

**EXECUTIVE SUMMARY:  
OUT IM OFFICE ?!**

VON  
PROF. DR. DOMINIC FROHN,  
FLORIAN MEINHOLD,  
CHRISTINA SCHMIDT

**ANDERS.  
ZUSAMMEN.  
ARBEITEN.**

---

---

## VORWORT

**Liebe Leser\_innen,**

immer mehr Unternehmen engagieren sich für einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeiter\_innen, um dadurch eine diskriminierungsfreie und offene Arbeitswelt zu realisieren.

Doch wie sieht es wirklich in den Unternehmen aus? Gewährleistet die dort vorzufindende Unternehmenskultur tatsächlich einen Raum für einen offenen Umgang mit der eigenen sexuellen Identität und/oder Geschlechtsidentität? Diese Frage wird in der Neuauflage der Studie „Out im Office?!“ von Dominic Frohn, Florian Meinhold und Christina Schmidt beleuchtet. Die Arbeitssituation von bisexuellen Beschäftigten und Trans\*-Personen wird für Deutschland erstmalig in dem Umfang betrachtet.

Genau an diesem Punkt setzt auch die Arbeit von PROUT AT WORK ein: Chancengleichheit von Menschen jeglicher sexueller Identität, Geschlechtsidentität und jedweden geschlechtlichen Ausdrucks am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Daher haben wir uns entschieden, den Druck der Studie zu ermöglichen, da die aufschlussreichen Ergebnisse vielen Unternehmen die nötigen Informationen geben können, um ihr Engagement für Vielfalt noch weiter entwickeln zu können.

Albert Kehrer  
PROUT AT WORK-Foundation  
Vorstandsvorsitzender




---

## EXECUTIVE SUMMARY: OUT IM OFFICE ?!

von  
Prof. Dr. Dominic Frohn,  
Florian Meinhold,  
Christina Schmidt

---

## EINLEITUNG

**Die Arbeitssituation von LSBT\*-Personen ist immer noch unbefriedigend erforscht. Es existieren kaum qualitative und bislang nur wenige quantitative Untersuchungen, die insbesondere arbeitsrelevante Themen fokussiert haben. Die Neuauflage der Studie „Out im Office?!“ von Prof. Dr. Dominic Frohn, Florian Meinhold und Christina Schmidt betrachtet die aktuelle Arbeitssituation von LSBT\*-Personen. Dabei werden einerseits wesentliche Veränderungen innerhalb der letzten zehn Jahre für die Arbeitssituation lesbischer und schwuler Mitarbeiter\_innen herausgearbeitet. Andererseits wird die Studie um die Perspektive von bisexuellen und Trans\*-Beschäftigten erweitert, die bisher in der Forschung kaum Berücksichtigung fanden.**

## DEMOGRAFIE

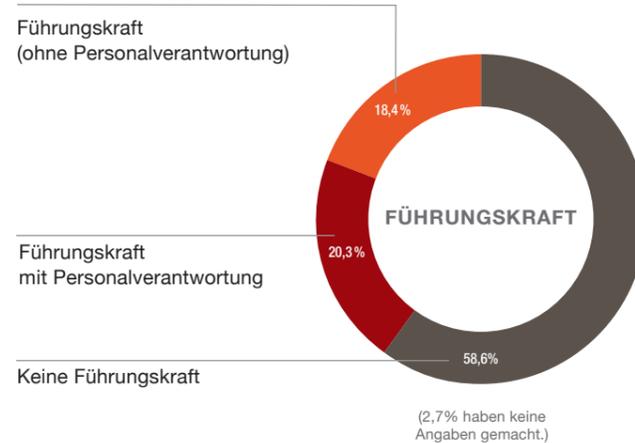
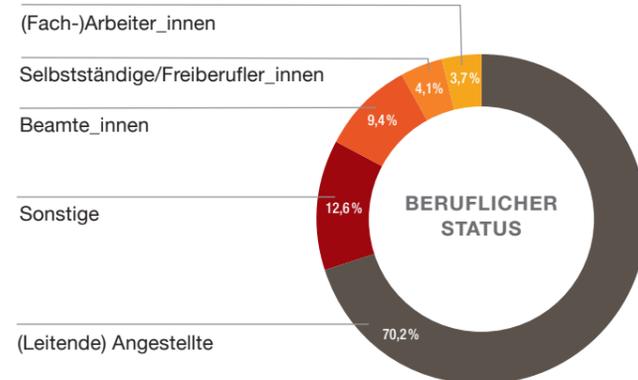
Die Erhebung fand von Mitte Februar bis Anfang Mai 2017 statt. In diesem Zeitraum konnten LSBT\*-Arbeitnehmer\_innen online an der Befragung teilnehmen und jeweils über ihre Arbeitsplatzsituation und den Umgang mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität berichten.

2.884 LSBT\*-Personen aus Deutschland wurden in der Auswertung berücksichtigt. Hierbei handelt es sich um 2.385 lesbische und schwule (LS), 209 bisexuelle (B) und 290 transgeschlechtliche (T\*) Beschäftigte. Das durchschnittliche Lebensalter der Befragten liegt bei rund 38 Jahren.

	ERHEBUNG 2007	ERHEBUNG 2017
ZIELGRUPPE	Lesbische und schwule Beschäftigte (LS)	Lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Beschäftigte (LSBT*)
STICHPROBE	2.230 LS	2.884 LSBT*, davon 2.385 LS, 209 B und 290 T*
DURCHSCHNITTSALTER	35 Jahre	38 Jahre
GESCHLECHT BZW. GESCHLECHTSIDENTITÄT	30,2 % weiblich 69,8 % männlich	34,2 % (cis-)weiblich 55,7 % (cis-)männlich 10,1 % trans*

Es fällt auf, dass mit 80,1% mehr als drei Viertel der Befragten mindestens die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife erworben haben. Von diesen haben wiederum mit 67,1% mehr als zwei Drittel bereits einen weiterführenden Studienabschluss. Insgesamt sind 82,8% der lesbischen, schwulen und bisexuellen Befragten voll erwerbstätig, bei Trans\*-Beschäftigten sind dies nur 65,9%. Trans\*-Personen arbeiten

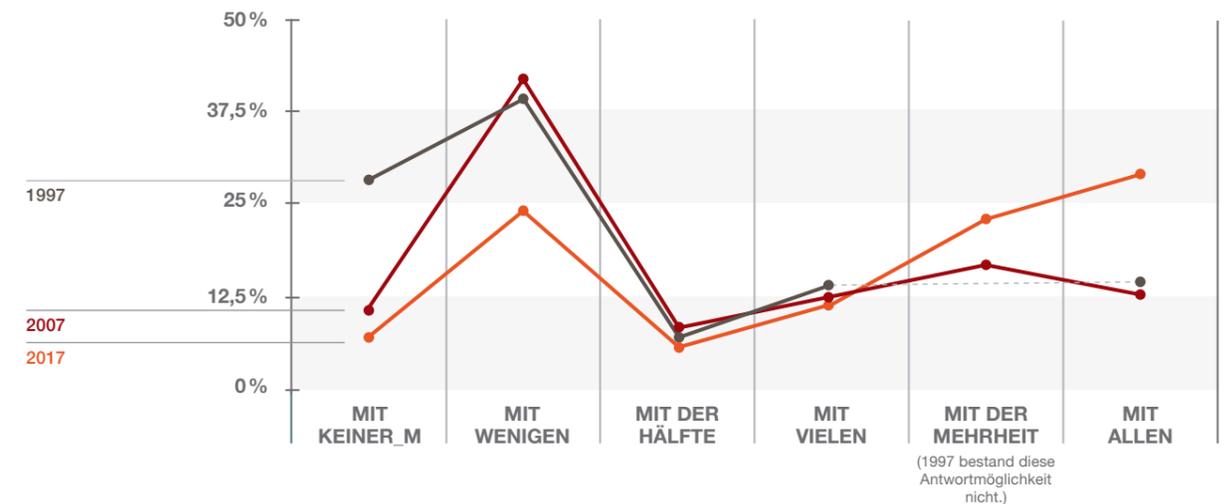
also häufiger in geringfügigen, unregelmäßigen oder Teilzeitbeschäftigungen oder sind aktuell nicht erwerbstätig. Ein Großteil der LSBT\*-Befragten gibt mit 70,2% an, (leitende) Angestellte\_r zu sein. 58,6% aller Befragten berichten keine Führungskraft, 18,4% Führungskraft ohne Personalverantwortung und 20,3% Führungskraft mit Personalverantwortung zu sein.



## ERGEBNISSE

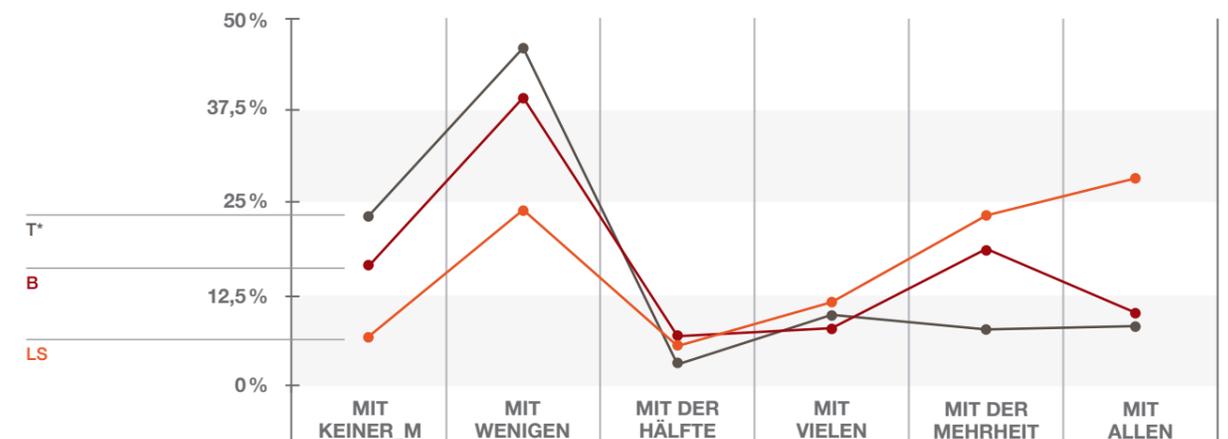
### UMGANG MIT DER SEXUELLEN IDENTITÄT BZW. GESCHLECHTSIDENTITÄT

Im Vergleich zu den Erhebungen vor 10 (Frohn, 2007) und auch vor 20 Jahren (Knoll, Edinger & Reisbeck, 1997) zeigt sich, dass lesbische und schwule Befragte wesentlich offener mit ihrer sexuellen Identität umzugehen scheinen: 1997 gaben noch 66,8% und 2007 51,9% der lesbischen und schwulen Befragten an, mit keinem\_r Kollegen\_in oder wenigen Kollegen\_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen, 2017 sind dies noch 30,6%.



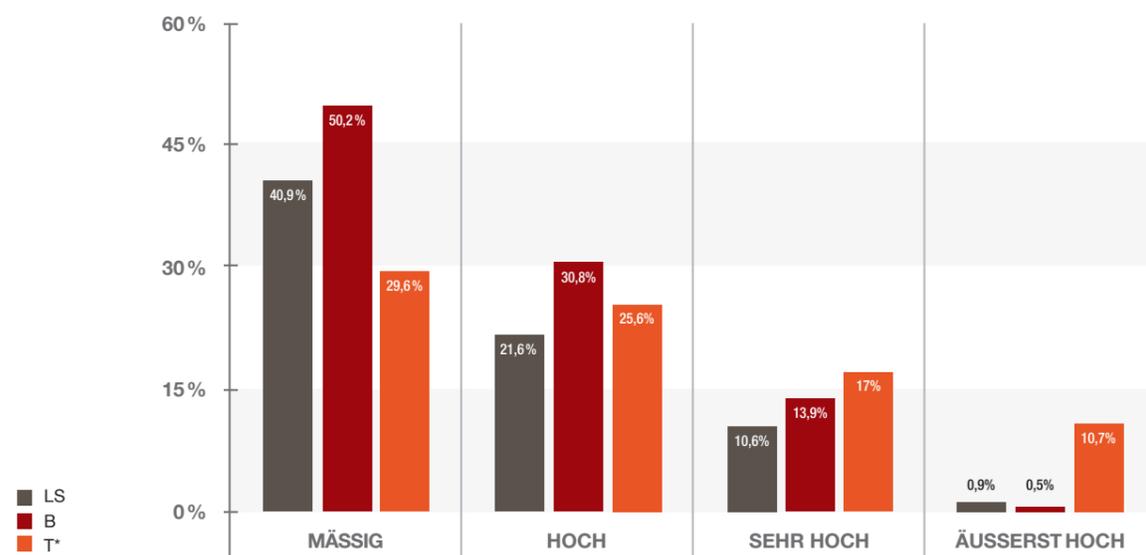
Bei bisexuellen Personen liegt die Verschllossenheit deutlich höher: 55,5% geben an „mit keinem\_r“ oder „mit wenigen“ Kollegen\_innen über ihre sexuelle Identität zu sprechen. Für Trans\*-Beschäftigte zeigen sich im Vergleich zu lesbischen und schwulen Personen mehr als doppelt so hohe Werte: Etwa 70% der Trans\*-Befragten sprechen mit keinem\_r oder

wenigen Kollegen\_innen. Generell sind LSBT\*-Personen gegenüber Führungskräften weniger offen als gegenüber Kollegen\_innen. Personen, die als Führungskraft tätig sind, gehen offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität um, als Personen, die keine Führungskraft sind.



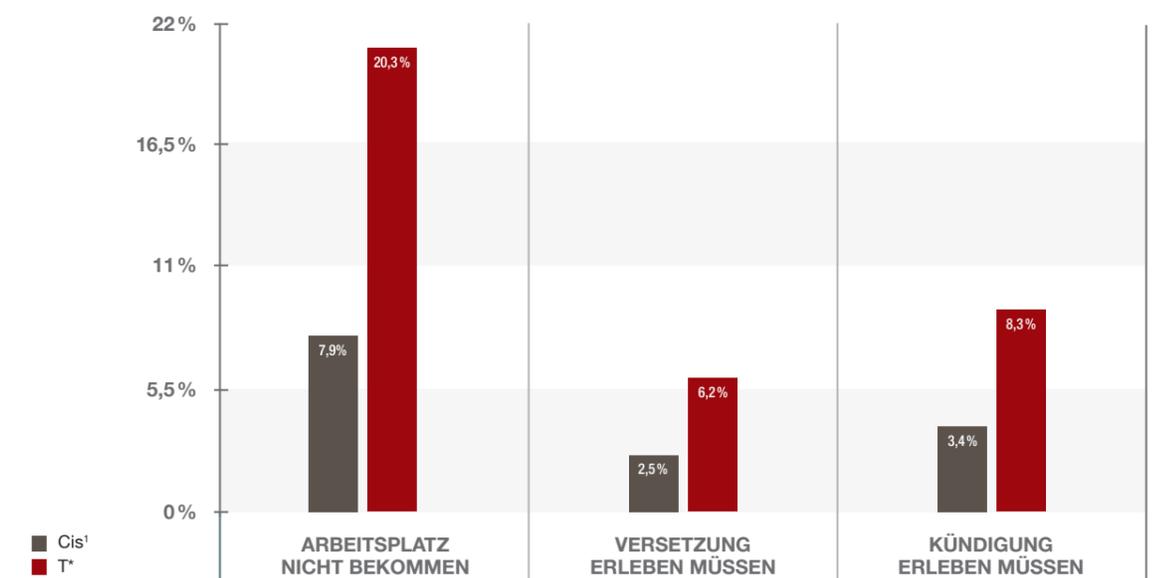
## DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNG

Die berichteten Diskriminierungserfahrungen haben sich im Vergleich zum Jahr 2007 kaum verändert. Auch 2017 haben ca. drei Viertel (74%) der lesbischen und schwulen Beschäftigten in mindestens einer Form Diskriminierung erlebt. Bei Trans\*-Personen sind dies 83% und bei bisexuellen Befragten 95,5%. Insgesamt fällt beim Diskriminierungsindex auf, dass bisexuelle Personen im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen besonders viele Formen von Diskriminierung erleben, dafür jedoch der Anteil Trans\*-Beschäftigter, die als sehr hoch oder äußerst hoch diskriminiert beschrieben werden können, auffällig hoch ist.



Betrachtet man Diskriminierungen, die direkt mit dem Arbeitsplatz zu tun haben, so haben etwa 8% der lesbischen und schwulen Befragten erlebt, dass sie wegen der sexuellen Identität einen Arbeitsplatz nicht erhalten haben. Etwa 3% mussten eine Versetzung oder eine Kündigung erleben. Bisexuelle Personen berichten dagegen von wesentlich weniger direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung: Im Vergleich geben nur 4,8% der Befragten an, einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben. Bei den berichteten Erfahrungen der

Trans\*-Beschäftigten zeigt sich, dass diese weit häufiger direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierungserfahrungen machen: So berichten mehr als 20% davon, einen Arbeitsplatz nicht bekommen zu haben. Und immerhin etwa 6% geben an, eine Versetzung und 8% eine Kündigung erlebt zu haben. Insgesamt haben 12,1% der lesbischen und schwulen und 4,8% der bisexuellen Befragten in mindestens einer der drei genannten Formen Diskriminierung erlebt (2007: 11,6%). Bei Trans\*-Personen ist dies jede vierte Person (25,5%).



Wie bereits 2007 als statistisch auffällig nachgewiesen, zeigt sich auch in den aktuellen Daten ein Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Offenheit mit der sexuellen Identität. Bei hohen Diskriminierungswerten liegen für lesbische und schwule Beschäftigte geringere Offenheitswerte bzw. bei

hohen Offenheitswerten geringere Diskriminierungswerte vor. Für bisexuelle Personen ergeben sich ähnliche, aber statistisch nicht auffällige Zusammenhänge. Bei Trans\*-Personen ist der Zusammenhang zwischen Diskriminierungswerten und Offenheit mit der Geschlechtsidentität noch stärker ausgeprägt.

1\_ Der Begriff bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

## ZUSAMMENHÄNGE DES UMGANGS MIT DER SEXUELLEN IDENTITÄT BZW. GESCHLECHTSIDENTITÄT MIT ...

### ... PSYCHOSOMATISCHEN BESCHWERDEN

Befragte, die offener mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, weisen weniger psychosomatische Beschwerden auf, während Personen, die weniger offen bezüglich ihrer sexuellen Identität sind, mehr solcher Beschwerden angeben.

### ... RESSOURCEN

Es wird deutlich, dass LSBT\*-Beschäftigte, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität umgehen, weniger Ressourcen darauf verwenden, ihr Verhalten, die Inhalte ihrer Gespräche etc. zu kontrollieren. Personen, die verschlossen(er) mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, verwenden dementsprechend mehr Energie darauf (und können so weniger produktiv arbeiten).

### ... ARBEITZUFRIEDENHEIT

Mitarbeiter\_innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit. Laut statistischer Prüfung existiert ein positiver Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität und der Arbeitszufriedenheit. Je offener die Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit. Für bisexuelle Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

### ... COMMITMENT

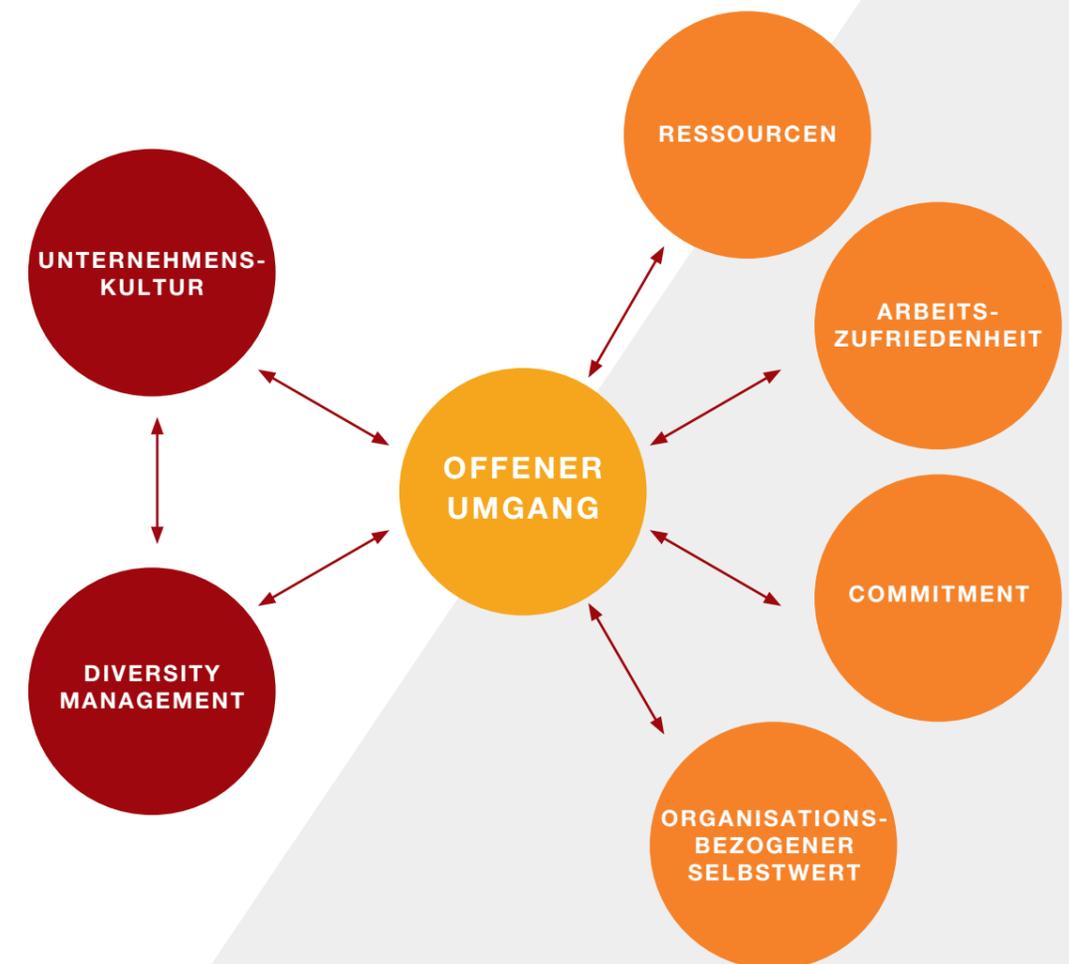
Mitarbeiter\_innen, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, äußern sich positiver gegenüber ihrem Unternehmen bzw. weisen ein höheres affektives Commitment mit ihrem Unternehmen auf als Personen, die verschlossen sind. Je offener die Befragten sind (sein können), desto höher ist ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen. Für bisexuelle Personen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht.

### ... ORGANISATIONSBEZOGENEM SELBSTWERT

LSBT\*-Beschäftigte, die offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, geben einen höheren organisationsbezogenen Selbstwert an als Personen, die verschlossen sind. LSBT\*-Personen mit einem größeren organisationsbezogenen Selbstwert sind stärker davon überzeugt für ihre\_n Arbeitgeber\_in einen wertvollen Beitrag zu leisten und verstehen sich als wichtiger Bestandteil für ihre Organisation.

### ... DIVERSITY MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSKULTUR

Die (Unternehmens-)Kultur bezüglich LSBT\*-Personen beeinflusst die Offenheit der lesbischen, schwulen und bisexuellen Mitarbeiter\_innen sowie der Trans\*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität wie folgt: Je freundlicher die erlebte Unternehmenskultur bezüglich LSBT\*-Personen, desto mehr Befragte gehen offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität um. Gleichzeitig konnte ein stabiler Zusammenhang zwischen Diversity-Management und Unternehmenskultur bestätigt werden: Wie bereits in der Untersuchung von 2007 zeigte sich erneut, dass Diversity-Management-Maßnahmen im Bereich LSBT\* mit einer positiven Unternehmenskultur, z.B. LSBT\*-Mitarbeiter\_innen-Netzwerke, bezüglich LSBT\*-Themen einhergehen. Demnach sind solche Maßnahmen die zentrale Stellschraube für Unternehmen.



---

## FAZIT

— Insgesamt zeigt sich, dass lesbische und schwule Beschäftigte innerhalb der letzten zwanzig Jahre zunehmend offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen können. Im Vergleich zu lesbischen und schwulen Befragten gehen bisexuelle und Trans\*-Personen wesentlich verschlossener mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität um.

— Trotz deutlich gestiegener Offenheit berichten die lesbischen und schwulen Befragten genauso häufig wie vor zehn Jahren von Diskriminierungserfahrungen. Bisexuelle Befragte erleben mehr Diskriminierung als lesbische und schwule Beschäftigte. Trans\*-Personen berichten zwei bis dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen wie lesbische und schwule Arbeitnehmer\_innen.

— Resümierend kann festgehalten werden, dass sich Homo-, Bi- und Trans\*-Negativität am Arbeitsplatz weiterhin relativ stabil nachweisen lässt. Dies erklärt auch die in der Studie festgestellten Konsequenzen für LSBT\*-Arbeitnehmer\_innen (Diskriminierungserfahrungen etc.).

— Um hier im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt für die Mitarbeiter\_innen bei gleichzeitiger Optimierung der Wirtschaftlichkeit für Unternehmen eine Optimierung für alle zu erreichen, ist die zentrale Stellschraube das Diversity-Engagement der Unternehmen.

---

## DIE PROUT AT WORK-FOUNDATION

### DIE STIFTUNG

Die PROUT AT WORK-Foundation setzt sich für ein diskriminierungsfreies und offenes Arbeitsumfeld ein, in dem Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird. Unser Engagement gilt dem gegenseitigen Verständnis und der Chancengleichheit von Menschen jeglicher sexueller Identität, Geschlechtsidentität und jedweden geschlechtlichen Ausdrucks am Arbeitsplatz.

### VIelfALT FÖRDERN

Unsere Arbeit ist ein Gemeinschaftswerk von Menschen und Unternehmen, die sich für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt engagieren. Um die gesteckten Ziele erreichen zu können, ist die PROUT AT WORK-Foundation auch auf Spenden angewiesen. Ihre Spende trägt dazu bei, dass ein offenes Arbeitsumfeld für Menschen jeglicher sexueller Identität, Geschlechtsidentität und jedweden sexuellen Ausdrucks geschaffen werden kann. Ebenso freuen wir uns, wenn Sie an einer Zustiftung interessiert sind oder ein Testament zu Gunsten unserer Stiftung errichten wollen.

Als gemeinnützig anerkannter Verein können wir selbstverständlich Spendenbescheinigungen ausstellen.

### Spendenkonto Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE06 7002 0500 0009 8266 00

BIC: BFS WDE33M UE

### IMPRESSUM

HERAUSGEBER:  
PROUT AT WORK-FOUNDATION  
Dantestraße 29, 80637 München, Telefon: +49 89 9228 6199, Fax: +49 89 9228 6198  
info@proutatwork.de, www.proutatwork.de

### URHEBERRECHT:

Die Studie „Out im Office?!“ sowie das zugehörige Executive Summary einschließlich aller Bestandteile wie Texte und Bilder, sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

BILDNACHWEIS: Cover: fotolia/davis, unsplash/Viktor Jakovlev | Seite 2: Jan Patrick Margraf  
GESTALTUNG: Liane Zimmermann

---

## **SIE MÖCHTEN DIE AUSFÜHRLICHE VERSION DER STUDIE „OUT IM OFFICE ?!“ KOSTENLOS BESTELLEN?**

Dank der Förderung durch die PROUT AT WORK-Foundation  
ist dies – auch in gedruckter Form – möglich.

Eine Bestellung können Sie unter folgendem Link vornehmen:

[http://www.diversity-institut.info/studien\\_ida.html](http://www.diversity-institut.info/studien_ida.html)

### **Die Studie wurde durchgeführt durch das:**

IDA | Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung  
Hansaring 11, 50670 Köln  
+49 221 340 11 33  
[info@diversity-institut.info](mailto:info@diversity-institut.info)  
[www.diversity-institut.info](http://www.diversity-institut.info)



### **Forschung gefördert durch:**



### **Layout, Druck und Versand gefördert durch:**

PROUT AT WORK-FOUNDATION  
Dantestraße 29, 80637 München  
+49 89 9228 6199  
[info@proutatwork.de](mailto:info@proutatwork.de)  
[www.proutatwork.de](http://www.proutatwork.de)  
[facebook.com/proutatwork](https://facebook.com/proutatwork)

