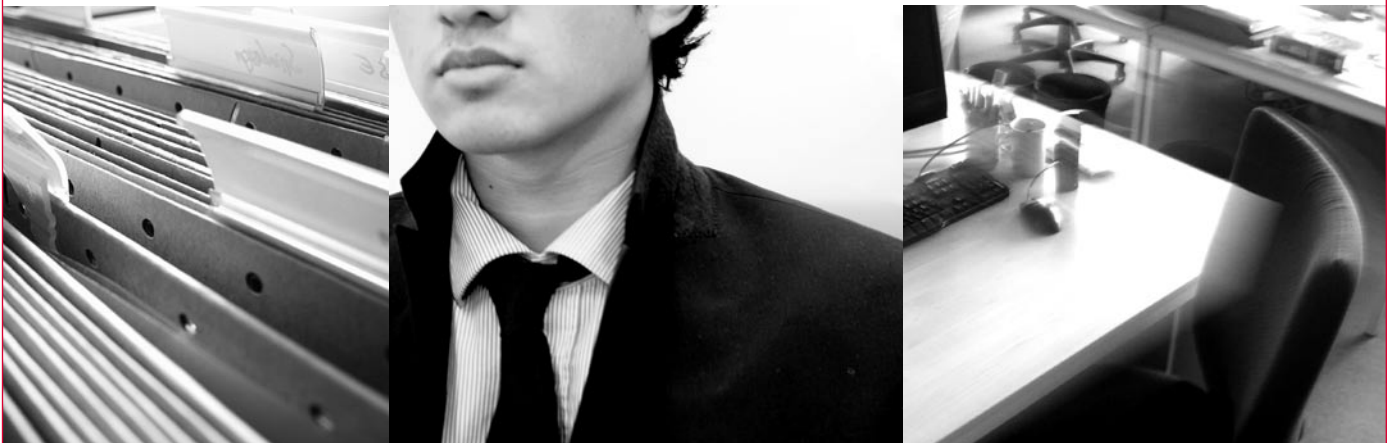


Out im Office?!

Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz

Dominic Frohn



Inhalt

Vorwort der Herausgeber	3
1. Dank oder: Wer hat alles dazu beigetragen, dass diese Studie gelungen ist!	4
2. Einleitung oder: Warum eine Studie zu Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz?!	5
3. Lesben & Schwule am Arbeitsplatz oder: Was soll in der Studie untersucht werden?	8
4. Methode oder: Wie wurde die Befragung organisiert?	12
5. Stichprobe oder: Wer hat sich an der Befragung beteiligt?	14
6. Ergebnisse oder: Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen?	21
6.1. Wie viele Personen gehen heute offen mit ihrer sexuellen Identität um?	21
6.2. Welche persönlichen Faktoren der Befragten nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität?	24
6.3. Welche Faktoren der Organisation nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität?	27
6.4. Welche Akzeptanz Erfahrungen liegen vor?	31
6.5. Welche Diskriminierungserfahrung machen die Befragten?	33
6.6. Wozu führt ein offener, wozu ein verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität?	37
7. Diskussion oder: Was bedeuten diese Ergebnisse?	41
8. Fazit oder: Welche Schlüsse sind zu ziehen?	47
9. Literaturverzeichnis	49
10. Tabellenverzeichnis	52
11. Abbildungsverzeichnis	52
12. Autorenhinweis	53
13. Linkverzeichnis	54
Impressum	55



Vorwort der Herausgeber



Dank „Diversity-Management“ und „Gender Mainstreaming“ hat auch die Wirtschaft und mit ihr die Werbung Lesben und Schwule als Konsumenten/innen und Kunden/innen entdeckt.

Die Wirtschaftswoche spricht vom „Homo Oeconomicus“ und meint damit gleich die gesamte schwule Zielgruppe. Die FAZ titelt „Anderssein lohnt sich“ und schwärmt über „Die neue Freiheit der Schwulen“.

Solche Schlagzeilen erwecken den Eindruck, dass die heterosexuelle Mehrheit ihre Vorurteile gegenüber Lesben und Schwulen größtenteils überwunden hat. Pöbeleien, Anfeindungen und körperliche Gewalt werden als bedauernswerte Ausnahmen gesehen. Viele empfinden so: Noch nie ging es Lesben und Schwulen so gut wie heute!

Doch Lesben und Schwule sind nicht nur Konsumenten/innen, sie sind auch Mitarbeiter/innen, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, Auszubildende. Und hier zeigt die vorliegende Studie „Out im Office?!“ unter anderem auf, dass 52 Prozent der Lesben und Schwulen ihre homosexuelle Identität – und damit einen wichtigen Aspekt ihrer Persönlichkeit – am Arbeitsplatz verschweigen.

Das Feld des Umgangs mit Homosexualität in der Arbeitswelt ist systematisch nur wenig erforscht. Es ist zu hoffen, dass die Untersuchung von Dominic Frohn hier zu einem Neubeginn führt. Insofern will unsere Publikation vor allem für die Probleme von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz sensibilisieren und plädiert für Lösungsansätze, die zu mehr Offenheit und Akzeptanz sowie zum Abbau von Diskriminierung führen können.

Die Studie regt an, die Ergebnisse mit eigenen Erfahrungen und Einschätzungen zu vergleichen. Sie will Lesben und Schwule sowie (Personal-)Verantwortliche in Unternehmen bewegen, Homosexualität aus dem Bann des Verschweigens zu befreien und – ebenso wie heterosexuellen Lebensweisen – eine Thematisierung am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Immerhin verbringen wir einen nicht unbedeutenden Teil unseres Lebens mit Arbeit bzw. am Arbeitsplatz.

Wir bedanken uns bei den mehr als 2000 Teilnehmer/innen, die an der Online-Befragung des Psychologischen Instituts der Universität zu Köln teilgenommen und ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz für die vorliegende Forschungsarbeit von cand. psych. Dominic Frohn zur Verfügung gestellt haben.

Wir freuen uns über Zustimmung ebenso wie über Einsprüche, Gegenmeinungen und weitere Einlassungen.

Alexander Popp
 Schwules Netzwerk NRW
 Geschäftsführer

Gabriele Bischoff
 LAG Lesben in NRW
 Geschäftsführerin

Thomas Wilde
 Schwules Forum Niedersachsen
 Geschäftsführer

1. Dank oder: Wer hat alles dazu beigetragen, dass diese Studie gelungen ist



Ich möchte mich von Herzen bei den interessierten und motivierten Teilnehmern/innen meiner Befragung bedanken – ohne sie wäre diese Arbeit

nicht möglich gewesen. Ebenso gilt mein besonderer Dank allen Organisationen, z.B. der LAG Lesben NRW e.V., dem LSVD Deutschland e.V. und dem Schwulen Netzwerk NRW e.V., und auch allen Privatpersonen, die zu der so erfolgreichen Distribution des Studienaufrufs beigetragen haben. Zusätzlich gilt mein Dank Michael Stuber und der Firma Ungleich Besser, die als Kooperationspartner diese Studie unterstützt haben. Abschließend möchte ich mich für die wert- und liebevolle Unterstützung meiner (Wahl-)Familie – und damit allen, die sich zu dieser zählen – bedanken.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dominic Frohn'.

Dominic Frohn



2. Einleitung oder: Warum eine Studie zu Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz?!



**Jeder Mensch hat eine sexuelle Identität¹. Immer. Und überall.
Zu Hause, in der Freizeit und – am Arbeitsplatz.**

Auch wenn der Arbeitsplatz durchgängig als asexueller Raum konstruiert wird – einige Autoren/innen sprechen in diesem Kontext von der „Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz“ (vgl. Rosenstiel, Molt, Rüttinger, 2005; Maas, 1996; 1999; Wrenn, 1996) –, spielen im beruflichen Alltag Aspekte des Privatlebens, sogar der Partnersuche, eine selbstverständliche Rolle. (Kurz-)Befragungen kommen zu folgenden Zahlen: 46% von 2900 befragten Frauen und 45% von 3300 Männer hatten schon eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz (Monster Worldwide, 2006). Somit kann der Arbeitsplatz nicht glaubhaft als asexueller Raum definiert werden.

Besonders zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gelten am Arbeitsplatz jedoch Restriktionen. Gerade am Arbeitsplatz sind Heteronormativität, Heterosexismus und Homophobie in einem auffälligen Maß präsent (Knoll, Edinger & Reisbeck, 1997; Losert, 2004; Maas, 1996; 1999; allgemeine Definition von Heteronormativität vgl. Tuijter & Lietz, 2003, zu Homophobie und Heterosexismus siehe Bergmeister, 1997; Fiedler, 2004; Steffens, 1999; Winfield & Spielman, 1995). So wird Heterosexualität als Norm gesetzt – und alles, was davon abweicht, benötigt eine besondere Erklärung. 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. Dabei wird diese Information jedoch, wie weiter oben expliziert, ausschließlich als sozial und gerade nicht als sexuell verstanden. Die gleichen Informationen bei Lesben und Schwulen werden hingegen – teilweise von Lesben und Schwulen selbst – als ein ‘too much’ an Information, als Information zum Sexuellen, als ein Überschreiten der Grenze „sozial versus sexuell“ gesehen (Knoll et al., 1997; DAH, 1999).

¹ Sexuelle Identität impliziert hier selbstverständlich auch Asexualität als eine Variante sexueller Identität.



„Ich will doch nicht wissen,
was die Homos im Bett machen!“

Mit welchem Bevölkerungsanteil von Lesben und Schwulen ist eigentlich zu rechnen?

Es existieren unterschiedliche Zahlen (zwischen einem und 20%) zum Anteil von Lesben und Schwulen (sowie Bisexuellen) an der Gesamtbevölkerung (vgl. Kinsey, Pomeroy & Martin, 1948; 1953; Fiedler, 2004; Diamond, 1993). Ich orientiere mich an einer Meta-Analyse (Stuber & Iltgen, 2002) und setze einen Wert von 6.75% an. Im August 2006 waren in Deutschland 39 Millionen Menschen erwerbstätig (vgl. Statistisches Bundesamt, 2006). Mit dem Anteil von 6.75% können wir mit 2 632 500 lesbischen und schwulen Erwerbstätigen in Deutschland rechnen. Nicht berücksichtigt sind Bisexuelle, die einer Arbeit nachgehen. Mit diesen lässt sich m.E. für Deutschland bedenkenlos eine 3 Millionen erwerbstätige Menschen umfassende Bevölkerungsgruppe postulieren, die ihr Leben, ihre Partnerschaften, ihre Liebe (vollständig oder anteilig) gleichgeschlechtlich gestaltet. Obwohl wir es also mit einer eminent großen Bevölkerungsgruppe 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. So wundert es nicht, dass vergleichsweise wenig Forschung zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen als offizieller Bestandteil im akademischen Leben (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport [SENBS], 2005) existiert. Vorwiegend findet Forschung zu LSBT-Themen² im anglo-amerikanischen Raum statt, in Deutschland ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit schwul-lesbischen Themen selten und/oder unvollständig. Besonders zu erwähnen ist, dass lesbische Lebensweisen eindeutig weniger Berücksichtigung finden als schwule (vgl. u.a. Losert, 2004; Hark, 2000). Noch weniger Aufmerksamkeit (nicht nur) durch die Forschung erhalten bisexuelle Menschen (vgl. v.a. Gooß, 2003).

Generell ist die Arbeitssituation von Lesben und Schwulen bisher nur wenig systematisch erforscht. In einigen Befragungen (vornehmlich zu Diskriminierung) wurde der Bereich Arbeitsplatz 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 mit dem Thema Arbeitsplatz beschäftigt. Nur eine quantitative Untersuchung hat sich in Deutschland bis dato (ausschließlich) mit der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen auseinandergesetzt: Die Befragung „Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt“ (Knoll et al., 1997).

²LSBT = lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell/transgender

„Es geht doch niemanden etwas an, was man im Bett tut,
,Heteros‘ erzählen das doch auch nicht im Büro!“



Zusätzlich gibt es einige wenige qualitativ ausgerichtete Arbeiten, die sich historisch wie folgt nachweisen lassen: Zillich erforschte 1988 „Homosexuelle Männer im Arbeitsleben“, Maas befasste sich 1999 mit „Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften“ (cave: Maas schreibt zwar homosexuell, was per definitionem weibliche Homosexuelle impliziert, de facto geht es hier jedoch ausschließlich um schwule Männer). Schließlich gleicht Losert (2004) 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.

Die Befragung von Knoll et al. (1997) mit 2522 Befragten fand vor zehn Jahren statt. Seit 1997 hat sich juristisch einiges zu Gunsten gleichgeschlechtlicher Lebensweisen verändert. Zusätzlich fanden – gerade in großen Unternehmen – unternehmenspolitisch, -strukturell wie -kulturell Entwicklungen statt, die den Umgang mit LSBT-Themen verändert haben. Einige der Maßnahmen, die die Autoren damals zur Verbesserung der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen vorgeschlagen haben (z.B. Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien etc. siehe Knoll et al., 1997), 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) enthalten, dass Benachteiligungen aus Gründen der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen sind.

Interessante Veränderungen hat es jedoch nicht nur durch die Entwicklung juristischer Grundlagen gegeben. Gerade auch durch das Thema Diversity Management, also das bewusste Einbeziehen von Vielfalt in Unternehmensprozesse (vgl. Stuber, 2004; Deutsche Gesellschaft für Personalführung [DGFP], 2003), gesamtgesellschaftliche Ausdifferenzierungen und eine stärkere (auch mediale) Präsenz schwul-lesbischer Themen sind gleichgeschlechtliche Lebensweisen stärker in den Fokus gerückt.

FAZIT: Der Arbeitsplatz ist nicht „asexuell“, es gibt wesentlich mehr Schwule und Lesben als heterosexuelle Kollegen/innen annehmen, es existiert kaum Forschung zu Schwulen und Lesben am Arbeitsplatz und es hat sich in den letzten zehn Jahren einiges verändert. Zu prüfen, ob und in welcher Qualität diese Veränderung zu einer verbesserten Situation für Lesben und Schwule geführt hat, ist ein Ziel der Studie „Out im Office?!“.

3. Lesben & Schwule am Arbeitsplatz oder: Was soll in der Studie untersucht werden?



Wie in der Einleitung (2.) dargestellt, hat sich in der letzten Dekade juristisch einiges zu Gunsten gleichgeschlechtlicher Lebensweisen verändert.

Zusätzlich fanden – gerade in großen Unternehmen – unternehmenspolitisch, -strukturell und -kulturell Entwicklungen statt, die den Umgang mit LSBT-Themen verändert haben.

Die angesprochenen Entwicklungen seien nur kurz aufgeführt:

- ④ „Gesetz über die eingetragene Lebenspartnerschaft“ (LPartG) (vgl. BGG I, 2001, S. 266).
- ④ EU-Antidiskriminierungsrichtlinien, um Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (EC Direktive 2000/43/EC vom 29. Juni 2000) und Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung (EC Direktive 2000/78/EC vom 27. November 2000) zu erreichen (Europäische Kommission, 2005b; 2006a).
- ④ Entschließung des Europäischen Parlaments gegen Homophobie in Europa (Europäisches Parlament, 2006).
- ④ Das Aktionsprogramm gegen Diskriminierung der Europäischen Kommission hat das Jahr 2007 zum Jahr der Chancengleichheit für alle ausgerufen (Europäische Kommission, 2006a).
- ④ In Deutschland Modifikation des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) durch Ergänzung des §75 im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG (BGG I, 1972, S. 13).
- ④ Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG, vgl. BGG I, 2006, S. 1897; Stuber, 2006).

Nach diesen europäischen und deutschen Gesetzesinitiativen sowie Antidiskriminierungsaktivitäten im Allgemeinen, nach der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Besonderen, rückt das Thema sexuelle Identität am Arbeitsplatz stärker in den Fokus betrieblicher Praxis und erfordert gerade nach einer zehnjährigen Forschungspause wieder seine verstärkte Berücksichtigung.

Neben diesen juristischen Entwicklungen hat es besonders in großen Unternehmen Veränderungen gegeben, die sich ebenfalls in einer Wertschätzung von Vielfalt (auch alternativer sexueller Identitäten) niederschlagen: „Diversity Management“ (vgl. 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. Diversity Management, das sich in Deutschland vornehmlich auf der Grundlage von Frauenförderung

Die Individualität eines Menschen wird von unzählbar vielen, teilweise auch veränderlichen Eigenschaften determiniert.

und Gender Mainstreaming aufgebaut hat (vgl. 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 (vgl. u.a. Stuber, 2004; Europäische Kommission, 2005a; DGFP, 2003).

Die Individualität eines Menschen wird von unzählbar vielen, teilweise auch veränderlichen Eigenschaften determiniert. Dennoch gibt es einige Ausprägungen dieser Individualität, die bei jedem Menschen relativ stabil grundlegende Facetten beschreiben. Der Diversity-Gedanke stellt dabei sechs Hauptmerkmale der Vielfalt – die so genannten Kerndimensionen – heraus (vgl. Abb. 1): Biologisches (sex) bzw. soziales Geschlecht (gender), Ethnizität/Nationalität, Lebensalter, sexuelle Identität, Befähigung/Behinderung und religiöse Anschauung (vgl. u.a. Stuber, 2004; Europäische Kommission, 2005b; DGFP, 2003; Zusammenfassung bei Frohn, 2006).



Abb. 1: Kerndimensionen von Diversity

Zu diesen Facetten können noch weitere Faktoren hinzukommen, z.B. Status in der Hierarchie einer Organisation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, (Mutter-)Sprache(n), Lebens-/Familienstand, Ausbildungs- bzw. Bildungsabschlüsse, Kompetenzen und Qualifikationen.

Dass große Unternehmen Diversity Management betreiben, hat neben ethischen und juristischen selbstverständlich auch ökonomische Gründe, jedoch ist hier nicht genug Raum, um darauf einzugehen (dazu im Speziellen siehe Frohn, 2006).

Unternehmenspolitisch sind Antidiskriminierungsrichtlinien ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Diversity Managements.

Wie gestaltet sich nun ein solches Management der Vielfalt konkret?

Diversity Management hat sowohl unternehmenspolitische, -strukturelle sowie -kulturelle Voraussetzungen und Konsequenzen: Unternehmenspolitisch sind Antidiskriminierungsrichtlinien oder z.B. Betriebsvereinbarungen ein wesentlicher Bestandteil eines erfolgreichen Diversity Managements. Die Unternehmensstruktur entwickelt sich z.B., weil es Mitarbeiter/innen gibt, die zum Thema Chancengleichheit und Diversity tätig sind. Unternehmenskultur entwickelt auf der Basis dieser politischen wie strukturellen Voraussetzungen u.a. durch Diversity-(Awareness-)Trainings (vgl. Stuber, 2004), die die Beschäftigten für die Vielfalt der Mitarbeiter/innen sensibilisieren sollen. Auch entstehen im Kontext der kulturellen Entwicklungen Mitarbeiter/innen-Netzwerke, die Möglichkeiten zum Austausch und Networking bieten. So gibt es in einigen großen Unternehmen in Deutschland schwul-lesbische Mitarbeiter/innen-Netzwerke (beispielhaft genannt: Bei Ford: Ford Globe, bei IBM: Eagle@IBM, bei der Volkswagen Bank: QUEERdirekt, bei der Deutschen Telekom: QueerBeet (jeweils siehe Linkverzeichnis, 13.)).

Über die Unternehmensebene hinaus hat sich die homosexuelle Gleichstellungsbewegung weiter entwickelt und fein ausdifferenziert, sodass sich einige unterschiedliche schwul-lesbische Berufsverbände oder Interessengruppen, deren Verbindung in der Berufsidentität besteht, etabliert haben. Eine Auswahl sei kurz dargestellt (siehe Linkverzeichnis, 13.):

- 🔍 AHSAB (Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr)
- 🔍 AlsJuB (Arbeitskreis lesbischer und schwuler Justizbediensteter)
- 🔍 BASG (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Gesundheitswesen)
- 🔍 BASJ (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwuler Juristen)
- 🔍 BLSJ (Bund lesbischer und schwuler JournalistInnen)
- 🔍 gbn (Gay Bankers Network)
- 🔍 PrOut@work (Interessenvertretung der GLBT-Mitarbeiternetzwerke und Berufsverbände)³
- 🔍 VelsPol (Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter)
- 🔍 VLSP (Verband lesbischer Psychologinnen und schwuler Psychologen)
- 🔍 Vöklinger Kreis (Verband schwuler Führungskräfte)
- 🔍 Wirtschaftswelber (Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte)

Somit gibt es einige Foren, in denen sich Lesben und Schwule über Berufsidentität vernetzen und sich die Gelegenheit zum Austausch geben. Auch in gewerkschaftlichen Zusammenhängen sind die Belange von LSBT Arbeitnehmern/innen heutzutage präsenter, als noch vor einigen Jahren (vgl. Timm, 1999).

³ GLBT = gay, lesbian, bisexual, transgender



FAZIT: Seit 1997 haben Entwicklungen sowohl auf juristischer Ebene, bzgl. gesellschaftlichen und unternehmenskulturellen als auch der strukturellen Ausdifferenzierung lesbisch-schwuler Selbstorganisation stattgefunden, die die Situation von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz beeinflussen. Daraus ergeben sich konkrete Fragen, die es mit dieser Studie zu beantworten gilt:

1. Wie viele Personen gehen heute offen mit ihrer sexuellen Identität um?
2. Welche persönlichen Faktoren der Befragten nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität? Hat das Lebensalter, das Geschlecht, der Lebensstand der Befragten, die berufliche Position, die religiöse Anschauung oder die politische Ausrichtung einen Einfluss?
3. Welche Faktoren der Organisation nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität? Hat die Branche einen Einfluss? Sind Mitarbeiter/innen in großen Unternehmen oder in kleinen verschlossener? Sind Personen, die in einem Netzwerk und/oder Berufsverband für Lesben und Schwule organisiert sind offener? Hat Diversity Management bzw. die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen einen Einfluss?
4. Welche Akzeptanz erfahrung machen die Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz erwarten die Personen, die nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen?
5. Welche Diskriminierungserfahrung machen die Befragten? Wo erleben die Befragten Ungleichbehandlung?
6. Wozu führt ein offener bzw. ein verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität? Welche Konsequenzen hat das für die Menschen und die Organisation? Haben „offene“ Personen wirklich mehr Ressourcen frei? Hat der Umgang mit der sexuellen Identität einen Einfluss auf psychosomatische Beschwerden? Fühlen sich Personen, die ihre sexuelle Identität verbergen weniger stark mit ihrem Unternehmen verbunden? Welche Auswirkungen hat der offene oder nicht-offene Umgang auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten? Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „gay-friendly“ ein Unternehmen ist?

4. Methode oder: Wie wurde die Befragung organisiert?



Die Befragung fand als Online-Befragung statt. Der Fragebogen war im September und Oktober 2006 online zu erreichen. Nachdem ab dem 01.09.2006 der Hauptteil der Pressemitteilungen und Studienaufrufe versandt wurde, erfolgte Ende September/Anfang Oktober ein Reminderversand mit ähnlichem Inhalt.

Wie wurde auf die Befragung aufmerksam gemacht? Um eine möglichst umfassende Stichprobe zu erhalten und Verzerrungen zu vermeiden, wurde die Verteilung (in Kooperation mit Ungleich besser – Diversity Consulting, siehe Linkverzeichnis, 13) des Fragebogens über „Sechs Säulen“ (siehe Abb. 2) durchgeführt:

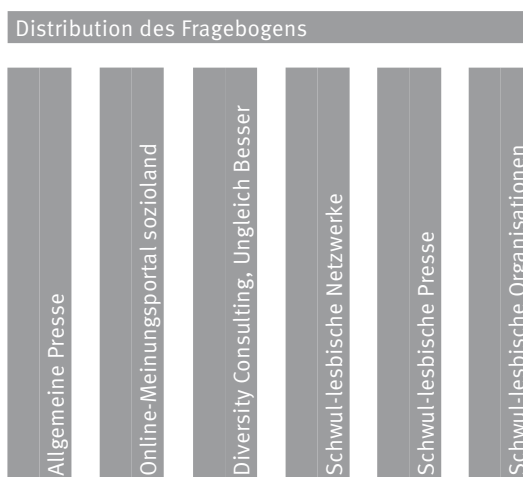


Abb. 2: Distribution des Fragebogens über „Sechs Säulen“



- ④ Über die (Mainstream-)Presse (on- und offline): So hat z.B. der Kölner Stadtanzeiger in seiner Printausgabe am 19.09.2006 einen Artikel veröffentlicht oder das Personalmagazin online am 20.09.2006 (siehe Linkverzeichnis, 13).
- ④ Zusätzlich wurde über sozioland, ein offenes Online-Meinungsportal und Online-Access-Panel, das regelmäßig (wissenschaftliche) Befragungen durchführt, der Studienaufruf kommuniziert (siehe Linkverzeichnis, 13).
- ④ Vornehmlich über die Kontakte der Consulting Agentur Ungleich Besser (s.o.) wurden Personen erreicht, die in der Wirtschaft zum Thema Diversity arbeiten, so z.B. Mitarbeiter/innen in Diversity-Organisationseinheiten etc.
- ④ Ebenfalls wurden sämtliche bekannte schwul-lesbische Mitarbeiter/innen-Netzwerke und (Berufs-)Verbände (überwiegend auch über Ungleich Besser) kontaktiert und gebeten, die Pressemitteilung bzw. den Studienaufruf über ihre Verteiler an ihre Mitglieder zu senden.
- ④ Über die schwul-lesbische Presse gab es auch verschiedene On- und Offline-Veröffentlichungen, so z.B. in der Zeitschrift rik im Oktober 2006 oder auf dem Internetportal Queer (siehe Linkverzeichnis, 13).
- ④ Auch wurde über (schwul-lesbische) Organisationen der Hinweis auf den Fragebogen verschickt, so haben z.B. das Schwule Netzwerk NRW, die LAG Lesben in NRW, der LSVD oder die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen Berlin entweder in Newslettern auf die Befragung hingewiesen und/oder auf ihrer Homepage den Aufruf eingestellt (siehe Linkverzeichnis, 13.).

Aber auch andere Organisationen aus der (horizontalen, d.h. zielgruppenübergreifenden) Antidiskriminierungsarbeit haben den Hinweis auf den Fragebogen auf ihrer Homepage publiziert, so z.B. der Deutsche Antidiskriminierungsverband (DADV; siehe Linkverzeichnis, 13.). Weiterhin wurde die Studie auf unzähligen Homepages beworben. Eine gezielte Suche nach „Out im Office“ in der Suchmaschine Google am 14.02.2007 ergab eine Trefferzahl von 120 Seiten.

5. Stichprobe oder: Wer hat sich an der Befragung beteiligt?



Die Startseite der Online-Befragung haben im Zeitraum vom 01.09. bis zum 31.10.2006 5883 Personen besucht und sich über die Befragung informiert. 4441 Personen haben die darauf folgende erste Fragebogenseite besucht. Das bedeutet, dass sich 75% der Personen, die die Startseite angeschaut haben, für eine Teilnahme an der Befragung entschieden haben.

Von diesen 4441 Personen haben 2712 Personen den Fragebogen vollständig bearbeitet. Das heisst, 61% also ca. zwei Drittel der Befragten haben den Fragebogen bis zur letzten Fragebogenseite bearbeitet, während ein Drittel der Befragten die Teilnahme abgebrochen hat. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer der Personen, die den Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt haben, lag bei ca. 26 Minuten.

Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten von 2230 Personen berücksichtigt. Die Daten folgender Gruppen wurden nicht verwendet, weil zu erwarten ist, dass sich deren Arbeitssituation von derjenigen der Lesben und Schwulen aus Deutschland unterscheidet.



Teilnehmer/innen, die nicht in Deutschland leben (220 Personen)



Hetero- und bisexuelle Teilnehmer/innen (144 Personen)



Transsexuelle Teilnehmer/innen und Transgender-Personen (20 Personen)



Befragte, die an einer schwul-lesbischen Arbeitsstelle tätig sind oder überwiegend mit schwulen/lesbischen Kollegen/innen arbeiten (125 Personen)

Gleichzeitig möchte ich betonen, dass auch eine individuelle Auswertung dieser Daten stattfinden soll, sodass die spezifischen Lebensbedingungen der Teilnehmer/innen adäquat berücksichtigt werden können.

**Für die vorliegende Auswertung
wurden die Daten von 2230 Personen
berücksichtigt.**

„Ich finde die Umfrage sehr wichtig, weil sie Datenmaterial zur Verfügung stellen wird, auf dessen Grundlage Veränderungen angegangen werden können.“

In der folgenden Tabelle werden die absoluten Zahlen sowie die gültigen Prozentzahlen der Verteilung des (biologischen) Geschlechts aufgezeigt (Tab. 1). Dieses Verhältnis (ein Drittel Frauen zu zwei Dritteln Männer) entspricht der üblichen Geschlechterverteilung in den meisten schwul-lesbischen Stichproben.

Tab. 1: Geschlecht

	Häufigkeit	Prozente
Gültig Weiblich	673	30.2
Männlich	1557	69.8
Gesamt	2230	100.0

Das durchschnittliche Lebensalter der Befragten liegt bei rund 35 Jahren. Eine zusammengefasste Darstellung des Lebensalters in 5-Jahres-Clustern ist in der folgenden Tabelle (Tab. 2) dargestellt (es haben sich nur wenige Befragte über 58 Jahren beteiligt):

Tab. 2: Lebensalter

	Häufigkeit	Prozente	Kum. Prozente
Gültig 16-21	105	4.7	4.7
22-27	388	17.4	22.1
28-33	526	23.6	45.7
34-39	545	24.4	70.1
40-45	413	18.5	88.7
46-51	156	7.0	95.7
52-57	69	3.1	98.7
Über 58	28	1.3	100.0
Gesamt	2230	100.0	

**„Gute und wichtige
Umfrage, schön dass
es Menschen gibt, die
sich darüber Gedanken
machen und die
Internet-Umfrage so
professionell umsetzen.“**

Der Lebensstand wurde in einer Mehrfachwahlantwort abgefragt, weil hier lebensgeschichtlich bedingt durchaus mehrere Antworten parallel denkbar sind, so z.B. „geschieden (heterosexuelle Ehe)“ und „lebe in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft“. Demgemäß kann die Summe der Einzelnennungen die Gesamtzahl der Befragten (2230) übersteigen. Abb. 3 veranschaulicht alle Nennungen, die von mindestens zehn Personen getroffen wurden. Weiterhin wurde von zwei Personen genannt, dass sie aktuell in einer gemischtgeschlechtlichen Partnerschaft leben. Acht Befragte gaben an, dass sie (heterosexuell) verheiratet sind und weitere drei Personen machten keine Angabe. Besonders relevant erscheint mir gegenüberzustellen, wie viele der Befragten aktuell in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben oder nicht. Als ledig beschreiben sich 797 Befragte, in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebend oder verpartnert nach LPartG sind 1426 Personen. Dies entspricht bei diesen 2223 Nennungen ca. einem Verhältnis von zwei Dritteln in Partnerschaft zu einem Drittel ohne Partnerschaft.

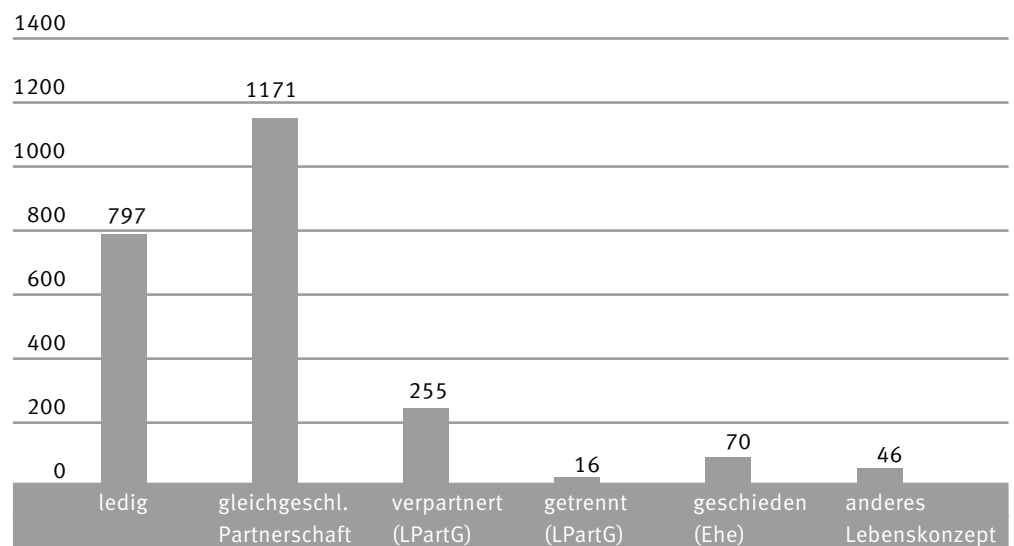


Abb. 3: Lebensstand

Die religiöse Anschauung ist bei den Befragten nicht sehr heterogen. Insgesamt nur acht Personen sind hinduistischen, jüdischen oder islamischen Glaubens und werden daher mit unter „sonstige“ zusammengefasst (dann insgesamt 62 Nennungen für „sonstige“). Buddhistisch sind 49 Befragte, als katholisch bezeichnen sich 397, als evangelisch 493 Personen. Mit 1007 Nennungen stellt „keine Religion“ die größte Gruppe dar. 127 Personen sind sich im Moment nicht sicher und 95 Befragte machen keine Angabe.

Die politische Ausrichtung der 1989 Befragten, die auf diese Frage geantwortet haben, verdeutlicht, dass sich viele Befragte als eher „links“ bezeichnen würden.

Tab. 3: Schulabschluss

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kum. Prozente
Gültig				
Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss)	87	3.9	3.9	3.9
Realschulabschluss (Mittlere Reife)	425	19.1	19.1	23.0
Fachhochschulreife Allgemeine/fachgebundene Hochschulreife	317	14.2	14.3	37.3
	1393	62.5	62.7	100.0
Gesamt	2222	99.6	100.0	
Fehlend				
keine Angabe	8	0.4		
Gesamt	2230	100.0		

In Tab. 3 wird der höchste Schulabschluss der Befragten veranschaulicht. Es fällt auf, dass mit 77% mehr als drei Viertel der Befragten die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erworben haben.

Tab. 4: Beruflicher Status

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kum. Prozente
Gültig				
Auszubildende/r oder Student/in	193	8.7	8.7	8.7
Arbeiter/in oder Facharbeiter/in	99	4.4	4.4	13.1
Angestellte/r oder Leitende/r Angestellte/r	1532	68.7	68.7	81.8
Selbstständige/r oder Freiberufler/in	143	6.4	6.4	88.2
Beamte/in (inkl. Richter/in/Berufssoldat/in)	221	9.9	9.9	98.1
Sonstige	42	1.9	1.9	100.0
Gesamt	2230	100.0	100.0	

Der berufliche Status der Befragten wurde in folgenden Klassen erfasst (Tab. 4) und auch hier erscheint der Anteil der Arbeiter/innen oder Facharbeiter/innen im Vergleich zu den weiteren Gruppen erstaunlich niedrig. Diese Verteilung des Bildungsniveaus und beruflichen Status deutet somit auf eine Verzerrung zur Mittelschicht hin, was jedoch in den meisten schwul-lesbischen Stichproben auffällt (vgl. DAH, 2004).

In der vorliegenden Studie fand eine feingliedrige Branchenerhebung statt. In Tab. 5 sind die absoluten Zahlen und die Prozentwerte der Branchenzugehörigkeit zu sehen.

Tab. 5: Branchenzugehörigkeit

	Branchenzugehörigkeit	Häufigkeit	Prozent	Gültige	
				Prozente	Kum. Prozente
Gültig	Architektur	18	0.8	0.8	0.8
	Banken/Versicherungen/Finanzen	213	9.6	9.7	10.6
	Bauwesen	14	0.6	0.6	11.2
	Bekleidung/Textil	7	0.3	0.3	11.5
	Bergbau/Gewinnung von Rohstoffen	1	0.0	0.0	11.6
	Bildung/Schule/Erziehung	127	5.7	5.8	17.4
	Consulting/Training/Beratung	60	2.7	2.7	20.1
	Dienstleistung/Organisation	90	4.0	4.1	24.3
	EDV/Computer/IT	152	6.8	7.0	31.2
	Elektrotechnik/Fahrzeuge	32	1.4	1.5	32.7
	Energiewirtschaft/ Wasserversorgung	17	0.8	0.8	33.5
	Forschung/Wissenschaft/Hochschule	86	3.9	3.9	37.4
	Gastronomie/Hotel- & Gastgewerbe	47	2.1	2.2	39.5
	Gesundheitswesen/Medizin	208	9.3	9.5	49.1
	Handel/Verkauf	108	4.8	4.9	54.0
	Handwerk	12	0.5	0.5	54.6
	Immobilien	14	0.6	0.6	55.2
	Industrie (Pharma/Auto/Chemie/sonstige)	118	5.3	5.4	60.6
	Journalismus	29	1.3	1.3	61.9
	Justiz/Rechtswesen	48	2.2	2.2	64.1
	Kirchen/kirchliche Verbände	37	1.7	1.7	65.8
	Kommunikation/Telekommunikation	58	2.6	2.7	68.5
	Kultur/Unterhaltung	17	0.8	0.8	69.2
	Kunst/Literatur	5	0.2	0.2	69.5
	Landwirtschaft/Forstwirtschaft/Fischerei	9	0.4	0.4	69.9
	Lebensmittel/Getränke	15	0.7	0.7	70.6
	Marketing/Werbung/ Vertrieb	59	2.6	2.7	73.3
	Medien (Funk/Ferns./Print/Internet/sonst.)	104	4.7	4.8	78.0
	Militär/Bundeswehr	21	0.9	1.0	79.0
	Öffentlicher Dienst	221	9.9	10.1	89.1
	Partei/Politik	5	0.2	0.2	89.3
Reisen/Tourismus	19	0.9	0.9	90.2	
Soziale/Psychosoziale Berufe	134	6.0	6.1	96.3	
Verbände (nicht konfessionell gebunden)	20	0.9	0.9	97.3	
Verkehrswesen/Transport	60	2.7	2.7	100.0	
Gesamt		2185	98.0	100.0	
Fehlend	Sonstige	45	2.0		
	Gesamt	2230	100.0		

Die Verteilung bezüglich der Unternehmensgröße zeigt Tab. 6. Es fällt auf, dass sich mit 190 Befragten wenige Personen aus Unternehmen zwischen 500 und 1000 Mitarbeitern/innen beteiligt haben.

Tab. 6: Unternehmensgröße

	Unternehmensgröße	Häufigkeit	Prozent	Gültige	
				Prozente	Kum. Prozente
Gültig	unter 10 Mitarbeiter/innen	210	9.4	9.6	9.6
	11-50 Mitarbeiter/innen	384	17.2	17.6	27.3
	51-500 Mitarbeiter/innen	567	25.4	26.0	53.3
	501-1000 Mitarbeiter/innen	190	8.5	8.7	62.1
	über 1000 Mitarbeiter/innen	826	37.0	37.9	100.0
	Gesamt		2177	97.6	100.0
Fehlend	keine Angabe	53	2.4		
	Gesamt	2230	100.0		

„Schön, dass es mal Untersuchungen hierzu gibt. Insbesondere auch für Lesben und nicht immer nur für Schwule.“

Auch die Frage, wie viele der Befragten als Führungskraft tätig sind, kann beantwortet werden: 64.5% der Befragten sind nicht als Führungskraft tätig (n = 1439), 18.7% der Befragten sind als Führungskraft tätig (n = 416) und 16.8% der Befragten sind als Führungskraft mit Personalverantwortung tätig (n = 375).
Wie viele der befragten Frauen und Männer sind in einer Management-Position tätig? Folgende Kreuztabelle (Tab. 7) soll darüber Auskunft geben.

Tab. 7: Tätigkeit im Management

Biolog. Geschlecht	Management				Gesamt	
		nicht im Man. tätig	im mittl. Man. tätig	im höh. Man. tätig		im hohen Man. tätig
weiblich	Anzahl	503	121	41	8	673
	% von weiblich	74.7%	18.0%	6.1%	1.2%	100.0%
männlich	Anzahl	960	391	128	78	1557
	% von männlich	61.7%	25.1%	8.2%	5.0%	100.0%
gesamt	Anzahl	1463	512	169	86	2230
	% gesamt	65.6%	23.0%	7.6%	3.9%	100.0%

Es fällt auf, dass nur 1.2% der weiblichen Befragten im hohen Management tätig sind, während 5% der männlichen Befragten hier ihr Tätigkeitsfeld hat. Auch im höheren und mittleren Management arbeiten deutlich weniger Frauen als Männer.

Bezüglich des Gehalts liegt (ohne Auszubildende und Studierende) folgende Verteilung vor (siehe Tab. 8). 7% der Befragten erhalten ein Gehalt unter 1000 Euro, im Bereich zwischen 1001 und 3000 Euro liegen über drei Viertel der Befragten (77.3%). 1.5% der Befragten bezieht ein Gehalt über 7501 Euro.

Tab. 8: Gehalt

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kum. Prozent
Gültig	unter 500	19	0.9	1.0
	501-1000	111	5.4	6.0
	1001-1500	417	20.5	22.6
	1501-2000	529	26.0	28.6
	2001-3000	483	23.7	26.1
	3001-5000	222	10.9	12.0
	5001-7500	39	1.9	2.1
	7501-10.000	11	0.5	0.6
	über 10.000	17	0.8	0.9
	Gesamt	1848	90.7	100.0
Fehlend	keine Angabe	189	9.3	
Gesamt	2037	100.0		

Die motivierte Teilnahme dieser großen Zahl von lesbischen, schwulen und bisexuellen Arbeitnehmern/innen sowie Trans-Personen am Arbeitsplatz mit einer (für die Länge der Befragung) ungewöhnlich geringen Abbrecherquote, lässt sich m.E. erklären durch ein besonderes Bedürfnis, über die Situation am Arbeitsplatz Auskunft zu geben und darüber die Möglichkeit zu nutzen, die persönliche wie gesamtgesellschaftliche Situation für LSBT-Personen am Arbeitsplatz zu verbessern. Diese Überlegung wird unterstützt durch die überdurchschnittlich hohe Nutzung des Feedbackfeldes am Ende der Befragung: 529 Personen haben hier einen Kommentar hinterlassen, der entweder ihre Situation am Arbeitsplatz noch ausführlicher beschreibt, ein Stück ihrer Biografie darstellt oder unterstreicht, dass der/die Befragte sich freut, dass es endlich eine Studie in diesem Bereich gibt. Einige Befragte wünschen viel Erfolg oder bedanken sich sogar explizit, dass sich jemand mit diesem Thema wissenschaftlich beschäftigt. Weiterhin betonen manche Personen, dass sie hoffen, dass auf Grund dieser Daten eine Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz eintritt. Ebenso ist ein eminent hoher Anteil der Befragten an Ergebnissen interessiert (2034 Personen geben dafür ihre E-Mail-Adresse an) und bereit an eventuellen Folgeuntersuchungen teilzunehmen (1291 Personen hinterlassen ihre E-Mail-Adresse, um an Folgeuntersuchungen teilzunehmen).



**„Super und DANKE !!!,
dass Sie sich mit dieser
Umfrage beschäftigen !!!“**

6. Ergebnisse oder: Wie lauten die Antworten auf die gestellten Fragen?

6.1. Wie viele Personen gehen heute offen mit ihrer sexuellen Identität um?



Fast 90% der Befragten geben an, dass ihnen ihre Arbeit sehr wichtig sei. Gleichzeitig sagen fast 60% der Befragungsteilnehmer/innen, dass sie schon einmal als notwendig empfunden hätten, am Arbeitsplatz ihre Homosexualität zu verschweigen. Nur ein Viertel der Lesben und Schwulen stimmt dem Item „Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als schwul/lesbisch erkannt zu werden.“ überhaupt nicht zu. Und dennoch ist mehr als ein Drittel der Befragten der Ansicht, dass sie „im Vergleich zum Zeitraum vor 10 Jahren heute offener mit ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz umgehen“ könnten. Etwa 83% der Befragten fühlen sich mit ihrer sexuellen Orientierung an ihrem Arbeitsplatz eher (36%) bzw. voll und ganz (47%) wohl.

Die Offenheit bezüglich der sexuellen Identität wurde bezüglich drei Bereichen erfragt: gegenüber Kollegen/innen, gegenüber Führungskräften und gegenüber Mitarbeitern/innen (wenn der/die Befragte Führungskraft war). In Tab. 9 sind die absoluten Zahlen, sowie die Prozentangaben zu diesen drei Fragen dargestellt:

Tab. 9: Offenheit

Mit wie vielen Ihrer ...		Kollegen/innen (Frage 1)		Führungskräfte (Frage 2)		Mitarbeiter/innen (Frage 3)	
sprechen Sie offen über Ihre sex. Orient.?		Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
Gültig	Mit keiner/m	225	10.1	830	38.3	122	16.0
	Mit wenigen	928	41.8	581	26.8	245	32.2
	Mit der Hälfte	172	7.7	85	3.9	50	6.6
	Mit vielen	246	11.1	119	5.5	71	9.3
	Mit der Mehrheit	368	16.6	221	10.2	116	15.2
	Mit allen	281	12.7	330	15.2	158	20.7
Gesamt		2220	100.0	2166	100.0	762	100.0
Fehlend keine vorhanden		10		64		1468	
Gesamt		2230		2230		2230	

Besonders relevant erscheint es mir, zu betrachten, wie viele der Befragten die Antwortmöglichkeiten „Mit keiner/m“ bzw. „Mit wenigen“ wählten: Hier fällt auf, dass rund 52% der Befragten mit keiner/m Kollegen/in oder wenigen Kollegen/innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen. Gegenüber den Führungskräften ist noch weniger Offenheit gegeben: 65% wählten „Mit keiner“ bzw. „Mit wenigen“. Von den Befragten, die selbst als Führungskraft tätig sind und demnach Mitarbeiter/innen haben, sprechen 48% mit keiner/m Mitarbeiter/in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter/innen über ihre sexuelle Identität. Mit allen Kollegen/innen sprechen hingegen fast 13% der Befragten, mit allen Führungskräften 15.2% der Befragten und mit allen ihren Mitarbeitern/innen sprechen 20.7% der Führungskräfte.

Obwohl über die Hälfte mit niemandem oder nur wenigen der Kollegen/innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen, glauben nur 6.7% der Befragten, dass kein/e Kollege/in vermutet, dass sie schwul oder lesbisch sind. Fast 40% glauben sogar, dass die Mehrheit der Kollegen/innen oder alle vermuten, sie seien schwul oder lesbisch.

Im Folgenden werden ausgewählte Antworten auf Fragen präsentiert, die deutlich machen, wie die Befragten zum offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz stehen:

- ④ 47.2% der Befragten sind der Ansicht, ihre sexuelle Identität habe als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren.
- ④ 10.7% der Befragten bringen manchmal eine Frau/einen Mann als „heterosexuelle/n Partner/in“ zu Betriebsfeierlichkeiten mit.
- ④ 15.2% der Befragten erzählen manchmal über eine/n fiktive/n heterosexuelle/n Partner/in.
- ④ 36.1% der Befragten sagen, die Aussage „Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die meine sexuelle Orientierung verraten.“ treffe für sie überhaupt nicht zu.
- ④ Rund 30% sind der Ansicht, dass sie überhaupt nicht darauf achten, Klischees (z.B. zu Stimme, Bewegungen, Kleidung, Frisur etc.) zu vermeiden.
- ④ Fast die Hälfte der Befragten (48.3%) sagt, dass sie – wenn ihre Kollegen/innen der Ansicht sind, sie seien heterosexuell – diese dann im Glauben darüber lassen.
- ④ Gut zwei Drittel der Befragten (67.3%) stimmen voll und ganz zu, dass sie, wenn sie auf ihre sexuelle Identität angesprochen werden, sagen, wie es ist.
- ④ Rund 40% der Befragten sagen, es treffe voll zu, dass sie (wenn sie in einer Partnerschaft sind) auch mal am Arbeitsplatz von ihrem/r Partner/in erzählen.
- ④ Auf das Item „Wenn ich in einer Partnerschaft bin, erzähle ich am Arbeitsplatz bewusst von meiner/m (gleichgeschlechtlichen) „Partner/in“.“ antworten (im Vergleich zum vorherigen Item) jedoch nur noch ein Viertel (24.7%) der Befragten mit „trifft voll und ganz zu“.
- ④ 35.4% sagen, es treffe voll und ganz zu, dass sie am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen.
- ④ Für 23.1% der Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz trifft es voll und ganz zu, dass sie (wenn sie in einer Partnerschaft sind) ihre/n Partner/in zu Betriebsfeierlichkeiten mitbringen.
- ④ Fast 15% stimmen dem Item „Mir ist es wichtig als offen schwuler Mann/lesbische Frau im Betrieb sichtbar zu sein.“ voll und ganz zu.
- ④ Gut 40% sagen, dass es ihnen (voll und ganz) wichtig sei, durch ihre Offenheit Vorurteile gegenüber Schwulen und Lesben abzubauen.
- ④ 23.1% der Befragten wollen durch ihre Offenheit als Ansprechpartner/in für schwule/lesbische Kollegen/innen da sein.

Fast 40% glauben sogar, dass die Mehrheit der Kollegen/innen oder alle vermuten, sie seien schwul oder lesbisch.

Wie viele Arbeitnehmer/innen gehen heutzutage (im Vergleich zum Zeitraum vor zehn Jahren, Knoll et al., 1997) offen mit ihrer sexuellen Identität um?

Das folgende Diagramm (Abb. 4; $N_{2006} = 2220$; $N_{1997} = 2522$) veranschaulicht die Unterschiede zwischen 1997 und heute sehr deutlich. Noch vor zehn Jahren antworteten 28% der Befragten, dass sie mit keiner/m Kollegen/in über ihre sexuelle Identität sprechen. Heute liegt dieser Wert bei 10.1%.

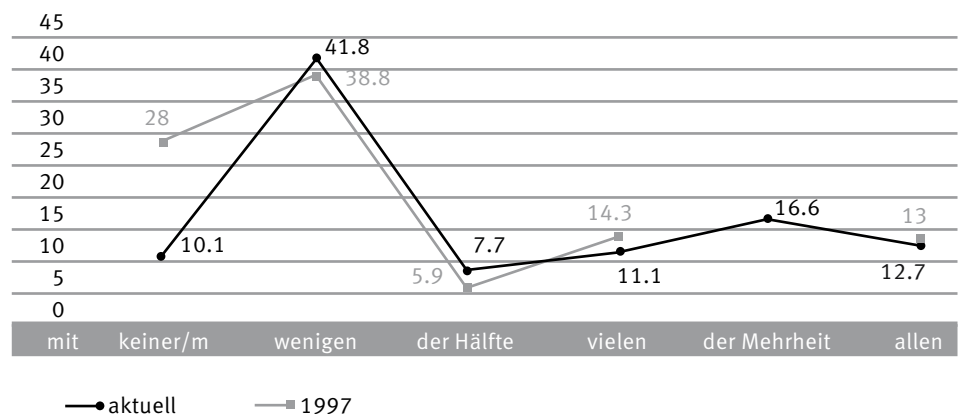


Abb. 4: Offenheit aktuell und 1997

Ein weiterer wesentlicher Unterschied besteht darin, dass es bei Knoll et al. (1997) die Antwortmöglichkeit „mit der Mehrheit“ nicht gab. So kommt es, dass diese heute von 16.6% der Befragten gewählt wird, während damals niemand diese Antwort wählen konnte. Ansonsten ist die Verteilung annähernd vergleichbar. Betrachtet man den Anteil der Befragten, die mit keiner/m Kollegen/in oder mit wenigen Kollegen/innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen (können), so zeigt sich folgendes Bild: 1997 sind es 66.8%, während in dieser Untersuchung ca. 52% der Befragten eine der beiden Antwortmöglichkeiten auswählen.



Weiterhin sind folgende Items aus dem Jahr 1997 und heute zu vergleichen: „Über welche Bereiche, die eventuell mit Ihrer Homosexualität zu tun haben, können Sie in der Arbeit erzählen? Auch hier (siehe Tab. 10) sind die Zahlen derer, die über die verschiedenen Bereiche reden, eindeutig (teilweise jedoch nur etwas) höher als noch vor zehn Jahren.“

Tab. 10: Bereiche, über die erzählt wird 1997 und aktuell

Bereich	1997	aktuell
Partner/in	49.4%	76.1%
Urlaub mit Partner/in	63.7%	78.6%
Kulturelle Veranstaltungen	76.0%	84.5%
Freizeitaktivitäten	79.5%	89.6%
Kneipen und Lokale	45.9%	64.0%
Sexuelle Erlebnisse	10.9%	11.5%

Bei Knoll et al. (1997) wurden außerdem vier Items formuliert, von denen dasjenige ausgewählt werden sollte, das am ehesten auf den/die Befragte/n zutrifft. In der aktuellen Befragung wurden diese (oder vergleichbare Items) mit vier Antwortmöglichkeiten (volle Zustimmung bis volle Ablehnung) verwendet:

- ④ 10.7% der Befragten wählten 1997 „ich versuche bewusst meine Homosexualität vor meinen Kollegen geheimzuhalten“. Diesem Item entspricht am ehesten das aktuelle „Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die meine sexuelle Orientierung verraten.“, welchem 9.5% voll und ganz zustimmen.
- ④ 1997 wählten 16.4% der Befragten das Item „ich lasse meine Kollegen in dem Glauben, daß ich heterosexuell bin“. Dem aktuellen Parallelitem „Wenn meine Kollegen/innen der Ansicht sind, ich sei heterosexuell, dann lasse ich sie im Glauben darüber.“ stimmen 15.3% voll und ganz zu.
- ④ Das 1997er Item „ich spreche es nicht bewusst an, aber wenn man mich fragen würde, würde ich sagen, daß ich homosexuell bin“ wählten damals 61% der Befragten. Dem aktuellen Item „Wenn ich auf meine sexuelle Orientierung angesprochen werde, dann sage ich, wie es ist.“ stimmen 67.3% voll und ganz zu.
- ④ 11.9% der Befragten wählten 1997 das Item „ich erzähle den Leuten bewusst, daß ich homosexuell bin“. Diesem Item entspricht am ehesten das aktuelle „Mir ist es wichtig, als offen schwuler Mann/lesbische Frau im Betrieb sichtbar zu sein.“,

Ergebnisse

6.2. Welche persönlichen Faktoren der Befragten nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität?



Hat das Lebensalter, das Geschlecht, der Lebensstand der Befragten, die berufliche Position, die religiöse Anschauung oder die politische Ausrichtung einen Einfluss?

Lebensalter: Das Lebensalter hat einen Einfluss auf die Offenheit, dieser ist statistisch⁴ auffällig – wenn auch nicht besonders stark. Die Daten sprechen dafür, dass die jungen Befragten und jene höheren Lebensalters weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. So sind zwischen 22 und 30% der Befragten zwischen 35 und 50 Jahren als offen zu bezeichnen, während nur 16-20% der Befragten zwischen 16 und 27 Jahren offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Weitere 11% der über 58-Jährigen sind als offen zu bezeichnen.

Geschlecht: Das Geschlecht der Befragten hat keinen wesentlichen Einfluss auf den offenen Umgang mit der sexuellen Identität. 22.8% der Frauen und 21.2% der Männer sind als offen zu bezeichnen. Dieser minimale Unterschied ist auch nach der statistischen Prüfung nicht als auffällig zu bezeichnen.

Lebensstand: In der folgenden Tabelle (Tab. 11) sind die absoluten Zahlen ebenso wie die prozentualen Angaben nach den Lebensstandklassifikationen wiedergegeben. Es fällt auf, dass von den ledigen Befragten rund 63% „verschlossen“ sind, während dies nur für 47% der Befragten in einer Partnerschaft bzw. sogar für nur rund 24% der verpartnerten Befragten gilt. Komplementär können rund 13.2% der ledigen Befragten als offen gelten. 23.2% der Personen in einer Partnerschaft sind als offen zu bezeichnen und sogar 44.3% der Lesben und Schwulen in einer Lebenspartnerschaft gehen offen mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz um.

Tab. 11: Prozente Offenheit nach Lebensstand

Lebensstand	Offenheit			
	verschlossen	eher verschl.	eher offen	offen
Ledig	62.5% (496)	14.4% (114)	9.9% (79)	13.2%(105)
Gleichgeschlechtl. Partnerschaft	47.4% (554)	17.2% (201)	12.2% (142)	23.2% (271)
Eingetragene Lebenspartnerschaft	23.5% (60)	14.1% (36)	18.0% (46)	44.3% (113)

⁴ Komplexere statistische Angaben werden in dieser Publikation aus Raumgründen nicht ausgeführt. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an den Autor (siehe Autorenhinweis 12).

Das Geschlecht der Befragten hat keinen wesentlichen Einfluss auf den offenen Umgang mit der sexuellen Identität.

Berufliche Position bzw. beruflicher Status:

Die berufliche Position hat offenbar einen Einfluss auf den offenen Umgang mit der sexuellen Identität. In der folgenden Abbildung Abb. 5) sind die Prozentwerte der Personen eingetragen, die als offen zu bezeichnen sind. 19.3% der Befragten, die sagen, dass sie keine Führungskraft sind, gehen offen mit der sexuellen Identität um, während 23.4% der Führungskräfte und 29% der Führungskräfte mit Personalverantwortung hier den offenen Weg wählen. Auch die statistische Prüfung macht deutlich, dass hier ein auffälliger Unterschied vorliegt.

Auch die Position im Management (Abb. 6) beeinflusst die Offenheit in vergleichbarer Richtung. 20.7% der Personen, die nicht im Management und 20.6% der Personen, die im mittleren Management tätig sind, sind als offen zu bezeichnen, während schon ein Viertel der Personen, die im höheren Management tätig sind, und fast 40% der Personen im hohen Management offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Auch dieser Unterschied ist als statistisch auffällig zu bezeichnen.

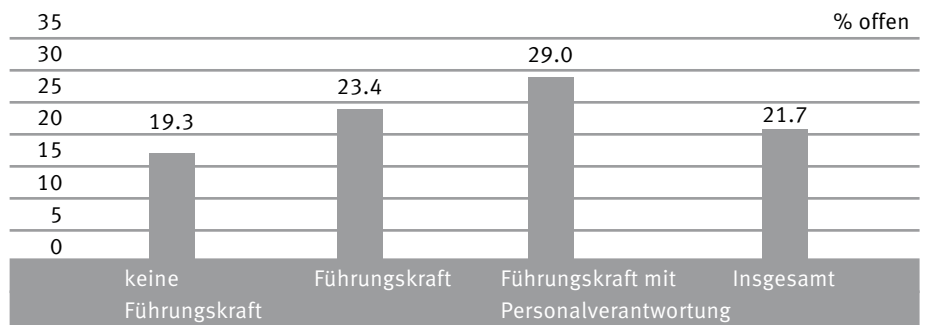


Abb. 5: Offenheit und Tätigkeit als Führungskraft

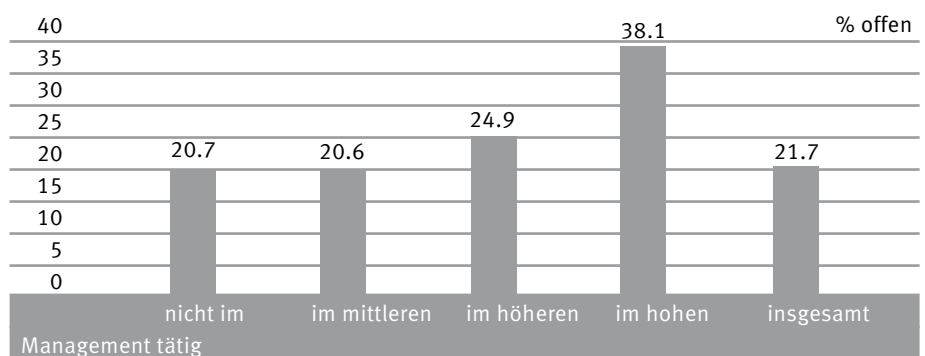


Abb. 6: Offenheit und Position im Management

Religiöse Anschauung: Auch in Abhängigkeit der religiösen Anschauung gibt es Unterschiede darin, wie offen die Personen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Ein Viertel der Befragten, die keinem Glauben nachgehen, ist als offen zu bezeichnen, fast 30% der buddhistischen Befragten kann als offen gelten, während z.B. nur 16% der Katholiken offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Auch dieser Unterschied ist statistisch auffällig.

Politische Ausrichtung: Auch die politische Ausrichtung der Befragten beeinflusst den offenen oder nicht-offenen Umgang. Personen, die sich eher als „links“ bezeichnen, sind wesentlich häufiger „offen“ als Personen, die sich eher als „rechts“ bezeichnen.

Ergebnisse

6.3. Welche Faktoren der Organisation nehmen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität?



Hat die Branche einen Einfluss? Sind Mitarbeiter/innen in großen Unternehmen oder in kleinen verschlossener? Sind Personen, die in einem Netzwerk und/oder Berufsverband für Lesben und Schwule organisiert sind, offener? Hat Diversity Management bzw. die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen einen Einfluss?

Branchenunterschiede: Es existieren branchenspezifische Unterschiede bezüglich der Offenheit der Arbeitnehmer/innen: In traditionelleren Branchen fällt es den Mitarbeitern/innen schwerer, offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen als in weniger traditionellen Branchen. So sind Befragte in den Branchen „Bergbau/Gewinnung von Rohstoffen“, „Energiewirtschaft/Wasserversorgung“, „Bauwesen“, „Elektrotechnik/Fahrzeuge“, „Industrie“, „Landwirtschaft/Forstwirtschaft/Fischerei“ usw. eher als verschlossen zu bezeichnen. Weiterhin herrscht bei „Militär/Bundeswehr“ eher ein Klima, das zu verschlossenem Umgang führt, ebenso wie in „Kirchen/kirchlichen Verbänden“. Unter dem Durchschnitt, was den offenen Umgang mit der sexuellen Identität angeht, liegt z.B. auch der „Öffentliche Dienst“ und der Bereich „Forschung/Wissenschaft/Hochschule“ oder „Bildung/Schule/Erziehung“. Als offen können hingegen die Bereiche „Medien“, „Gastronomie/Hotel- & Gastgewerbe“, „Kultur/Unterhaltung“ und „Marketing/Werbung/Vertrieb“ gelten. Auch in nicht konfessionell gebundenen Verbänden herrscht scheinbar eher ein Klima, das es den Befragten erlaubt, offen mit der sexuellen Identität umzugehen. So gehen in konservativen Branchen nur 17% der Befragten offen mit ihrer sexuellen Identität um, beim Militär bzw. bei der Bundeswehr sind es sogar nur 14.3% der Befragten. In den Branchen, die als nicht konservativ gelten können, sind hingegen fast 30% der Befragten als offen zu bezeichnen.

Unternehmensgröße: Die Unternehmensgröße hat einen Einfluss darauf, wie verschlossen oder eben offen die Mitarbeiter/innen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen. Die Daten sprechen dafür, dass die Befragten in kleinen Organisationen offener sind. Es fällt auf, dass 40% der Personen in Organisationen, die bis zu zehn bzw. zehn bis 50 Mitarbeiter/innen beschäftigen, verschlossen sind. Etwa 52% der Befragten in Unternehmen zwischen 50 und 1000 Beschäftigten sind als verschlossen zu bezeichnen und in Großunternehmen (d.h. über 1000 Mitarbeiter/innen) gehen sogar 56% der Befragten verschlossen mit ihrer sexuellen Identität um.

Netzwerk und/oder Berufsverband:

Personen, die in einem Netzwerk und/oder Berufsverband für Lesben und Schwule organisiert sind, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um (siehe Tab. 12).

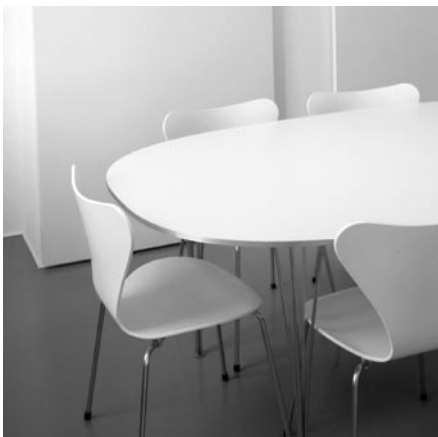
Tab. 12: Prozenz Offenheit nach Mitgliedschaft in Verband/Netzwerk

Verband/Netzwerk	Offenheit			
	geschlossen	eher verschl.	eher offen	offen
In Verband	42.1% (125)	17.2% (51)	13.8% (41)	26.9% (80)
Nicht in Verband	51.7% (868)	15.5% (261)	11.9% (200)	20.9% (351)
In Netzwerk	39.8% (47)	16.9% (20)	16.1% (19)	27.1% (173)
Nicht in Netzwerk	56.3% (534)	17.1% (162)	10.4% (111)	14.9% (141)

Die Personen, die in einem (unternehmensexternen) (Berufs-)Verband für Lesben und Schwule (z.B. Amigas, BASG, BASJ, PrOut@work, Völklinger Kreis, VLSP, Wirtschaftsweiber etc., n = 297) organisiert sind, scheinen anders mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umzugehen als Personen, die sich keinem Verband zuordnen (kein Verband n = 1680): Ca. 27% der „Berufsverbändler“ sind als „offen“ zu bezeichnen, während etwa 42% dieser Gruppe als verschlossen gelten können. Der Prozentwert der „Verschlossenen“ liegt bei den Befragten, die nicht organisiert sind, um 10 Prozentpunkte höher (51.7%), als „offen“ können hier nur 20.9% gelten.

Nochmals stärker zeigt sich der Unterschied in Abhängigkeit davon, ob die Befragten in einem unternehmensinternen LSBT-Netzwerk Mitglied sind: Rund 40% der Personen in einem solchen Netzwerk sind als „verschlossen“ zu bezeichnen, während 56.3% der Personen verschlossen sind, die nicht in einem solchen Netzwerk sind. Bei der Offenheit lässt sich fast von einer Verdoppelung sprechen: 14.9% der Befragten, die nicht in einem Netzwerk organisiert sind, können „offen“ genannt werden, während 27.1% der Mitglieder in einem Netzwerk offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen.

Diversity Management: Diversity Management hat einen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität. Mitarbeiter/innen in großen Unternehmen (über 500 Beschäftigte), die Diversity-Aktivitäten durchführen, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität um als Mitarbeiter/innen in großen Unternehmen, die keine Diversity-Aktivitäten durchführen. Je mehr Diversity-Aktivitäten ein Unternehmen hat, z.B. Anti-Diskriminierungsrichtlinien, Trainings zu Diversity etc., desto offener gehen die Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um. Dieser Zusammenhang ist statistisch auffällig und bestätigt.



Unternehmenskultur: Die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen hat einen maßgeblichen Einfluss auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität.

Zunächst einmal geben 56.1% der Befragten an, dass in ihrem Unternehmen zu Betriebsfeierlichkeiten Lebenspartner/innen ebenso eingeladen werden, wie heterosexuelle Ehepartner/innen. Auf die Frage (mit Mehrfachwahlantwort), ob im Unternehmen ein Mitarbeiter/innen-Netzwerk für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans-Personen existiert, wählen 8.1% der Befragten die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe“. Die weiteren Antworten verteilen sich wie folgt:

- Nein, mein Unternehmen ist zu klein für ein solches Netzwerk 29.7%
- Nein, es existiert kein solches Netzwerk 47.3%
- Ja, es existiert ein solches Netzwerk 11.9%
- Ja, es wird vom Unternehmen anerkannt 7.1%
- Ja, es wird in das Unternehmen eingebunden 4.9%
- Ja, es wird vom Unternehmen finanziell unterstützt 4.5%

Damit ist deutlich, dass in ca. 85% der Fälle kein solches Netzwerk existiert. Bei den verbleibenden 15%, in denen ein solches Netzwerk vorhanden ist, wird es in der Hälfte der Fälle (7.1%) nicht vom Unternehmen anerkannt. Nur rund 5% der Befragten sagen, dass es in das Unternehmen eingebunden wird und 4.5% beschreiben, dass das Netzwerk vom Unternehmen finanziell unterstützt wird.

Rund 60% der Befragten weiß um offen lebende schwule oder lesbische Kollegen/innen. Diese Zahl reduziert sich, wenn es um schwule oder lesbische Führungskräfte geht: Nur ein Viertel (24.2%) der Befragten sagen, dass es in ihrem Unternehmen offen lebende schwule/lesbische Führungskräfte gebe.



Auf das Item „In meinem Team (bzw. in meinem Unternehmen) ist das Klima bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen gut.“ ergeben sich folgende Antworten (Tab. 13):

Tab. 13: Klima bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen

	Team		Unternehmen		
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozente	
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	74	3.6	96	4.8
	Trifft eher nicht zu	215	10.3	364	18.2
	trifft eher zu	801	38.5	997	50.0
	trifft voll und ganz zu	988	47.5	538	27.0
	Gesamt	2078	100.0	1995	100.0
Fehlend	keine Angabe/weiß nicht	152		235	
	Gesamt	2230		2230	

Ca. 86% der Befragten schätzen das Klima (bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen) in ihrem Team als gut ein. Das Klima im gesamten Unternehmen wird mit 77% Zustimmung zwar etwas weniger häufig als gut eingeschätzt, aber dennoch sind es mehr als drei Viertel der Befragten, die feststellen, dass das Klima gut oder eher gut sei. Und trotz dieser relativ positiven Werte haben rund 53% der Befragten schon erlebt, dass unangenehme Witze über Schwule und Lesben gemacht wurden, fast 30% (28.7%) haben mitbekommen, dass über einen Schwulen/eine Lesbe (wegen seiner/ihrer sexuellen Orientierung) schlecht geredet wurde und weitere 35.9% haben schon erlebt, wie eine Lesbe/ein Schwuler imitiert oder lächerlich gemacht wurde.

Diese (Unternehmens-)Kultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen beeinflusst die Offenheit der lesbischen und schwulen Mitarbeiter/innen mit ihrer sexuellen Identität wie folgt: Ist die Unternehmenskultur als schwulen- und lesbenfreundlich zu klassifizieren, so können die Mitarbeiter/innen eher offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen. Je freundlicher die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen, desto größer ist die Offenheit bezüglich der sexuellen Identität bzw. desto mehr Befragte können offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Dieser Zusammenhang kann als stark bezeichnet werden und ist statistisch auffällig.

Gleichzeitig ist zu betonen, dass Diversity Management und Unternehmenskultur sehr stark zusammenhängen: Werden viele Aktivitäten im Diversity Bereich durchgeführt, so ist die Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlichen Lebensweisen besser. Auch dieser starke Zusammenhang ist statistisch auffällig und bestätigt.

Ergebnisse

6.4. Welche Akzeptanz- erfahrungen liegen vor?



Welche Akzeptanz-erfahrung machen die „offenen“ Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz erwarten die Personen, die nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen?

Die Personen, die mit mindestens der Hälfte der Kollegen/innen über ihre sexuelle Identität offen sprechen (können), erhielten Fragen zur Akzeptanz-erfahrung, während die Personen, die mit keiner/m Kollegen/in bzw. mit wenigen Kollegen/innen offen reden, Fragen zur Befürchtung von Benachteiligung(en) beantworten konnten und gefragt wurden, welches Ausmaß an Akzeptanz sie erwarten, wenn sie offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen würden.

Zur Akzeptanz-erfahrung wurde jeweils eine Frage bezüglich der Reaktion der Kollegen/innen und der Führungskräfte gestellt (siehe Tab. 14).

Tab. 14: Akzeptanz durch Kollegen/innen und Führungskräfte

		Kollegen/innen		Führungskräfte	
		Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
Gültig	...reagierten überwiegend negativ	1	0.1	3	0.3
	...reagierten gemischt	88	8.2	129	14.1
	...reagierten überwiegend positiv	978	91.7	786	85.6
	Gesamt	1067	100.0	918	100.0
Fehlend	Frage nicht erhalten	1163		1312	
	Gesamt	2230		2230	

Es fällt auf, dass fast 92% der Befragten beschreiben, dass ihre Kollegen/innen überwiegend positiv reagierten. Dieser Anteil der positiven Reaktionen ist bei den Führungskräften weniger stark ausgeprägt: Nur 85.6% der Befragten berichten hier über überwiegend positive Reaktionen. Trotz dieser Diskrepanz, die eventuell auch die geringere Offenheit gegenüber den Führungskräften (s.o., Tab. 9) erklärt, wird deutlich, dass die Reaktionen auffällig positiv sind. Somit wundert das Antwortverhalten auf das Item „Ich habe es nie bereut, mein Coming Out auch am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben.“ nicht: 98.4% der „Offenen“ antworten hier voll und ganz (84.4%) oder eher (14%) zustimmend.

Es fällt auf, dass fast 92% der Befragten beschreiben, dass ihre Kollegen/innen überwiegend positiv reagierten.

Die Personen, die eher verschlossen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, befürchten – wenn diese bekannt würde – Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen (vgl. Abb. 7).

So befürchten fast 30% der Befragten Nachteile bei Kollegen/innen, sogar 44% bei Führungskräften, ca. 20% befürchten Nachteile bei ihren Mitarbeitern/innen und ca. 30% bei ihrem/r Arbeitgeber/in.

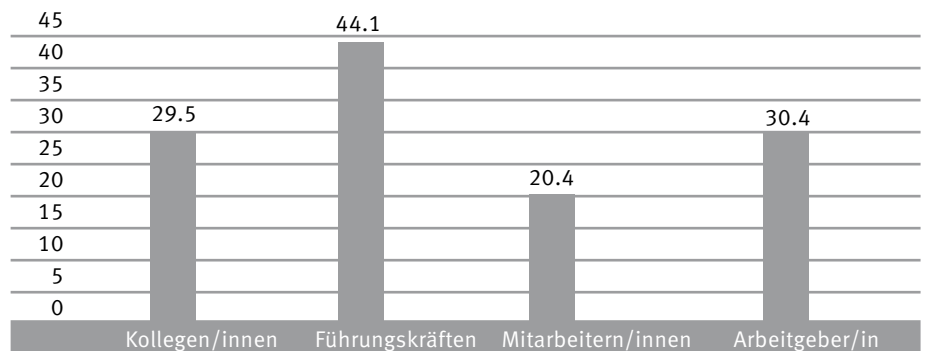


Abb. 7: Befürchtung von Benachteiligung bei...

Die Akzeptanzenerfahrung der Befragten, die einen offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz pflegen und die Akzeptanzenerwartung (Antizipation) derjenigen Befragten, die eher verschlossen mit dem Thema am Arbeitsplatz umgehen unterscheidet sich (vgl. Frohn, 2005; MFJFG, 1999) deutlich. Es ergibt sich folgendes Bild (Abb. 8). Bei der Frage „Was denken Sie, in welchem Ausmaß würde Ihre sexuelle Orientierung von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert werden, wenn Sie offen(er) mit ihr umgehen würden?“ erwarten nur 14.1% der Verschlussenen (insgesamt: N = 1184), dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde. Sogar über ein Viertel der Befragten (26.9%) ist der Ansicht, das Ausmaß der Akzeptanz würde unter 50% liegen.

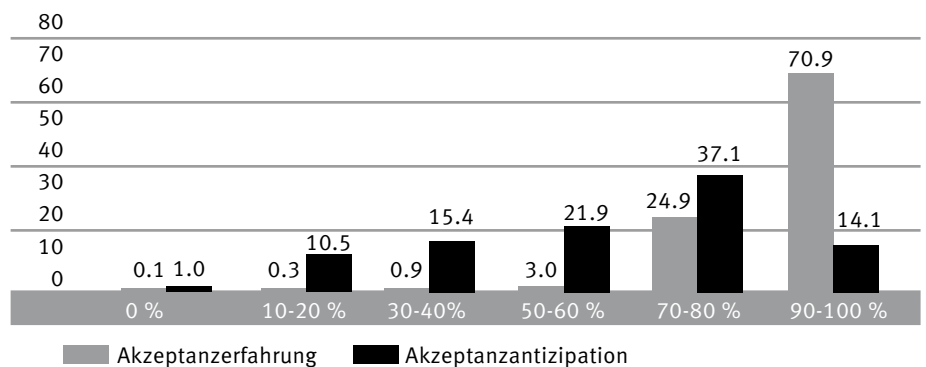


Abb. 8: Akzeptanzantizipation der „Verschlussenen“ vs. Akzeptanzenerfahrung der „Offenen“

Die Diskrepanz dieser beiden Einschätzungen ist augenscheinlich: Die Frage „In welchem Ausmaß wird Ihre sexuelle Orientierung von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert?“ an die Offenen (N = 1141) gestellt, ergibt ein völlig verschiedenes Bild: rund 71% der Befragten sind der Ansicht, ihre sexuelle Identität werde in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert und ein weiteres Viertel ist der Ansicht, dass ihnen ein Akzeptanzausmaß von 70-80% gegenüberstehe. Somit sind fast 96% (95.8%) der Ansicht, dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 70-100% akzeptiert werde.

Ergebnisse

6.5. Welche Diskriminierungserfahrung machen die Befragten?



Wie viele Mitarbeiter/innen berichten über Ungleichbehandlung?

Tab. 15: Ungleichbehandlungserfahrung nach Geschlecht

Ungleichbehandlung bei	Weiblich	Männlich	Gesamt
Urlaub	12.6% (85)	12.7% (198)	12.7% (283)
Gehalt	3.6% (24)	4.8% (75)	4.4% (99)
Fort- & Weiterbildung	3.3% (22)	3.2% (50)	3.2% (72)
Beförderung/Weiterentwicklung	7.7% (52)	10.5% (164)	9.7% (216)
Leistungsdruck	7.6% (51)	8.6% (134)	8.3% (185)
Wertschätzung	11.7% (79)	12.0% (187)	11.9% (266)

In Tab. 15 werden die Nennungen deutlich, nach denen die Befragten in einem der aufgeführten Bereiche Ungleichbehandlung erlebt haben. Die Geschlechterunterschiede sind hier vor allem im Bereich Gehalt, Beförderung/Weiterentwicklung und Leistungsdruck auffällig, jedoch nicht besonders groß. Allerdings ist zu beachten, dass in allen drei Bereichen jeweils mehr Männer (mind. ein Prozentpunkt mehr) angeben, die jeweilige Ungleichbehandlungserfahrung gemacht zu haben.

Fasst man nun zusammen, wie viele der Befragten in mindestens einem Bereich Ungleichbehandlung erlebt haben, zeigt sich folgendes Bild: 182 der befragten Frauen (673) und damit 27% und 440 der befragten Männer (1557) und damit 28.3% haben schon in mindestens einer Form Ungleichbehandlung erlebt.

Wie viele Mitarbeiter/innen berichten über direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung?

Tab. 16: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung nach Geschlecht

Direkt arbeitsplatzrel. Diskriminierung	Weiblich	Männlich	Gesamt
Arbeitsplatz nicht bekommen	7.1% (48)	8.2% (127)	7.8% (175)
Versetzung erleben müssen	2.1% (14)	1.9% (30)	2.0% (44)
Kündigung erleben müssen	4.0% (27)	3.8% (59)	3.9% (86)

Tab. 16 veranschaulicht nach Geschlecht getrennt die Erfahrungen solcher Diskriminierungen, die direkt mit dem Arbeitsplatz zu tun haben. So erleben fast 8% der Befragten, dass sie wegen der sexuellen Identität einen Arbeitsplatz nicht erhalten haben. 2% mussten eine Versetzung, fast 4% eine Kündigung erleben. So haben insgesamt 11.6% der Befragten in mindestens einer der drei genannten Formen Diskriminierung erlebt.

Bei der Diskriminierung hatten die Befragten die Möglichkeit zwischen persönlicher und stellvertretender Diskriminierungserfahrung (bei mir, bei anderen, bei beiden) zu differenzieren. In Tab. 17 ist bezüglich der Diskriminierungserfahrung vermerkt, ob Diskriminierung sowohl persönlich als auch stellvertretend erlebt wurde. Es zeigen sich in der Regel nur minimale Geschlechterunterschiede. So erleben mehr Frauen Diskriminierungserfahrungen wie z.B. „Ignorieren“ oder „Kontaktabbruch/Ausgrenzung/Isolation“ etc., während mehr männliche Befragte Formen von „Tuscheln/Gerüchte/Lügen“ und „Imitieren/Lächerlichmachen“ erleben oder sich „nicht mehr ernst genommen“ fühlen. Einer der wesentlichsten Unterschiede besteht jedoch eindeutig im Bereich der unangenehmen sexuellen Anspielungen und der sexuellen Belästigung, den wesentlich mehr Frauen erleben.

Wie viele Mitarbeiter/innen berichten über Diskriminierung?

Tab. 17: Diskriminierungserfahrung (gesamt) nach Geschlecht

Diskriminierung	Weiblich	Männlich	Gesamt
Tuscheln/Gerüchte/Lügen	51.6% (347)	55.9% (871)	54.6% (1218)
Imitieren/Lächerlichmachen	42.9% (289)	45.1% (702)	44.4% (991)
Unangenehmes Interesse am Privatleben	34.5% (232)	33.8% (527)	34.0% (759)
Unangenehme sexuelle Anspielungen	34.3% (231)	29.9% (466)	31.3% (697)
Ignorieren der Person/ihrer sexuellen Orientierung	33.1% (223)	28.3 (440)	29.7% (663)
Nicht mehr ernst genommen werden	25.0% (168)	27.3% (425)	26.6% (593)
Befürchtung sexueller Anmache	28.8% (194)	25.4% (396)	26.5% (590)
Beschimpfung/Beleidigung	23.5% (158)	23.2% (361)	23.3% (519)
Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation	25.4% (171)	20.4% (317)	21.9% (488)
Mobbing/Psychoterror	19.9% (134)	22.4% (348)	21.6% (482)
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade	17.1% (115)	19.6% (305)	18.8% (420)
Weniger Informationen/Kommunikations-Ausschluss	18.4% (124)	17.1% (267)	17.5% (391)
Sinnl. Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik	11.0% (74)	11.7% (182)	11.5% (256)
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing	10.4% (70)	9.9% (154)	10.0% (224)
Körperliche Gewalt/Aggression	8.0% (54)	8.4% (131)	8.3% (185)
Sexuelle Belästigung/Missbrauch	8.9% (60)	5.8% (90)	6.7% (150)
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)	5.1% (34)	5.7% (88)	5.5% (122)

28.3% haben schon in mindestens einer Form Ungleichbehandlung erlebt.

Diese 17 verschiedenen Diskriminierungsarten wurden inhaltlich in folgende Oberkategorien zusammengefasst (in Klammern sind die Einzelitems genannt):

1. Voyeuristisch gesteigertes Auseinandersetzen (Unangenehmes Interesse am Privatleben, Tuscheln/Gerüchte/Lügen, Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme)
2. Ignorierende Segregation (Ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Orientierung, Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation, Nicht mehr ernst genommen werden)
3. Subtile Behinderung (Weniger Informationen oder Kommunikationsausschluss, Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung, Arbeitsbehinderung/Karriereblockade)
4. Sexuelle Belästigung (Befürchtung sexueller Anmache durch mich/durch die Person, Unangenehme sexuelle Anspielungen, z.B. Homosexualität „umzupolen“, Sexuelle Belästigung/Missbrauch)
5. Beschimpfung/Beleidigung (Beschimpfung/Beleidigung)
6. Erpressung/Mobbing (Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing, Mobbing/Psychoterror)
7. Körperliche Gewalt/Aggression (Sachbeschädigung z.B. Büro/Auto etc., Körperliche Gewalt/Aggression)



Bei hohen Diskriminierungswerten liegen geringere Offenheitswerte vor.

In folgendem Diagramm (Abb. 9) geben die Prozentwerte den Anteil der Befragten wieder, der mindestens eine Form der Diskriminierung pro Kategorie erlebt hat. Hier existieren (minimale) Geschlechterdifferenzen im Bereich der Ignorierenden Segregation (Frauen 47.4% vs. Männer 43.6%) und bei der Sexuellen Belästigung (Frauen 45.2% vs. 41.6% Männer) sowie bei Erpressung/Mobbing (Männer 25.7% vs. Frauen 23.5%) und bei Voyeuristisch-gesteigertem Auseinandersetzen (Männer 67.6% vs. Frauen 66.4%).

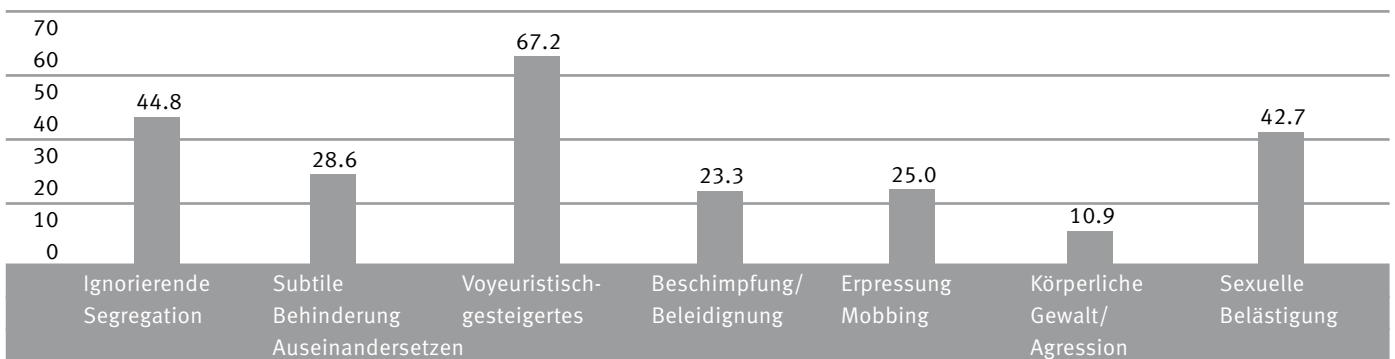


Abb. 9: Oberkategorien der Diskriminierung (gesamt)

Es existiert ein Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Offenheit. Bei hohen Diskriminierungswerten liegen geringere Offenheitswerte vor bzw. bei hohen Offenheitswerten geringere Diskriminierungswerte. Anschaulich wird dies, wenn man sich die Personen anschaut, die extrem hohe Diskriminierungswerte aufweisen: Von diesen 24 Personen sind allein 19 Personen als verschlossen zu klassifizieren. Umgekehrt sieht es bei den Personen aus, die keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben: fast 60% dieser Befragten (59.6%) sind als offen (30.1%) oder eher offen (29.5%) zu bezeichnen.

Ergebnisse

6.6. Wozu führt ein offener, wozu ein verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität?







Welche Konsequenzen hat der offene oder nicht-offene Umgang für die Menschen und die Organisation? Haben „offene“ Personen wirklich mehr Ressourcen frei? Hat der Umgang mit der sexuellen Identität einen Einfluss auf psychosomatische Beschwerden? Fühlen sich Personen, die ihre sexuelle Identität verbergen weniger stark mit ihrem Unternehmen verbunden? Welche Auswirkungen hat der offene oder nicht-offene Umgang auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten? Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „gay-friendly“ ein Unternehmen ist?

Ressourcen: Haben „offene“ Personen wirklich mehr Ressourcen frei?

Lesbische Arbeitnehmerin oder schwuler Arbeitnehmer zu sein, bedeutet für einige der Befragten, dass sie sich intensiv mit ihrer spezifischen Lebenssituation und dem Umgang damit am Arbeitsplatz auseinandersetzen müssen. So kommt es, dass die Befragten auf Items zur Frage der Ressourcen bzw. Kapazitäten, die für diese kognitiven und emotionalen Prozesse benötigt werden, wie folgt antworten:

„Ich mache mir mehr Gedanken als meine heterosexuellen Kollegen/innen...“

- 
 „...darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc.) erzählen kann.“ Rund 57% Zustimmung (27.9% voll und ganz, 28.8% eher)
- 
 „...darüber, welche Symbole ich am Arbeitsplatz zeige, die meine sexuelle Orientierung kenntlich machen könnten (Bilder, Aufkleber, Anstecker).“ Rund 45% Zustimmung (20.7% voll und ganz, 24.0% eher)
- 
 „...darüber, auf welche Vergleiche ich in Gesprächen am Arbeitsplatz zurückgreife (z.B. ob ich ein Beispiel verwende, das schwul-lesbische Inhalte hat).“ Rund 46% Zustimmung (18.9% voll und ganz, 27.0% eher)
- 
 „...darüber, was ich aus meiner Freizeit berichte (z.B. welchen Kinofilm oder welche kulturelle Veranstaltung ich besucht habe).“ 41.2% Zustimmung (18.4% voll und ganz, 22.8% eher)

Somit müssen sich zwischen 40 und 60% der Befragten – ihrer Einschätzung nach – über einige Dinge mehr Gedanken machen als ihre heterosexuellen Kollegen/innen.

Mitarbeiter/innen, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, verwenden weniger Ressourcen darauf, ihr Verhalten, die Inhalte ihrer Gespräche etc. zu kontrollieren bzw. Mitarbeiter/innen, die verschlossen(er) mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, verwenden mehr Energie darauf (und können so weniger produktiv arbeiten). Es gibt einen statistisch auffälligen und bestätigten großen Zusammenhang zwischen der Offenheit der Befragten und den Ressourcen, die sie benötigen bzw. den Gedanken, die sie sich machen (müssen). Je offener die Befragten mit ihrer sexuellen Identität umgehen (können), desto mehr Ressourcen stehen ihnen zur Verfügung. Je verschlossener sie sind, desto mehr Ressourcen benötigen sie, um sich um dieses Thema Gedanken zu machen.

Psychosomatische Beschwerden: Hat der Umgang mit der sexuellen Identität einen Einfluss auf psychosomatische Beschwerden?

Hier existiert insofern ein Zusammenhang, als Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weniger somatische Beschwerden aufweisen, während Personen, die weniger offen bezüglich ihrer sexuellen Identität sind, mehr somatische Beschwerden angeben. Zur weiteren Interpretation (Tab. 18) ist es sinnvoll, die Mittelwerte der psychosomatischen Beschwerden (Somatisierung) in Abhängigkeit des offenen Umgangs mit der sexuellen Identität zu untersuchen.

Tab. 18: Mittelwerte Somatisierung und Suizidalität in Abhängigkeit von Offenheit

Offenheit	Mittelwert Somatis.	Item Suizidalität
verschlossen	0.41	0.40
eher verschlossen	0.31	0.36
eher offen	0.29	0.28
offen	0.26	0.26
Insgesamt	0.35	0.35

Anhand der Tabelle lässt sich deskriptiv bereits erkennen, dass die Mittelwerte der Somatisierung bei den „verschlossenen“ Befragten am höchsten sind und hin zur Gruppe der „Offenen“ stetig sinken. Das bedeutet, dass die Personen, die verschlossener sind, über mehr psychosomatische Beschwerden klagen als die offeneren Befragten. Für das (Zusatz-)Item Suizidalität („Gedanken an den Tod und das Sterben“) ist die Tendenz ebenfalls so, dass Personen, die „verschlossen“ sind, öfter daran denken. Identisches lässt sich für die (Zusatz-)Items „Schlechter Appetit“, „Einschlafschwierigkeiten“ und „Schuldgefühle“ sagen. Besonders stark leiden die „verschlossenen“ Befragten unter Einschlafschwierigkeiten: Hier liegt der Mittelwert bei 0.91 im Vergleich zu 0.67 bei den „Offenen“.



Mitarbeiter/innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver gegenüber ihrem Unternehmen

Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment): Fühlen sich Personen, die ihre sexuelle Identität verbergen weniger stark mit ihrem Unternehmen verbunden?

Manche Einzelantworten der Skala zu Verbundenheit mit dem Unternehmen (Commitment) verdeutlichen den erwarteten Zusammenhang:

- 🕒 **Rund 34% der Befragten empfinden sich nicht als „Teil der Familie“ des Betriebes (von diesen 34% sind 68% „verschlossen“).**
- 🕒 **Auch sagen ca. 30%, dass sie sich nicht sonderlich mit dem Betrieb verbunden fühlen (von diesen 30% sind 78% „verschlossen“).**

Mitarbeiter/innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver gegenüber ihrem Unternehmen bzw. weisen ein höheres affektives Commitment mit ihrem Unternehmen auf als Personen, die verschlossen sind. Die statistische Prüfung bestätigt einen auffälligen Zusammenhang zwischen Offenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen. Je offener die Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen. Gehen die Befragten weniger offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um, so ist ihr Commitment mit ihrer Organisation niedriger.

Arbeitszufriedenheit: Welche Auswirkungen hat der offene oder nicht-offene Umgang auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten?

Mitarbeiter/innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit. Laut statistischer Prüfung existiert ein positiver Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang mit der sexuellen Identität und der Arbeitszufriedenheit. Je offener die Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit. Wenn die Befragten nicht so offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen (können), so geben sie eine geringere Arbeitszufriedenheit an.

Unternehmensselektion: Suchen die Befragten sich Unternehmen oder Dienstleistungen danach aus, wie „gay-friendly“ ein Unternehmen ist?

Führen Lesben und Schwule (wenn sie Informationen darüber haben) in Abhängigkeit vom Akzeptanzmaß der Organisationen gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensweisen bei Kaufentscheidungen und/oder Bewerbungen Unternehmensselektionsprozesse durch?

Nur 5.2% 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 „gay-friendly“ gelten können in unterschiedlichen Bereichen:

Bevorzugung bei Nutzung von Dienstleistungen	79.0%	(n = 1761)
Bevorzugung bei Kaufentscheidungen	72.5%	(n = 1616)
Bevorzugung bei Bewerbung bei Unternehmen	69.7%	(n = 1554)

Somit beeinflusst diese Information die Handlungen von ca. 70-80% der Befragten. Weitere 6.1% der Befragten sagen, dass sie sich bei ihrem jetzigen Unternehmen beworben haben, weil sie wussten, dass es lesben- und schwulenfreundlich ist. 29.9% antworten hier mit „nein“, während der größte Teil (64.1%) sagt, dass sie keine Informationen dazu hatten. 8% der Befragten und damit 178 Personen haben schon einmal wegen des Umgangs mit ihrer sexuellen Identität die Stelle gewechselt.

Auch entwickeln Lesben und Schwule stärker eine Selbstverständlichkeit im Umgang mit ihrer Lebensweise und können selbstbewusst(er) deutlich machen, was die Organisation verliert, wenn sie sich nicht adäquat behandelt fühlen: „Wenn Schwule und Lesben vollständig in das Arbeitsleben einbezogen würden und sich als ganze Person einbringen könnten, dann würde auch die Organisation davon profitieren, weil so z.B. mehr Kreativität und neue Perspektiven eingebracht werden könnten.“. Dieser Aussage stimmen rund 88% der Befragten voll und ganz (53.6%) oder eher (34.2%) zu. Nur 8.6% der Befragten stimmen eher nicht, 3.5% überhaupt nicht zu.

Fast 80% (78.2%) sind der Ansicht, dass es so etwas wie eine „Homosexuelle Kompetenz“ gibt. Das Antwortverhalten auf das Statement „Ich glaube, es gibt so etwas wie eine schwule oder lesbische Kompetenz, die gleichgeschlechtlich lebende Menschen vor allem durch das Coming Out und ihre besondere Lebensgeschichte erwerben (z.B. besonders gute Fähigkeiten im sozialen Kontakt, im Einschätzen der Mitmenschen, bei Konfliktlösung etc.)“ zeigt dies: 39% der Befragten stimmen voll und ganz, 39.3% eher zu. 16.3% der Befragten stimmen eher nicht zu, nur 5.5% stimmen überhaupt nicht zu.

Fast 80% (78.2%) sind der Ansicht, dass es so etwas wie eine „Homosexuelle Kompetenz“ gibt.

7. Diskussion oder: Was bedeuten diese Ergebnisse?



87.3% der Befragten – und damit gute 5% mehr als noch bei Knoll et al. (1997) – geben an, dass ihnen ihre Arbeit sehr wichtig ist. Obwohl also die Arbeit einen wesentlichen Lebensbereich darstellt, kann ein großer Teil der Befragten sich hier nicht „als ganze Person einbringen“, d.h. mit allen ihren Identitätsmerkmalen offen umgehen: Fast 60% der Befragungsteilnehmer/-innen geben an, dass sie es schon einmal als notwendig empfunden haben, am Arbeitsplatz ihre Homosexualität zu verschweigen. Dies waren vor zehn Jahren noch 71.5% (Knoll et al., 1997). „Mit keiner/m Kollegen/in“ bzw. „Mit wenigen Kollegen/innen“ offen über ihre sexuelle Identität sprechen rund 52% der Befragten. Gegenüber den Führungskräften ist noch weniger Offenheit gegeben: 65.1% wählten die genannten Antwortmöglichkeiten. Von den befragten Führungskräften sprechen 48.2% mit keiner/m Mitarbeiter/in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter/innen. Auch diese Zahlen waren eine Dekade früher noch höher, sodass nun ein Drittel der Befragten der Ansicht ist, dass sie „heute im Vergleich zum Zeitraum vor 10 Jahren offener“ mit ihrer sexuellen Orientierung sein können. Trotzdem gehen nach den Ergebnissen der Befragung über die Hälfte der Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz nicht offen mit ihrer sexuellen Identität um. Das bedeutet, dass sich die Situation im Vergleich zum Zeitraum vor zehn Jahren verbessert hat, jedoch immer noch ein großer Teil der Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz nicht offen mit der sexuellen Identität umgeht bzw. umgehen kann.

Obwohl also über die Hälfte mit keinem/r Kollegen/in oder nur wenigen der Kollegen/innen offen über ihre sexuelle Identität spricht, glauben nur 6.7% der Befragten 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 vermuten. Daraus lässt sich schließen, dass die Befragten nicht der Ansicht sind, die 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.

Bezüglich der persönlichen Diskriminierungserfahrung sagten damals 18.2%, dass sich Kollegen/innen zurückziehen, heute wählten 13.7%⁵ das Item „Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation“. Weniger Informationen zu erhalten oder aus Kommunikation ausgeschlossen zu sein, beschreiben heute 11.8% der Befragten, während dies 1997 13.3% feststellten.

⁵ Die folgenden Prozentwerte der aktuellen Befragung beinhalten stets die Antworten für „bei mir“ und „bei beiden“, also die „persönliche Diskriminierungserfahrung“. Stellvertretende Diskriminierung („bei Anderen“) wurde bei diesen Prozentwerten (siehe weiter oben) nicht berücksichtigt.

Die Akzeptanzerwartung der „Verschlossenen“ ist deutlich geringer als die Akzeptanz, die die „Offenen“ erleben.

Ein unangenehmes Interesse am Privatleben nennen heute 26.9% der Befragten, darüber klagten 1997 35.6%. „Tuscheln/Gerüchte/Lügen“ erleben heute 36.9%, das Item „KollegerInnen reden hinter meinem Rücken über mich“ wählten 1997 48.2% der Befragten. „Imitieren/Lächerlichmachen“ als Form der erlebten Diskriminierung gaben heute 17.3% an, während dies damals 20.6% sagten.

Beleidigungen erlebten vor zehn Jahren 15.5%, heute wird dies von 13.7% der Befragten genannt. Mobbing/Psychoterror geben heute 12.0% an, während 1997 mit 7.6% deutlich weniger Befragte darüber klagten. 3.9% der Befragten dieser Untersuchung haben körperliche Gewalt erleben müssen, während 1997 nur 1.5% der Befragten diese Form der Diskriminierung nannten.

Unangenehme sexuelle Anspielungen beklagen heute 20.7% der Befragten, während damals 26.3% jene Diskriminierungsform erlebten. Sexuelle Belästigung nennen aktuell 4.9% der Frauen und 2.9% der Männer, 1997 waren es 10.7% der Frauen und 3.1% der Männer.

Damit hat die persönliche Diskriminierungserfahrung im Vergleich zu 1997 in einigen Formen (teilweise bedeutsam, teilweise minimal) abgenommen. Erschreckend ist jedoch, dass aktuell deutlich mehr Befragte als noch vor zehn Jahren über Psychoterror klagten und 87 Personen (und damit deutlich mehr als in der Untersuchung aus 1997) körperliche Gewalt erlebt haben.

Der Anteil derer, die Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder auch direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung insgesamt erfahren haben, ist erschütternd hoch: Nur 22.5% der Befragten haben in keiner Form Diskriminierung (1997: 19.0%) erlebt. 10% der Befragten können aktuell als hoch diskriminiert gelten.

Nichtsdestotrotz berichtet ein großer Teil der Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, auch über positive Reaktionen: Fast 92% der Befragten beschreiben, dass ihre Kollegen/innen, 85.6% der Befragten, dass ihre Führungskräfte überwiegend positiv reagierten. Und obwohl die offenen Befragten in einem so großen Ausmaß positive Erfahrungen sammeln, bleibt für die verschlossenen Befragten die Sorge vor einem offenen Umgang ausgesprochen groß. Die Akzeptanzerwartung der „Verschlossenen“ ist deutlich geringer als die Akzeptanz, die die „Offenen“ erleben. Dies mag zu einem Anteil sicher eine adäquate Situationseinschätzung dieser Personen sein – gleichzeitig lassen aber andere Untersuchungen (siehe Frohn, 2005) den Schluss zu, dass sich die Prä-Coming-Out-Einschätzung zu Diskriminierung und Akzeptanz weitaus negativer gestaltet, als in der Post-Coming-Out-Situation erlebt wird.



Vermutlich ist – trotz all der Veränderungen auf juristischer Ebene, durch Diversity Management usw. – die Entwicklung hin zu einem die Vielfalt akzeptierenden Arbeitsplatz langsamer als gehofft. Gleichzeitig ist unter systemischer Perspektive zu erwähnen, dass eine nachhaltige Einstellungsänderung der Erfahrung mit und dem Kontakt zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen bedarf. Dies gestaltet sich freilich systemisch schwierig, wenn über die Hälfte der Lesben und Schwulen nicht offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgeht – denn folglich machen eben jene Kollegen/innen keine Erfahrung mit Lesben und Schwulen.

So besteht eine Schwierigkeit sicher auch für die lesbischen und schwulen Mitarbeiter/innen darin, dass zu wenige Kollegen/innen bzw. Führungskräfte als offen lebende schwule Männer oder lesbische Frauen bekannt sind: Nur ein Viertel der Befragten weiß von lesbischen oder schwulen Führungskräften. Ein Austausch über die spezifische Lebenssituation und das gegenseitige Lernen aus der Erfahrung des/r Anderen würde die Situation des/r Einzelnen wesentlich erleichtern.

Dieser Austauschprozess scheint z.B. auch durch Mitgliedschaft in schwul-lesbischen (Berufs-)Verbänden und/oder Mitarbeiter/innen-Netzwerken stattzufinden. Die Befragten, die angegeben haben, in einer solchen Form organisiert zu sein, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um.

Neben der Mitgliedschaft in einer solchen Organisation, gibt es weitere Einflussvariablen der Person auf den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität. Einen interessanten Unterschied in der Offenheit macht die Tatsache aus, ob die Befragten in einer Partnerschaft leben oder nicht: Lesben und Schwule mit Partner/in gehen offener mit ihrer sexuellen Identität um als Personen ohne Partner/in. Hierfür kommen mehrere Erklärungen in Frage: Erstens scheint es nahe liegend, dass Personen mit Partner/in (so ähnlich, wie solche in einem Verband oder Netzwerk) Unterstützung und Begleitung erfahren und dadurch ein offener Umgang leichter fällt. Zweitens kann gerade das Vorhandensein eines/r Partners/in den offenen Umgang erleichtern, weil die Möglichkeit eines selbstverständlichen Thematisierens dadurch gegeben ist: Es muss nicht abstrakt über die sexuelle Identität gesprochen werden („ich bin lesbisch“), sondern es kann implizit thematisiert werden, indem über das Privatleben oder die Freizeitgestaltung gesprochen wird („ich war mit meiner Partnerin im Urlaub in...“). Drittens ist es möglich, dass durch den/die Partner/in der Wunsch geäußert wird, dass auch am Arbeitsplatz offen(er) mit der sexuellen Identität umgegangen werden soll. Alle drei Erklärungen erscheinen sinnvoll.



Entgegen meiner Erwartungen hatte das Lebensalter einen geringen Einfluss auf die Offenheit insofern, als Befragte mittleren bis höheren Alters etwas offener mit der sexuellen Identität umgehen. Auch wenn dieser Effekt klein ist, scheint es hierfür zwei Erklärungszusammenhänge zu geben: Zum einen ist es möglich, dass trotz des großen Stichprobenumfangs vornehmlich ältere Befragte erreicht wurden, die bereits offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen und solche Personen nicht angesprochen wurden, die verschlossen(er) sind. Zum anderen ist es gegebenenfalls für die jüngeren Befragten aus ihrer Sicht notwendig, erst einmal am Arbeitsplatz Fuß zu fassen, ihr Umfeld kennen und einschätzen zu lernen, sich einen Stand zu erarbeiten etc. Das bedeutet, dass sie erst dann offen mit der sexuellen Identität umgehen, wenn sie sich in diesen Bereichen sicher fühlen. Daher wird für sie die Offenheit erst mit höherem Lebensalter realisierbar.

Auch die Ergebnisse bzgl. des beruflichen Status bzw. der beruflichen Position sprechen für diese Interpretation. Hier sind die Personen, die einen höheren beruflichen Status haben, eher als offen zu klassifizieren.

Die religiöse Anschauung wirkt sich auch auf die Offenheit aus: Personen, die keine Religion angeben oder sich als buddhistisch bezeichnen, sind deutlich offener als Personen, die eine andere Form der religiösen Anschauung angeben. Katholische Befragte gehen am wenigsten offen mit ihrer sexuellen Identität um, vermutlich weil gerade in dieser Institution die strukturelle Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen als ausgesprochen hoch zu bezeichnen ist. Auch die politische Ausrichtung weist eine ähnliche Tendenz auf: Personen die sich als (eher) links klassifizieren, gehen offener, Personen, die sich als (eher) rechts klassifizieren weniger offen mit ihrer sexuellen Identität um. Auch hier bildet die Offenheit in Abhängigkeit vom politischen Spektrum der Befragten relativ deutlich die Situation in den politischen Parteien Deutschlands ab. In konservativen Parteien ist der Umgang mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen tendenziell weniger offen als in nicht-konservativen Parteien.

Neben diesen persönlichen Einflussfaktoren der Offenheit existieren noch einige Bedingungen der Organisation, die den offenen oder nicht-offenen Umgang mit der sexuellen Identität beeinflussen:

So konnten in dieser Untersuchung (im Gegensatz zu Knoll et al., 1997) deutliche Branchenunterschiede festgestellt werden, sodass es Branchen gibt, in denen die Befragten offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen (s.o.) und solche, in denen es schwerer fällt, offen zu sein (s.o.).

So leiden Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weniger stark unter psychosomatischen Beschwerden.

Daraus lässt sich schließen, dass die Befragten nicht der Ansicht sind, die Kontrolle darüber zu haben, ob ihre Kollegen/innen Spekulationen anstellen oder miteinander über dieses Thema reden...

Die Unternehmensgröße wirkt sich so aus, dass in kleinen Unternehmen die Befragten offener mit ihrer sexuellen Identität umgehen. Ob dies nun daran liegt, dass hier ein familiäres Klima herrscht und die Befragten daher dort offener sein können oder, ob es in einem kleinen Unternehmen im Vergleich zu einem größeren und anonymen Arbeitgeber weniger gut möglich ist, verschlossen zu sein, ist in Folgeuntersuchungen aufzuklären. Weiterhin gibt es deutliche positive Zusammenhänge zwischen Diversity Management, Unternehmenskultur (bezüglich gleichgeschlechtlichen Lebensweisen) und Offenheit. Ein aktives Diversity Management, welches sexuelle Identität inkludiert, fördert den offenen Umgang mit der sexuellen Identität. Ebenso fällt es den Befragten deutlich leichter, offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen, wenn sie in einer Unternehmenskultur arbeiten, die ihre Lebensweise akzeptiert. Diese Zusammenhänge wurden in Deutschland erstmals systematisch untersucht und zeigen damit gleichzeitig das Potenzial insbesondere für Diversity Management auf.

Umgekehrt hat der offene Umgang mit der sexuellen Identität wieder einen Einfluss auf andere Größen, wie z.B. psychosomatische Beschwerden. So leiden Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weniger stark unter psychosomatischen Beschwerden. Offenbar hat ein offener Umgang mit der sexuellen Identität positive Konsequenzen für die (psychische) Gesundheit der Befragten. Das bedeutet nicht, dass es nicht auch (Einzel-) Personen gibt, die gerade durch einen offenen Umgang Diskriminierungs- oder Mobbing-erfahrungen machen. Trotzdem ist bezogen auf die Gesamtstichprobe zu sagen, dass das Ausmaß der Somatisierung bei den Personen, die verschlossen sind, stärker ausgeprägt ist, als bei solchen, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen.

Der Befund zu Ressourcen überrascht – weil er intuitiv so klar ist – nicht. Und doch ist diese eine für Deutschland bisher erstmalig durchgeführte Analyse: 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 Kapazitäten frei und können sich besser der Arbeit widmen.

Das bedeutet, dass sie erst dann offen mit der sexuellen Identität umgehen, wenn sie sich in diesen Bereichen sicher fühlen.

Weitere deutliche Zusammenhänge konnten zwischen Offenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen sowie Arbeitszufriedenheit festgestellt werden. Auch wurden diese Zusammenhänge durch subjektive Schätzungen der Befragungsteilnehmer/innen untermauert. Die Zusammenhänge zeigen sich so, dass Personen, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, arbeitszufriedener sind und sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen. Auch diese Zusammenhänge wurden bisher in Deutschland noch nicht erforscht. Auch wenn die statistischen Maße als auffällig, jedoch nicht immer als groß zu bezeichnen sind, so ist ein solcher Nachweis – gerade bei Konstrukten wie Arbeitszufriedenheit etc., die so diffizilen, multikausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen ausgesetzt sind – als bedeutsam zu bezeichnen.

Weiterhin scheint es mir wichtig zu bedenken, dass Lesben und Schwule im Rahmen ihrer Emanzipationsgeschichte heute stärker zu ihrer sexuellen Identität stehen, diese in größerem Ausmaß als vor zehn Jahren positiv besetzen und mehr als früher einen adäquaten, respektvollen Umgang einfordern. So sind einige Befragte sicher, dass Organisationen, die Schwule und Lesben vollständig ins Arbeitsleben integrieren, davon profitieren. Ebenfalls ist die Mehrheit 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 etc.) 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 des Respekts ihrer Lebensweise stellen und diese argumentativ im Unternehmenssinn untermauern.

So prüfen Lesben und Schwule heute auch stärker, ob Organisationen als „gay-friendly“ gelten können oder nicht und es entstehen auf dieser Basis ausgeprägte Selektionsprozesse bei der Nutzung von Dienstleistungen, bei Kaufentscheidungen und bei der Bewerbung bei Unternehmen (bei mindestens 70-80% der Befragten, siehe 6.6).

Damit ist es für Organisationen nicht mehr ausschließlich unter einer ethischen (und juristischen) Perspektive sinnvoll und notwendig, Lesben und Schwule adäquat zu berücksichtigen, sondern auch im Sinne einer nachhaltigen und produktiven Unternehmensentwicklung relevant. Denn jeder Mensch hat eine sexuelle Identität – immer und überall. Auch als Kunde/in, als Mitarbeiter/in oder als Bewerber/in.

8. Fazit oder: Welche Schlüsse sind zu ziehen?



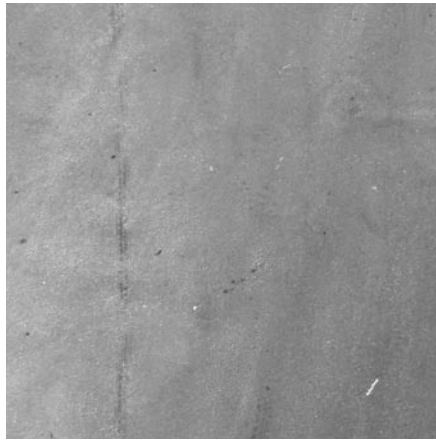
In dieser Studie haben einige Befragte den Raum erhalten, über ihre spezifische Lebens- und Arbeitssituation Auskunft zu geben. Im Feedback am Ende der Befragung haben manche Personen darauf hingewiesen, dass insbesondere die organisationsinternen Gegebenheiten in der Befragung ihren Raum hatten (z.B. der Umgang mit Kollegen/innen). Jedoch wurde von den Befragten richtig angemerkt, dass auch der Kontakt zu Kunden/innen, Schülern/innen, Klienten/innen, Patienten/innen etc. eine wesentliche Rolle spielt und sich dieser Kontakt teilweise deutlich von dem zu Kollegen/innen unterscheidet. Insofern haben einige Befragte den Wunsch geäußert, dass auch dieser Bereich Gegenstand wissenschaftlicher Auseinandersetzung werden sollte. Daher ist festzuhalten, dass insbesondere auch Fragen, die mit organisationsexternen Kontakten zusammenhängen, in weiteren Untersuchungen Berücksichtigung finden sollten.

Nachdem in dieser Analyse ausschließlich die Arbeitssituation der lesbischen und schwulen Befragten betrachtet wurde, ist für die Zukunft eine gründliche Untersuchung der Situation von bisexuellen Arbeitnehmern/innen sowie Transsexuellen bzw. transgender-Personen durchzuführen. Ebenso scheint mir ein Vergleich mit Personen, die an einem schwul-lesbischen Arbeitsplatz tätig sind, interessant. Weitergehende Hinweise könnten entstehen, wenn die Daten in Bezug gesetzt werden zu vergleichbaren Konstrukten (Commitment, Arbeitszufriedenheit etc.) bei heterosexuellen Arbeitnehmern/innen.

Weiterhin erscheint mir eine Untersuchung der Zusammenhänge, wie sie in der vorliegenden Arbeit stattgefunden hat, auch in anderen europäischen Ländern angebracht. Im aktuellen Eurobarometer wurde auch die Einstellung zu Homosexualität erhoben und es zeigt sich, dass „Toleranz gegenüber Homosexualität recht begrenzt“ ist (Europäische Kommission, 2006b, S. 42). Gleichzeitig wurden deutliche Länderunterschiede festgestellt, sodass eine systematische Analyse der Lebens- und Arbeitssituation von LSBT-Personen in europäischen Ländern – besonders in Abhängigkeit ihrer Antidiskriminierungstradition (vgl. z.B. Niederlande, Sandfort & Bos, 1998 oder Skandinavien gegenüber Polen oder Griechenland) – interessante Ergebnisse bringen und herausfordernde Entwicklungspotenziale aufzeigen könnte.

Neben einer Ausweitung der quantitativen Analyse von sexueller Identität als Thema am Arbeitsplatz scheint mir eine qualitative Untersuchung des Gegenstands sinnvoll und notwendig.





... und es zeigt sich, dass „Toleranz gegenüber Homosexualität recht begrenzt“ ist.

Resümierend bleibt zu konstatieren, dass sich Homophobie in der Gesellschaft relativ stabil nachweisen lässt (vgl. Institut für interdisziplinäre Konflikt und Gewaltforschung [IKG], 2006 oder Chrapa, 2003). Hier ist der Arbeitsplatz nicht ausgenommen und so lässt sich die Ursache für die in dieser Untersuchung festgestellten Konsequenzen für LSBT-Arbeitnehmer/innen (Diskriminierungserfahrung etc.) erklären. Um hier im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt eine Optimierung für alle zu erreichen, ist ein neuer Umgang mit Intoleranz und Feindlichkeit (vgl. z.B. Sader, 2002) bzw. eine konstruktiv-utopische Überwindung von Gewalt (vgl. Groeben, 2007) sehr zu wünschen. Möglichkeiten, solche Entwicklungen proaktiv zu gestalten sind m.E.

- ☛ eine präventive Antidiskriminierungsarbeit,
- ☛ eine vollständige juristische Absicherung,
- ☛ uneingeschränkte betriebliche Gleichstellung,
- ☛ ein umfassendes Diversity Management (inkl. Training etc.),
- ☛ eine offene Unternehmenskultur,
- ☛ anerkannte und eingebundene Mitarbeiter/innen-Netzwerke,
- ☛ ein adäquater (Opfer-)Schutz im Diskriminierungsfall und
- ☛ Mediation als geeignete (neben- oder außergerichtliche) Konfliktlösungsstrategie.

Insbesondere bewerte ich den Diversity-Gedanken – als kulturellen (Weiter-)Entwicklungsprozess unserer Gesellschaft zu einem akzeptierenden Umgang mit Vielfalt und damit zur Chancengleichheit – positiv. So wurde z.B. im Rahmen der „Charta der Vielfalt“ (Deutsche Telekom, 2006) von mehreren großen Unternehmen in Deutschland Diversity Management als fester Bestandteil in der betrieblichen Praxis implementiert. Den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung zufolge hat Diversity (Management) einen positiven Effekt. Sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, als auch für die Organisationen, in denen diese tätig sind. Ich befürworte diesen Wandlungsprozess zu einer Kultur der Vielfalt und hoffe mit dieser Studie einen Beitrag dazu zu leisten, dass sich diese Entwicklung weiter ausgestalten kann.

9. Literaturverzeichnis



- Bergmeister, M. (1997). *Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung*. [Diplomarbeit].
- BGBI I (2001). *Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG)*. (S. 266). [Online] Verfügbar unter: <http://bundesrecht.juris.de/lpartg/index.html> [01.11.2006].
- BGBI I (1972). *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)*. (S. 13). [Online] Verfügbar unter: <http://bundesrecht.juris.de/betrvg/index.html> [01.11.2006].
- BGBI I (2006). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. (S. 1897). [Online] Verfügbar unter: <http://bundesrecht.juris.de/agg/index.html> [01.11.2006].
- Chrapa, M. (2003). *Hassgruppen in der deutschen Gesellschaft. Negativ wahrgenommene Personen im Bild der öffentlichen Meinung*. Halle: FOKUS-Institut.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH [DGFP]. (2003). *Managing Diversity. Neue Herausforderungen für die internationale Unternehmung – Ökonomische und sozialwissenschaftliche Relevanz*. Düsseldorf: Autorin.
- Deutsche Telekom. (2006). *Charta der Vielfalt*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.telekom.de/dtag/cms/content/dt/de/138214;jsessionid=9F3F364BC2FDF8BE04A1967483B982B2> [14.12.2006]
- Diamond, M. (1993). Homosexuality and Bisexuality in different populations. *Archives of Sexual Behavior*, 22 (4), 291-310.
- Europäische Kommission. (2003). *Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen*. Brüssel: Autorin.
- Europäische Kommission. (2005a). *Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz*. Brüssel: Autorin.
- Europäische Kommission. (2005b). *Bekämpfung von Diskriminierungen in der europäischen Union*. Brüssel: Autorin.
- Europäische Kommission. (2006a). *EU-Rechte*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.stop-discrimination.info/1227.0.html> [01.11.2006].
- Europäische Kommission. (2006b). *Eurobarometer 66. Die öffentliche Meinung in der europäischen Union*. [Online]. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb66/eb66_en.htm [18.02.2007]
- Europäisches Parlament. (2006). *Entschließung des Europäischen Parlaments zu Homophobie in Europa*. [Online] Verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do;jsessionid=0D320E316B7D905AA65AD356598E0501.node1?language=DE&pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0018+0+DOC+XML+V0//DE> [01.11.2006]
- Fiedler, P. (2004). *Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt*. Weinheim: Beltz.



- 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 zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang X, Heft 1* (S. 19-63). Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts.
- Frohn, D. (2006). Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt... Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management. In M. Pietzonka & T. Wilde (Hrsg.), *Queer school. Schwule und Lesben machen Schule* (S. 83-98). Göttingen: Edition Waldschlösschen.
- Gooß, U. (2003). Konzepte der Bisexualität. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 16, 51-65.
- Groeben, N. (2007, im Druck). Die Überwindung destruktiver Gewalt als konstruktives Lebensthema (Vorwort). In M. Sader, *Destruktive Gewalt. Möglichkeiten und Grenzen ihrer Verminderung*. Weinheim: Beltz.
- Institut für interdisziplinäre Konflikt und Gewaltforschung [IKG]. (2006). *Indikatoren des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/index.htm> [15.06.2006]
- Kinsey, A. C., Pomeroy, W. B. & Martin, C. E. (1948). *Sexual behavior in the human male*. Philadelphia: Saunders.
- Kinsey, A. C., Pomeroy, W. B. & Martin, C. E. (1953). *Sexual behavior in the human female*. Philadelphia: Saunders.
- Knoll, C., Edinger, M. & Reisbeck, G. (1997). *Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt*. München: Profil.
- Losert, A. (2004). *Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz*. [Magisterarbeit].
- Maas, J. (1996). Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. *Zeitschrift für Personalforschung*, 96 (2), 107-134.
- Maas, J. (1999). *Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen [MFJFG]. (1999). *Studie über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen. Gewalt gegen lesbische Frauen*. Düsseldorf: Autor.
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen [MFJFG]. (2000). *Repräsentative Bevölkerungsumfrage. Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in NRW – Wahrnehmungen, Erfahrungen, Werthaltungen*. Düsseldorf: Autor.
- 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: Autor.

- Monster Worldwide Deutschland GmbH. (2006). *Hatten Sie jemals eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz?* [Online] Verfügbar unter: <http://foren.monster.de/poll.asp?pollid=7748> [28.10.2006].
- Ohms, C. & Schenk, C. (2003). Diversity – Vielfalt als Politikansatz in Theorie und Praxis: Von einer Zielgruppenpolitik hin zu einer „Politik der Verschiedenheit“ (Politics of Diversity). In Hessisches Sozialministerium (Hrsg.), *Diversity. Dokumentation der Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums am 25. April 2003 in Wiesbaden*. Wiesbaden: Autor.
- Pascoe, C. J. (2006). „Du bist so 'ne Schwuchtel, Alter“. Männlichkeit in der Adoleszenz und der „Schwuchtel diskurs“. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 19, 1-26.
- Rosenstiel, L. v., Molt, W. & Rüttinger, B. (2005). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Sader, M. (2002). *Toleranz und Fremdsein. 16 Stichworte zum Umgang mit Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit*. Weinheim: Beltz.
- Sandfort, T. & Bos, H. (1998). *Sexual preference and work - a comparison between homosexual and heterosexual persons*. Zoetermeer: Abvakabo.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen [SENBJ]. (2005). *Die Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen als Gegenstand von Forschung und Lehre*. [Dokumente lesbisch-schwuler Emanzipation Nr. 21]. Berlin: Autorin.
- Statistisches Bundesamt. (2006). *ILO-Arbeitsmarktstatistik – Überblick Deutschland*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.destatis.de/indicators/d/arb410ad.htm> [15.10.2006].
- Steffens, M. C. (1999). „Wie homophob sind Sie auf einer Skala von 1-7?“ Die Erfassung der Einstellung zu Lesben und Schwulen. In Dt. AIDS-Hilfe (Hrsg.), *Lesben und Schwule in der Arbeitswelt* (S. 102-132). Berlin: Autorin.
- Stuber, M. (2004). *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. Neuwied: Luchterhand.
- Stuber, M. (2006). *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis*. Freiburg: Haufe.
- Stuber, M. & Iltgen, A. (2002). *Gay Marketing: Von der neuen Offenheit profitieren*. Neuwied: Luchterhand.
- Timm, K. (1999). Die Gewerkschaften zur Situation von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz. In Dt. AIDS-Hilfe (Hrsg.), *Lesben und Schwule in der Arbeitswelt* (S. 28-38). Berlin: Autorin.
- Tuider, E. & Lietz, L. (2003). Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik. In M. C. Steffens & M. Ise (Hrsg.), *Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie* (S. 155-168). Lengerich: Papst.
- Winfield, L. & Spielman, S. (1995). *Straight talk about gays in the workplace*. New York: amacom (American Management Association).
- Wrenn, S. (1988). Labor relations: Gay rights and workplace discrimination. *Personnel Journal* 1988, 10, 91-101.
- Zillich, N. (1988). *Homosexuelle Männer im Arbeitsleben*. Frankfurt: Campus.



10. Tabellenverzeichnis

11. Abbildungsverzeichnis

Tab. 1: Geschlecht	15
Tab. 2: Lebensalter	15
Tab. 3: Schulabschluss	17
Tab. 4: Beruflicher Status	17
Tab. 5: Branchenzugehörigkeit	18
Tab. 6: Unternehmensgröße	18
Tab. 7: Tätigkeit im Management	19
Tab. 8: Gehalt	19
Tab. 9: Offenheit	21
Tab. 10: Bereiche, über die erzählt wird 1997 und aktuell	24
Tab. 11: Prozente Offenheit nach Lebensstand	25
Tab. 12: Prozente Offenheit nach Mitgliedschaft in Verband/Netzwerk	28
Tab. 13: Klima bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen	30
Tab. 14: Akzeptanz durch Kollegen/innen und Führungskräfte	31
Tab. 15: Ungleichbehandlungserfahrung nach Geschlecht	33
Tab. 16: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung nach Geschlecht	34
Tab. 17: Diskriminierungserfahrung (gesamt) nach Geschlecht	34
Tab. 18: Mittelwerte Somatisierung und Suizidalität in Abhängigkeit von Offenheit	38
Abb. 1: Kerndimensionen von Diversity	9
Abb. 2: Distribution des Fragebogens über „Sechs Säulen“	12
Abb. 3: Lebensstand	16
Abb. 4: Offenheit aktuell und 1997	23
Abb. 5: Offenheit und Tätigkeit als Führungskraft	26
Abb. 6: Offenheit und Position im Management	26
Abb. 7: Befürchtung von Benachteiligung bei...	32
Abb. 8: Akzeptanzantizipation der „Verschlossenen“ vs. Akzeptanz Erfahrung der „Offenen“	32
Abb. 9: Oberkategorien der Diskriminierung (gesamt)	36

12. Autorenhinweis



Dominic Frohn hat die Studie „Out im Office?!“ als berufsqualifizierende Arbeit im Fach Psychologie angefertigt und arbeitet freiberuflich als

Trainer, Berater und Mediator. Darüber hinaus ist er als Referent vor allem zu den Themen Diversity, Antidiskriminierung und gleichgeschlechtliche Lebensweisen tätig. Seit geraumer Zeit betreut er in Nordrhein-Westfalen die schwul-lesbischen Aufklärungsprojekte unter dem Dach von SchLAu NRW (www.schlau-nrw.de).

Für Fragen, Anregungen, Kritik oder Auswertungs- sowie Vortragsanfragen steht der Autor unter dominicfrohn@web.de zur Verfügung.



13. Linkverzeichnis

AHSAB (Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr)	www.ahsab.de
AlsJuB	www.alsjub.de
Anti-Gewalt-Arbeit NRW	www.vielfalt-statt-gewalt.de/informationen/#
BASG (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule im Gesundheitswesen)	www.basg.de
BASJ (Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule Juristen)	www.typo3.lsvd.de/161.0.html
BLSJ (Bund lesbischer und schwuler JournalistInnen)	www.blsj.de
Büro gegen Altersdiskriminierung	www.altersdiskriminierung.de/index.php
DADV (Deutscher Antidiskriminierungsverband)	www.dadv.de/aktuelles.html
Deutsche Telekom: Mitarbeiter/innen-Netzwerk QueerBeet	www.queerbeet.net
Ford: Mitarbeiter/innen-Netzwerk Ford Globe	www.fordglobe.org/de
Gayromeo	www.gayromeo.com
gbn (Gay Bankers Network – Netzwerk lesbischer und schwuler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Finanzdienstleistungsunternehmen)	www.gay-bankers-network.de
Gerede e.V. Dresden	www.gerede-dresden.de/content/view/194/138/
Gewerkschaft ver.di	www.regenbogen.verdi.de/
Girls together	www.girls2gether.de/news/news_060906.html
Haufe Mediengruppe	www.haufe.de/SID109.WnfzoEXS_7w/newsDetails?JAVASCRIPT_ACTIVE=1&newsID=1158050436.54&chorid=00560203
IBM: Mitarbeiter/innen-Netzwerk Eagle@IBM	www.eagle-deutschland.w3z.de
Karriere	www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/buildjuka/cn/cn_news/bt/1/page1/page2/aktelem/page_1867/oaobjid/24127/
LAG Lesben NRW e.V.	www.lesbne-nrw.de/Aktuelles.htm
Lesben	www.lesarion.de
Iglf - Lesbian and gay liberation front e.V.	www.iglf.de/iglf/information/umfrage2006.htm
LOS – Lesbenorganisation Schweiz	www.los.ch/main.php
LSVD (Lesben- und Schwulenverband Deutschland)	www.typo3.lsvd.de/346.0.html
News for Press	www.news4press.com/1/MeldungDetail.asp?Mitteilungs_ID=162359
Personalmagazin	www.personal-maga-zin.de/newsDetails?newsID=1158050436.54&chorid=00560203
Personalwirtschaft	www.personalwirtschaft.de/hlv/pwt2/home.nsf/url/B69F4A5EE50C1257180004DCDDF?OpenDocument&menu=51CFD0CC2F7AC01CC12570BC003F2566&l=1
PrOut@work (Interessenvertretung der GLBT Mitarbeiternetzwerke und Berufsverbände)	www.prouatwork.eu
Queer	www.queer.de/umfragen.php
Schwules Forum Niedersachsen	http://niedersachsen.gay-web.de/sfn/
Schwules Netzwerk NRW e.V.	www.schwul-nrw.de/aktuelles/20060904081755.html
Schwusos Köln	www.schwusos-koeln.de/index.html
sozioland – Das Online-Meinungsportal	www.sozioland.de
Ungleich besser – Diversity Consulting	www.ungleich-besser.de
Unipark-Programm	www.unipark.info
Universität Wien	www.univie.ac.at/diversity/php/dez06.html
Universität zu Köln	www.allg-u-kultur-psych.uni-koeln.de/index.php?option=com_content&task=view&id=132&Itemid=111
VelsPol (Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter)	www.velspol.de
VLSP (Verband lesbischer Psychologinnen und schwuler Psychologen)	www.vlsp.de
Vöklinger Kreis (Verband schwuler Führungskräfte)	www.vk-online.de
Volkswagen Bank: Mitarbeiter/innen-Netzwerk QUEERdi-rekt	www.queerdirect.de
Wirtschaftsweiber (Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte)	www.wirtschaftsweiber.de
Zeitschrift für Human Resources Management	www.vhb.de/personal/bestellung.html

Impressum

Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz

Herausgeber

Schwules Netzwerk NRW e.V. in Zusammenarbeit mit der LAG Lesben in NRW e.V. und dem Schwulen Forum Niedersachsen e.V.

V.i.S.d.P.

Alexander Popp

Autor

Dominic Frohn

Gestaltung und Produktion

Kai Kullen
design-disillery.de

Photos

Bernd Hartwig
Kai Kullen
Photocase.com

gefördert aus Mitteln des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen mit freundlicher Unterstützung des Wolfsburger Kreises

Kontakt**Schwules Netzwerk NRW e.V.**

Lindenstraße 20
50674 Köln
info@schwules-netzwerk.de
www.schwules-netzwerk.de

LAG Lesben in NRW e.V.

Ackerstraße 144
40233 Düsseldorf
lesben-nrw@w4w.net
www.lesben-nrw.de

Schwules Forum Niedersachsen

Klaus-Müller-Kilian-Weg 2
30167 Hannover
sfn.nds@gmx.de
www.schwules-forum-nds.de

Stand

Februar 2007



www.schwules-netzwerk.de