

Frohn | Heiligers

»Bi & Pan im Office?!«

Die Arbeitssituation von bi- und pansexuellen Personen in Deutschland



Autoren_innen

Dipl.-Psych. Prof. Dr. Dominic Frohn
B.Sc. Psych. Nain Heiligers

Zitation

Frohn, D. & Heiligers, N. (2021).
»Bi & Pan im Office?!«
Die Arbeitssituation von bi- und pansexuellen Personen in Deutschland.
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

Herausgeber_in

IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung



Gefördert vom:

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



Die Wissenschaftler_innen des IDA, Institut für Diversity- & 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.

Übersicht und Fragestellung

Die vorliegende Forschung fokussiert die bislang unbefriedigend erforschte Arbeitssituation von bi- und pansexuellen Arbeitnehmern_innen und umfasst eine Reanalyse bestehender Daten aus Studien des IDA. Auf die Notwendigkeit einer solchen Analyse ist in der Studienreihe „Out im Office?!“ vielfach hingewiesen worden (u.a. Frohn et al., 2021; Frohn et al., 2020).

Das vorliegende Fact Sheet „Bi & Pan im Office?!“ schließt die benannte Lücke in der bisherigen Publikationslandschaft. Mit der komprimierten Darstellung auf der Basis verschiedener Studien gelingt es, die Erfahrungen bi- und pansexueller Beschäftigter in Deutschland anschaulich und differenziert darzustellen und zu einer Sensibilisierung für das Thema beizutragen.

Die vorliegende Veröffentlichung widmet sich den folgenden Forschungsfragen:

1. Wie viele bi- und pansexuelle Personen gehen am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität gegenüber ihren Kollegen_innen um – auch im Vergleich zur Offenheit gegenüber ihren Führungskräften und Mitarbeitern_innen?
2. Welche Diskriminierungserfahrungen berichten die bi- und pansexuellen Befragten und wie unterscheiden sich die Erlebnisse zu denen von lesbischen und schwulen Personen? Erleben bi- und pansexuelle Arbeitnehmer_innen spezifische Diskriminierungserfahrungen?
3. In welchem Ausmaß erleben die (offenen) Befragten Akzeptanz bzw. welches Ausmaß an Akzeptanz erwarten die Personen, die nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen?

Vor dem Hintergrund der Gesamtzahl bi- und pansexueller Personen müssen in einige Darstellungen Erfahrungen zusammengefasst werden, was entsprechend gekennzeichnet wird. So individuell wie einzelne Personen sind, sind es natürlich auch die Identitäten und Erfahrungen – ein Spannungsfeld, dem die quantitative Forschung sich stellt. Gleichzeitig können aus den vorliegenden Daten wichtige Erkenntnisse zur Arbeitssituation bi- und pansexueller Beschäftigter getroffen werden.

Offenheit

Wie offen sind bi- und pansexuelle Beschäftigte mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz?

Insgesamt wurden 169 bi- und 40 pansexuelle Arbeitnehmer_innen nach der Offenheit bezüglich ihrer sexuellen Identität in drei Bereichen befragt (Frohn et al., 2017): gegenüber Kollegen_innen, gegenüber Führungskräften und gegenüber Mitarbeitern_innen (wenn die Befragten selbst Führungskraft sind). 55,5% der bi und pan Befragten gaben an, dass sie mit keinem_r Kollegen_in oder wenigen Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen (Frohn et al., 2017). Die Befragten sind somit fast doppelt so verschlossen wie lesbische und schwule Beschäftigte (LS: 30,6%). Gegenüber Führungskräften ist die Verschlossenheit noch höher: 60,8% der bi- und pansexuellen Befragten wählten „Mit keiner“ bzw. „Mit wenigen“ Führungskräften (im Vergleich LS: 40,2%). Von den selbst als Führungskraft tätigen Befragten sprechen 42,4% der Befragten mit keinem_r Mitarbeiter_in oder wenigen Mitarbeitern_innen über ihre bi- oder pansexuelle Identität (LS: 26,3%). Mit allen Kollegen_innen sprechen hingegen lediglich 10,0% der bi- oder pansexuellen Befragten (LS: 28,9%), mit allen Führungskräften 16,7% (LS: 32,5%) und mit allen Mitarbeitern_innen 15,2% (LS: 40,4%). Zur Veranschaulichung der Unterschiede von bi und pan Befragten zu lesbischen und schwulen Befragten ist die Offenheit bezüglich der sexuellen Identität gegenüber Kollegen_innen in Abbildung 1 und gegenüber Führungskräften in Abbildung 2 dargestellt. Die Offenheit der Führungskräfte gegenüber Mitarbeitern_innen wird in Abbildung 3 aufgeführt.

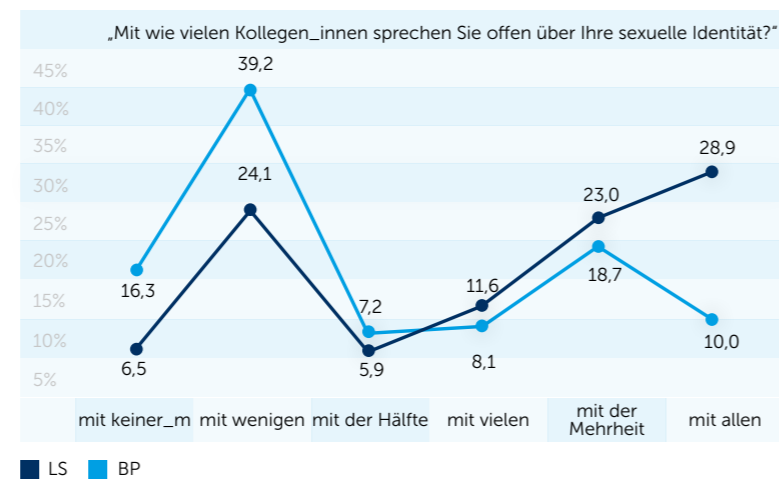


Abbildung 1. Die Offenheit von LS und BP+ Personen gegenüber Kollegen_innen (n_{LS} = 2.385, n_{BP} = 209). Frohn et al., 2017.

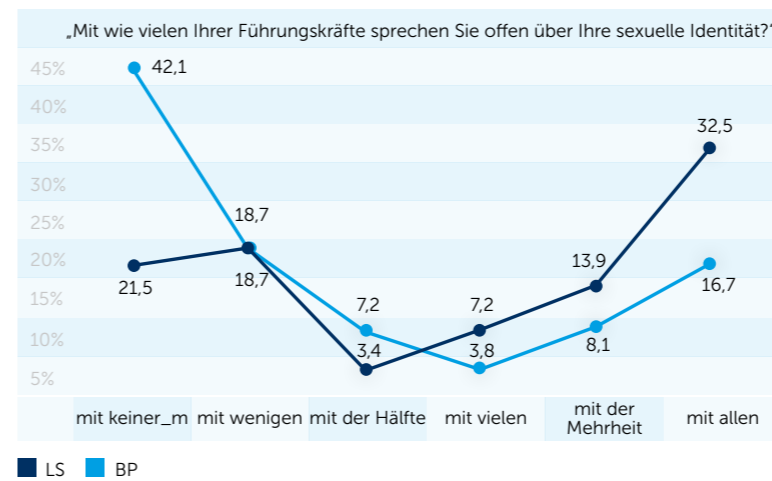


Abbildung 2. Die Offenheit von LS und BP+ Personen gegenüber Führungskräften (n_{LS} = 2.318, n_{BP} = 202). Frohn et al., 2017.

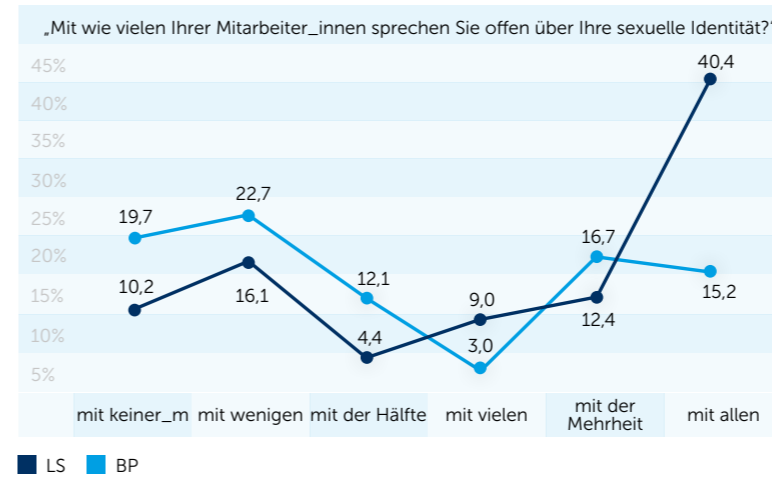


Abbildung 3. Die Offenheit von LS und BP+ Personen gegenüber Mitarbeitern_innen (n_{LS} = 961, n_{BP} = 59). Frohn et al., 2017.

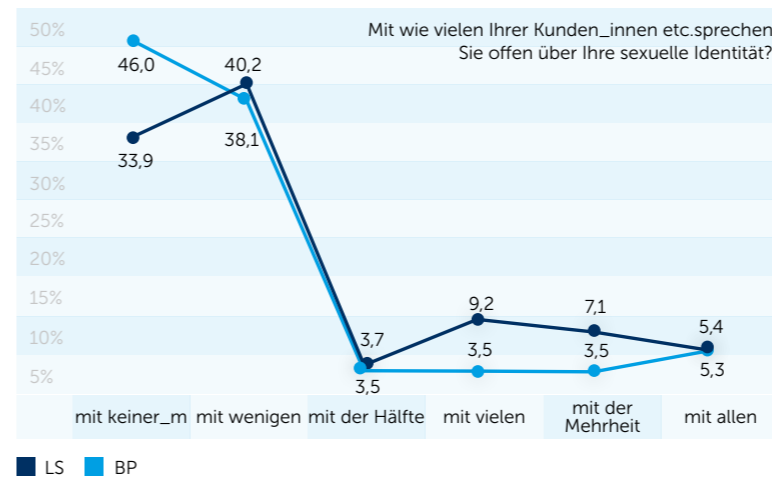


Abbildung 4. Die Offenheit gegenüber Kunden_innen (etc.) der LS und BP+ Befragten, die nicht an einer LSBT*IQ+ Arbeitsstelle tätig sind (n_{LS} = 652, n_{BP} = 113). Frohn et al., 2021.

In Abbildung 4 wird deutlich, dass die Offenheit gegenüber Kunden_innen deutlich niedriger ist als gegenüber Kollegen_innen, Führungskräften oder Mitarbeitern_innen. So geben etwa 74% der LS und ca. 84% der BP Befragten an, mit keiner_m oder mit wenigen Kunden_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen. Lediglich ca. 5% geben an, mit allen Kunden_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen (Frohn et al., 2021).

Der Umgang mit der sexuellen Identität gegenüber Kunden_innen ist zwischen den Befragten sehr ähnlich, was darauf hinweist, dass nicht die sexuelle Identität an sich einen Unterschied ausmacht, sondern vielmehr die Zielgruppe der Kunden_innen, denen gegenüber weniger offen kommuniziert wird.

Etwa
74% der LS und
84% der BP
Befragten sind
verschlossen ggü. den
Kunden_innen



Diskriminierungsindex

Welche Diskriminierungserfahrungen berichten bi- und pansexuelle Beschäftigte am Arbeitsplatz und wie unterscheiden sich diese von Erfahrungen lesbischer und schwuler Beschäftigter?

Der Diskriminierungsindex (Frohn et al., 2020) ergibt sich aus der Summe aller berichteten Diskriminierungserfahrungen. Dieser Index macht einen Vergleich zwischen allen Beschäftigten möglich. Abbildung 5 veranschaulicht, dass nur 7,4% der bisexuellen, 6,5% der pansexuellen Arbeitnehmer_innen und etwa ein Viertel der lesbischen und schwulen Beschäftigten in keiner Form Diskriminierung erlebt haben. Hohe, sehr und äußerst hohe Diskriminierung erleben deutlich über die Hälfte der bi und pan (55,8%) Befragten, während mit 44,5% etwas weniger als die Hälfte der lesbischen und schwulen Beschäftigten betroffen ist. Deutlich wird, dass mit 28,3% wesentlich mehr pansexuelle Beschäftigte von sehr hoher Diskriminierung berichten als bisexuelle Befragte mit 13,9%, von denen jedoch mehr Erfahrungen mäßiger und hoher Diskriminierung berichtet werden.

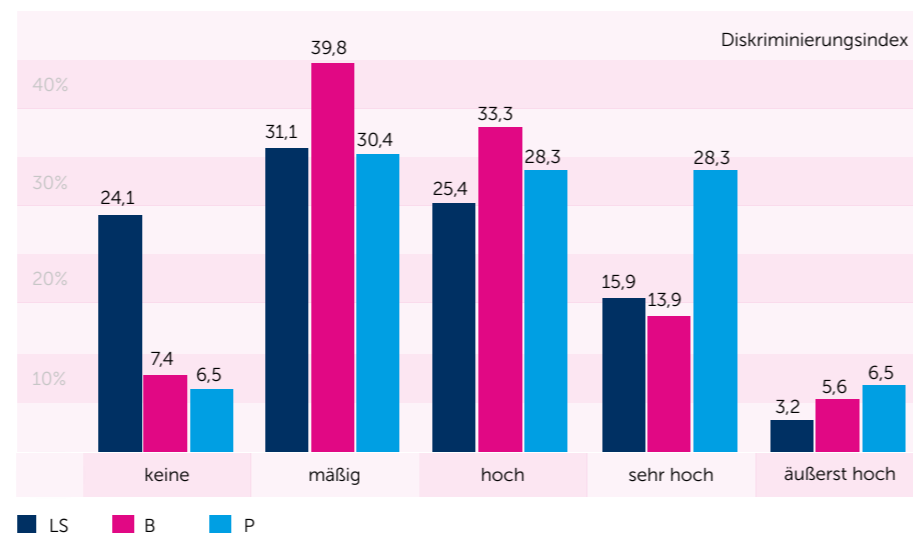


Abbildung 5. Diskriminierungsindex für LSBP Beschäftigte. ($n_{LS} = 841$, $n_B = 108$, $n_P = 46$). Frohn et al., 2020

Bi- und pan-spezifische Diskriminierung

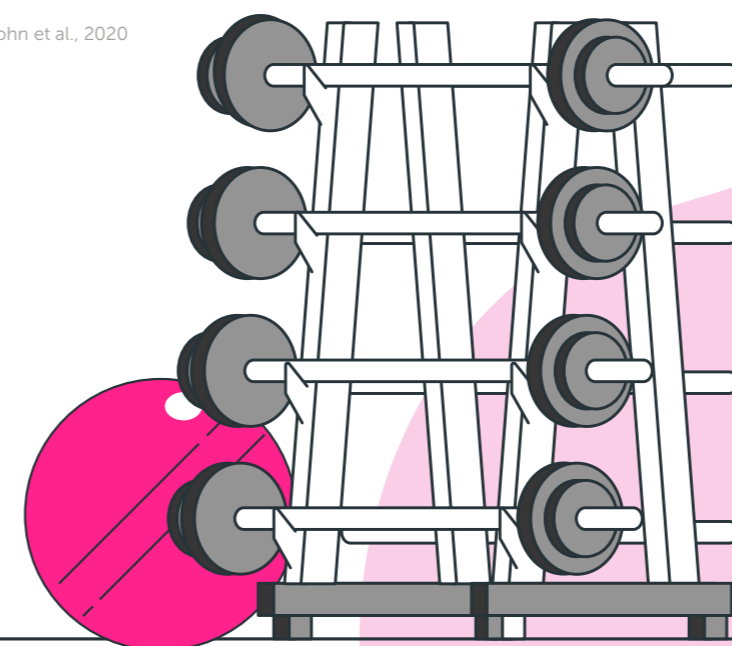
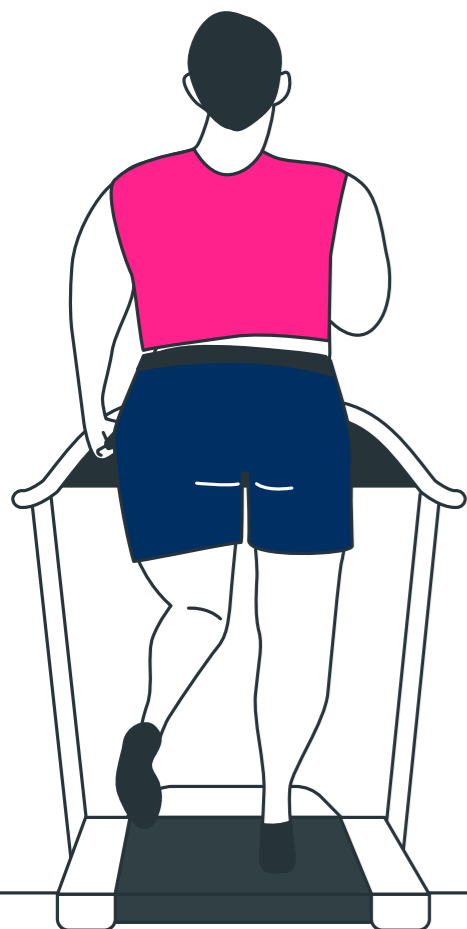
Welche spezifischen Diskriminierungserfahrungen berichten bi- und pansexuelle Personen am Arbeitsplatz?

Von mindestens einer Form bi- oder panspezifischer Diskriminierung berichten fast alle bi und pan Befragten (91,4%) (s. Tabelle 1, Frohn et al., 2017). Im hohen Ausmaß zeigt sich dies beispielsweise am Nicht-Anerkennen der sexuellen Identität: 89,0% der Befragten geben an, dass sie (oder andere bi und pan Personen) vermeintlich als hetero- oder homosexuell wahrgenommen wurden, oder es schon erlebt haben, dass die sexuelle Identität durch Andere nicht anerkannt wurde. Fast die Hälfte der Befragten berichtet wenigstens eine sexualisierende Zuschreibung, z.B. indem ihre Identität auf sexuelle Praktiken reduziert wurde, ihnen Promiskuität unterstellt oder sie mit einer polyamoren Beziehungsgestaltung in Zusammenhang gebracht wurden. 13,9% der Befragten berichten, dass ihnen selbst oder anderen bi oder pan Personen schon Entscheidungsunfähigkeit unterstellt wurde. 8,1% der Befragten gaben an, dass sie oder andere auch schon einmal durch LST*-Kollegen_innen aufgrund ihrer sexuellen Identität ausgeschlossen wurden.

Diskriminierungserfahrungen	Anteil (%)	Anzahl
Als heterosexuell wahrgenommen werden	81,3%	(170)
Als homosexuell wahrgenommen werden	66,0%	(138)
Keine Anerkennung der bi- oder pansexuellen Identität	32,5%	(68)
Reduktion auf sexuelle Praktiken	27,8%	(58)
Unterstellung von Promiskuität	28,2%	(59)
Vermutung polyamorer Beziehungsgestaltung	22,5%	(47)
Unterstellung von Entscheidungsunfähigkeit	13,9%	(29)
Sozialer Ausschluss durch LST*-Kollegen_innen	8,1%	(17)

Tabelle 1. Darstellung einzelner bi- und panspezifischer Diskriminierungserfahrungen. Frohn et al., 2017.

55,8%
der bi und pan Befragten erleben hohe, sehr und äußerst hohe Diskriminierung



Bi- und pan-spezifische Akzeptanzerfahrungen

Welche spezifischen Akzeptanz-erfahrungen machen bi- und pan-sexuelle Personen am Arbeitsplatz?

Die Reaktionen auf ihr Coming-out am Arbeitsplatz werden vom Großteil der Befragten positiv erlebt. 94,5% der offenen LSBP+ Befragten an, dass ihre Kollegen_innen insgesamt positiv reagierten (Frohn et al., 2017). 46,5% der Kollegen_innen reagierten ausschließlich positiv, bei den Führungskräften war dies sogar bei 55,8% der Fall, wobei der Gesamtwert positiver Reaktion mit etwa 91% etwas niedriger ausfällt als bei den Kollegen_innen. Dem Item „Ich habe es nie bereut, mein Coming-out auch am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben.“ stimmten 96,7% der „offenen“ LSBP+ Personen voll und ganz (85,1%) oder eher (11,6%) zu. Das Antwortverhalten der bi- und pansexuellen Beschäftigten hinsichtlich positiver Reaktionen entspricht in der Summe der Antwortkategorien „überwiegend und ausschließlich positiv“ dem der lesbischen und schwulen Befragten.

Personen, die eher verschlossen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, befürchten, dass die Bekanntmachung dieser zu Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen führen könnte (Frohn et al., 2017). Hier zeigt sich, dass bi- und pansexuelle Beschäftigte im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten etwas weniger Befürchtungen haben: So befürchten zwar ebenfalls fast 38% der bi- und pansexuellen Personen Nachteile durch Kollegen_innen (LS: 38%). Nachteile durch Führungskräfte befürchten dagegen nur 30,2% (LS: 45,2%) der bi- und pansexuellen Personen. Ca. 20% der bi und pan Führungskräfte befürchten Nachteile bei ihren Mitarbeitern_innen (19,8%, LS: 26,4%). Ebenso befürchten um die 20% Nachteile bei ihrem_r Arbeitgeber_in (20,7%, LS: 26,0%).

Die Akzeptanzerfahrung der Befragten, die einen offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz pflegen und die Akzeptanzantizipation derjenigen Befragten, die eher verschlossen mit dem Thema am Arbeitsplatz umgehen, unterscheidet sich deutlich (s. Abbildung 6, vgl. Frohn et al. 2017; Frohn, 2007; Frohn, 2005; MFJFG, 1999). Hinsichtlich der Frage „Was denken Sie, in welchem Ausmaß würde Ihre sexuelle Identität von ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert werden, wenn Sie offen(er) mit ihr umgehen würden?“ erwarten nur 17,2% der bi- und pansexuellen verschlossenen Befragten (Frohn et al., 2017, $n_{BP} = 116$), dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert würde (LS: 14,5%, $n_{LS} = 846$). Gut ein Fünftel der Befragten (20,7%) ist der Ansicht, das Ausmaß der Akzeptanz würde unter 50% liegen (LS: 22,6%).

Die Diskrepanz dieser beiden Einschätzungen ist deutlich: Den offenen Befragten ($n_{LS} = 1.645$, $n_{BP} = 92$) wurde folgende Frage gestellt: „In welchem Ausmaß wird Ihre sexuelle Identität von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert?“, wodurch sich ein ganz anderes Bild ergibt: Etwa drei Viertel der bi- und pansexuellen (72,8%) Befragten geben an, dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 90-100% akzeptiert wird (LS: 77,5%), weitere 25,0% sind der Ansicht, dass ihnen ein Akzeptanzausmaß von 70-80% entgegengebracht werde (LS: 17,3%). Somit sind insgesamt etwa zwischen 95% und 98% der LS und BP+ Befragten der Ansicht, dass ihre sexuelle Identität in einem Ausmaß von 70-100% akzeptiert werde.

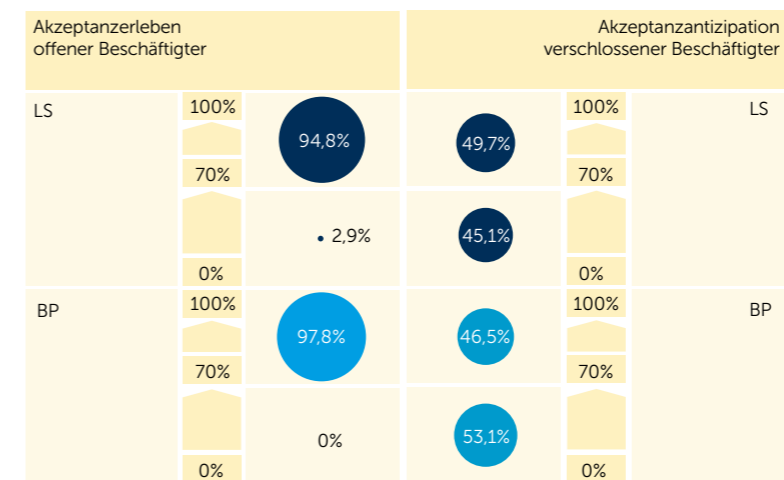


Abbildung 6. Akzeptanzerleben „offener“ Beschäftigter (LS: Keine Angabe 2,3%, BP: Keine Angabe 2,2%) vs. Akzeptanzantizipation „verschlossener“ Beschäftigter (LS: Keine Angabe 5,2%, BP: Keine Angabe 3,4%)

