
Ignorieren der Person/ihrer Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität	3	26,2% (232)	25,5% (64)	58,5% (233)
Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation	3	23,6% (209)	17,9% (45)	31,4% (125)
Nicht mehr ernst genommen werden	3	23,6% (209)	24,3% (61)	43,7% (174)
Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss	4	16,1% (142)	10,4% (26)	29,1% (116)
Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung	4	10,2% (90)	7,6% (19)	20,9% (83)
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	4	16,9% (149)	13,1% (33)	22,4% (89)
Befürchtung sexueller Anmache	5	23,1% (204)	25,5% (64)	19,1% (76)
Unangenehme sexuelle Anspielungen	5	38,2% (338)	35,5% (89)	41,0% (163)
Sexuelle Belästigung/Missbrauch	5	10,0% (88)	15,9% (40)	16,8% (67)
Beschimpfung/Beleidigung	6	23,4% (207)	20,3% (51)	30,7% (122)
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	7	11,7% (103)	10,0% (25)	21,6% (86)
Mobbing/Psychoterror	7	20,2% (179)	17,9% (45)	28,6% (114)
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)	8	5,5% (49)	1,6% (4)	8,3% (33)
Körperliche Gewalt/Aggression	8	8,6% (76)	6,4% (16)	16,1% (64)
Entzug des Kunden_innen-Kontakts	9	5,4% (48)	5,6% (14)	12,3% (49)
Als heterosexuell wahrgenommen	B+spezifisch	-	77,7% (195)	-
Als homosexuell wahrgenommen	B+spezifisch	-	51,0% (128)	-
Keine Anerkennung der bisexuellen Identität	B+spezifisch	-	38,6% (97)	-
Reduktion auf sexuelle Praktiken	B+spezifisch	-	23,1% (58)	-
Unterstellung von Promiskuität	B+spezifisch	-	27,5% (69)	-
Vermutung polyamorer Beziehungsgestaltung	B+spezifisch	-	24,3% (61)	-
Unterstellung von Entscheidungsunfähigkeit	B+spezifisch	-	12,7% (32)	-
Sozialer Ausschluss durch LST*-Kollegen_innen	B+spezifisch	-	9,6% (24)	-
Verweigerung des Zugangs zu/negative Reaktionen auf Nutzung von Sanitär-/Umkleideräumen	T*spezifisch	-	-	29,9% (119)
Keine Anpassung von Namensschildern/Signaturen	T*spezifisch	-	-	33,4% (133)
Weigerung Dokumente nachträglich zu ändern	T*spezifisch	-	-	28,1% (112)
Weigerung von „Frauen“-/„Männer“-Gruppen, trans*Person aufzunehmen	T*spezifisch	-	-	16,8% (67)
Weigerung der Organisation, trans*Personen in ihrer Identität anzunehmen	T*spezifisch	-	-	38,7% (154)

Tabelle 7. Diskriminierungserfahrungen der endo (cis) LSBT* Befragten (Mehrfachnennungen möglich, 4.272 Angaben bei $n_{LS+} = 884$, 1.821 Angaben bei $n_{B+} = 251$, 3.386 Angaben bei $n_{T*} = 398$). Befragte, die sich entschlossen haben, keine Angaben zu machen, werden als Personen gezählt, die keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

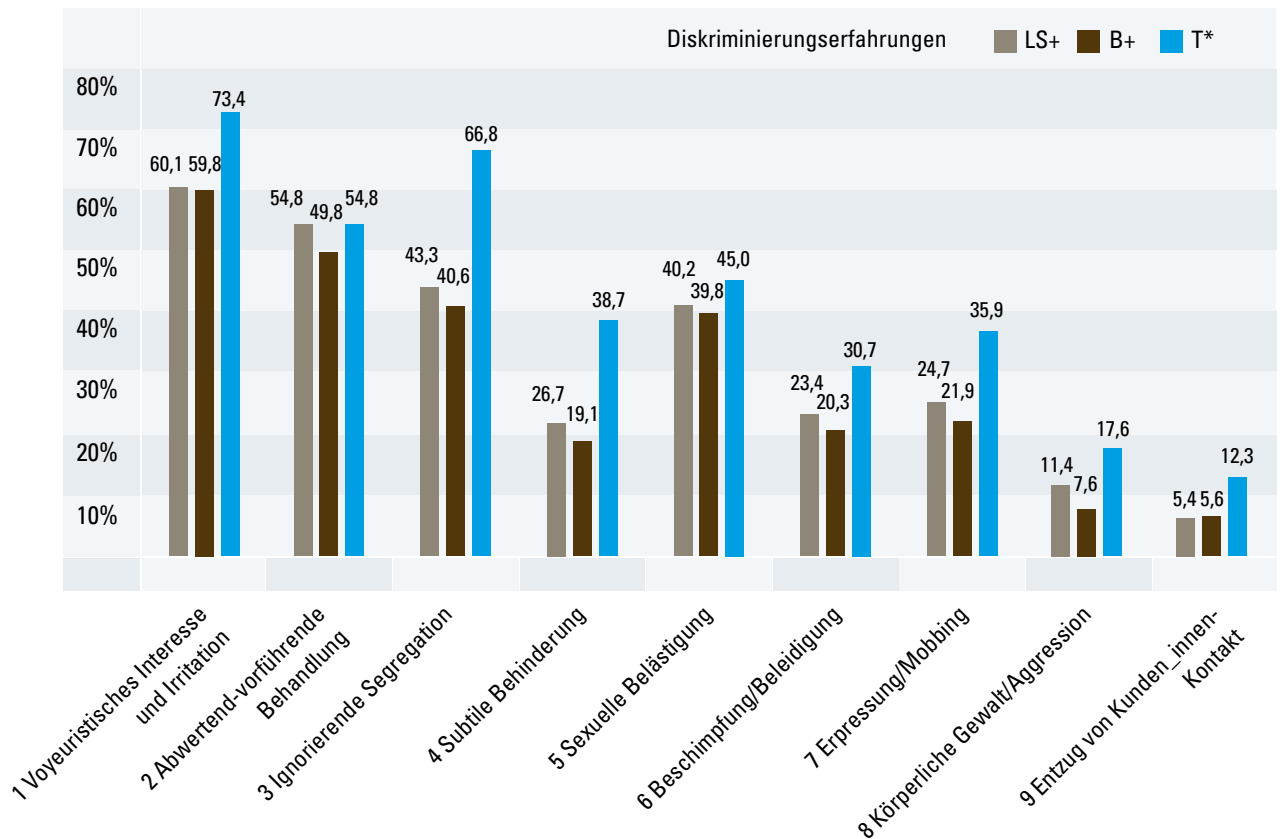


Abbildung 11. Oberkategorien der Diskriminierungserfahrungen der endo (cis) LSBT* Befragten im Vergleich.
 $n_{LS+} = 884$, $n_{B+} = 251$, $n_{T*} = 398$.



Da ich in meinem Beruf nicht geoutet bin, erlebe ich eher Mikroaggressionen, die allgemein transfeindlich angehaucht sind. Bei einer kleineren Andeutung, dass ich nicht cis oder binär trans sein könnte, kam es sofort zu einem offenen Lustigmachen von LGBTIQA* Identitäten.“

Diskriminierungsindex

Der Diskriminierungsindex, der sich aus der Summe aller berichteten Diskriminierungserfahrungen ergibt, lässt einen Vergleich des Ausmaßes erlebter Diskriminierung zwischen den Befragtengruppen zu. Abbildung 12 veranschaulicht, dass 21,7% der endo cis LS+, 11,2% der endo cis B+ sowie 13,1% der endo trans und/oder nicht-binären Befragten in keiner Form Diskriminierung erlebt haben. In den Bereich hoher, sehr hoher und äußerst hoher Diskriminierung fallen 62,8% der endo trans Personen, knapp unter der Hälfte der endo cis B+ Personen (49,4%) sowie LS+ Personen (42,3%). Bei den intergeschlechtlichen Befragten lag dieser Anteil bei 81,3% der Befragten; alle inter* Personen hatten mindestens eine Form von Diskriminierung erlebt. Bei den endo cis Personen, die als sexuelle Identität asexuell und/oder (eine) andere Selbstbezeichnung(en) der sexuellen Identität wählten, lag der Anteil keiner Diskriminierung bei über einem Viertel; in dem Bereich hoher, sehr hoher und äußerst hoher Diskriminierung lagen 37,9% dieser Befragten. Aufgrund der geringen Stichprobengröße lassen sich die Ergebnisse der letzten beiden Gruppen lediglich als Tendenzen interpretieren. Für endo cis LS+ sowie für endo T* Personen zeigte sich ein negativer, statistisch auffälliger Zusammenhang zwischen Diskriminierungserlebnissen und Wohlbefinden ($r_{LS+} = -.18$; $r_{T*} = -.17$): Je höher das Ausmaß der erlebten Diskriminierung war, desto niedriger war das Wohlbefinden der Befragten.

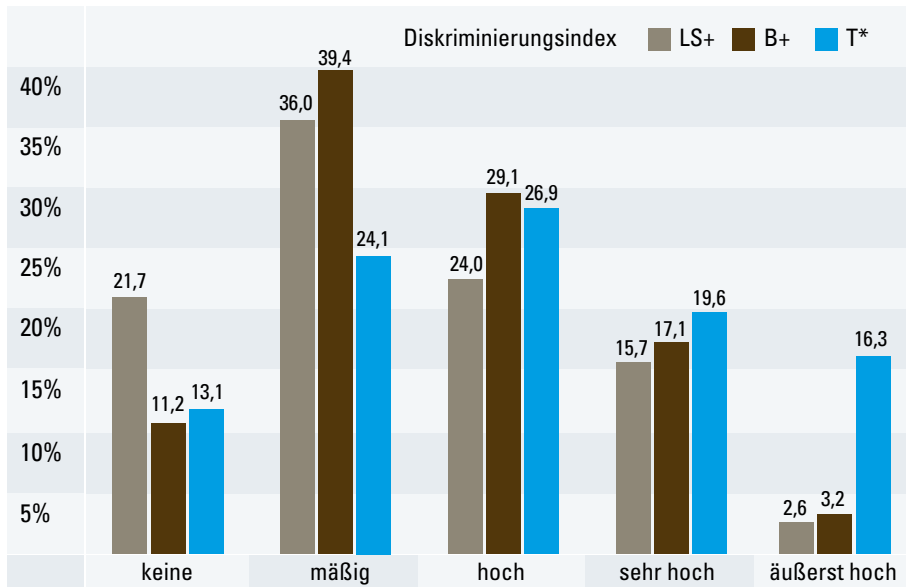


Abbildung 12. Diskriminierungsindex für die endo (cis) LSBT* Befragten im Vergleich. n = 1.505.



Entwicklung der Diskriminierungserlebnisse im Zeitverlauf

Um eine Einschätzung zu erhalten, wie lange die Diskriminierungserfahrungen zurückliegen, wurde das Item „Die angegebenen unangenehmen Erfahrungen habe ich überwiegend innerhalb der letzten drei Jahre erlebt.“ eingesetzt. Über ein Drittel der endo cis LSB+ Befragten (35,2%) sowie fast zwei Drittel der endo T* Befragten (65,8%) bejahten dies.

Im Vergleich zu den Jahren 2017 und 2020 (Frohn et al., 2017, 2020) hat sich die Häufigkeit der berichteten Diskriminierungserfahrungen nur geringfügig verändert (s. Abb. 13). Bei endo cis B+ Befragten ist der Anteil derer, die keine Diskriminierung erlebt haben, gestiegen (2017: 4,5%; 2023: 11,2%), bei endo cis LS+ Beschäftigten wiederum leicht gesunken (2017: 26,0%; 2023: 21,7%). Dies ist auch bei endo trans und/oder nicht-binären Befragten zu beobachten (2017: 17,0%; 2023: 13,1%), wobei hier gleichzeitig auch bei dem Anteil derer, die äußerst hohe Diskriminierung erleben, ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten ist.

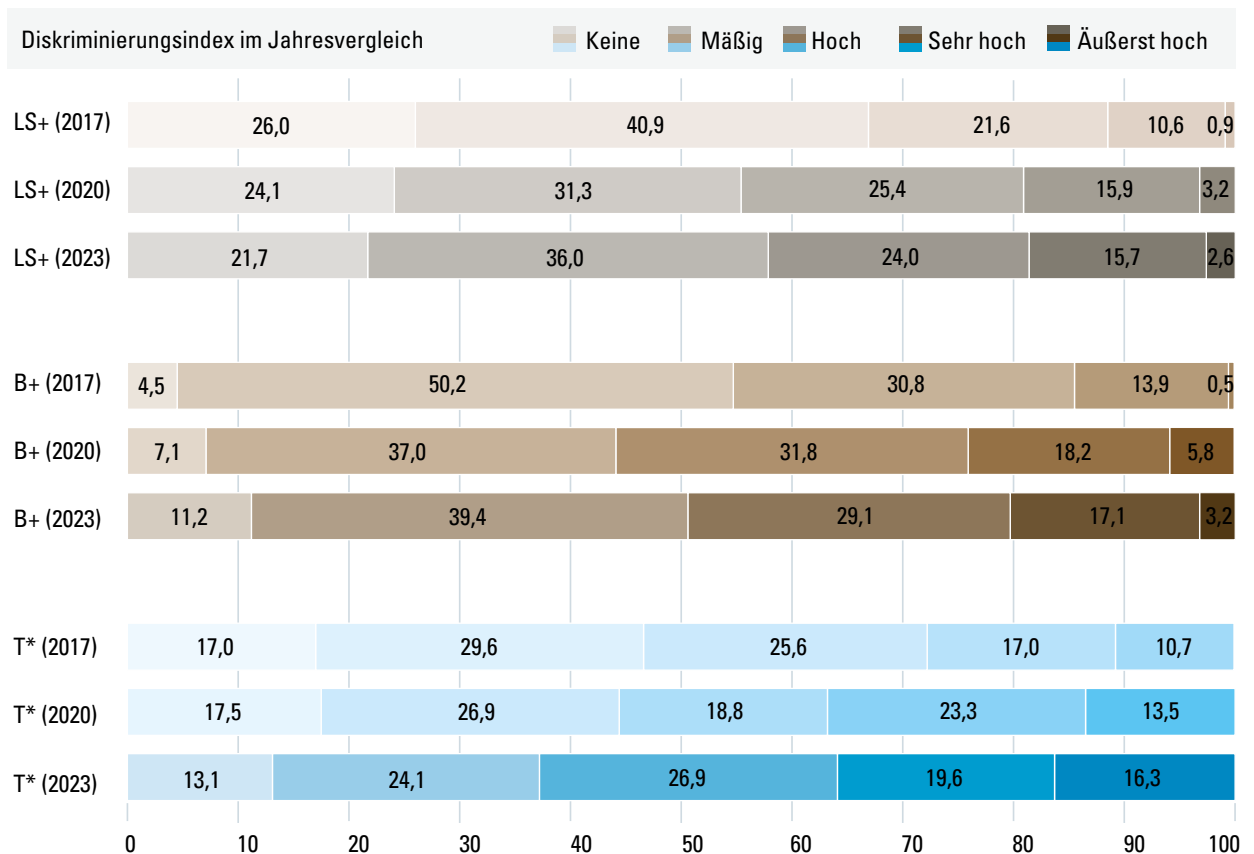


Abbildung 13. Diskriminierungsindex für die endo (cis) LSBT* Befragten im Jahresvergleich (2017, 2020, 2023).

Intersektionalitäten

Abbildung 14 veranschaulicht die Angaben zu Erlebnissen intersektionaler Diskriminierung. Mit 35,7% wurde am häufigsten Sexismus, gefolgt von Lookismus (Diskriminierung aufgrund von Größe/Gewicht/Aussehen; 25,1%), Diskriminierung aufgrund von psychischen Erkrankungen (17,3%) sowie aufgrund des Alters (15,8%) genannt. Die im bevölkerungsrepräsentativen Vergleich geringeren Zahlen zu weiteren Dimensionen lassen darauf schließen, dass die Studie beispielsweise LSBTIQA* Personen mit Behinderung oder mit Rassismuserfahrung

weniger gut erreichte (z. B. OiO, 2023: 4,5% mit Rassismuserfahrung vs. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [DeZIM], 2022: 22%). Im Freitext wurden besonders häufig die soziale Herkunft sowie familiäre Verhältnisse (z. B. alleinerziehend sein) genannt. TIN* Personen², die im Vorfeld zur Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität bzw. Geschlechtlichkeit befragt wurden, konnten als weitere Dimension noch Bi+/Homofeindlichkeit angeben, sofern sie eine oder mehrere dieser sexuellen Identitäten ausgewählt hatten. Insgesamt 35,6% (n = 126) dieser Befragtengruppe gaben an, entsprechende Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Es zeigte sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl angegebener Intersektionalitätsdimensionen und dem Ausmaß erlebter Diskriminierung sowohl für endo cis LS+ (r = .52), B+ (r = .44) als auch für endo T* Personen (r = .52): Je mehr Dimensionen intersektionaler Diskriminierung angegeben wurden, desto mehr (LSBTIQ*) Diskriminierungserfahrungen machen die Befragten.

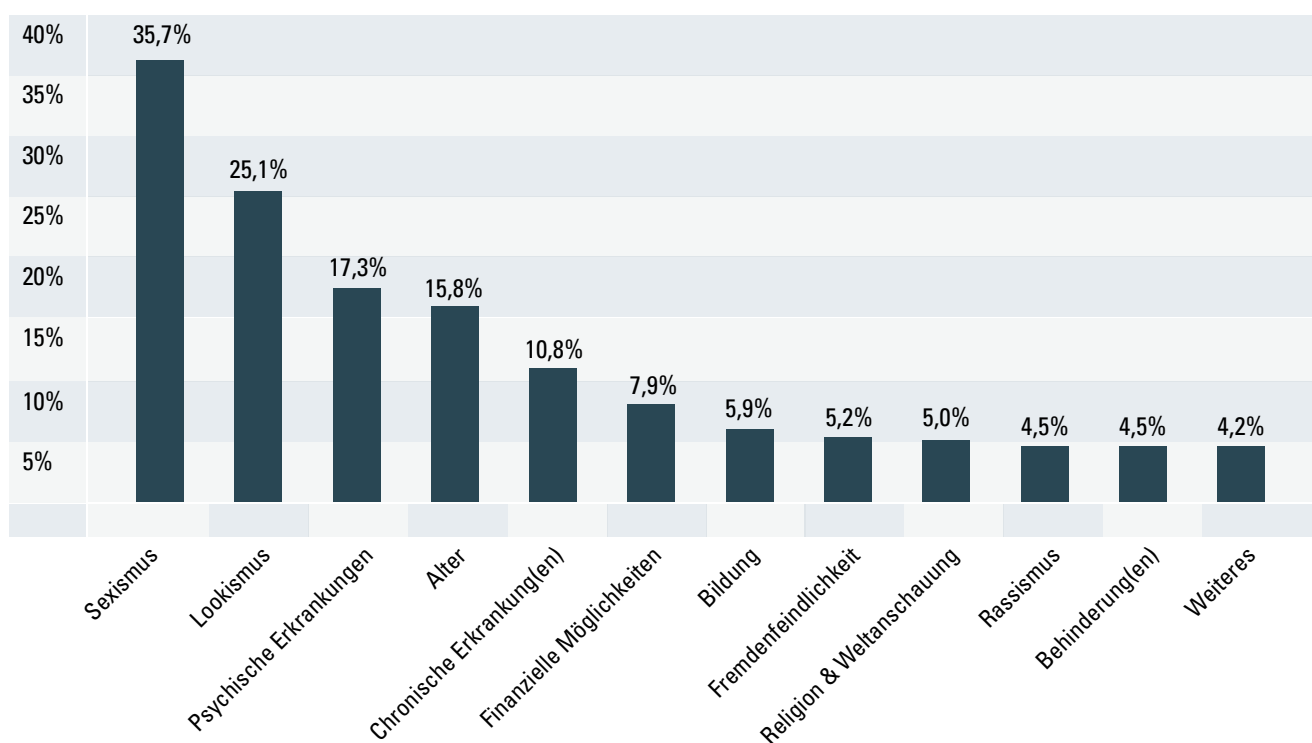


Abbildung 14. Angaben zur intersektionalen Diskriminierung neben der LSBTIQA* Identität (Mehrfachnennungen möglich, 2.252 Angaben von n = 953 Befragten). N = 1.587.

Es ist enorm demotivierend zu merken, dass andere mit weniger Leistung mehr bekommen. Bzw. dass deren Leistung gesehen wird und die eigene Leistung abgewertet wird, obwohl sich gerne daran bedient wird. Es kann nicht schlecht sein, wenn der Chef die Ideen als seine eigenen präsentiert. Ich erlebe immer wieder, dass meine Ideen genommen werden, aber meine Person trotzdem gemieden wird. In einem queeren, neurodivergenten Kontext bin ich aber durchaus beliebt und gerne gesehen. Nur in den weißen, cis, hetero, neurotypischen Kontexten ist es sehr schwer. Ich fühle mich auch hoffnungslos und habe große Sorgen bei einer erneuten Bewerbung.“

²TIN* = trans, inter und/oder nicht-binär

5

DIVERSITY MANAGEMENT, UNTERNEHMENSKULTUR UND ZUSAMMEN- HÄNGENDE FAKTOREN

Im Hinblick auf die Wahrnehmung der Unternehmenskultur lassen sich zwischen den Befragten Gruppen Unterschiede feststellen: 72,1% der endo cis LS+ bzw. 49,2% der B+ Befragten geben eine eher gute bis sehr gute Unternehmenskultur an. Bei den trans und/oder nicht-binären Beschäftigten trifft dies auf 41,4% zu. Bisherige Studien zeigen, dass Unternehmenskultur im Hinblick auf LSBTIQA* Identitäten einen maßgeblichen Einfluss darauf hat, wie offen oder verschlossen Beschäftigte mit der sexuellen bzw. geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz umgehen (Frohn, 2014; Frohn et al., 2017, 2020). Der Zusammenhang zwischen der Unternehmenskultur und einem offenen Umgang ist auch in dieser Erhebung für endo LSBT* Befragte mit $r = .34$ bis $r = .51$ signifikant (s. Abb. 15). Auch besteht ein positiver, wenn auch schwächerer Zusammenhang zwischen Diversity Management und dem offenen Umgang: Je mehr Diversity Management Maßnahmen am Arbeitsplatz umgesetzt werden, desto offener gehen die Beschäftigten mit ihrer geschlechtlichen bzw. sexuellen Identität am Arbeitsplatz um. Zudem zeigen sich statistisch auffällige Zusammenhänge zwischen dem offenen Umgang und Arbeitszufriedenheit, Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment) sowie dem organisationsbezogenen Selbstwert. Je offener die Befragten sind (bzw. sein können), desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit, desto stärker ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen und desto stärker sind sie davon überzeugt, am Arbeitsplatz einen wertvollen Beitrag zu leisten. Analog zu den vorigen Erhebungen zeigte sich zudem ein positiver Zusammenhang zwischen der LSBTIQA* Unternehmenskultur und Diversity Management Maßnahmen für LSBTIQA* Personen.

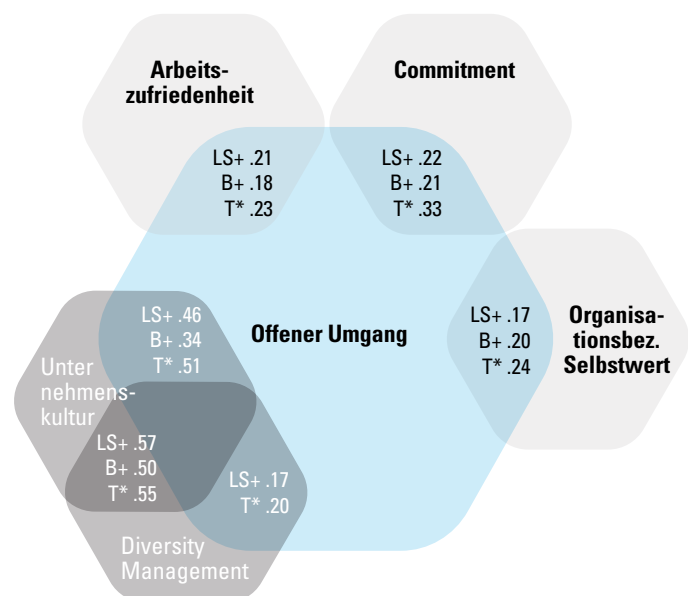


Abbildung 15. Zusammenhänge von Diversity Management und Unternehmenskultur sowie Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogenem Selbstwert mit dem Umgang mit der Geschlechtsidentität sowie sexuellen Identität für die endo (cis) LSBT* Befragten, die nicht an einer LSBTIQA* Arbeitsstelle tätig sind. $n = 1.385$.

Hinsichtlich des Einsatzes von Diversity Management Maßnahmen geben lediglich 11,5% bzw. 2,7 der Befragten an, dass eher mehr bzw. viele Maßnahmen für LSBTIQA* Personen umgesetzt werden. Über die Hälfte der Befragten berichtet von keinen bzw. kaum Diversity Management Maßnahmen. Im Vergleich zu 2020 hat sich der Anteil, der keine LSBTIQA* Diversity Aktivitäten angibt, von 10,1% auf 20,9% verdoppelt. Dieses Ergebnis bestätigt die Aussage einer 2022 durchgeführten Studie zu Diversity Management in Deutschland: Ein großer Teil der befragten Unternehmen gab in dieser Befragung an, Diversity Maßnahmen zukünftig reduzieren zu wollen (Frohn & Heiligers, 2023).

Die Ergebnisse zur Unternehmensselektion sind mit Differenzierung nach den Befragtengruppen in Tabelle 8 dargestellt. Insgesamt werden LSBTIQA* freundliche Unternehmen von 78,6% der Befragten bei der Nutzung von Dienstleistungen bevorzugt, von 72,2% der Befragten bei Kaufentscheidungen sowie von 71,6% bei Bewerbungen. Für endo trans und/oder nicht-binäre Befragte waren alle Werte höher ausgeprägt als bei endo cis Befragten, bei diesen war der Anteil bei bi+ Befragten höher als bei lesbischen und schwulen Beschäftigten. Im Vergleich zu den vorigen Erhebungen ist auffällig, dass fast alle Angaben gestiegen sind (Frohn et al., 2020): Im Hinblick auf die Bevorzugung bei Bewerbungen bei Unternehmen/Organisationen lässt sich bei allen Befragtengruppen ein Anstieg von ca. 10% feststellen.

Bevorzugung bei	cis LS+	cis B+	T*
Nutzung von Dienstleistungen	75,0% (663)	80,1% (201)	85,7% (341)
Kaufentscheidungen	70,1% (620)	73,3% (184)	77,4% (308)
Bewerbung bei Unternehmen/Organisation	64,8% (573)	76,5% (192)	82,4% (328)

Tabelle 8. Unternehmensselektion nach Geschlechtsidentität sowie sexueller Identität der endo (cis) LSBT* Befragten. Mehrfachnennungen möglich. $n_{LS+} = 884$; $n_{B+} = 251$; $n_{T*} = 398$.

//

Ich habe meinen Arbeitgeber explizit ausgewählt, da ich ihn vorab im Ehrenamt als sehr lebensweltoffen und vorurteilsfrei erlebt habe. Ich habe mich bewusst gegen eine Anstellung bei einem kirchlichen Träger entschieden.“





RESÜMEE

Analog zu den vorigen Erhebungen sind im Hinblick auf den Umgang mit der geschlechtlichen sowie sexuellen Identität Unterschiede zwischen den Befragten Gruppen erkennbar: Endo cis B+ Personen sowie endo T* Beschäftigte sind deutlich verschlossener als endo cis LS+ Arbeitnehmer_innen. Im Jahresvergleich lässt sich feststellen, dass insgesamt mehr endo (cis) LSBT* Personen sehr offen mit ihrer sexuellen bzw. geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz umgehen. Während bei endo cis LS+ Personen der Anteil derer, die verschlossen sind, kontinuierlich gesunken ist, sind bei endo T* sowie endo cis B+ Personen andere Tendenzen erkennbar, bei letzterer Befragten Gruppe ist sogar ein Anstieg des verschlossenen Umgangs zu beobachten.

Weiterhin berichten die LSBTIQA* Personen von einem hohen Ausmaß an Diskriminierung am Arbeitsplatz, sowohl in Bezug auf Schlechterbehandlung, direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung als auch konkrete Diskriminierungserlebnisse. Im Jahresvergleich ist der Anteil der endo (cis) LST* Beschäftigten ohne Diskriminierungserfahrungen 2023 am geringsten. Bei endo T* Personen ist jedoch gerade auch der Anteil der Personen gestiegen, die äußerst hohe Diskriminierung erfahren. Von intersektionaler Diskriminierung betroffene Personen erleben ein höheres Ausmaß an (queerfeindlicher) Diskriminierung. Ein hohes Ausmaß an Diskriminierung ist mit einem niedrigeren Wohlbefinden assoziiert.

Um spezifische Erfahrungen sowie Bedarfe, beispielsweise intergeschlechtlicher oder asexueller Beschäftigter, zu erfassen, benötigt es vertiefende, communitybasierte Forschung mit allen LSBTIQA* Gruppen. Zudem sollten dabei intersektionale Perspektiven in den Untersuchungsfokus gerückt werden.

Der positive Zusammenhang von Diversity Management, einer LSBTIQA* freundlichen Unternehmenskultur und dem offenen Umgang mit der LSBTIQA* Identität ließ sich erneut feststellen. Ist ein offener Umgang möglich, hat dies positive Effekte auf die Arbeitszufriedenheit, das Commitment sowie den organisationsbezogenen Selbstwert. Befragte berichten von weniger LSBTIQA* Diversity Management Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen als in den Vorjahren. Im Hinblick auf die Unternehmensselektion wird gleichzeitig deutlich, dass die LSBTIQA* Freundlichkeit sowohl bei der Nutzung von Dienstleistungen, bei Kaufentscheidungen als auch bei der Bewerbung bei Unternehmen an Relevanz gewinnt, was auch aus wirtschaftlicher Perspektive, u. a. im Hinblick auf den Fachkräftemangel, die Notwendigkeit eines nachhaltigen Diversity Engagements unterstreicht.

Diversity Management und eine offene Unternehmenskultur sind entscheidende Stellschrauben der Arbeitgeber_innen, um für LSBTIQA* Personen unterstützende Arbeitsbedingungen zu schaffen – mit dem Ergebnis positiver Auswirkungen für die Beschäftigten ebenso wie für die Unternehmen selbst.



LITERATUR

- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [DeZIM]. (2022). *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*. DeZIM e.V. https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realitäten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realitäten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights [FRA]. (2014). *Being trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights [FRA]. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2811/7746>
- Frohn, D. (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – eine explorative Studie. In Vorstand des psychologischen Instituts (Hrsg.), *Kölner Psychologische Studien. Beiträge zur natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie* (Bd. 10, S. 19–63). https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/KPS_DF-3.pdf
- Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ *Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/Out-im-Office_SNW_2007-1.pdf
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2021). „Bi & Pan im Office?!“ *Die Arbeitssituation von bi- und pansexuellen Personen in Deutschland*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_2022_Bi_Pan_2022_01_17.pdf
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2023). *Diversity Management in Deutschland und Nordrhein-Westfalen 2022. Der Umgang mit Vielfalt in deutschen Großunternehmen, KMU sowie im öffentlichen Sektor*. Völklinger Kreis. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2023/05/230515_DiM_Broschuere_03d.pdf
- Frohn, D. & Meinhold, F. (2018). „Out im Office?!“ *Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/IDA_Sonderauswertung_OiO_NRW-1.pdf
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ *Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2020). „Inter* im Office?!“ *Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2022/11/IDA_Studie_Inter_2021_03_02.pdf
- Heiligers, N., Frohn, D., Timmermanns, S., Merz, S. & Moschner, T. (2023). *HAY „How are you?“ Die Lebenssituation von LSBTIQA* Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bayern*. Bayerischer Jugendring (Hrsg.).
- Timmermanns, S. & Böhm, M. (2020). *Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis*. Beltz Juventa.

Autoren_innen



Prof. Dr. Dominic Frohn: Dominic Frohn ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in Köln und wissenschaftlicher Leiter des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Seit über 20 Jahren arbeitet er im Themenkomplex Diversity als Praktiker und seit über 15 Jahren wissenschaftlich in der Durchführung qualitativer und quantitativer Diversity-Forschung.



M. Sc. Nain Heiligers: Nain Heiligers ist wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in am IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Als Psychologe_in widmet sich Nain forschungs- sowie anwendungsorientiert den Themenbereichen (queere) Vielfalt und Diskriminierungskritik, u. a. mit Schwerpunkten in politischer Bildung, Intersektionalität sowie adäquater Erhebung queerer Identitäten in quantitativer Forschung.

Impressum

Herausgeber_in:
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Kontakt:
Dr. Frohn GmbH
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Hansaring 11 | 50670 Köln

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

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

Gestaltung:
Markus Biemann
markusbiemann - gestaltet

Stand:
März 2024

Fotocredits

Dominic Frohn: Dominic Frohn
Nain Heiligers: Nain Heiligers
Zackary Drucker: The Gender Spectrum Collection

//

Als LSBTIQA* Person erlebt man an meinem Arbeitsplatz täglich kleinere (und sicher auch größere) Mikroaggressionen, die durch stereotypisierende Bemerkungen kenntlich werden („Sind alle Lesben so?“, „Das ist ja so ein richtiger Schwuler, sieht man auf 10 Meter Entfernung.“). Die Ungleichbehandlung von Familien mit zwei Müttern aufgrund der Stiefkindadoption ist eine große Belastung und führt zum Einen zu der Überlegung Deutschland zu verlassen, zum Anderen zur negativen Beeinflussung eines Kinderwunsches und muss dringend durch die Politik, wie im Koalitionsvertrag beschlossen, angepasst werden.“

//

Man wird als homosexueller Mann im Gegensatz zu heterosexuellen Männern als schwächer angesehen. In Leitungspositionen hatte ich die Erfahrung gemacht, dass einem nicht zugetraut wird härtere Entscheidungen zu treffen [...] und homosexuelle Männer teilweise mit Frauen gleichgesetzt werden. Frauen und schwule Männer wären emotional. [...]“

//

Mein männlicher Kollege schien die Tatsache, dass ich lesbisch bin, als Einladung zu sehen, mit mir wie mit einem von den Jungs über das Aussehen unserer Kolleginnen zu sprechen. Nur unter uns, ich würde XY gerne mal in einem Badeanzug sehen - Du nicht?“