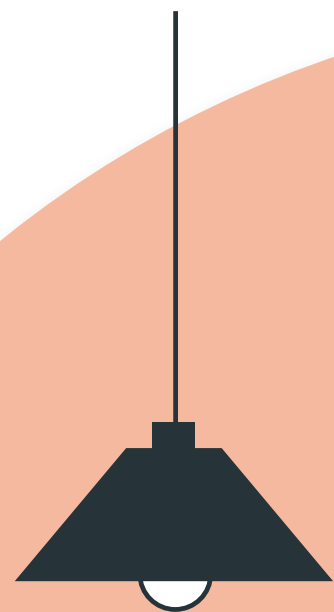




Frohn | Wiens | Buhl | Peitzmann | Heiligers

»Out im Office! Out vor Kunden_innen?«



Die Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen im Kunden_innen-Kontakt

auf Grundlage einer quantitativen Befragung
mit 1.012 LSBT*I*Q+ Personen

Autoren_innen

Dipl.-Psych. Prof. Dr. Dominic Frohn
M.Sc. Psych. Michael Wiens
M.Sc. Psych. Sarah Buhl
B.Sc. Psych. Milena Peitzmann
B.Sc. Psych. Nain Heiligers

Zitation

Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2021). »Out im Office! Out vor Kunden_innen?« *Die Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen im Kunden_innen-Kontakt*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Herausgeber_in:
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung



Kooperationspartnerin:



Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Intention: Wofür eine Studie zur Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen im Kunden_innen-Kontakt?

Die vorliegende Forschung verfolgt die Zielsetzung, die bislang unbefriedigend erforschte Arbeitssituation von (endo* cis*) lesbischen, schwulen, bi- und/oder pansexuellen und (endo*) trans* und/oder nicht-binären sowie inter* Personen im Kunden_innen-Kontakt differenziell zu untersuchen. Generell ist die Lebens- und Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen bislang wenig erforscht. Die Studienreihe „Out im Office?!“ (Frohn, 2007; Frohn et al., 2017; Frohn & Meinhold, 2018; Frohn et al., 2020) bietet jedoch einen ausführlichen Einblick in die Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen. Dabei wurde bisher eine Perspektive noch nicht berücksichtigt: der Umgang mit der eigenen sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit im Kontakt mit Kunden_innen (etc.)¹.

So vielfältig sich die Erfahrungen von LSBT*I*Q+ Personen am Arbeitsplatz gestalten, so vielschichtig sind auch ihre Bedürfnisse auf dem Weg zu einer Arbeitssituation, die Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten inklusive LSBT*I*Q+ Mitarbeitern_innen sicherstellt.

Das dieser Publikation zugrunde liegende Forschungsprojekt fand auch aus diesem Grund in enger Zusammenarbeit mit Akteuren_innen der LSBT*I*Q+ Community statt, die sich im Rahmen eines Experten_innen-Beirats mit ihrer Erfahrung eingebracht haben, um Community-basiert möglichst viele Lebensrealitäten aufzuzeigen, möglichst breit getragene Begrifflichkeiten zur Verwendung in der Studie zu entwickeln und Forschungsentscheidungen kritisch zu hinterfragen. Dabei ist im Rahmen des verantwortlichen Umgangs in der (Anti-)Diskriminierungsforschung wichtig, Folgendes zu betonen: ein beforschtes Merkmal, eine Eigenschaft oder eine (Identitäts-)Dimension, in diesem Fall die sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit, ist nicht als Grund oder Ursache für Diskriminierung und damit verbundene potenzielle Belastungen zu bewerten. Es ist hervorzuheben, dass der Umgang der das so ausgezeichnete Individuum umgebenden Umwelt ursächlich für solche Erfahrungen, wie beispielsweise Diskriminierungserlebnisse etc., ist.

Die Wissenschaftler_innen im IDA, Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung, verfolgen die Zielsetzung, durch hochwertige Forschung sowie deren praktische Implikationen einen Beitrag zum respekt- und würdevollen Umgang der Menschen miteinander und damit zur Chancengerechtigkeit für alle Personen zu leisten.

Unter Berücksichtigung dieser Leitlinien und Ansprüche beschäftigt sich die vorliegende Studie mit den folgenden fünf Forschungsfragen. Im Round-up werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst.

Die Bedeutsamkeit der Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen in Kunden_innen-Kontakt ist eine zentrale Ableitung der Studie »Out im Office?! Sonderauswertung NRW«, kostenlos abrufbar unter:



www.diversity-institut.info/publikationen.html



1

Wie lässt sich die Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen – und im Speziellen die Arbeit im Kunden_innen-Kontakt – genauer beschreiben?

2

Wie viele LSBT*I*Q+ Personen gehen offen mit ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit im Kunden_innen-Kontakt um – auch im Vergleich zum Umgang im Kontakt mit Kollegen_innen und Führungskräften?

3

Welche Akzeptanzerfahrung im Kunden_innen-Kontakt erleben die Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz erwarten die Personen, die nicht offen mit ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit umgehen (können)?

4

Welche Diskriminierungserfahrungen machen die Befragten im Kunden_innen-Kontakt? Wie genau beschreiben die Befragten Diskriminierungserlebnisse?

5

Welche Ressourcen und Kompetenzen konnten LSBT*I*Q+ Personen aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen potenziell entwickeln – auch, um diese nun im Kunden_innen-Kontakt einzubringen?

Round-up

Wie lassen sich die Ergebnisse zusammenfassen und welche Maßnahmen lassen sich ableiten?



¹ In dieser Studie wird der Begriff Kunden_innen als Oberbegriff für verschiedene Gruppen verwendet, mit denen Menschen am Arbeitsplatz in Kontakt sein können. Dazu gehören auch z.B. Klienten_innen, Patienten_innen, Mandanten_innen, Gäste, Abonnenten_innen, Besucher_innen, Schüler_innen, Studierende, interne Kunden_innen und weitere Personengruppen. Um die Offenheit für alle weiteren Gruppen zu signalisieren, wird im Folgenden hinter dem Begriff „Kunden_innen“ die Abkürzung „etc.“ (und die Übrigen) eingesetzt.

LSBT*I*Q+ Befragte: Welche Personen haben sich an der Umfrage beteiligt?

Die quantitative Untersuchung fand als Online-Befragung statt und war vom 27.05.2020 bis zum 31.07.2020 online abrufbar. Insgesamt gab es drei Fragebögen in Abhängigkeit von der betrachteten Dimension, also der sexuellen Identität (lesbisch, schwul, bi- oder pansexuell, in Abgrenzung zur heterosexuellen Normierung), der Geschlechtsidentität (trans* und/oder nicht-binär, in Abgrenzung zur cisgeschlechtlichen Normierung) sowie der Geschlechtlichkeit (inter*, in Abgrenzung zur endogeschlechtlichen Normierung, siehe auch Frohn et al., 2020, S. 8, Abb. 1). Da die Datenerhebung für das vorliegende Forschungsprojekt mit dem Fokus auf den Umgang mit Kunden_innen (etc.) im Verbund mit der Studie »Inter* im Office?!« stattgefunden hat und sich die Grundgesamtheit für die folgenden Auswertungen kaum von der Gesamtstichprobe aller 1.255 LSBT*I*Q+ Personen (inkl. Befragten ohne Kunden_innen-Kontakt) unterscheidet, sei bei tieferem Interesse an der Stichprobe auf diese Veröffentlichung verwiesen (Frohn et al., 2020, Kap. 4).

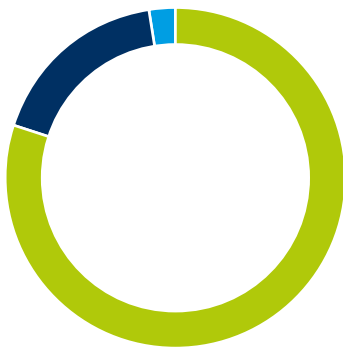
Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten von 811 (endo* cis*) LSB+ Personen, 176 (endo*) trans* und/oder nicht-binären Personen sowie 25 inter* Personen – also insgesamt 1.012 Teilnehmenden – berücksichtigt (siehe Abbildung 1).

Tabelle 1 veranschaulicht die Verteilung der sexuellen Identität bei den Befragten(gruppen). Von den (endo* cis*) LSB+ Personen identifizieren sich 58,1% als schwul, 27,1% als lesbisch und etwa 15% als bi- und/oder pansexuell.

Sexuelle Identität	LSB+	T*	I*	Gesamt
asexuell ²	0	10	3	13
	0,0%	5,7%	12,0%	1,3%
bisexuell	82	33	1	116
	10,1%	18,8%	4,0%	11,5%
heterosexuell	0	14	5	19
	0,0%	8,0%	20,0%	1,9%
lesbisch	220	46	2	268
	27,1%	26,1%	8,0%	26,5%
pansexuell	38	40	3	81
	4,7%	22,7%	12,0%	8,0%
schwul	471	14	3	488
	58,1%	8,0%	12,0%	48,2%
Keine Angabe	0	19	8	27
	0,0%	10,8%	32,0%	2,7%
Gesamt	811	176	25	1.012
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 1. Selbstbezeichnung für die sexuelle Identität der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten.

² In dieser Studie werden drei getrennte Analysegruppen betrachtet: (endo* cis*) LSB+ Befragte, ausgewertet nach ihrer sexuellen Identität, (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Befragte, ausgewertet nach ihrer Geschlechtsidentität und inter* Befragte, ausgewertet nach ihrer Geschlechtlichkeit, siehe auch Frohn et al., 2020, S. 8, Abb. 1. Da davon auszugehen ist, dass (endo* cis*) asexuelle Personen (im Vergleich zur hier fokussierten Gruppe der LSB+ Befragten) spezifische Erfahrungen aufgrund ihrer sexuellen Identität machen, wurden diese Personen in dieser Studie nicht ausgewertet, da es hier einen Bedarf nach ausführlichen qualitativen und quantitativen Voruntersuchungen gibt, um den vielfältigen Erfahrungen von asexuellen Personen gerecht zu werden. Asexuelle und heterosexuelle Befragte, die trans* und/oder nicht-binär sowie inter* sind, wurden auf Basis ihrer Geschlechtsidentität und Geschlechtlichkeit ausgewertet und daher in die Analysen der Studie integriert. Dabei muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Unsichtbarkeit der Spezifika der Arbeitssituation von (endo* cis*) asexuellen Beschäftigten eine bisherige Unzulänglichkeit der Antidiskriminierungsforschung darstellt, die in Zukunft eine ausführliche Betrachtung erfordert.



(endo* cis*) LSB+ 80,1%
(endo*) trans* und/oder nicht-binär 17,4%
inter* 2,5%

Abbildung 1. Angaben zur sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit der befragten LSBT*I*Q+ Personen. N_{LSBT*I*Q+} = 1.012.

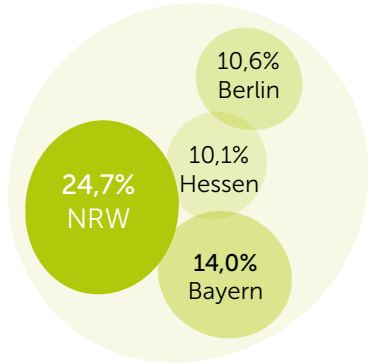
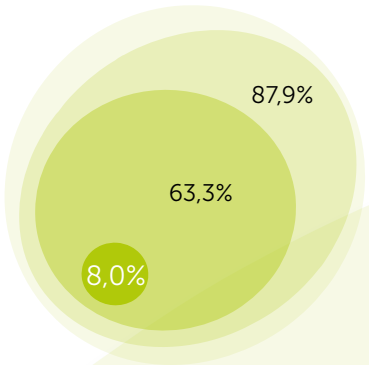


Abbildung 2. Bundesland des Hauptwohnsitzes der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten (N_{LSBT*I*Q+} = 1.012).



Abbildung 3. Staatsbürgerschaft(en) der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten (N_{LSBT*I*Q+} = 1.012).



Gesamt
Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife
Abgeschlossenes Studium
Promotion

Abbildung 4. Höchster Bildungsabschluss der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten (N_{LSBT*I*Q+} = 1.012).

Das durchschnittliche Lebensalter der LSBT*I*Q+ Befragten liegt bei etwa 46 Jahren. Mit fast einem Viertel der Befragten (24,7%) lebt der größte Anteil der Stichprobe in Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Bayern (14,0%), Berlin (10,6%) und Hessen (10,1%, siehe Abb.2). Die große Mehrheit der LSBT*I*Q+ Befragten (981 von 1.012) gibt an, die deutsche Staatsbürgerschaft zu haben (97,0%, siehe Abb. 3).

In Abbildung 4 werden die höchsten Bildungsabschlüsse der Stichprobe dargestellt: Mit 87,9% hat eine überragende Mehrheit der LSBT*I*Q+ Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erreicht und von diesen besitzen 63,3% darüber hinaus einen weiterführenden Studienabschluss. Mit 8,0% liegt der Anteil der Personen, die promoviert haben, deutlich über dem Anteil promovierter Personen in der Allgemeinbevölkerung (1,1%; Statistisches Bundesamt, 2017).

Über zwei Drittel der Stichprobe machen Angestellte aus (72,7%). Weitere große Berufsgruppen bilden Selbstständige sowie Beamte_innen (10,7% sowie 10,0%). Die große Mehrheit der LSBT*I*Q+ Befragten ist voll erwerbstätig (77,0%), 16,0% sind teilzeitbeschäftigt. Darüber hinaus gibt über die Hälfte der Stichprobe an, keine Führungsposition zu bekleiden (56,3%), ca. 40% sind als Führungskräfte – etwa gleich verteilt mit und ohne Personalverantwortung – tätig (siehe Tab. 2). Die Mehrheit der LSBT*I*Q+ Befragten ist nicht auf Managementebene tätig (58,0%). Lediglich 12,0% der Stichprobe machen Personen im höheren oder hohen Management aus.

	Häufigkeit	Prozent
Keine Führungskraft	570	56,3
Führungskraft (ohne Personalverantwortung)	179	17,7
Führungskraft mit Personalverantwortung	231	22,8
Keine Angabe	32	3,2
Gesamt	1.012	100,0

Tabelle 2. Führungspositionen der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten.



Wie sieht der Kunden_innen-Kontakt von LSBT*IQ+ Personen genau aus?

»Ein Kunde wollte einen Reiseführer nicht haben, weil so viel über Schwule und Lesben drin stand.«

»In Mails von Hörern unflätige Beschimpfungen und Beleidigungen. [...] Mein Versuch, mit dem Schreiber in einen argumentativen Dialog zu treten, endete in weiteren Beschimpfungen. Diese Mails bzw. Briefe haben nach meiner – und meines Vorgesetzten – Beobachtung in den vergangenen Jahren allgemein zugenommen. [...]«

»Viele Kunden denken, ich könnte eine sexuell übertragbare Krankheit haben.«

Jeweils etwa die Hälfte der befragten LSBT*IQ+ Personen haben regelmäßigen Kontakt mit externen und internen Kunden_innen (56,3% und 49,5%, siehe Abb. 5) und jeweils rund ein Drittel arbeitet mit Auftraggebern_innen (37,2%) sowie Klienten_innen (31,4%) zusammen. Jeweils rund ein Viertel der Befragten sind im Kunden_innen-Kontakt mit Seminarteilnehmenden (26,5%) und Studierenden (24,0%) und etwa jeweils jede_r Zehnte mit Patienten_innen, Schülern_innen und/oder Kindern und Jugendlichen.

Nur 7,0% der befragten Personen haben weniger als wöchentlichen Kontakt mit ihren Kunden_innen (etc.), über die Hälfte (52,7%) gibt sogar an, mehrfach täglich in Kontakt zu Kunden_innen (etc.) zu stehen (siehe Abb. 6). Nur 12,7% der LSBT*IQ+ Befragten sind in einem Kontext tätig, in dem der Kontakt zu Kunden_innen (etc.) körperbezogen sein kann (z.B. Untersuchungen, Behandlungen etc., siehe Abb. 7). Über die Hälfte der Befragten (55,6%) stimmt eher oder voll und ganz zu, dass der Kontakt zu Kunden_innen (etc.) wirtschaftlicher Hauptfaktor ihrer Arbeit ist (siehe Abb. 8) – ähnlich viele (53,4%) stimmen zu, dass anhand ihres Kontakts zu Kunden_innen (etc.) ihre Arbeitsleistung sichtbar wird (siehe Abb. 9).

Art des Kunden_innen-Kontakts

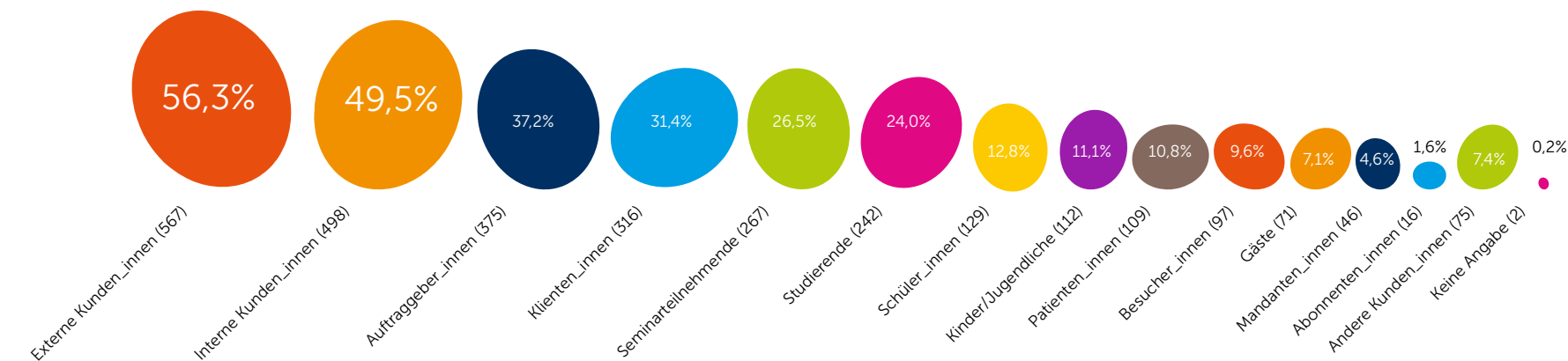


Abbildung 5. Art des Kunden_innen-Kontakts der gesamten LSBT*IQ+ Befragten (Mehrfachnennungen möglich, 2.922 Angaben bei N_{LSBT*IQ+} = 1.007 Befragten). 0,5% der 1.012 Befragten mit Kunden_innen-Kontakt bearbeiteten diese Fragestellung nicht.

Häufigkeit des Kunden_innen-Kontakts

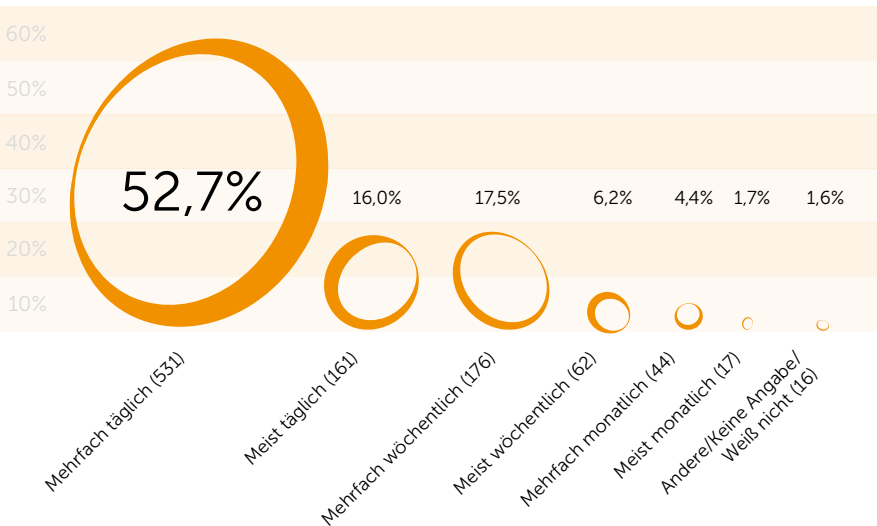


Abbildung 6. Häufigkeit des Kunden_innen-Kontakts der gesamten LSBT*IQ+ Befragten. 0,5% der 1.012 Befragten mit Kunden_innen-Kontakt bearbeiteten diese Fragestellung nicht.

„Sind Sie in einem Kontext tätig, in dem der Kontakt zu Kunden_innen (etc.) körperbezogen sein kann (z.B. Untersuchungen, Behandlungen etc.)?“

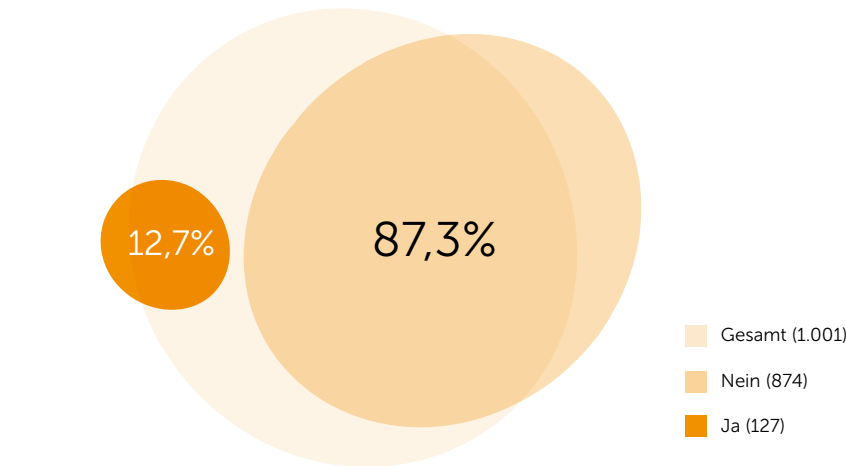


Abbildung 7. Antwortverhalten der gesamten LSBT*IQ+ Befragten. 0,6% der 1.007 Personen, die diese Fragestellung bearbeiteten, wählten die Option „Keine Angabe“. 0,5% der 1.012 Befragten mit Kunden_innen-Kontakt bearbeiteten diese Fragestellung nicht.

„Der Kontakt zu Kunden_innen (etc.) ist wirtschaftlicher Hauptfaktor meiner Arbeit.“

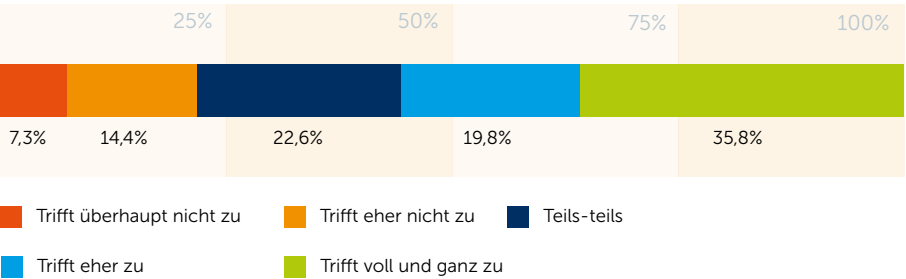


Abbildung 8. Antwortverhalten der gesamten LSBT*IQ+ Befragten. 0,5% der 1.012 Befragten mit Kunden_innen-Kontakt bearbeiteten diese Fragestellung nicht.

„Anhand meines Kontakts zu Kunden_innen (etc.) wird meine Arbeitsleistung sichtbar.“

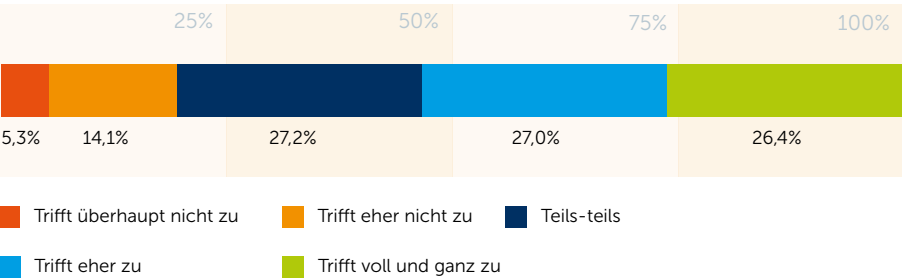


Abbildung 9. Antwortverhalten der gesamten LSBT*IQ+ Befragten. 0,5% der 1.012 Befragten mit Kunden_innen-Kontakt bearbeiteten diese Fragestellung nicht.



Umgang mit der sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit

Wie viele LSBT*I*Q+ Personen können im Kunden_innen-Kontakt offen sein?³



„Meistens haben die Kunden_innen über andere LGBTQ* Personen gelästert. Dabei empfand ich persönlich den Bezug zu meiner Person als verfehlt und habe mich nicht mehr getraut, mich zu outen. Der Bezug zu den jeweiligen Kunden_innen blieb strikt professionell, eher oberflächlich. Dabei habe ich kaum Wert auf die Vertiefung der beruflichen Verbindung gelegt oder auf den Ausbau des Vertrauensverhältnisses. Oft habe ich mich gefreut, wenn der Kontakt zu diesen Personen dann auftragsbedingt abbrach.“

Insgesamt stimmen knapp 40% der (endo* cis*) LSB+ und (endo*) trans* und/oder nicht-binären Befragten sowie die Hälfte der inter* Befragten der Aussage eher bzw. voll und ganz zu, es schon einmal als notwendig empfunden zu haben, ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit vor Kunden_innen (etc.) zu verschweigen. 16,6% der (endo* cis*) LSB+ Personen sowie über jeweils etwa ein Viertel der (endo*) trans* und/oder nicht-binären (26,3%) und inter* Befragten (27,8%) kennen Situationen, in denen sie Angst erlebt haben, dass ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit von Kunden_innen (etc.) bemerkt wird. Dabei sagen mit 67,2% der (endo* cis*) LSB+ Personen und 61,5% der (endo*) trans* und/oder nicht-binären Personen sowie 50,0% der inter* Befragten jeweils (über) die Hälfte der Personen, dass ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit als Thema im Kontakt mit Kunden_innen (etc.) nichts verloren habe (siehe Abb. 10). Weniger als 10% der Befragten signalisieren ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit gegenüber Kunden_innen (etc.) bewusst, da diese – laut eigener Einschätzung – ein Vorteil für ihre Arbeit sein könne (siehe Abb. 11). Jedoch geben rund ein Viertel der (endo* cis*) LSB+ (27,6%) und inter* Personen (27,8%) an, ihre sexuelle Identität sowie Geschlechtlichkeit gegenüber Kunden_innen (etc.) zu signalisieren, da es ihnen wichtig sei, durch ihre Offenheit auch Vorurteile abzubauen. (Endo*) trans* und/oder nicht-binäre Befragte stimmen diesem Item etwas häufiger eher oder voll und ganz zu (41,7%, siehe Abb. 12).

Abbildung 13 stellt die Offenheit gegenüber Kunden_innen (etc.) von (endo* cis*) lesbischen und schwulen, (endo*) trans* und/oder nicht-binären und inter* Befragten im Vergleich dar. Dabei zeigt sich ein klarer Trend: der Großteil der Befragten geht gegenüber keinen oder wenigen Kunden_innen (etc.) offen mit der sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit um (LSB+: 76,0%, T*: 76,2%, I*:66,7%). Beim Vergleich der Offenheit gegenüber Kunden_innen (etc.) mit der Offenheit gegenüber Kollegen_innen und Führungskräften fallen deutliche Unterschiede auf: Während nur 5,8% aller LSBT*I*Q+ Befragten angeben, mit allen Kunden_innen (etc.) offen über ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit zu sprechen, ist die Anzahl der Personen, die mit allen Kollegen_innen (30,7%) und Führungskräften (36,0%) offen sind, deutlich höher (siehe Abb. 14).

„Meine sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit hat als Thema im Kontakt mit Kunden_innen (etc.) nichts verloren.“

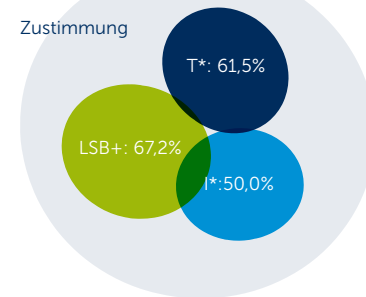


Abbildung 10. Zustimmung (trifft eher oder voll und ganz zu) der LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ($n_{\text{LSB+}} = 765$, $n_{\text{T*}} = 156$, $n_{\text{I*}} = 18$).

„Ich signalisiere meine sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit gegenüber meinen Kunden_innen (etc.), da diese ein Vorteil für meine Arbeit sein kann.“

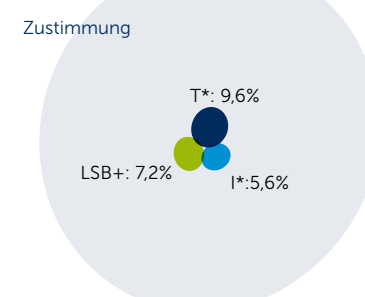


Abbildung 11. Zustimmung (trifft eher oder voll und ganz zu) der LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ($n_{\text{LSB+}} = 765$, $n_{\text{T*}} = 156$, $n_{\text{I*}} = 18$).

„Ich signalisiere meine sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit gegenüber meinen Kunden_innen (etc.), da es mir wichtig ist, durch meine Offenheit auch Vorurteile abzubauen.“

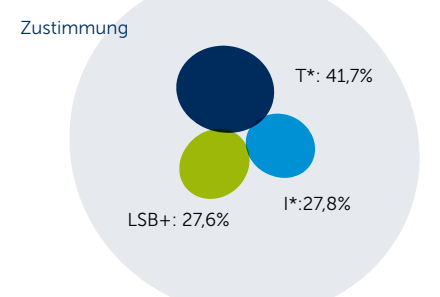


Abbildung 12. Zustimmung (trifft eher oder voll und ganz zu) der LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ($n_{\text{LSB+}} = 765$, $n_{\text{T*}} = 156$, $n_{\text{I*}} = 18$).

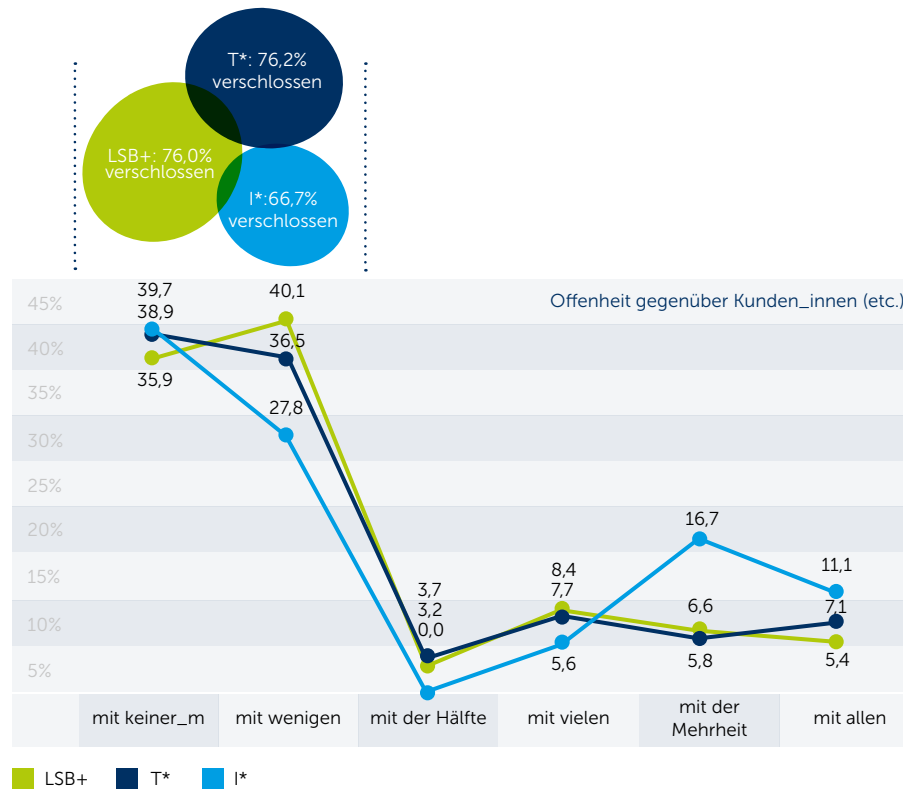


Abbildung 13. Offenheit gegenüber Kunden_innen (etc.) der LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ($n_{\text{LSB+}} = 761$, $n_{\text{T*}} = 156$, $n_{\text{I*}} = 18$).

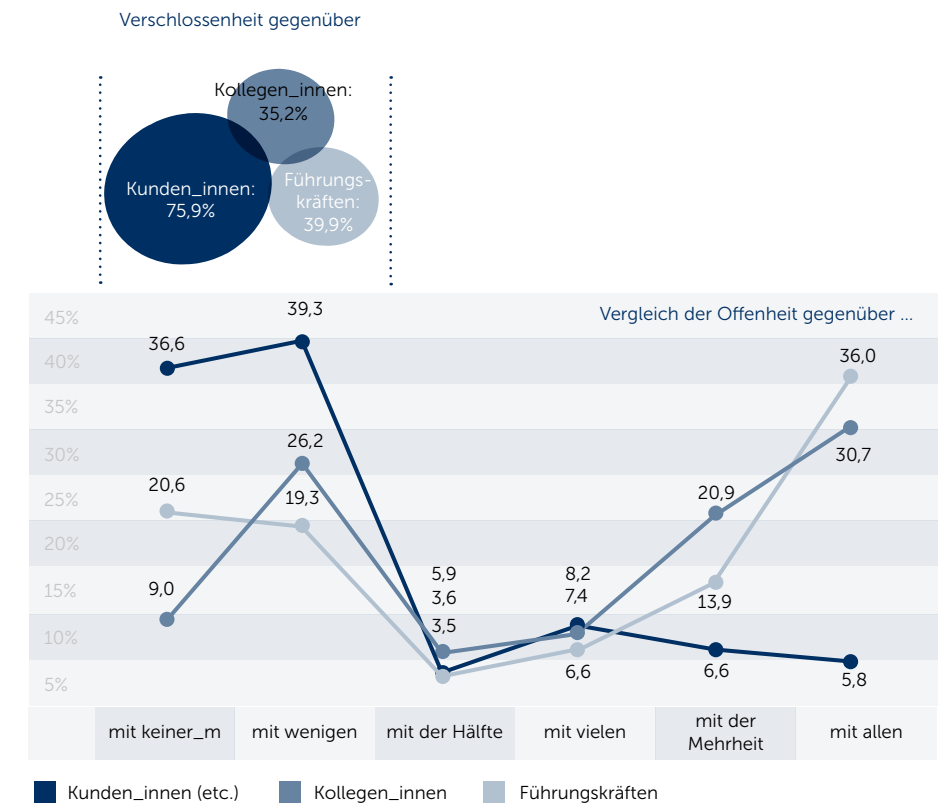


Abbildung 14. Offenheit gegenüber Kunden_innen (etc.; $n_{\text{LSB+}} = 761$, $n_{\text{T*}} = 156$, $n_{\text{I*}} = 18$), Kollegen_innen ($n_{\text{LSB+}} = 757$, $n_{\text{T*}} = 154$, $n_{\text{I*}} = 22$) sowie Führungskräften ($n_{\text{LSB+}} = 743$, $n_{\text{T*}} = 148$, $n_{\text{I*}} = 22$) der LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind, im Vergleich.

³ Um die Ergebnisse nicht zu verfälschen, wurden LSBT*I*Q+ Personen, die hauptberuflich in einer Organisation, die sich speziell für andere LSBT*I*Q+ Personen einsetzt (z.B. Beratung, Menschenrechtsvereinigung etc.), in den Berichten rund um Offenheit sowie Akzeptanzverfahren nicht berücksichtigt. Die Ergebnisse beziehen sich folgend auf $N_{\text{LSBT*I*Q+}} = 948$ ($n_{\text{LSB+}} = 765$, $n_{\text{T*}} = 160$ und $n_{\text{I*}} = 23$, in den Tabellen sind die Befragten, die diese Fragestellungen nicht bearbeiteten, sowie die Befragten, die diese Fragestellungen bearbeiteten und die Option „Keine Angabe“ wählten, nicht explizit aufgeführt).



Welche Akzeptanzerfahrung erleben die „offenen“ Befragten bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz antizipieren die „verschlossenen“ Personen im Kunden_innen-Kontakt?

Die Personen, die mit mindestens der Hälfte der Kunden_innen (etc.) über ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit offen sprechen (können), erhielten Fragen zur Akzeptanzerfahrung, während die Befragten, die mit keinem_r Kunden_in bzw. mit wenigen Kunden_innen (etc.) offen reden, Fragen zur Befürchtung von Benachteiligung(en) beantworten konnten und gefragt wurden, welches Ausmaß an Akzeptanz sie antizipieren, wenn sie offen(er) mit ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit umgehen würden.

Die Akzeptanzerfahrungen bezüglich der Reaktion der Kunden_innen (etc.), Kollegen_innen und der Führungskräfte sind in Abbildung 15 dargestellt. Es fällt auf, dass insbesondere „offene“ (endo* cis*) LSB+ Befragte von insgesamt positiven Reaktionen auf ihre sexuelle Identität durch Kunden_innen (etc.; 82,5%) berichten, jedoch auf einem niedrigeren Level als von ihren Kollegen_innen (92,6%) und Führungskräften (90,1%).

Die Personen, die eher „verschlossen“ mit ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit umgehen, befürchten – wenn diese bekannt würde – Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen. So befürchtet ein Drittel der (endo* cis*) LSB+ Befragten (33,2%) im Falle eines Bekanntwerdens ihrer sexuellen Identität Nachteile bei Kunden_innen (etc.), bei den (endo*) trans* und/oder nicht-binären Befragten sind es sogar über die Hälfte (56,2%). Damit sind die Sorgen vor Benachteiligungen in Bezug auf Kunden_innen (etc.) bei beiden Befragtengruppen auf einem ähnlichen Level wie jene Befürchtungen hinsichtlich der Kollegen_innen (LSB+: 34,0%, T*: 53,4%) sowie Führungskräften (LSB+: 36,1%, T*: 52,1%). Nachteile durch den/die Arbeitgeber_in befürchten deutlich mehr (endo*) trans* und/oder nicht-binäre Personen im Vergleich zu (endo* cis*) LSB+ Befragten (LSB+: 17,2%, T*: 43,8%). 37,7% der (endo* cis*) LSB+ Personen befürchten keinerlei Nachteile durch Bekanntwerden ihrer sexuellen Identität, während nur etwa ein Fünftel der (endo*) trans* und/oder nicht-binären Personen (21,9%) keinerlei Nachteile durch Bekanntwerden ihrer Geschlechtsidentität erwartet.

Die Akzeptanzerfahrung der „offenen“ LSBT*I*Q+ Befragten hinsichtlich ihrer Kunden_innen (etc.) unterscheidet sich deutlich von der Akzeptanzantizipation derjenigen LSBT*I*Q+ Befragten, die eher verschlos-

sen mit ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit am Arbeitsplatz umgehen (vgl. Frohn, 2007; Frohn et al., 2017; Frohn et al., 2020). Dabei ergibt sich folgende Diskrepanz: Bei der Frage „Was denken Sie, in welchem Ausmaß würde Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität von ihren Kunden_innen (etc.) akzeptiert werden, wenn Sie offen(er) mit ihr umgehen würden?“ erwarten nur 18,8% der „verschlossenen“ (endo* cis*) LSB+ Befragten und sogar lediglich 10,3% der (endo*) trans* und/oder nicht-binären Befragten, dass ihre sexuelle Identität oder Geschlechtsidentität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde. 6,7% der „verschlossenen“ (endo* cis*) LSB+ Personen sind der Ansicht, das Ausmaß der Akzeptanz ihrer Kunden_innen (etc.) würde bei nur 0-20% liegen. Im Falle der (endo*) trans* und/oder nicht-binären Befragten sind es ganze 20,5% (siehe Abb. 16)

Die Frage „In welchem Ausmaß wird Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität von Ihren Kunden_innen (etc.) akzeptiert?“ an die „offenen“ LSBT*I*Q+ Befragten gestellt, ergibt ein völlig anderes Bild: Niemand der „offenen“ Befragten gibt an, Akzeptanz nur in einem Ausmaß von 0-20% zu erleben. Über die Hälfte der (endo* cis*) LSB+ Befragten (55,1%) ist der Ansicht, ihre sexuelle Identität werde von ihren Kunden_innen (etc.) in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert und weitere 33,5% sind der Ansicht, dass ihnen ein Akzeptanzausmaß von 70-80% entgegengebracht werde (siehe Abb. 17).

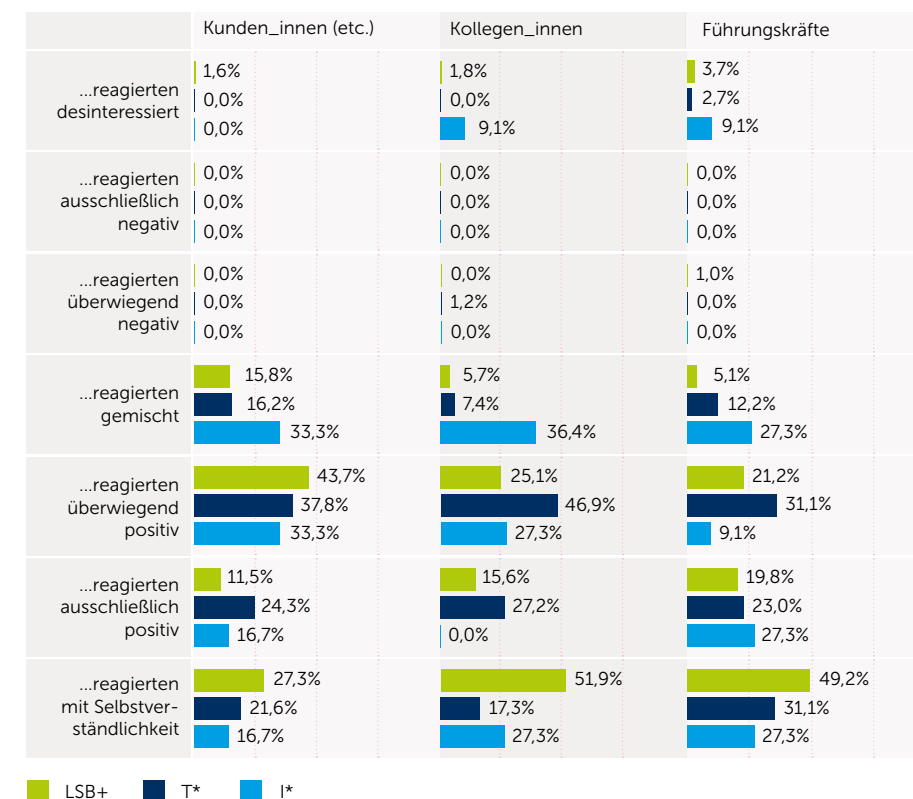


Abbildung 15. Reaktion der Kunden_innen (etc.; n_{LSB+} = 183, n_{T*} = 37, n_{I*} = 6), Kollegen_innen (n_{LSB+} = 513, n_{T*} = 81, n_{I*} = 11) und Führungskräfte (n_{LSB+} = 486, n_{T*} = 74, n_{I*} = 11) der „offenen“ LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind, auf deren sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit. Aufgrund der geringen Stichprobengröße bei inter* Befragten werden die Ergebnisse der Vollständigkeit halber mit aufgenommen, aber nicht weiter interpretiert.



Abbildung 16. Akzeptanzantizipation der „verschlossenen“ LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind, in Bezug auf ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit. Aufgrund der geringen Stichprobengröße bei inter* Befragten werden die Ergebnisse der Vollständigkeit halber mit aufgenommen, aber nicht weiter interpretiert. Zwischen 4,3 und 9,9% der „verschlossenen“ LSBT*I*Q+ Befragten haben die Option „keine Angabe“ gewählt.

Abbildung 17. Akzeptanzerfahrungen der „offenen“ LSBT*I*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT*I*Q+ Arbeitsstelle tätig sind, in Bezug auf ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit. Aufgrund der geringen Stichprobengröße bei inter* Befragten werden die Ergebnisse der Vollständigkeit halber mit aufgenommen, aber nicht weiter interpretiert. Zwischen 2,3 und 7,1% der „offenen“ LSBT*I*Q+ Befragten haben die Option „keine Angabe“ gewählt.

Somit sind beinahe 9 von 10 Befragten (88,6%) der Ansicht, dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 70-100% akzeptiert werde. Von den „offenen“ (endo*) trans* und/oder nicht-binären Befragten geben 56,7% an, ihre Geschlechtsidentität werde von ihren Kunden_innen (etc.) in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert und weitere 27,0% geben an, dass ihnen von ihren Kunden_innen (etc.) ein Akzeptanzausmaß von 70-80% entgegengebracht werde (gesamt also 83,7%).

Der „offene“ vs. „verschlossene“ Umgang mit der eigenen sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit hat eine Bandbreite an intra- und inter-personalen Auswirkungen. So lässt sich zeigen, dass ein „offener“ Umgang am Arbeitsplatz mit einer höheren Arbeitszufriedenheit, einem höheren Commitment, organisationsbezogenen Selbstwert und mehr freien Ressourcen in Zusammenhang steht. Umgekehrt führt Verschlossenheit zu mehr psychosomatischen Beschwerden. Die Wahrscheinlichkeit eines offenen Umgangs steigt bei einer als unterstützend erlebten Unternehmenskultur.

Für eine ausführliche Betrachtung von Auswirkungen eines „offenen“ vs. „verschlossenen“ Umgangs mit der sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit, siehe die Studie »Inter* im Office?!«, Kapitel 5.1 – 5.3, S. 48 ff., kostenlos abrufbar unter



Welche Diskriminierungserfahrungen berichten die Befragten im Kunden_innen-Kontakt? Wie genau beschreiben die Befragten Diskriminierungserlebnisse?



„Die Infragestellung meiner Kompetenz aufgrund der Tatsache, dass ich schwul bin. Die Unterstellung/Gleichsetzung von Pädophilie mit Homosexualität – und deswegen die Forderung, dass ich keinen Kontakt zu Kindern haben dürfte. Die Bitte darum, von einem Kollegen betreut zu werden, weil man nichts mit einem Schwulen zu tun haben will.“



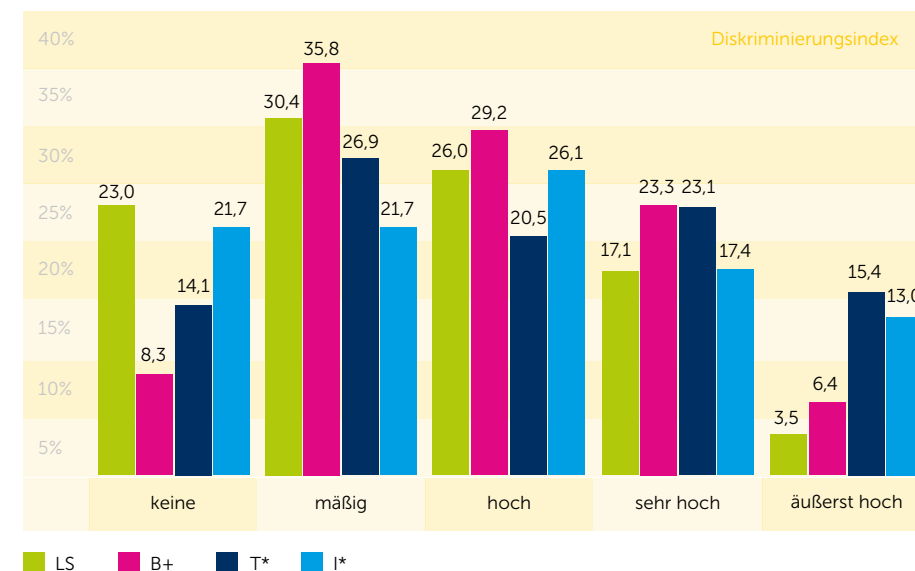
„[Die] meiste Diskriminierung [erlebe ich] tatsächlich nur durch Kunden_innen.“



„Offene negative Erfahrungen habe ich nicht gemacht. Ich habe aber oft ein unangenehmes Gefühl. Letztlich weiß ich nicht, ob ich einen Mandanten wegen meiner Homosexualität nicht bekommen habe oder Folgeaufträge [deshalb] ausgeblieben sind. [...]“

Über den Diskriminierungsindex, der sich aus der Summe aller berichteten Diskriminierungserfahrungen ergibt, kann ein Ausmaß der Diskriminierung bestimmt werden, sodass Vergleiche zwischen LSBT*IQ+ Beschäftigten möglich werden.⁴ Abbildung 18 veranschaulicht, dass etwa 23,0% der (endo* cis*) LS, 14,1% der (endo*) trans* und/oder nicht-binären und 21,7% der inter* Befragten in keiner Form Diskriminierung erlebt haben. Nur 8,3% der (endo* cis*) bi- und/oder pansexuellen Befragten haben in keiner Form Diskriminierung erlebt. Dies liegt darin begründet, dass fast alle Personen dieser Gruppe zumindest bi-spezifische Diskriminierung erleben (zu bi-spezifischer Diskriminierung siehe auch Frohn et al., 2017). In den Bereich hoher, sehr hoher und äußerst hoher Diskriminierung fallen über die Hälfte der (endo* cis*) bi- und/oder pansexuellen Personen (59,2%), (endo*) trans* und/oder nicht-binären Personen (59,0%) und inter* Personen (56,5%). Bei (endo* cis*) LS Personen (46,6%) ist hier knapp die Hälfte der Befragten betroffen.

Um zu differenzieren, welche der Erfahrungen speziell im Kunden_innen-Kontakt vorkommen und welche Erfahrungen auf den Arbeitsplatz allgemein zutreffen, konnten die Befragten angeben, ob sie die angegebene Diskriminierung durch Kunden_innen (etc.) erlebt haben. Dabei ist auch zu beachten, dass die deutlich geringere Offenheit gegenüber Kunden_innen (etc.) im Vergleich zu der Offenheit gegenüber Kollegen_innen und Führungskräften vermutlich Auswirkungen auf den (diskriminierenden) Umgang der Kunden_innen (etc.) mit der sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit hat. Dabei bestätigen insgesamt knapp jede_r Fünfte der (endo* cis*) LSB+ Befragten (17,6%), fast jede_r Dritte der (endo*) trans* und/oder nicht-binären Befragten (30,0%) sowie mehr als jede_r Vierte der inter* Befragten (27,8%), dass die berichteten Diskriminierungserfahrungen direkt von Kunden_innen (etc.) ausgehen.



■ LS ■ B+ ■ T* ■ I*

Abbildung 18. Diskriminierungsindex für die gesamten LSBT*IQ+ Befragten im Vergleich.

Die Befragten hatten darüber hinaus die Möglichkeit, in einem freien Textfeld Diskriminierungserlebnisse, die sie insbesondere im Kontakt mit Kunden_innen (etc.) erfahren haben, näher zu spezifizieren. Diese qualitativen Kommentare wurden deduktiv(-induktiv) ausgewertet und in Abbildung 19 dargestellt. Dabei symbolisiert die Größe der Darstellung die erlebte Häufigkeit der jeweiligen Erfahrungen: Besonders Abwertungen (z.B. Lächerlichmachen, Gerüchte), ignorierende Segregation (z.B. Ignorieren von Pronomen und Ansprache, Relativierung von Diskriminierung durch andere), subtile Behinderungen (z.B. Infragestellung von Kompetenz), sowie Beschimpfungen (z.B. beleidigende Witze, abfällige Bemerkungen) werden von vielen Befragten spezifisch im Kunden_innen-Kontakt erlebt.

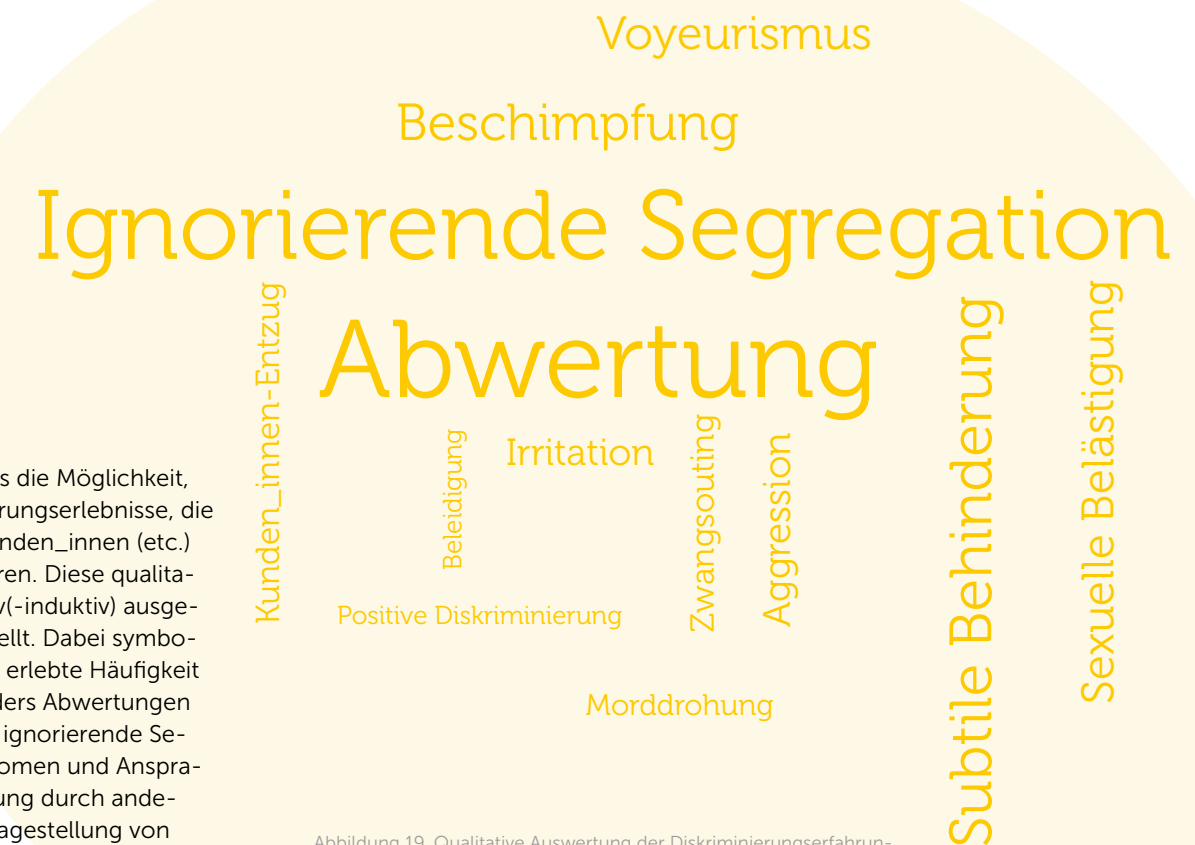


Abbildung 19. Qualitative Auswertung der Diskriminierungserfahrungen, die den LSBT*IQ+ Befragten speziell im Kunden_innen-Kontakt widerfahren sind (Druckgröße symbolisiert Häufigkeit der Nennung). 70 Angaben bei N_{LSBT*IQ+} = 1.012 Befragten.



⁴ Für eine ausführliche Übersicht über alle Diskriminierungserfahrungen, siehe die Studie »Inter* im Office?!«, Kapitel 5.7.3, S. 68 ff., kostenlos abrufbar unter <https://diversity-institut.info/publikationen.html>.

Welche potenziellen Kompetenzen bringen LSBT*I*Q+ Personen für den Kunden_innen-Kontakt mit?

Auf Grundlage vorheriger Forschung (Frohn, 2013, 2014a, 2014b; Frohn & Meinhold, 2016a, 2016b; Frohn et al., 2017; Frohn et al., 2019, 2020) wurden von LSBT*I*Q+ Personen berichtete Kompetenzen deduktiv(-induktiv) ausgewertet und in einem drei Bereiche umfassenden Kategoriensystem aufbereitet:

1

Intrapersonale Kompetenzen

(in der Person liegende Fertigkeiten, z.B. eine besondere Energie, Motivation, Reflexionsvermögen, Ausgeglichenheit etc.)

2

Interpersonale Kompetenzen

(zwischenmenschliche Fertigkeiten, z.B. besonders gute Fähigkeiten im sozialen Kontakt, im Einschätzen der Mitmenschen, bei Konfliktlösung etc.)

3

Gender- und Vielfaltskompetenzen

(Sensibilität für Geschlechternormen und -rollen, ein feinfühliges Umgang mit Geschlechtererwartungen, die Akzeptanz anderer Lebenskonzepte, Ambiguitätstoleranz, Wertschätzung und Sensitivität für Chancengleichheit etc.)



Abbildung 20 stellt dar, zu welchem Ausmaß die LSBT*I*Q+ Befragten eher bzw. voll und ganz zustimmen, dass mindestens einer dieser Kompetenzbereiche auf (endo* cis*) LSB+, (endo*) trans* und/oder nicht-binäre bzw. inter* Personen zutrifft. Dabei fällt auf, dass alle Befragtengruppen zu jeweils über 50% von mindestens einem der drei Kompetenzbereiche berichten. Dieser Anteil fällt bei (endo*) trans* und/oder nicht-binären und inter* Befragten besonders hoch aus, von den (endo*) trans* und/oder nicht binären Personen wählen lediglich 1,5% der Befragten keinen der benannten Kompetenzbereiche (intra-, interpersonale oder Gender- und Vielfaltskompetenzen).

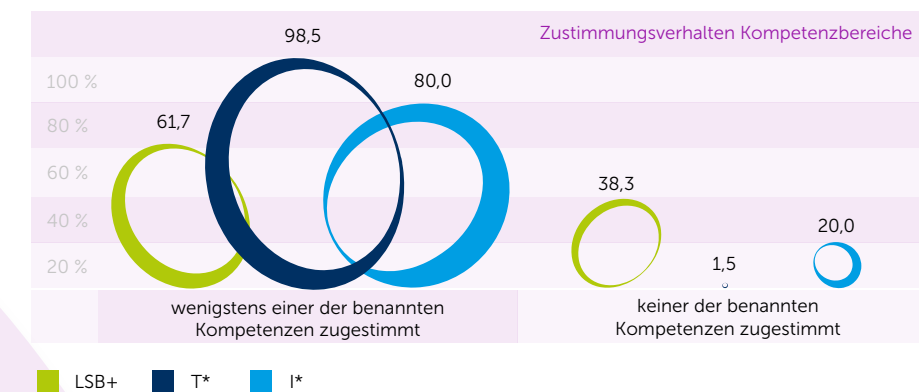


Abbildung 20. Zustimmung Kompetenzbereiche nach sexueller Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit ($n_{\text{LSB+}} = 525$, $n_{\text{T*}} = 135$; $n_{\text{I*}} = 20$). Drei Kompetenzbereiche (intrapersonale- und interpersonale Kompetenzen sowie Gender- und Vielfaltskompetenzen) wurden zusammengefasst, mindestens einem Bereich wurde eher/voll und ganz zugestimmt.

„Ich glaube, dass sich meine Kunden_innen (etc.) im Wissen um meine sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit bewusst für mich entschieden haben.“

Zustimmung

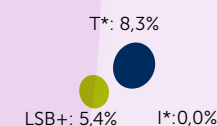


Abbildung 21. Zustimmung (trifft eher oder voll und ganz zu) der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten ($n_{\text{LSB+}} = 764$, $n_{\text{T*}} = 156$, $n_{\text{I*}} = 18$).

„Ich glaube, dass ich wegen meiner sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit besondere Fähigkeiten habe, mit meinen Kunden_innen (etc.) in den Kontakt zu treten (z.B. besondere kommunikative Fähigkeiten, große Offenheit für andere Lebensrealitäten etc.)“

Zustimmung

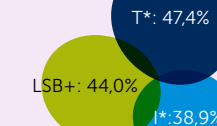


Abbildung 22. Zustimmung (trifft eher oder voll und ganz zu) der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten ($n_{\text{LSB+}} = 762$, $n_{\text{T*}} = 154$, $n_{\text{I*}} = 18$).

„Ich glaube, dass sich mir Kunden_innen (etc.) wegen meiner sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit besonders anvertrauen können (z.B. Alltagsexpertise für marginalisierte Gruppen, Wissen über die Vielfaltigkeit von Menschen, besondere Akzeptanz etc.)“

Zustimmung

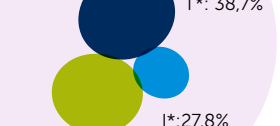


Abbildung 23. Zustimmung (trifft eher oder voll und ganz zu) der gesamten LSBT*I*Q+ Befragten ($n_{\text{LSB+}} = 764$, $n_{\text{T*}} = 155$, $n_{\text{I*}} = 18$).

Darüber hinaus wurden in der Befragung spezifische Kompetenzen, die vor allem im Kunden_innen-Kontakt von Bedeutung sind, thematisiert. Während höchstens 8% der LSBT*I*Q+ Befragten (eher bzw. voll und ganz) zustimmen, dass sich ihre Kunden_innen (etc.) im Wissen um die sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit der Befragten bewusst für sie als Person entschieden hätten (siehe Abb. 21), sind 44,0% der (endo* cis*) LSB+ Befragten, 47,4% der (endo*) trans* und/oder nicht-binären Personen und 38,9% der inter* Befragten der Ansicht, dass sie wegen ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit besondere Fähigkeiten hätten, mit ihren Kunden_innen (etc.) in den Kontakt zu treten (z.B. besondere kommunikative Fähigkeiten, große Offenheit für andere Lebensrealitäten etc., siehe Abb. 22). Darüber hinaus stimmen mehr als ein Drittel der LSBT*Q+ Befragten (LSB+: 34,7%, T*: 38,7%) und ein Viertel der inter* Personen (27,8%) eher bzw. voll und ganz zu, dass sich ihnen Kunden_innen (etc.) wegen ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit besonders anvertrauen könnten (z.B. Alltagsexpertise für marginalisierte Gruppen, Wissen über die Vielfaltigkeit von Menschen, besondere Akzeptanz etc., siehe Abb. 23).

Wie lassen sich die Ergebnisse zusammenfassen und welche Maßnahmen lassen sich ableiten?

1

Die Forschungsarbeit »Out im Office! Out vor Kunden_innen?« beleuchtet erstmals für Deutschland den Umgang von LSBT*I*Q+ Personen mit der eigenen sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit im Kontakt mit Kunden_innen (etc.).

2

Für die Auswertung der Online-Befragung wurden Daten von insgesamt 1.012 LSBT*I*Q+ Teilnehmenden (811 (endo* cis*) LSB+ Personen, 176 (endo*) trans* und/oder nicht-binären Personen sowie 25 inter* Personen) berücksichtigt. Mit fast einem Viertel der Befragten (24,7%) kommt der größte Anteil der Stichprobe aus Nordrhein-Westfalen.

3

Über 60% der LSBT*I*Q+ Befragten besitzen einen Studienabschluss, jedoch bekleidet über die Hälfte der Stichprobe keine Führungsposition.

4

Die meisten LSBT*I*Q+ Befragten geben an, mit externen und/oder internen Kunden_innen, sowie Auftraggebern_innen und/oder Klienten_innen zusammenzuarbeiten.

5

Jeweils über die Hälfte der LSBT*I*Q+ Befragten geben an, dass sie mehrfach täglich im Kunden_innen-Kontakt sind und der Kontakt zu Kunden_innen (etc.) wirtschaftlicher Hauptfaktor ihrer Arbeit ist.

6

Auffällig ist, dass nur ein geringer Teil der LSBT*I*Q+ Befragten angibt, mit allen Kunden_innen (etc.) offen über ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit zu sprechen, während dies in Bezug auf Kollegen_innen sowie Führungskräfte deutlich häufiger der Fall ist.

7

Die Akzeptanz Erfahrungen der „offenen“ LSBT*I*Q+ Befragten durch ihre Kunden_innen (etc.) fallen deutlich positiver aus als die Akzeptanz Antizipation derjenigen LSBT*I*Q+ Befragten, die eher verschlossen mit ihrer sexuellen Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit am Arbeitsplatz umgehen.

8

Knapp jede_r Fünfte der (endo* cis*) LSB+ Befragten, fast jede_r Dritte der (endo*) trans* und/oder nicht-binären Befragten sowie mehr als jede_r Vierte der inter* Befragten geben an, Diskriminierung durch Kunden_innen (etc.) zu erleben.

9

Weniger als ein Zehntel der LSBT*I*Q+ Befragten vermutet, dass sich Kunden_innen (etc.) im Wissen um die ihre sexuelle Identität, Geschlechtsidentität sowie Geschlechtlichkeit bewusst für sie als Person entschieden haben.

10

Fast die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass sie aufgrund ihrer spezifischen Lebensgeschichte über besondere Kompetenzen im Kunden_innen-Kontakt verfügen und über ein Drittel haben den Eindruck, dass sich Kunden_innen (etc.) ihnen besonders anvertrauen können.



⁵ Für eine ausführliche Auflistung von Maßnahmen, die (auch) über den Kunden_innen-Kontakt hinausgehen, siehe die Studie »Inter* im Office?«, Kapitel 7, S. 92 f., kostenlos abrufbar unter <https://diversity-institut.info/publikationen.html>.



Literaturverzeichnis, Linkverzeichnis und weiterführende Informationen

Das IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Die Dr. Frohn GmbH ist Unterzeichnerin der



Die Forschungsarbeit „»Out im Office! Out vor Kunden_innen?« Die Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen in Kunden_innen-Kontakt“ ist ein Verbundprojekt des IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung, des QNW | Queeres Netzwerk NRW e.V. und des MKFFI | Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW. Sie basiert auf der Studienreihe »Out im Office?!«, welche die Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Personen in Deutschland differenziell und langfristig untersucht. Alle anderen Publikationen der Studienreihe »Out im Office?!« sind kostenlos abrufbar unter <https://www.diversity-institut.info/publikationen.html>.

Literaturverzeichnis

Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.

Frohn, D. (2013). Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 14(3), Art. 6.

Frohn, D. (2014a). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenberger, J. Evans, R. Lautmann & J. Pastötter (Hrsg.), *Was ist Homosexualität?* (477–511). Männerschwarm Verlag.

Frohn, D. (2014b). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 27, 328–351. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1385658>

Frohn, D. & Meinhold, F. (2016a). *Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Trans*-Experten_innen*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Frohn, D. & Meinhold, F. (2016b). *Spezifika der Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit bisexuellen (Alltags-)Experten_innen*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Frohn, D. & Meinhold, F. (2018). „Out im Office?!“ Sonderauswertung NRW. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

Frohn, D., Wiens, M. & Buhl, S. (2019). *Spezifika der Arbeitssituation von inter* Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit inter* Experten_innen*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2020). „Inter* im Office?!“ Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Statistisches Bundesamt (2017). *Bildungsstand der Bevölkerung 2016*. Wiesbaden.

Linkverzeichnis

ANDERS & GLEICH: LSBTIQ* in NRW
Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW
BiNe - Bisexuelles Netzwerk e.V.
Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (BMH)
Bundesverband Trans* e.V.(BVT*)
Charta der Vielfalt e.V.
Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti)
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung
inter-nrw.de – Ruhr-Universität Bochum
Intergeschlechtliche Menschen e. V.
LAG Lesben in NRW e.V.
Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW
Netzwerkstelle UNTERNEHMEN VIELFALT
PROUT AT WORK-Foundation
Queeres Netzwerk NRW e.V.
VLSP* Verband für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intersexuelle und queere Menschen in der Psychologie e.V.
Völklinger Kreis e.V.
Wirtschaftsweiber e.V.

<https://www.aug.nrw>
<https://vielfalt-statt-gewalt.de>

<https://www.bine.net>
<https://mh-stiftung.de>
<http://www.bundesverband-trans.de>
<https://www.charta-der-vielfalt.de>
<https://www.dgti.org>

<https://diversity-institut.info>
<https://inter-nrw.de>
<https://www.im-ev.de>
<https://lesben.nrw>
<https://www.mkffi.nrw>
<https://www.unternehmen-vielfalt.nrw>
<https://www.proutatwork.de>
<https://www.queeres-netzwerk.nrw>
<https://www.vlsp.de>

<https://www.vk-online.de>
<https://www.wirtschaftsweiber.de>

