Aus der Klinik und Poliklinik für Psychosomatik und Psychotherapie
der Universität zu Köln
Leiter: Professor Dr. med. C. Albus
Abteilung für Medizinische Psychologie
Leiterin: Frau Universitätsprofessor Dr. rer. nat. E. Kalbe

Out im Office?!

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit

Eine differenzielle Betrachtung der Arbeitssituation, der psychischen Beanspruchung und der Leistungsfähigkeit von LSBT*-Beschäftigten

Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Würde eines
doctor rerum medicinalium
der Hohen Medizinischen Fakultät
an der Universität zu Köln

vorgelegt von
Dominic Johannes Tobias Frohn
aus Köln

promoviert am 4. November 2015

Dekan: Universitätsprofessor Dr. med. Dr. h.c. Th. Krieg

1. Berichterstatter: Professor Dr. phil. R. Obliers
2. Berichterstatter: Universitätsprofessor Dr. med. Dr. phil. K. Vogeley

Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Dissertationsschrift ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Bei der Auswahl und Auswertung des Materials sowie bei der Herstellung des Manuskriptes habe ich Unterstützungsleistungen von folgenden Personen erhalten:

Prof. Dr. Rainer Obliers (doktorelterliche Betreuung)
Dr. Roscoe Araujo (statistische Beratung)
Dominik Neubauer (Korrektur)

Weitere Personen waren an der geistigen Herstellung der vorliegenden Arbeit nicht beteiligt. Insbesondere habe ich nicht die Hilfe einer Promotionsberaterin/eines Promotionsberaters in Anspruch genommen. Dritte haben von mir weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertationsschrift stehen.

Die Dissertationsschrift wurde von mir bisher weder im Inland noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Köln, 13.02.2015

Die dieser Arbeit zugrunde liegenden Daten des qualitativen Forschungsprojekts und der quantitativen Untersuchung wurden ausschließlich durch Dominic Frohn selbst erhoben und ausgewertet.

Danksagung

Von Herzen möchte ich mich bei den interessierten und motivierten Teilnehmern_innen der Online-Befragung sowie den Interviewpartnern_innen bedanken – ohne sie wäre dieses Forschungsprojekt nicht möglich gewesen.
Selbstverständlich bedanke ich mich besonders bei Rainer Obliers für die doktorelterliche Betreuung dieser Arbeit. Darüber hinaus danke ich Brigitte Scheele, Norbert Groeben und Egon Stephan für die Forschungssozialisation, die ich durch sie erfahren durfte. Daneben danke ich Roscoe Araujo für hilfreiche Hinweise zu manchen statistischen Auswertungen und Dominik Neubauer für perfektionistische Korrekturen.
Abschließend möchte ich mich für die wert- und liebevolle Unterstützung meiner (Wahl-)Familie – und damit allen, die sich zu dieser zählen – bedanken.

in bedingungsloser Liebe

3414213,5
5641505,5

Inhaltsverzeichnis

1 Vorbemerkung 7
2 advanced organizer 9
3 Einleitung 10
4 Empirie 15
4.1 Publikation I: Qualitatives Teilprojekt 15
4.1.1 Abbildungen des Artikels 98
4.1.2 Subjektive Theorien der Untersuchungspartner_innen 102
4.2 Publikation II: Quantitatives Teilprojekt 108
5 Diskussion 133
5.1 Diskussion des qualitativen und des quantitativen Teilprojekts 133
5.2 Ausblick auf künftige Forschung 136
6 Zusammenfassung 139
7 Literaturverzeichnis 140
8 Anhang 155
8.1 Fragebogen 155
8.2 Bescheinigung kumulative Dissertation 180
8.3 Publikation III: Artikel zum bisherigen Forschungsstand 181
9 Lebenslauf 221

1 Vorbemerkung

In einer Arbeit, die sich mit Geschlechtsidentität und sexueller Identität (u.a. auch) als Diskriminierungsgrund auseinandersetzt, erscheint es sinnvoll und notwendig, der Verwendung einer adäquaten Nomenklatur, d.h. einer solchen, die einen respektvollen Umgang mit Vielfalt zum Ausdruck bringt, besondere Sensibilität zu schenken.

Daher seien an dieser Stelle folgende Hinweise gegeben:

Die Grundlage einer akzeptierenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen ist die Verwendung einer nicht pathologisierenden Sprache. Nach Pusch (1999) ist die Selbstbezeichnung als ‚Lesbe' und ‚Schwuler' in die deutsche Hochsprache aufgenommen worden. Ebenfalls ist nach der American Psychological Association (APA) besonders auf nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch zu achten. In ihren detaillierten Hinweisen (APA, 1991) wird die Verwendung von ‚gays' and ‚lesbians' empfohlen. Auch meiner persönlichen (Forschungs-)Erfahrung nach sind die Begriffe ‚lesbisch' und ‚schwul' – statt ‚homosexuell' – weniger klinisch besetzt und von den Personen, um die es in dieser Publikation gehen wird, eher akzeptiert.

Gerade auch in einer Untersuchung, die sich mit lesbischen und bisexuellen Frauen sowie schwulen und bisexuellen Männern einerseits und transsexuellen/transidenten Personen bzw. Menschen, die sich als ‚transgender' (im Folgenden alle unter ‚Trans*-Personen' zusammengefasst, siehe Franzen & Sauer, 2010) bezeichnen, andererseits beschäftigt, gehört es m.E. zu einem reflektierten Umgang mit (publizierter) Sprache ausdrücklich dazu, eventuelle (Doppel-)Diskriminierungen auf der Grundlage des (biologischen und sozialen) Geschlechts so weit eben möglich zu vermeiden. In diversen Untersuchungen konnte gerade für die Frage der Wirkung von Sprache auf Denken nachgewiesen werden, dass die sprachliche Nicht-Berücksichtigung von Frauen zu einem Ausstrahlungseffekt im Denken führt (vgl. Scheele & Groeben, 1997; Scheele & Rothmund, 2001). Daher bemühe ich mich um einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (z.B. Studierende) oder Lösungen, die alle Geschlechter implizieren und auch Menschen berücksichtigen, die sich zwischen den binären Kategorien von ‚männlich' und ‚weiblich' definieren (z.B. Mitarbeiter_innen, siehe „Gender Gap" nach Hermann, 2003).

Auch sei noch ein Kommentar zu meinem wissenschaftlichen Hintergrund bzw. meinem Menschenbild gesagt: Eine solche Positionierung ist mir deswegen besonders wichtig, weil auch und gerade im Kontext gleichgeschlechtlicher Lebensweisen biologistisch-deterministische Theorienbildung viel Raum einnimmt (siehe z.B. Diamond, 1993). In Abgrenzung zu einer solchen reduktionistischen Ausrichtung orientiere ich mich am „Epistemologischen Subjektmodell“ (vgl. u.a. Groeben, 1988 bzw. Groeben, Wahl, Schlee & Scheele, 1988), das den Menschen (vgl. Kelly, 1955) als Wissenschaftler_in – „[wo-]man the scientist“ – versteht. Damit wird der Mensch „als sprach- und kommunikationsfähiges, reflexives und (potenziell) rationales Subjekt“ aufgefasst (vgl. Groeben & Scheele, 2000), und gleichsam werden prospektiv (Groeben & Erb, 1997) seine positiven Entwicklungsmöglichkeiten hervorgehoben. Gleichzeitig ist mein Menschenbild (mit-)geprägt von der humanistischen Psychologie nach Rogers (1991). Abgerundet wird meine Haltung durch systemisch-ressourcenorientierte Konzepte (Schmidt, 2008). So verfolge ich einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem der „Mensch im Mittelpunkt“ (Rosenstiel, Molt & Rüttinger, 2005) steht. Auf diese Weise lässt sich auch unter der Zielperspektive der „Humanisierung der Arbeitswelt“ (vgl. Groeben & Erb, 1997, S. 30) eine konstruktive Entwicklung ausgestalten.

Des Weiteren bildet diese Dissertation die Fortführung sowie inhaltliche und methodische Erweiterung meiner Arbeit „Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz.“ (Frohn, 2007), sodass an einigen Stellen (z.B. in dieser Vorbemerkung) inhaltliche Ähnlichkeiten zu den ursprünglichen Texten bestehen.

2 advanced organizer

Diese kumulative Dissertationsschrift bildet in zwei empirischen Artikeln ein Forschungsprojekt im mixed-method-Design ab, welches sich aus einem qualitativ orientierten und einem quantitativ orientierten Teilprojekt zusammensetzt. Das zugrunde liegende Forschungsprojekt stellt eine Fortsetzung bisheriger wissenschaftlicher Tätigkeiten dar und baut auf einer explorativen qualitativen Untersuchung zu subjektiven Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming-out (Frohn, 2005) und einer quantitativen Online-Befragung zur Arbeitssituation lesbischer und schwuler Beschäftigter (Frohn, 2007) auf.

Die Leitidee des vorliegenden Forschungsprojektes war es, die Zielgruppe lesbischer und schwuler Arbeitnehmer_innen um bisexuelle und transidente Beschäftigte zu erweitern. Gleichzeitig sollte eine optimale Gegenstands-Methodik-Interaktion (Scheele & Groeben, 1988) genutzt werden, um zunächst explorativ differenzielle Aspekte zwischen LSBT*-Arbeitnehmern_innen qualitativ herauszuarbeiten und diese sodann quantitativ über eine Reanalyse bereits erhobener Daten einer Online-Befragung zu überprüfen.

Somit fand eine Erweiterung der Perspektive bzgl. des untersuchten Personenkreises statt, darüber hinaus wurden im qualitativen Teilprojekt auch neue bisher nicht betrachtete Aspekte inhaltlich ergänzt und vertieft (beispielsweise zu Resilienz). Im quantitativen Teilprojekt wurden im Wesentlichen die bereits erhobenen Daten der befragten lesbischen und schwulen Arbeitnehmer_innen mit denen bisexueller Beschäftigter sowie mit denen von Trans*-Personen in Arbeit verglichen.

Der jeweilige theoretische Hintergrund zur Ableitung der zu prüfenden Forschungsfragen bzw. Hypothesen inklusive einer Abbildung des methodischen Vorgehens findet sich in der jeweiligen Publikation (im Kapitel 4.1 zum qualitativen Teilprojekt bzw. im Kapitel 4.2 zum quantitativen Teilprojekt). Eine generelle Einführung in den theoretischen Hintergrund wird in prägnanter Form in der Einleitung (Kapitel 3) gegeben.

Darüber hinaus wurde im Zusammenhang des Forschungsprojekts eine gründliche Abbildung des bisherigen Forschungsstands zur Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten vorgenommen und in einem Sammelband publiziert. Diese wird als Ergänzung der folgenden Einleitung bzw. des theoretischen Hintergrunds, der in den einzelnen Artikeln besprochen ist, als dritte Publikation in den Anhang (Kapitel 8.3) dieser kumulativen Dissertationsschrift gegeben, um eine generelle theoretische Einordnung des vorliegenden Forschungsgegenstands zu geben.

3 Einleitung

Die Arbeitssituation von LSBT*-Personen ist bis dato weitgehend unbefriedigend erforscht. Zu bisexuellen Beschäftigten und erwerbstätigen Trans*-Personen liegen in Deutschland bisher keine aussagekräftigen Erkenntnisse vor. „Lesben und Schwule in Arbeitszusammenhängen“ wurde als Forschungsthema seit den 1990er Jahren ausschließlich diskontinuierlich und unvollständig bearbeitet: In einigen Untersuchungen wurde der Bereich Arbeitsplatz neben anderen Themen mit erhoben (z.B. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG), 1999; Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSFF), 2003), jedoch hat sich keine der genannten Arbeiten ausführlich mit der Arbeitssituation von LSBT*-Arbeitnehmern_innen beschäftigt. Bis zum Ende des letzten Jahrhunderts hat sich lediglich eine quantitative Untersuchung in Deutschland mit der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen auseinandergesetzt: Die Befragung „Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt“ (Knoll, Edinger & Reisbeck, 1997). Zusätzlich gibt es einige qualitative Arbeiten: Zillich erforschte 1988 „Homosexuelle Männer im Arbeitsleben“, Maas befasste sich 1999 mit „Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften“ (cave: Maas schreibt zwar homosexuelle Führungskräfte, 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.

Seit 1997 – also der Studie von Knoll et al. – hat sich juristisch einiges zu Gunsten gleichgeschlechtlicher Lebensweisen verändert. Zusätzlich fanden – gerade in großen Organisationen – unternehmenspolitisch, -strukturell wie -kulturell Entwicklungen statt, die den Umgang mit LSBT*-Themen verändert haben (siehe Akzeptanzkampagnen-Büro NRW, 2005). Einige der Maßnahmen, die die oben genannten Autoren_innen in der bestehenden Forschung zur Verbesserung der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen vorgeschlagen haben (z.B. Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien, Diversity-Management-Programme etc.), sind heute realisiert. In Folge der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union (Europäische Kommission, 2005) ist sowohl im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Stuber, 2006 bzw. BGBl. I, 1972, 2001, 2006) festgelegt, dass Benachteiligungen

aus Gründen der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen sind. Gerade auch durch Diversity Management, gesamtgesellschaftliche Ausdifferenzierungs- und Pluralisierungsprozesse sowie eine stärkere (auch mediale, siehe Huch, Urhahne & Krüger, 2012) Präsenz schwul-lesbischer Themen sind gleichgeschlechtliche Lebensweisen sukzessive stärker in den Fokus – auch innerhalb der Wissenschaft – gerückt.

Ob und in welcher Qualität diese Veränderungen zu einer verbesserten Situation für LSBT*-Beschäftigte geführt haben, hat Frohn 2007 mit der Studie „Out im Office?!“ untersucht und diskutiert. In der Folge dieser Untersuchung wurde dieser Themenkomplex mit größerer Aufmerksamkeit betrachtet. Losert (2009) fasst dies zusammen: „Das Thema ‚sexuelle Orientierung‘ am Arbeitsplatz erreichte im Jahr 2007 eine bis dahin nicht gekannte Medienpräsenz. Ausgelöst wurde dies einerseits durch die Veröffentlichung der Ergebnisse einer großen, aktuellen, quantitativen Studie zur Situation von Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz. Der Psychologe Dominic Frohn (2007) zeigt auf, dass trotz des gesellschaftlichen Wandels (Einführung des Lebenspartnerschaftsgesetz 2001, [...]) ‚immer noch knapp 52%‘ der Befragten ‚am Arbeitsplatz verschlossen mit ihrer sexuellen Identität‘ umgehen. Neben diesem Ergebnis führte auch der zunehmende Diskurs um Diversity Management zur Thematisierung von ‚sexueller Orientierung‘ am Arbeitsplatz in einem breiten Spektrum von Zeitschriften und Zeitungen. [...] die *taz* [...] und *Die Zeit* [...] beschäftigten sich mit dem Thema Homosexualität am Arbeitsplatz und sogar das *Handelsblatt* berichtete unter dem Titel ‚Kein Schonraum mit rosa Schleife‘ über die Ergebnisse der Studie von Dominic Frohn und verschiedene Diversity-Ansätze [...].“

Als zentrales Ergebnis der quantitativen Untersuchungen ist festzuhalten, dass der Anteil der „verschlossenen“ Befragten 1996 bei 67% lag, während es in der aktuelleren Untersuchung 52% waren. Das bedeutet, dass auch 2006 noch über die Hälfte der Befragten mit keinem_r Kollegen_in oder nur mit wenigen Kollegen_innen offen über diese Identitätsdimension sprechen (können). Diese Ergebnisse stehen in Kongruenz zu internationalen Studien: Hewlett und Sumberg (2011) beispielsweise fassen zusammen, dass 48% der LSBT*-Befragten ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz geheim halten. Auch in einer aktuellen EU-weiten Umfrage von LSBT*-Personen (FRA, 2013) sind die Zahlen vergleichbar (EU 53%, Deutschland 50%).

Gegenüber ihren Führungskräften sind die Beschäftigten noch vorsichtiger: 65% sprechen mit keiner oder mit wenigen Führungskräften offen über ihre sexuelle Identität (Frohn, 2007). Von den befragten Führungskräften sprechen 48% mit keinem_r Mitarbeiter_in

oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter_innen – auch diese Zahlen waren eine Dekade früher noch höher. Genaue Zahlen zum Umgang bisexueller bzw. transidenter Beschäftigter mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität liegen noch nicht vor. Generell stellt „die Unsichtbarkeit [...] einen neuralgischen Punkt bisexueller Lebensformen dar“ (Fritzsche, 2007).

Im Weiteren sind die Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz zu diskutieren. Bereits Knoll et al. (1997) haben ihre Befragten über folgendes Item eine Einschätzung zu ihren Ressourcen durchführen lassen: „Wenn das Arbeitsklima besser wäre, so könnte ich mehr leisten.“ 42% der Befragten stimmen dieser Aussage voll oder eher zu (25% voll, 17% eher). Knapp 90% der Befragten bejahen die Frage, ob sich ein „homosexuellenfreundliches Klima“ positiv auf die Arbeitsleistung auswirke (vgl. dazu auch Friskopp & Silverstein, 1995). Einige Forscher_innen konnten zeigen, dass die Leistung („performance“) von Mitarbeitern_innen sinkt, wenn diese nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen können (siehe Powers & Ellis, 1995; Ellis & Riggle, 1995; Ellis, 1996). Powers (1996) erläutert zwei Prozesse, die zu den genannten Produktivitätsverlusten führen, wenn „gay, lesbian, bisexual, and transgender workplace issues“ nicht effektiv adressiert werden: Zum einen fühlten sich Mitarbeiter_innen nicht ausreichend inkludiert, involviert, respektiert etc. mit der Konsequenz, dass sie nicht die optimale „performance“ zeigen. Zum anderen müssten Mitarbeiter_innen, die unter solchen Bedingungen arbeiten, ihre sexuelle Identität verstecken. Es würden enorme Ressourcen aufgewandt und viel Energie benötigt, wenn der Versuch, alles, was die sexuelle Identität verrät, geheim zu halten, erfolgreich sein soll. Auch dieser Ressourcen- und Energieverlust impliziert als Konsequenz eine geringere Leistungsfähigkeit.

Beschäftigte, die im Gegensatz dazu offen auch über dieses Thema sprechen (können), haben nicht nur mehr freie Ressourcen für ihre Arbeitstätigkeit, es bestehen weitere deutliche Zusammenhänge zu leistungsrelevanten Variablen: Frohn konnte zwischen (den Skalen) Offenheit und organisationsbezogenem Selbstwert, Arbeitszufriedenheit und (affektivem) Commitment positive Korrelationen feststellen (für konkretere Werte siehe Frohn, 2007; siehe auch Day & Schoenrade, 1997 sowie 2000 zum Zusammenhang zu Arbeitszufriedenheit und (affektivem) Commitment). Der offene Umgang mit der sexuellen Identität hat noch einen hilfreichen Einfluss auf andere, nicht erwünschte Größen, wie z.B. Somatisierung und Suizidalität: Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, leiden weniger stark unter psychosomatischen Beschwerden (Frohn, 2007). Offenbar hat ein offe-

ner Umgang mit der sexuellen Identität generell positive Konsequenzen für die psychische Gesundheit der Befragten (siehe auch Losert, 2010). Auch ist davon auszugehen, dass Personen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, mehr Angst vor Diskriminierung haben. Steffens & Wagner (2009) fassen zusammen, dass sich (erlebte) Diskriminierung, die Angst vor einer solchen Diskriminierung sowie eine negative Einstellung zur eigenen sexuellen Identität negativ auf die psychische Gesundheit auswirken (vergleiche auch Schweizer & Brunner, 2013; zu Suizidalität siehe ebenfalls Schweizer & Brunner, 2013 sowie Plöderl et al., 2009 und 2013; dieser Themenkomplex ist sehr anschaulich bei Göth & Kohn, 2014, S. 30 im Minderheitenstressmodell zusammengefasst).

Zu tatsächlichen Diskriminierungserfahrungen an Arbeitsplätzen in Deutschland ist zusammenzufassen, dass der Anteil derer, die an ihrem Arbeitsplatz Ungleichbehandlung und/oder Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Identität erfahren haben, relativ hoch ist: Nur 22.5% der Befragten berichteten, in keiner Form Diskriminierung erlebt zu haben (Frohn, 2007; bei Knoll et al., 1997: 19%). Von den über drei Vierteln der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen angegeben haben, können anhand eines Diskriminierungsindexes 10% als hoch diskriminiert gelten (Frohn, 2007). Eine aktuellere EU-weite Befragung von LSBT*-Personen fasst dies so zusammen: „Unter den UmfrageteilnehmerInnen, die sich als Transgender bezeichnen, fühlte sich ein Drittel diskriminiert. In allen Ländern wurden jeweils zwei Drittel der Befragten Zeugen negativer Kommentare oder Behandlung gegenüber LGBT-Personen am Arbeitsplatz“ (FRA, 2013, S. 2). Parallel dazu hält eine Studie zu schwulen und bisexuellen Männern fest: „Mehr als zwei Drittel der schwulen und mehr als die Hälfte der bisexuellen Befragungsteilnehmer berichteten über erlebte Ungleichbehandlungen ihrer Person aufgrund ihrer sexuellen Orientierung/Identität in der Form von Belästigungen und Bedrohungen, die am häufigsten am Arbeitsplatz und im Bekanntenkreis erlebt wurden“ (Bachmann, 2013, S. 91) – mit erheblichen Auswirkungen auf die generelle Lebenszufriedenheit und das psychische Wohlbefinden.

Zum Thema psychosomatische Beschwerden beschreiben Schneeberger, Rauchfleisch und Battegay (2002) einen signifikanten Unterschied bei Nicht-Diskriminierten und Hoch-Diskriminierten insofern als sich weniger Personen aus der Gruppe der Hochdiskriminierten als gesund bezeichnen. Dieser Zusammenhang ist in diversen Studien (u.a. unter dem Begriff „minority stress“, siehe Meyer, 1995, bzw. aktuell bei Göth & Kohn, 2014) teilweise sogar auf der Ebene von Hormonregulation (siehe Benibgui, 2010) nachgewiesen (grundsätzliche Aufarbeitung zu Auswirkungen von Diskiminierung, z.B. auf internalisier-

te Homophobie/Homonegativität siehe Steffens & Wagner, 2009; speziell zu lesbischen und bisexuellen Frauen siehe Dennert & Wolf, 2009; speziell zu schwulen und bisexuellen Männern siehe Plöderl et al., 2009; bezogen auf den Einfluss insitutioneller Diskriminierung auf die psychische Gesundheit siehe Hatzenbuehler, 2010 sowie Wight et al., 2012).

Abschließend ist festzuhalten, dass ein aktives Diversity Management, welches Maßnahmen zum Thema „Sexuelle Identität“ inkludiert, den offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz fördert. Ebensolches gilt für eine akzeptierende Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen (Zuckerman & Simons, 1996). Diese Zusammenhänge wurden 2007 in Deutschland erstmals systematisch untersucht. Frohn (2007) konnte positive Korrelationen zwischen Diversity Management und einer Unternehmenskultur nachweisen, sowie von diesen beiden organisationalen Variablen einen positiven Zusammenhang zum offenen Umgang mit der sexuellen Identität der Beschäftiten als individueller Variable. Es kann also als belegt gelten, dass durch ein ganzheitliches Diversity Management und eine LSBT*-freundliche Unternehmenskultur der selbstverständliche Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz gefördert wird, welcher seinerseits wieder positive Auswirkungen auf leistungsrelevante Faktoren der Individuen (Frohn, 2007) bzw. auch auf die organisationale Leistungsfähigkeit (siehe Köllen, 2010) hat.

Die Leitidee des dieser Dissertationsschrift zugrunde liegenden Forschungsprojektes war es, die bestehende erfolgreiche Forschung fortzusetzen und dabei die Zielgruppe lesbischer und schwuler Arbeitnehmer_innen auf bisexuelle und transidente Beschäftigte zu erweitern. Gleichzeitig sollten zunächst explorativ differenzielle Aspekte zwischen LSBT*-Arbeitnehmern_innen qualitativ herausgearbeitet und diese sodann quantitativ über eine Reanalyse bereits erhobener Daten einer Online-Befragung überprüft werden. Neben dieser Erweiterung der Perspektive bzgl. des untersuchten Personenkreises wurden darüber hinaus im qualitativen Teilprojekt auch neue bisher nicht betrachtete Aspekte inhaltlich ergänzt und vertieft (beispielsweise zu Resilienz). Im quantitativen Teilprojekt lag der Fokus auf dem Vergleich der Arbeitssituation der befragten lesbischen und schwulen Arbeitnehmer_innen mit derjenigen bisexueller Beschäftigter sowie mit der Situation von Trans*-Personen in Arbeit.

4 Empirie

Im folgenden Kapitel werden die beiden Publikationen I (4.1) und II (4.2) aufgeführt, die auf empirischer Basis zunächst Erkenntnisse anhand des qualitativen Forschungsprojekts (I) darstellen und im weiteren dann anhand der quantitativen Untersuchung (II).

4.1 Publikation I: Qualitatives Teilprojekt

„Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie.“

FQS FORUM: QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG SOCIAL RESEARCH

FQS-Artikel
Volume 14, No. 3, Art. 6
September 2013

Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie

Dominic Frohn

Keywords: subjektive Theorien; Dialog-Konsens; Struktur-Lege-Techniken; sexuelle Identität; LSBT; lesbisch; schwul; bisexuell; transident; transsexuell; transgender; Geschlechtsidentität; Beschäftigte; Arbeitsplatz; Diversity; Resilienz

Zusammenfassung: Die vorliegende explorative Untersuchung verfolgt das Ziel, idiografisch orientierte Erkenntnisse bezüglich des Umgangs von lesbischen, schwulen und bisexuellen sowie transsexuellen bzw. transidenten Beschäftigten mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu generieren. Die über Struktur-Lege-Techniken abgebildeten und per Dialog-Konsens kommunikativ validierten subjektiven Theorien lesbischer und schwuler Untersuchungspartner_innen werden anhand ihrer unterschiedlichen Strategien des Umgangs einander gegenübergestellt und kontrastierend diskutiert, jene von bisexuellen bzw. transidenten/transsexuellen Beschäftigten anhand der Besonderheiten bezüglich ihrer Arbeitssituation reflektiert. Auf diese Weise soll das Ziel, bestehende quantitative Erkenntnisse zu lesbischen und schwulen Beschäftigten qualitativ zu vertiefen und bezogen auf bisexuelle und transidente/transsexuelle Arbeitnehmer_innen basale Erkenntnisse zu generieren, erreicht werden, um so eine fundierte Grundlage für weitere quantitative und qualitative Forschungsprozesse zu legen. Dabei fokussiert diese Untersuchung ressourcenorientiert insbesondere auch Resilienzaspekte sowie potenzielle spezifische Kompetenzen, die durch die besonderen biografischen Erfahrungen von lesbischen, schwulen und bisexuellen sowie transsexuellen bzw. transidenten Personen katalysiert werden können.

Inhaltsverzeichnis

1. Metakommunikative Vorbemerkung
2. Konturierung des Forschungsgegenstands unter qualitativ-quantitativer Perspektive
3. Theoretischer Hintergrund des Gegenstandsbereichs "Sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität im Kontext beruflicher Tätigkeit"
4. Methodisches Vorgehen und Reflexion des Forschungsprozesses
   - 4.1 Grundsätzliche Ausrichtung und Methodik
   - 4.2 Stichprobe
   - 4.3 Interviewleitfaden für die halb-standardisierten Interviews
   - 4.4 Durchführung
   - 4.5 Reflexion des Forschungsprozesses
5. Spezifische Ergebnisse und Diskussion
   - 5.1 Form der Darstellung der Ergebnisse
   - 5.2 Ergebnisse zu lesbischen und schwulen Beschäftigten
   - 5.3 Ergebnisse zu bisexuellen und transidenten Arbeitnehmern_innen
   - 5.4 Diskussion der Ergebnisse
6. Resümee

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/
Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (ISSN 1438-5627)

Danksagung

Anhang 1: Interviewleitfaden

Anhang 2: Struktur-Lege-Leitfaden

Anhang 3: Beispielhafte Transkription eines Interviews

Anhang 4: Subjektive Theorien der Untersuchungspartner_innen

Literatur

Zum Autor

Zitation

1. Metakommunikative Vorbemerkung

Ich bemühe mich um einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch (vgl. SCHEELE & GROEBEN 1997; SCHEELE & ROTHMUND 2001) durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (z.B. Beschäftigte) oder Lösungen, die alle Geschlechter implizieren und auch Menschen berücksichtigen, die sich zwischen den binären Kategorien von "männlich" und "weiblich" definieren (z.B. Mitarbeiter_innen; siehe zum *Gender Gap* HERMANN 2003). [1]

Darüber hinaus werde ich lesbische, schwule und bisexuelle, sowie transsexuelle bzw. transidente Personen unter dem von der Zielgruppe selbst verwendeten Akronym "LSBT*-Personen" sprachlich zusammenfassen. Dabei verstehe ich die sexuelle Identität (lesbisch, schwul, bi- und heterosexuell) als Identitätsdimension, die beschreibt, auf welches Geschlecht des Gegenübers sich die emotionalen und sexuellen Wünsche eines Menschen richten. Die Geschlechtsidentität hingegen beschreibt das Bewusstsein der eigenen geschlechtlichen Zugehörigkeit (als Frau oder Mann), das mit dem körperlichen Geschlecht kongruent ("cissexuell" bzw. "-ident") oder inkongruent ("transsexuell" bzw. "-ident") sein kann, sodass der Wunsch besteht, das körperliche Geschlecht der empfundenen Zugehörigkeit anzugleichen. Die von Personen der Zielgruppe verwendeten Selbstbezeichnungen sind im Gegensatz zu lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen hier vergleichsweise uneinheitlich (transsexuell, transident etc., auch wenn sich transident aktuell durchzusetzen scheint, weshalb ich im Weiteren transident verwenden werde). Neben Personen, die den Wunsch einer Geschlechtsangleichung verfolgen (transsexuell bzw. transident), besteht bei einem Teil der Gruppe nicht dieses Bedürfnis, sondern eher der Wunsch, sich keiner der beiden binären Geschlechtskategorien (Frau oder Mann) zuzuordnen, hier wird häufig die Selbstbezeichnung "transgender" gewählt. Der hochgesetzte Stern im Akronym (LSBT* als sprachliche Zusammenfassung inklusive Trans*-Personen) bringt zum Ausdruck, dass auf diese Weise alle Personen benannt werden sollen, die sich nicht als cissexuell bzw. cisident definieren. Gleichwohl ist im Rahmen dieser Untersuchung darauf hinzuweisen, dass der Fokus auf Personen liegt, die sich als transident (und nicht transgender) bezeichnen. [2]

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

2. Konturierung des Forschungsgegenstands unter qualitativ-quantitativer Perspektive

Die affirmative – also die Pluralität der Lebensformen akzeptierende – qualitative Sozialforschung beinhaltet ein zentrales Forschungsfeld: die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Personen, die sich in bestimmten Identitätsmerkmalen vom gesellschaftlichen Mainstream, z.B. bezogen auf den individuellen und/oder kulturellen Hintergrund, unterscheiden. Dies beinhaltet u.a. die Erhebung subjektiver Theorien von Menschen zu ihrem persönlichen Umgang mit eben jener Differenz. [3]

Bereits in meiner ersten diesbezüglichen Untersuchung (FROHN 2005) konstatierte ich, dass die sexuelle Identität mit ihren sozialen Implikationen einen ausgesprochen fruchtbaren Forschungsgegenstand bildet, der sich durch die gelungene Gegenstands-Methodik-Interaktion[1] als Erhebung subjektiver Theorien per Struktur-Lege-Techniken (vgl. SCHEELE & GROEBEN 1988) besonders gut abbilden lässt. [4]

Neben der qualitativ-orientierten Auseinandersetzung mit subjektiven Theorien von lesbischen Frauen und schwulen Männern zu ihrem Coming-out (FROHN 2005) habe ich in der quantitativen Untersuchung "Out im Office?!" (FROHN 2007) die Arbeitsplatzsituation von 2.230 lesbischen und schwulen Beschäftigten inklusive deren Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz sowie den daraus resultierenden Konsequenzen erforscht. [5]

2001 hat JUNGE in *FQS* eine Rezension zu MAAS' Dissertation (1999) veröffentlicht und damit erstmals das Thema der sexuellen Identität im Zusammenhang von Arbeit und Beruf in der führenden Online-Zeitschrift für qualitative Sozialforschung platziert. [6]

Von der eingangs getroffenen – auf Erkenntnissen aus meiner Studie aus dem Jahr 2005 aufbauenden – Feststellung ausgehend und die Ergebnisse quantitativer Forschung (FROHN 2007) einbeziehend sowie berücksichtigend, dass sich in *FQS* bisher lediglich ein Beitrag in Form der genannten Rezension (JUNGE 2001) dem Thema "Sexuelle Identität im Kontext beruflicher Tätigkeit" gewidmet hat, erscheint der vorliegende Artikel sinnvoll und notwendig. [7]

3. Theoretischer Hintergrund des Gegenstandsbereichs "Sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität im Kontext beruflicher Tätigkeit"

Die sexuelle Identität des Menschen ist ebenso wie seine Geschlechtsidentität (siehe Abschnitt 1 zur Explikation sexuelle Identität vs. Geschlechtsidentität) ein zeitlich relativ überdauerndes Merkmal und in allen Lebensbereichen immanent – auch im Arbeitskontext. Dennoch wird der Arbeitsplatz durchgängig als asexueller

1 Von einer gelungenen Gegenstands-Methodik-Interaktion wird gesprochen, wenn die verwendete Forschungsmethode stimmig zum Forschungsgegenstand ausgewählt wurde und auf diese Weise für den Gegenstand relevante Erkenntnisse generiert werden konnten.

Raum konstruiert, sodass einige Autoren_innen in dem Zusammenhang von der "Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz" sprechen (MAAS 1996, 1999; ROSENSTIEL, MOLT & RÜTTINGER 2005; WRENN 1988). Darüber hinaus sind am Arbeitsplatz Heteronormativität, Heterosexismus und Homophobie in einem auffälligen Maß präsent (KNOLL, EDINGER & REISBECK 1997; LOSERT 2004; MAAS 1996, 1999; zu einer allgemeinen Definition von Heteronormativität vgl. TUIDER & TIETZ 2003; zu Homophobie siehe BERGMEISTER 1997; STEFFENS 1999; WINFIELD & SPIELMAN 1995; zu Homophobie und Heterosexismus FIEDLER 2004). So wird Heterosexualität als soziale Norm gesetzt und eine "abweichende" sexuelle Identität als erklärungsbedürftig betrachtet. Im Spannungsfeld der Asexualitätsfiktion besteht ein wesentlicher Teil der Problematik darin, dass Heterosexualität als Norm auch als legitimierter Kommunikationsinhalt selbstverständlich präsent ist und Informationen zur heterosexuellen Identität, beispielsweise das Sprechen über den Theaterbesuch mit dem_der Ehepartner_in, sozial kodiert werden. Eine bisexuelle, lesbische oder schwule sexuelle Identität wird jedoch als Normabweichung betrachtet und eine Kommunikation darüber als (unerwartete wie unerwünschte) sexuelle Information kodiert. Heterosexualität fügt sich also problemlos in die Asexualitätsfiktion mit ein, jede andere sexuelle Identitätsdimension steht als eine sexuelle Information in Konflikt mit dem Postulat des asexuellen Arbeitsplatzes. Daraus resultieren für lesbische, schwule und bisexuelle Beschäftigte erhebliche Konsequenzen bezüglich des Umgangs mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz. [8]

Noch erheblicher steigt das Ausmaß der Irritation bei der Mehrheitsbevölkerung, wenn nicht nur die sexuelle Identität eines Menschen außerhalb der heteronormativen Perspektive liegt, sondern sich die Geschlechtsidentität des Gegenübers nicht eindeutig den binären Kategorien von "maskulin" und "feminin" zuordnen lässt. Kaum eine Differenzierung ist interkulturell so tief verwurzelt und damit so machtvoll wie die Einteilung der Menschheit in Männer und Frauen. Entspricht nun bei einem Menschen die körperliche geschlechtliche Gegebenheit nicht der subjektiv empfundenen Geschlechtsidentität, definiert sich eine Person also als transsexuell oder transident, so erzeugt sie damit (i.d.R. nicht intentional) eine schwerwiegende Irritation in der vermeintlich unveränderlichen und eindeutig binären Strukturierung von Geschlecht(lichkeit). Diese Irritation kann langfristig gemildert werden, wenn eine Angleichung des körperlichen an das Identitätsgeschlecht (Transition) angestrebt und realisiert wird. Die Zielrichtung der Geschlechtsangleichung durch die transidente Person trägt dazu bei, dass die heteronormative Sicht der unabänderlichen Zweigeschlechtlichkeit also nur kurzfristig gestört wird, da sich diese Person langfristig wieder in den binären Kategorien von (Trans-) Mann und (Trans-) Frau bewegt (FRANZEN & SAUER 2010). Stärker ist die diskutierte Irritation nun, wenn eine Person sich (ggf. auch vor dem Hintergrund einer als unstimmig wahrgenommenen Geschlechtsidentität oder aber auch durch die Auseinandersetzung mit queer-feministischen Theorien[2]) bewusst uneindeutig zwischen den Geschlechtern definiert und sich

2 Die queer-feministischen Theorien setzen sich kritisch-dekonstruktivistisch mit den Verschränkungen von biologischem und sozialem Geschlecht, sexueller Identität, Normierung und Macht auseinander; prägende Theoretiker_innen waren Michel FOUCAULT und Judith

kurz- wie langfristig nicht in die binären Kategorien von Geschlecht einsortieren möchte, also dauerhaft eine Uneindeutigkeit pflegt (FRANZEN & SAUER 2010). Hier findet eine kontinuierliche Irritation der heteronormativen Zwei-Geschlechter-Ordnung statt. [9]

Aus diesen Aspekten resultieren Konsequenzen für transidente Beschäftigte bezüglich des Umgangs mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz. Zur Arbeitssituation von Trans*-Personen liegen – außer der theoretisch dargestellten Problematik – bis dato keine empirischen Erkenntnisse vor. [10]

Vergleichbar dürftig gestaltet sich die Erkenntnislage zur Situation bisexueller Beschäftigter. Bezüglich lesbischer und schwuler Beschäftigter ist die genannte Studie (FROHN 2007) die aktuellste quantitative Untersuchung dieses Umfangs, qualitativ hat sich LOSERT (2004) mit lesbischen Frauen und MAAS (1999; vgl. auch JUNGE 2001) mit schwulen Männern und deren Arbeitsplatzsituation beschäftigt. [11]

Die wesentlichen Erkenntnisse der Studie "Out im Office?!" (FROHN 2007) sollen einen prägnanten Hintergrund zu der hier vorgestellten qualitativen Auseinandersetzung bilden. Zunächst ist festzuhalten, dass 52% der 2.230 befragten lesbischen und schwulen Beschäftigten mit keinem_r Kollegen_in oder nur wenigen Kollegen_innen am Arbeitsplatz offen über ihre sexuelle Identität sprechen (konnten). Über drei Viertel der Befragten hatten am Arbeitsplatz schon Diskriminierungserfahrungen gemacht – von Ungleichbehandlungen im kollegialen Umgang über erhebliche Diskriminierungsformen wie Beleidigungen oder Bedrohungen bis hin zu direkt arbeitsplatzrelevanten Formen wie z.B. Kündigungen. Die Befragten, die offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgingen, machten häufig jedoch positive Erfahrungen: 92% der Kollegen_innen und 86% der Führungskräfte reagierten überwiegend positiv. Es bestanden positive Zusammenhänge zwischen dem offenen Umgang mit der sexuellen Identität und freien Ressourcen[3], Arbeitszufriedenheit und Commitment sowie organisationsbezogenem Selbstwert. Umgekehrt litten die Befragten, die weniger offen mit der sexuellen Identität umgingen, stärker an psychosomatischen Beschwerden (siehe für weitere Ergebnisse FROHN 2007). Die Studie kommt zu dem Schluss, dass künftig auch die Situation von bisexuellen und transidenten Beschäftigten Gegenstand der Betrachtung sein sollte. Darüber hinaus wird empfohlen, neben quantitativer Forschung auch eine qualitative Untersuchung subjektiver Theorien, insbesondere per Struktur-Lege-Techniken (SCHEELE 1992; GROEBEN, WAHL, SCHLEE & SCHEELE 1988) vorzunehmen, um die komplexen Zusammenhänge des Gegenstands der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität adäquat abbilden zu können: Subjektive Theorien per Struktur-Lege-Technik zu erheben, erscheint in dem Zusammenhang besonders günstig, weil es sich beim Forschungsgegenstand um Kognitionen der Selbst- und Weltsicht handelt, die die Funktion der Erklärung,

BUTLER.

3 Hier geht es um freie personale Ressourcen, also sich beispielsweise keine Gedanken darüber machen zu müssen, welche Informationen kommunikabel sind, keine Selbstzensur zu betreiben, frei aus dem persönlichen sozialen Leben berichten zu können etc.

Prognose und Technologie (GROEBEN et al. 1988) für die Untersuchungspartner_innen erfüllen. Auch vor dem Hintergrund des zugrunde liegenden epistemologischen Subjektmodells (GROEBEN & SCHEELE 2000), das eine in achtsamer und respektvoller Weise stattfindende partizipative Forschung begründet, ist die Wahl dieser Forschungsmethode begründet. Selbstverständlich sind auch weitere partizipative Forschungsmethoden denkbar (siehe für einen Überblick BERGOLD & THOMAS 2012); aufbauend auf der ersten Erhebung subjektiver Theorien zur eigenen sexuellen Identität (FROHN 2005) erschien mir jedoch eine Fortsetzung dieser Forschung sinnvoll. [12]

Der vorliegende Beitrag hat die Zielsetzung, jenen Empfehlungen nachzukommen und sich per Struktur-Lege-Technik den subjektiven Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu widmen. Daneben verfolgt der Beitrag das Ziel, in Kontrastierung zu in der Historie stattgefundener Pathologisierung (WALTER 2004) alternativer sexueller bzw. Geschlechtsidentitäten durch Forscher_innen unter Berücksichtigung humanistischer Zielperspektiven (GROEBEN 1988; GROEBEN & ERB 1997) insbesondere auch auf spezifische Ressourcen zu fokussieren, die als Resultat der besonderen biografischen Erfahrungen von LSBT*-Personen potenziell entstanden sein könnten. [13]

Im Folgenden ist noch genauer zu spezifizieren, welche differenziellen Fragestellungen[4] bei der Erhebung der subjektiven Theorien der LSBT*-Untersuchungspartner_innen leitend waren: [14]

Bezüglich lesbischer und schwuler Arbeitnehmer_innen liegen seit der Studie "Out im Office?!" einige quantitative Erkenntnisse – u.a. zu den positiven und negativen Auswirkungen eines offenen oder weniger offenen Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz – vor. Daher geht es im vorliegenden Beitrag bezogen auf die lesbischen und schwulen Untersuchungspartner_innen insbesondere darum, die quantitativen Erkenntnisse qualitativ zu vertiefen und exemplarisch vergleichend die Perspektiven der Personen, die ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz offen kommunizieren, der Sichtweise jener gegenüberzustellen, die weniger offen mit diesem Identitätsaspekt umgehen. Daneben besteht – vor dem Hintergrund der dürftigen Forschungslage (FRANZEN & SAUER 2010; FROHN 2007) bezogen auf bisexuelle und transidente Arbeitnehmer_innen – die Zielsetzung, paradigmatisch die Besonderheiten der Arbeitssituation jener Untersuchungspartner_innen im Vergleich zu der von lesbischen und schwulen Beschäftigten herauszuarbeiten. [15]

Daher stehen der individuelle Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität sowie die von den Untersuchungspartnern_innen als positiv und negativ bewerteten resultierenden Erfahrungen im Fokus der Betrachtung. [16]

Wie oben ausgeführt, sollen weiterhin spezifische Ressourcen, die als Resultat der besonderen biografischen Erfahrungen von LSBT*-Personen potenziell

4 Fragestellungen also, die sich mit Unterschieden (Differenzen) und Gemeinsamkeiten bei den LSBT*-Untersuchungspartnern_innen auseinandersetzen.

entstanden sein könnten, betrachtet werden. Im Sinne der Forschungslage zum Konzept Resilienz[5] (vgl. SHORT & WEINSPACH 2007; WELLENSIEK 2011) und auch im Zusammenhang der Theorien zu *positive marginality*[6] (UNGER 2000) ist davon auszugehen, dass die biografische Entwicklung von LSBT*-Personen solche Potenziale birgt. Das möglicherweise als krisenhaft erlebte Erkennen, in (mindestens) einer Identitätsdimension nicht der Norm zu entsprechen, die produktive Integration dieser Erkenntnis in das eigene Selbstkonzept (inneres Coming-out, vgl. COLEMAN 1981; FROHN 2005; WATZLAWIK 2003) sowie in das soziale Leben (äußeres Coming-out, a.a.O.), also die (kontinuierliche) Auseinandersetzung mit der eigenen Identität, ist ein (lebenslanger) Prozess, der durchaus zur Ausbildung spezifischer Ressourcen, z.B. einer besonderen Stärke im Sinne der Resilienzmodelle, einen Beitrag zu leisten in der Lage ist. Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass diese Erfahrungen neben einer besonderen psychischen Widerstandsfähigkeit oder Stärke noch weitere personale und interpersonale Kompetenzen katalysieren (FROHN 2012; KÖLLEN 2012). Auch die Mehrheit der Befragten in der Studie "Out im Office?!" (FROHN 2007) war der Ansicht, dass von einer (lebensgeschichtlich bedingten) "homosexuellen Kompetenz" auszugehen sei. Vor diesem Hintergrund ist eine weitere Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung, sich explorativ den Themen Resilienz sowie "homo- und bisexuelle bzw. transidente Kompetenz" zu widmen. [17]

4. Methodisches Vorgehen und Reflexion des Forschungsprozesses

4.1 Grundsätzliche Ausrichtung und Methodik

Bei der hier vorgestellten Studie handelt es sich um eine explorative Untersuchung, das heißt ihr Ziel besteht darin, quantitative Erkenntnisse aus vorheriger Forschung qualitativ zu vertiefen bzw. konkretere Forschungsfragen in noch nicht ausführlich erforschten Themenbereichen zu generieren. [18]

Wegen der geringen Fallzahlen ist eine statistische Auswertung weder sinnvoll noch angebracht, vielmehr steht im Mittelpunkt, paradigmatische Aussagen auf idiografischer Ebene treffen zu können. Mit dem Ziel einer optimalen Gegenstands-Methodik-Interaktion (s.o.) fiel die Wahl auf die Erhebung der subjektiven Theorien der Untersuchungspartner_innen (künftig im Plural auch "Uptn", Singular weibl. auch "Uptin", Singular männl. auch "Upt"). Diese subjektiven Theorien dienen – parallel zu Theorien der Wissenschaft – der Beschreibung, Erklärung und Prognose menschlichen Handelns und sind definiert als Kognitionen der Selbst- und Weltsicht (SCHEELE & GROEBEN 1988), die zumindest implizit eine Argumentationsstruktur enthalten. [19]

5 Resilienz bezeichnet die psychische Widerstandsfähigkeit oder innere Stärke einer Person; weiter gefasst geht es um die Fähigkeit, aus schwierigen Lebenssituationen oder Krisen im Lebensverlauf gestärkt und mit neuen Kompetenzen ausgestattet hervorzugehen.

6 Der Begriff *positive marginality* setzt in ähnlicher Weise wie das Konzept der Resilienz den Fokus darauf, welche positiven Effekte für Menschen dadurch entstehen (können), dass sie in einer oder mehreren Dimension(en) ihres Lebens den Status einer Minderheit haben und welche Kompetenzen durch diese Minoritätserfahrung aufgebaut werden (können).

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Die rekonstruktive Erhebung der subjektiven Theorien zum eigenen Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext der beruflichen Tätigkeit erfolgte entsprechend der Dialog-Hermeneutik (SCHEELE & GROEBEN 1988), die Datenerhebung fand also in einem zweistufigen Forschungsprozess statt. Im ersten Schritt wurden die Inhalte mittels eines halb-standardisierten Interviews (BORTZ & DÖRING 2002; Interviewleitfaden siehe Anhang 1) erhoben, aufgezeichnet und transkribiert. [20]

Die von den Uptn genannten zentralen Konzepte des Interviews wurden extrahiert und auf Konzeptkarten[7] übertragen. Die so gewonnenen Inhalte wurden entsprechend dem Regelwerk des Alltagssprachlichen Struktur-Lege-Spiels[8] nach SCHEELE, GROEBEN und CHRISTMANN (1992) in ein Struktur-Lege-Bild gebracht. In diesem (von den Forschenden zu konzipierenden) Struktur-Lege-Bild wurden die zentralen Konzepte der Uptn mit den festgelegten Formalrelationen[9] verbunden. Somit wurden die Inhalte des Interviews nicht nur veranschaulicht, sondern zusätzlich in eine Struktur gebracht, die die Darstellung definitorischer Verbindungen, von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen usw. ermöglicht. [21]

Im zweiten Schritt ist die kommunikative Validierung das zentrale Element. Vorbereitend auf die Struktur-Lege-Sitzung, in der diese Validierung realisiert wird, wurde den Untersuchungspartnern_innen ein Struktur-Lege-Leitfaden (Anhang 2) mitgegeben, der ihnen die Methode und vor allem die Verwendung der Formalrelationen zur Verbindung der Konzepte genau erklärt. Diese Struktur-Lege- oder auch Dialog-Konsens-Sitzung ist so konzipiert, dass die Uptn die Möglichkeit haben, die von ihnen im Interview genannten (und forscher_innenseitig extrahierten) inhaltlichen Konzepte zunächst zu überprüfen bzw. gegebenenfalls zu ergänzen; dann sind diese Konzepte per Regelwerk des Alltagssprachlichen Struktur-Lege-Spiels in ein Struktur-Lege-Bild zu bringen. Im Rahmen dieses Prozesses unterstützen die Forscher_innen besonders bei der den Regeln gemäßen Anwendung der Formalrelationen. Hat der_die Untersuchungspartner_in sein_ihr Struktur-Lege-Bild entworfen, findet unter Berücksichtigung des bereits forscher_innenseitig entwickelten Struktur-Lege-Bildes der Dialog-Konsens statt. Das heißt, in Approximation an die optimale Sprechsituation (OBLIERS 1992) wird das forscher_innenseitige Verständnis der subjektiven Theorie der Untersuchungspartner_innen an dem von ihnen selbst entwickelten Struktur-Lege-Bild geprüft und umgekehrt. Hieraus ergeben sich mögliche Modifikationen des Struktur-Lege-Bilds der Untersuchungspartner_innen, wobei berücksichtigt wird, dass die Uptn Experten_innen ihrer Selbst- und Weltsicht sind (vgl. das epistemologische Subjektmodell nach GROEBEN & SCHEELE 2000). [22]

7 Siehe Anhang 4: Bei der Abbildung subjektiver Theorien wird zwischen den Konzeptkarten, welche die Kognitionen der Uptn abbilden und den Formalrelationen (vgl. Anhang 2), welche die Konzeptkarten verbinden, unterschieden.

8 Beim Alltagssprachlichen Struktur-Lege-Spiel handelt es sich um eine spezielle Variante der Struktur-Lege-Technik (SLT), welche besonders gut geeignet ist, die subjektiven Theorien der Untersuchungspartner_innen in einer Sprache abzubilden, die ihnen vertraut ist; da dieser Ansatz sehr partizipativ ist, habe ich mich für diese SLT-Variante entschieden.

9 Siehe Anhang 2 und Fußnote 7.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Auf eine nomothetikorientierte Zusammenfassung der subjektiven Theorien der Uptn in einer Modalstruktur[10] über ein inhaltsanalytisches Kategoriensystem (vgl. RUSTEMEYER 1992), welchem die Konzeptkarten durch Kodierung zugeordnet werden, um die Generierung dieser übergeordneten Struktur (nach STÖSSEL & SCHEELE 1992) zu ermöglichen, wurde in der vorliegenden Untersuchung vor dem Hintergrund der idiografisch-explorativen Zielsetzung verzichtet. [23]

4.2 Stichprobe

Da das Ziel der Untersuchung war, paradigmatische Aussagen zu lesbischen und schwulen Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem offenen oder weniger offenen Umgang mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz treffen zu können bzw. grundsätzliche Erkenntnisse zu bisexuellen und transidenten Arbeitnehmern_innen zu generieren, wurde wie folgt vorgegangen. [24]

In der Studie "Out im Office?!" (FROHN 2007) hatten 1.291 Personen ihre E-Mail-Adresse zur Teilnahme an Folgeuntersuchungen hinterlassen. Diese Personen wurden 2011 angeschrieben und zu einer kurzen Online-Befragung zum (aktuellen) Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz als Nacherhebung eingeladen. An dieser Nacherhebung haben sich 372 Personen beteiligt. Darüber hinaus wurde die Bereitschaft zur Teilnahme an einem qualitativen Interview inkl. eines zweiten Termins zur Auswertung dieses Interviews erfragt. Etwa die Hälfte der Befragten war für das qualitative Forschungsprojekt offen und gab eine E-Mail-Adresse (n = 218) und/oder eine Telefonnummer (n = 162) an. So war es möglich, für das vergleichsweise aufwendige Erhebungsverfahren aufgeschlossene lesbische und schwule Untersuchungspartner_innen auszuwählen und dabei zusätzlich deren aktuellen Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Somit wurden zwei lesbische und zwei schwule Untersuchungspartner_innen aus der Stichprobe ausgewählt und dabei wurde berücksichtigt, dass jeweils ein Mann und eine Frau eher offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen und ein Mann und eine Frau eher weniger offen. Auf diese Weise war es möglich, das Ziel der Forschung, nämlich explorativ differenzielle Aspekte zwischen eher offenen und weniger offenen lesbischen und schwulen Beschäftigten zu erheben zu erreichen. [25]

Für die Erhebung der bisexuellen bzw. transidenten Perspektive wurden – um einen möglichst breiten Erkenntnisgewinn in einem bisher so gut wie nicht erforschten Themenfeld zu ermöglichen – Experten_innen, die in der Beratung bzw. Begleitung bisexueller bzw. transidenter Personen tätig sind, persönlich angesprochen, und deren Bereitschaft zur Teilnahme wurde erfragt. Auf diese

10 Die Erhebung individueller subjektiver Theorien bildet – ganz im Sinne idiografischer Forschung – die Perspektive eines Einzelfalls ab, also die Kognitionen der Selbst- und Weltsicht eines_r Untersuchungspartners_in. Neben diesem idiografischen Fokus ist im Forschungsprogramm Subjektive Theorien auch nomothetikorientierte Forschung möglich, also eine Erhebung mit dem Fokus auf allgemeingültige(re) Gesetzmäßigkeiten. Dafür wäre eine Zusammenfassung individueller subjektiver Theorien per Inhaltsanalyse in eine sogenannte Modalstruktur notwendig (siehe FROHN 2005). In dieser Modalstruktur werden die Inhalte der subjektiven Theorien abgebildet, die sich über ein inhaltsanalytisches Kategoriensystem beim Großteil der Untersuchungspartner_innen nachweisen lassen.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Weise war es möglich, über die Alltagsexpertise einer bisexuellen oder transidenten Person hinaus Perspektiven in die Forschung einfließen zu lassen, die einen größeren Teil der Zielgruppe abbilden. [26]

Die Stichprobe bildeten demnach zwei lesbische und zwei schwule Beschäftigte (je offen und weniger offen) sowie eine bisexuelle und eine transidente Expertin. Die Untersuchungspartner_innen waren zwischen 33 und 50 Jahre alt und zum großen Teil als Fach- bzw. Führungskräfte tätig. [27]

Schon an dieser Stelle ist wichtig zu erwähnen, dass die Reichweite der Ergebnisse durch die (aus forschungsökonomischen Gründen und bezogen auf das explorative Erhebungsziel) sehr kleine Stichprobe selbstverständlich eingeschränkt ist. Weiterhin erfolgt eine Einschränkung darüber, dass die Untersuchungspartner_innen sich aus einer für aufwendige qualitative Forschung aufgeschlossenen Zielgruppe rekrutieren. Beide Aspekte sind in der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. [28]

4.3 Interviewleitfaden für die halb-standardisierten Interviews

Der Interviewleitfaden (siehe Anhang 1) wurde deduktiv-induktiv hergeleitet (vgl. RUSTEMEYER 1992; SCHEELE 1988) und umfasst die im Folgenden kurz beschriebenen acht Themenkomplexe.

1. *Einleitung und beruflicher Kontext*: Dieser Bereich umfasst drei Fragen zur beruflichen Tätigkeit, zum Unternehmen und zur Branche.
2. *Einstellung zur Offenheit*: In diesem Komplex wurden insgesamt sechs Fragen erarbeitet. Dabei handelt es sich um verschiedene Aussagen zum Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz, zu denen die Untersuchungspartner_innen Stellung beziehen konnten.
3. *Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität*: In insgesamt drei Fragen wurde der Umgang, bezogen auf Kollegen_innen, Führungskräfte und Mitarbeiter_innen (wenn vorhanden), erfragt.
4. *Akzeptanzerfahrung*: Hier wurde anhand von drei Fragen erhoben, ob es positiv bewertete Situationen, bezogen auf die sexuelle bzw. Geschlechtsidentität, gegeben hat und welche Auswirkungen diese Situationen für die Untersuchungspartner_innen hatten.
5. *Diskriminierungserfahrung*: Mit fünf Fragen wurde eine ausführliche Beschreibung als negativ bewerteter Situationen erbeten und es wurden Coping-Strategien der Untersuchungspartner_innen erfragt bzw. welche weiteren Faktoren hilfreich zum Umgang mit der Situation waren. Abschließend ging es darum, welche momentanen kognitiven und emotionalen Erlebnisinhalte aktiviert werden, wenn die Situation aus dem aktuellen Moment des Interviews heraus rückblickend, also mit Abstand, betrachtet wurde.
6. *Resilienz*: Dieser Komplex betrachtet mit drei Fragen, ob die Untersuchungspartner_innen Gedanken zu Resilienz im Zusammenhang mit

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

ihrer homo- und bisexuellen bzw. transidenten Biografie schlüssig finden und bezogen auf die eigenen Erfahrungen denken, aus diesen heraus für sich persönlich etwas Positives entwickelt zu haben.

7. *Homo- und bisexuelle bzw. transidente Kompetenz*: Hier ging es anhand einer abschließenden Frage darum, inwieweit die Untersuchungspartner_innen der Ansicht waren, ob und wenn ja in welcherlei Gestalt weitere personale bzw. interpersonale Kompetenzen (neben Resilienz) durch die biografischen Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen und transidenten Personen entstehen können.
8. *Schlussbotschaft*: Das Interview wurde – zum einen, um eine eventuelle Aktivierung von negativ bewerteten Erinnerungen zu neutralisieren und zum anderen, um die Untersuchungspartner_innen Ressourcen und Kompetenz aktivierend aus dem Interview zu entlassen – mit der Frage, was sie in einer Funktion als Berater_innen von LSBT*-Personen als Botschaft mit auf den Weg geben würden, abgeschlossen. [29]

Insgesamt umfasste der Interviewleitfaden 25 Fragen. [30]

4.4 Durchführung

Die Interviews fanden in meinen beruflichen Räumlichkeiten oder in den beruflichen Räumen der Untersuchungspartner_innen statt, wurden aufgezeichnet und transkribiert (beispielhaft: Anhang 3). Sie dauerten zwischen 40 und 90 Minuten. Die Struktur-Lege-Sitzungen erfolgten ca. fünf bis sieben Tage später und dauerten durchschnittlich 60 bis 120 Minuten (subjektive Theorien der Untersuchungspartner_innen: Anhang 4). [31]

4.5 Reflexion des Forschungsprozesses

Ich bin seit zwölf Jahren in LSBT*-Kontexten tätig und spätestens seit Veröffentlichung meiner Studie "Out im Office?!" im Jahr 2007 Experte für LSBT*-Themen im Kontext von Arbeit und Beruf in Deutschland. So kommt es, dass sich nicht nur ein großer Teil meiner wissenschaftlichen Tätigkeiten Fragestellungen widmet, die sich mit LSBT*-Personen beschäftigen, sondern ich auch in meiner selbstständigen Tätigkeit als Berater, Coach, Mediator und Trainer immer wieder bezüglich meiner LSBT*-Expertise angefragt werde, z.B. für Coachingprozesse von LSBT*-Führungskräften oder Trainingskonzeptionen zu LSBT*-Themen. [32]

Diese Besonderheit ist im Zuge der Reflexion des Forschungsprozesses zu bedenken: Durch die langjährige Expertise und Eingebundenheit in LSBT*-Kontexte ist die hohe Sach- und Fachkenntnis sicher ein bedeutender Vorteil für die eigene Forschungstätigkeit. Auch ist die Wahrnehmung als vertrauenswürdiger, affirmativ tätiger (also die Lebensweise der Untersuchungspartner_innen explizit akzeptierender) Forscher durch die Zielgruppe ein weiterer wichtiger Baustein für gelingende Forschungsprozesse in einem sensiblen Feld. Gleichzeitig birgt diese Nähe (für einige Untersuchungspartner_innen, die mich aus Trainingsmaßnahmen oder als

Vortragenden kannten, war es z.B. selbstverständlich, mich zu duzen) auch eventuelle Einschränkungen in der Distanz zum Forschungsgegenstand bzw. die Problematik des *going native*[11]. [33]

Diese kritischen Aspekte sind als bedeutsam im Zuge der Auswertung – gerade auch qualitativer Daten – zu berücksichtigen und wurden durch repetitive Selbstreflexions- sowie Supervisionsprozesse mit Prof. Dr. Rainer OBLIERS intensiv ventiliert. [34]

5. Spezifische Ergebnisse und Diskussion

5.1 Form der Darstellung der Ergebnisse

Mit Blick auf die oben genannten Ziele der Untersuchung werden im Folgenden zunächst Ergebnisse zum Umgang lesbischer und schwuler Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität (Abschnitt 5.2.) bzw. bisexueller und transidenter Arbeitnehmern_innen (Abschnitt 5.3.) mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz vorgestellt und dann abschließend diskutiert (Abschnitt 5.4). Um den Textfluss nicht zu unterbrechen, werden ausschließlich Ausschnitte aus den subjektiven Theorien verwendet; die vollständigen Darstellungen der subjektiven Theorien der Untersuchungspartner_innen sind im Anhang 4 beigefügt. [35]

5.2 Ergebnisse zu lesbischen und schwulen Beschäftigten

Als Grundlage der nun vorgestellten Ergebnisse dienen die Daten von vier Untersuchungspartnern_innen, von denen jeweils eine lesbische Frau und ein schwuler Mann als offen im Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz bezeichnet werden können und jeweils eine lesbische und ein schwuler Beschäftigte_r als weniger offen. Im weiteren Verlauf werden die Ergebnisse der beiden offenen im Vergleich zu den beiden weniger offenen Untersuchungspartnern_innen gegenübergestellt (vgl. grundsätzlich zu den wenigen nachweisbaren Unterschieden zwischen lesbischen und schwulen Befragten im Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz FROHN 2007). [36]

Bei den offenen Uptn steht der Umgang mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit einer spezifischen motivationalen Lage: Beide nennen bestimmte Motive als Grundlage ihrer Handlungen, die über einen direkt ihrem eigenen Leben zugutekommenden Zweck hinaus von Relevanz sind, z.B. den "Wunsch nach Sichtbarkeit" und "[...] Vorbildfunktion zu haben" sowie die "Hoffnung, Vorurteile abzubauen" (siehe Abb. 1 und 2[12]), also Motive, die und über das Individualinteresse der Person hinaus gehen.

11 Auch unter dem Begriff *over-identification* diskutiert, bezeichnet dies die Befürchtung, dass durch eine zu große Nähe zum Forschungsgegenstand die Objektivität der Forschung gefährdet sei; siehe dazu auch GIRTLER (2001), der diese Problematik insbesondere in Bezug auf teilnehmende Beobachtung kritisch hinterfragt.

12 Da die Originalformate für die im Artikel verwendeten Abbildungen tlw. nicht mehr vorlagen, bitte ich zum einen die manchmal etwas schlechtere Qualität zu entschuldigen, zum anderen konnten diese Abbildungen nicht an die *FQS*-Formatregeln angepasst werden.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

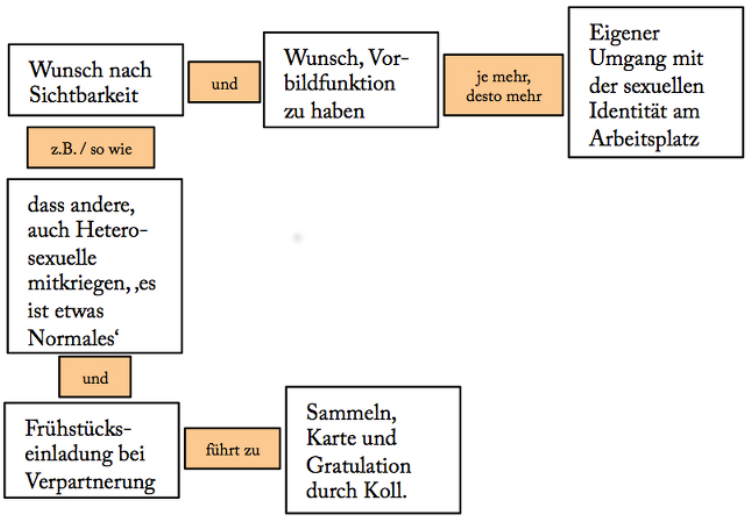


Abb. 1[13]: Uptin L., lesbisch, eher offen: motivationale Lage

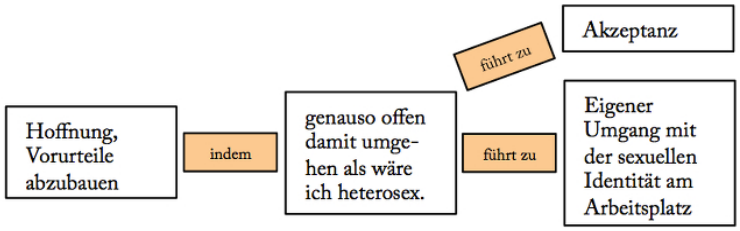


Abb. 2: Upt S., schwul, eher offen: motivationale Lage [37]

13 Lesehinweis: Grundsätzlich werden die Abbildungen subjektiver Theorien so gelesen, wie in unserer Kultur üblich, d.h. von links nach rechts und von oben nach unten. Im Fall der Abb. 1 also wie folgt: Der Wunsch nach mehr Sichtbarkeit und der Wunsch, Vorbildfunktion zu haben, steht in einem Ursache-Wirkungs-Zusammenhang mit dem eigenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz, und zwar hier in der Form, dass ein größerer Wunsch nach Sichtbarkeit und ein größerer Wunsch nach Vorbildfunktion auch den eigenen offenen und selbstverständlichen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz beeinflusst (für die Definition des eigenen Umgangs, also offen und selbstverständlich, siehe Anhang 4, Abb. 1). Der Wunsch nach Sichtbarkeit wurde von der Uptin mit zwei Beispielen weiter ausgeführt: 1. andere, auch Heterosexuelle, sollen "mitkriegen, 'es ist etwas Normales'"; 2. hat sie – wie es bei Hochzeiten üblich ist – die Kollegen_innen bei ihrer "Verpartnerung" (also dem Eingehen der eingetragenen Lebenspartnerschaft) auch zum Frühstück eingeladen. Beide Konzeptkarten sind für die Uptin Beispiele, die den Wunsch nach Sichtbarkeit untermauern. Die Frühstückseinladung führte (Ursache-Wirkungs-Relation) dazu, dass die Kollegen_innen Geld sammelten, eine Karte kauften und der Uptin beim Frühstück gratulierten. Diese Stelle eignet sich gut, um zu erläutern, dass die Lage der Konzeptkarten und die Verbindung der Relationskarten insbesondere bei Aufzählungen und sich daran anschließenden Karten von Bedeutung ist: Während oben, beim Wunsch nach Sichtbarkeit und dem Wunsch, Vorbildfunktion zu haben, sich die je mehr, desto mehr-Relation an die Reihung angliedert, ist die Konzeptkarte unten ("Sammeln, Karte und Gratulation durch Koll.") nicht an die Aufzählungsreihe nach unten angelegt, sondern nur an die Karte der Frühstückseinladung. Der so erzeugte Unterschied in der Lage bildet auch einen inhaltlichen Unterschied ab: Oben stehen beide Karten der Aufzählung in Ursache-Wirkungs-Beziehung mit dem Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz, unten ist die positive Reaktion der Kollegen_innen ausschließlich ein Ergebnis der Frühstückseinladung und nicht der Konzeptkarte darüber ("dass andere, auch Heterosexuelle mitkriegen, 'es ist etwas Normales'"). Für ein tieferes Verständnis sei auf die entsprechende Literatur verwiesen sowie auf den Struktur-Lege-Leitfaden (Anhang 2), in dem die einzelnen Formalrelationen expliziert sind.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Bei beiden Uptn liegt eine intensive persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Identität vor, die auch im Zusammenhang mit dem Umgang mit derselben am Arbeitsplatz steht. So ist für den Untersuchungspartner im Rahmen seiner biografischen Erfahrungen ein anzustrebendes Ziel, "reflektiert mit sich und seiner sexuellen Identität um[zu]gehen", was für ihn auch bedeutet, "genauso offen damit umgehen als wäre ich heterosexuell" (siehe Anhang 4). Die Untersuchungspartnerin drückt es noch deutlicher aus: Für sie resultiert daraus, dass sie eine andere sexuelle Identität als der Mainstream hat, ein "Zwang zu ganz anderer Selbstreflexion", der eine "persönliche Auseinandersetzung" einerseits und ein "erfolgreiches Coming-out" andererseits auslöst (siehe Abb. 3). Bezüglich der persönlichen Auseinandersetzung ist bei ihr noch die "Initialzündung" zu nennen, dass Lesben und Schwule "sich zusammentun" müssen, die ausschlaggebend dafür ist, dass sie sich auch politisch positioniert.

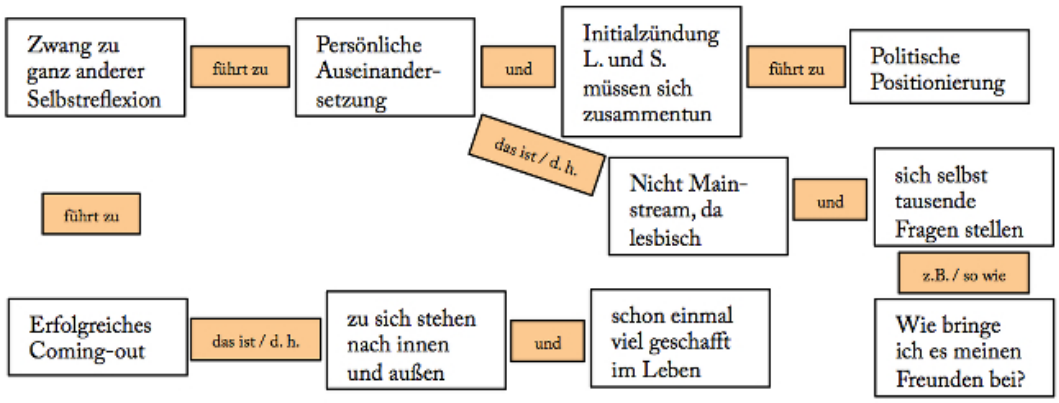


Abb. 3: Uptin L., lesbisch, eher offen: persönliche Auseinandersetzung [38]

Ein weiterer bedeutsamer Aspekt ist, dass bei den beiden offenen Uptn Selbstsicherheit bzw. Selbstakzeptanz vorhanden und für sie mit dem Coming-out assoziiert ist (wie in Abb. 3: "zu sich stehen nach innen und außen"; bei dem Upt kommt "Selbstsicherheit/Innere Sicherheit" nur bei erfolgtem Coming-out vor, was für ihn bedeutet, auch sichtbar zu sein, Anhang 4). [39]

Alle diese Faktoren – insbesondere die intensive persönliche Auseinandersetzung und die motivationale Grundlage – stellen eine besondere personale Voraussetzung für den eigenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz dar (Abb. 4 und 5). [40]

Bedeutsam für diesen persönlichen Umgang am Arbeitsplatz ist für beide Uptn, dass sie mit allen Führungskräften, Kollegen_innen und Mitarbeitern_innen (bei der Uptin intern und auch extern) offen über ihre sexuelle Identität sprechen, teilweise mit leichten Einschränkungen. So sagt der Upt (Abb. 5) "nur wenn es die Person etwas angeht" und bezieht sich damit vor allem auf Externe oder Personen, die nur kurz im Unternehmen verbleiben, denn die anderen Kollegen_innen bzw. Mitarbeiter_innen wissen alle, dass er montags von seinem Partner aus einer anderen Stadt zur Arbeit anreist. Die Uptin (Abb. 4) schränkt diese Art des Umgangs im Zuge des "Selbstverständlichen Umgang[s]" auch ein

wenig ein: Sie spricht offen über ihre sexuelle Identität "wenn es sich ergibt", z.B. stellt sie es richtig, wenn ihr Gegenüber eine falsche Annahme bezüglich ihrer sexuellen Identität trifft. Gleichzeitig würde sie sich nicht als "lesbische Einkäuferin" vorstellen, weil ihr wichtig ist, dass ihre berufliche Funktion in diesem Kontext im Mittelpunkt steht und nicht ihre sexuelle Identität – auch, damit sie nicht positiv diskriminiert wird.

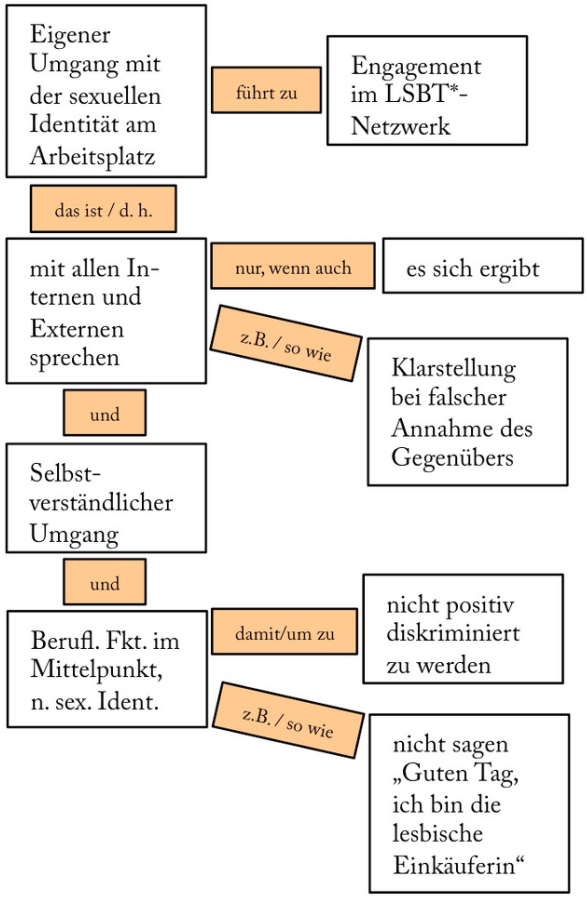


Abb. 4: Uptin L., lesbisch, eher offen: Umgang am Arbeitsplatz

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Abb. 5: Upt S., schwul, eher offen: Umgang am Arbeitsplatz [41]

Für beide Untersuchungspartner_innen scheint diese Form des Umgangs mit ihrer sexuellen Identität, die sie am Arbeitsplatz entwickelt haben, positive Konsequenzen zu haben: So haben beide Uptn Akzeptanz bezüglich ihrer Person und ihrer sexuellen Identität erlebt (siehe Abb. 2 bei Upt S. bzw. Abb. 7 bei Uptin L.). Diese Akzeptanzerfahrung – und das ist ein wichtiger Aspekt auch im Vergleich zu den weniger offenen Untersuchungspartnern_innen – ist von den beiden offenen Uptn uneingeschränkt erlebt worden, also nicht etwa an weitere Bedingungen geknüpft, z.B. dass nur besonders vertraute Kollegen_innen akzeptierend reagiert hätten. [42]

Umgekehrt haben beide offenen Uptn keine Diskriminierungserfahrungen in der aktuellen beruflichen Tätigkeit gemacht. Dies gilt bei der Uptin auch für ihre frühere Berufsbiografie, während der Upt biografisch eine schwerwiegende Diskriminierungssituation schildert, die er jedoch für sich positiv gewendet hat (Abb. 6). Ihm wird mit der Kündigung (seiner ersten Stelle) gedroht, sofern er nicht sein ehrenamtliches Engagement für LSBT*-Personen einstellt und in der (externen) Kommunikation eine Freundin benennt bzw. erfindet. Als Konsequenz wendet er sich an den Vorstand, legt die Diskriminierungssituation offen und bittet um Rat. Das Ergebnis ist, dass er auf eine interne Stelle versetzt und sein Vertrag in einen Jahresvertrag umgewandelt wird. Als persönliche Konsequenz, die davon getragen ist, dass er ohnehin nicht für eine Organisation arbeiten

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

möchte, die auf diese Art und Weise mit ihren (LSBT*-)Beschäftigten umgeht, schreibt er an seinem letzten Arbeitstag einen offenen Brief an alle Mitarbeiter_innen, um sich für die Zusammenarbeit zu bedanken, die sich an seiner Person und nicht an seiner sexuellen Identität orientiert hat. Mit dieser positiven Wendung der erfahrenen Diskriminierung positioniert er sich abschließend noch einmal deutlich und bewirkt damit erneut eine Reflexion des Themas innerhalb des Unternehmens. Für ihn selbst ist diese Form des Umgangs positiv bestärkend, den Brief hat er aufbewahrt.

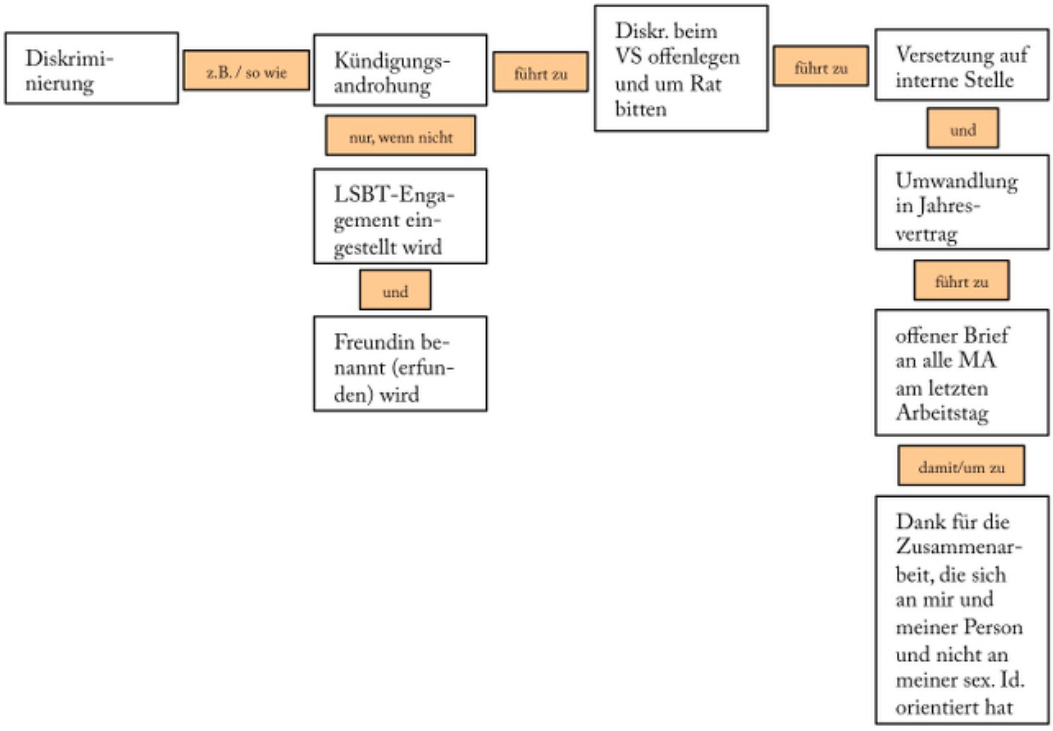


Abb. 6: Upt S., schwul, eher offen: Diskriminierung [43]

Darüber hinaus scheint für beide Uptn eine gewisse politische Orientierung bzw. ein Engagement für LSBT*-Personen von Bedeutung zu sein (siehe auch Abb. 3: "Politische Positionierung"). [44]

Bei dem Upt, der heute mit einem eigenen Unternehmen selbstständig ist, führt sein eigener Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz dazu, "nicht für eine Organisation [zu] arbeiten, die offen gegen LSBT*[(-Personen)] ist", was sicher auch in Zusammenhang mit den oben genannten Diskriminierungserfahrungen steht. Auch hat er sich in seiner Vergangenheit im LSBT*-Bereich ehrenamtlich engagiert (was zu den bereits erwähnten Schwierigkeiten bei seinem damaligen Arbeitgeber führte, siehe Abb. 6). [45]

Bei der Uptin besteht ein ausführliches "Engagement im LSBT*-Netzwerk" ihres Unternehmens (siehe Abb. 7., vgl. zu LSBT*-Netzwerken FROHN 2012). In ihrem Fall hat dieser besondere Einsatz sogar zu einem unternehmensinternen "Preis für [ihr] Engagement" geführt. Diese Preisverleihung wird von der Uptin als

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Akzeptanzerfahrung erlebt, die sie in ihrem Engagement bestärkt. Zusätzlich ist das Engagement im Netzwerk für die Uptin mit bestimmten (politischen) Zielen verknüpft (siehe Abb. 7), die in ihrer Organisation – gerade auch durch die Aktivitäten des LSBT*-Netzwerks – zum Zeitpunkt des Interviews zu großen Teilen bereits umgesetzt waren. Final hat das wieder einen positiven Effekt auf die Uptin selbst, denn z.B. durch die "Beschäftigung mit LSBT*[-Belangen] im Unternehmen (inkl. *senior level* [höchste Führungsebene])", eine "BV [Betriebsvereinbarung] 'Partnerschaftliches Verhalten' [am Arbeitsplatz]", die die sexuelle Identität als zu schützendes Merkmal inkludiert und durch die "vollst[ändige] betriebl[iche] Gleichstellung für ELPen [eingetragene Lebenspartnerschaften]" ist auch sie selbst als lesbische Mitarbeiterin "noch weniger angreifbar" (Abb. 7).

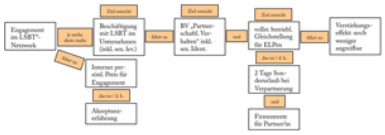


Abb. 7: Uptin L., lesbisch, eher offen: Engagement. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [46]

Für beide Untersuchungspartner_innen gilt weiterhin, dass sie Ideen und Assoziationen zu Resilienz und "homosexueller Kompetenz" haben, die mit eigenen biografischen Erfahrungen bzw. der intensiven persönlichen Auseinandersetzung verknüpft sind. [47]

Bei dem Upt ist ein erwähnenswerter Aspekt, dass er die "homosexuelle Kompetenz" kritischer betrachtet und nur auf die LSBT*-Personen bezieht, die auch "sichtbar sind" bzw. offen leben (siehe Abb. 8). Bei den Gedanken zu Resilienz ist ihm wichtig, dass dies kein für LSBT*-Personen spezifischer Aspekt ist, sondern Krisenbewältigung und Resilienz Ergebnisse von Selbstsicherheit bzw. innerer Sicherheit für alle Menschen sind (ebenfalls Abb. 8). Ein schönes Bild hat der Upt für diese Sicherheit, nämlich ein "inneres Steh-auf-Männchen, das zuverlässig da ist", welches er auch als erfolgreichen Abschluss dieses Prozesses bewertet ("Ziel erreicht").

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

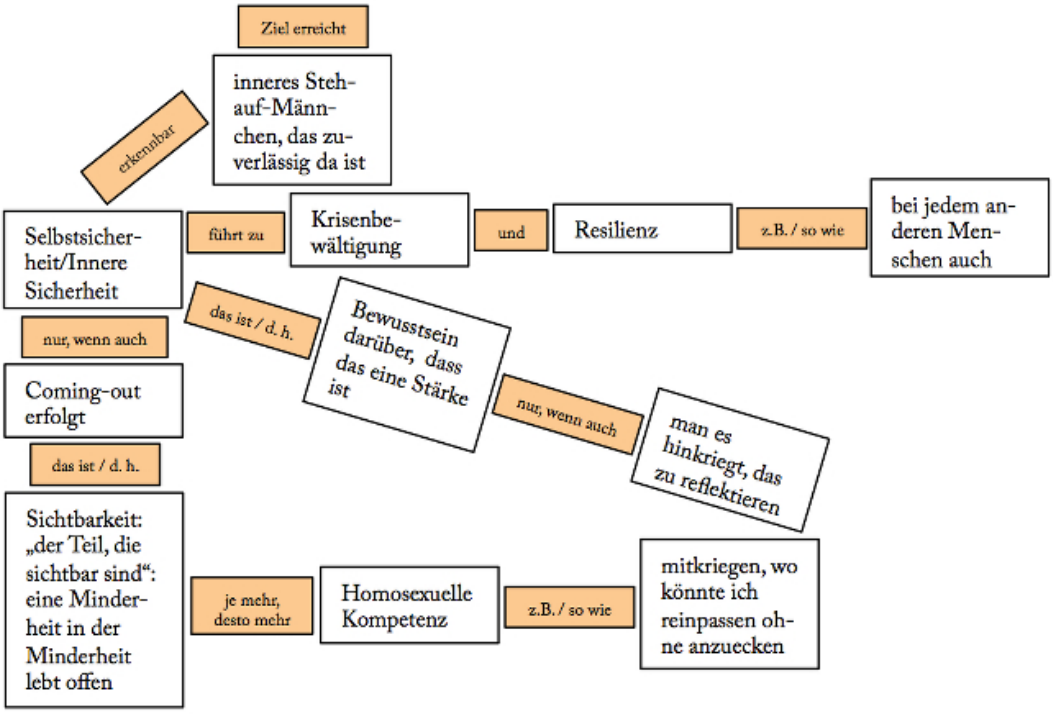


Abb. 8: Upt S., schwul, eher offen: Resilienz und Kompetenz [48]

Für die Uptin stehen die Konzepte deutlicher in einer Ursache-Wirkungs-Beziehung: Durch ihre intensive persönliche Auseinandersetzung ist sie "stark" geworden, hat viel gelernt und festgestellt, nicht allein zu sein. Darüber hinaus hat sie gelernt, "viele Dinge differenzierter zu sehen" und ein "Gespür für Timing" sowie "Empathie" entwickelt. Diese durch die Auseinandersetzung mit sich selbst entstandenen Fähigkeiten definieren die "homosexuelle" und "soziale Kompetenz". Diese beiden Kompetenzaspekte wiederum stellen für sie eine Quelle für Resilienz dar (siehe Abb. 9), die ähnlich wie bei dem Upt auch den erfolgreichen Abschluss dieses Prozesses markiert.

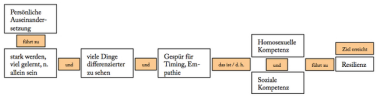


Abb. 9: Uptin L., lesbisch, eher offen: Resilienz und Kompetenz. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [49]

Für die beiden Untersuchungspartner_innen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, gibt es einige Aspekte, die in ihren subjektiven Theorien zum Umgang mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz – insbesondere im Vergleich zu den beiden bisher besprochenen subjektiven Theorien – von geringerer Bedeutung sind: Die Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Identität auch im biografischen Zusammenhang findet weniger intensiv statt. Auch vergleichbare Motive wie jene, die bei den beiden offenen Uptn eine wesentliche motivationale Grundlage für den eigenen Umgang mit der

sexuellen Identität bilden, kommen in den subjektiven Theorien der weniger offenen Uptn nicht vor. Darüber hinaus fällt auf, dass Begrifflichkeiten wie Selbstsicherheit und/oder Selbstakzeptanz in der Form, wie sie von den beiden offenen Uptn – insbesondere im Zusammenhang mit dem Coming-out – thematisiert werden, nicht expliziert werden. [50]

Bei den weniger offenen Uptn gibt es hingegen einen Fokus auf die rechtliche Situation und die daraus resultierenden Konsequenzen bezüglich der Diskriminierung innerhalb des Unternehmens, sodass im zweiten Schritt der eigene Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz an dieses Vorkommen bzw. Erleben von Diskriminierung geknüpft ist (siehe Abb. 10 und 11).

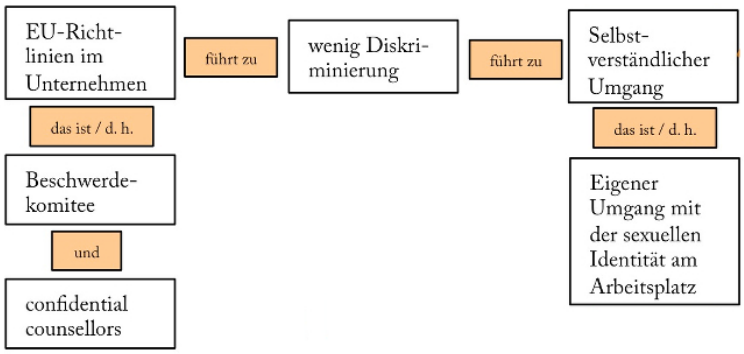


Abb. 10: Uptin L., lesbisch, weniger offen: Fokus auf die rechtliche Situation [51]

Bei der Uptin wird deutlich, dass das Vorhandensein von EU-Richtlinien, welches sich in einem betrieblichen Beschwerdekomitee und internen vertraulichen Ansprechpartnern_innen für Diskriminierungsfragen niederschlägt, für sie ursächlich damit zu tun hat, dass aus ihrer Sicht in ihrer Organisation auch "wenig Diskriminierung" vorkomme. Diese Tatsache bildet die Basis ihres Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz, den sie als einen "selbstverständlichen Umgang" beschreibt.

Abb. 11: Upt S., schwul, weniger offen: Fokus auf die rechtliche Situation. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung [52]

Bei dem Upt sind die Belange von LSBT*-Beschäftigten nicht in die betrieblichen Anti-Diskriminierungs-Richtlinien aufgenommen. Dafür ist seines Erachtens ursächlich verantwortlich, dass diese als "Igitt-Thema" betrachtet würden. Die Tatsache, dass sie nicht in die Richtlinien aufgenommen wurden, führt – so seine Einschätzung – dazu, dass innerhalb der Organisation mehr diskriminiert wird bzw. Diskriminierung durch das fehlende Verbot leichter fällt. Er selbst hat eine Reihe Diskriminierungserfahrungen gemacht, die er als Beispiele nutzt, um das

Konzept Diskriminierung genauer zu erläutern: Angefangen von der Frage im Bewerbungsgespräch, ob er verheiratet sei, gefolgt – da er es nicht ist – von der Anmerkung, es sei "dennoch hoffentlich alles in Ordnung", über eine Kollegin, die erwähnte, sie habe ein "Problem mit einer schwulen FK [Führungskraft]", bis hin dazu, dass er bemerkt, dass "hinten rum" über ihn gesprochen werde. Alle diese Erfahrungen stehen ursächlich im Zusammenhang mit seinem Umgang mit seiner sexuellen Identität am Arbeitsplatz. [53]

Vor dem Hintergrund, dass bei beiden weniger offenen Uptn der Umgang mit der sexuellen Identität aus dem Diskriminierungserleben resultiert, unterscheidet sich im Weiteren auch die Art und Weise, wie dieser Umgang gestaltet wird, von jener Umgangsweise, die die offenen Uptn pflegen (siehe Abb. 12 und 13). Ähnlich hingegen ist zwischen der offenen und der weniger offenen Untersuchungspartnerin die Tatsache, dass beide ihre Art und Weise des Umgangs als "selbstverständlich" bezeichnen und ihre berufliche Funktion in den Mittelpunkt rücken: "bin ja zum Arbeiten da" (Abb. 12; für die offene Uptin siehe Abb. 4). [54]

Für beide weniger offenen Uptn ist (im Unterschied zu den offenen Uptn) von Bedeutung (Abb. 12 und 13), dass sie zum Zeitpunkt der Interviews nur mit wenigen Kollegen_innen bzw. niemandem offen über ihre sexuelle Identität sprechen, damit sie "es niemandem aufdrängen" bzw. sie "niemanden missbrauchen/vergewaltigen". Bei der Uptin fällt auf, dass sie den kulturellen Hintergrund ihres Gegenübers mit berücksichtigt und sich, wenn dieser ablehnend sein könnte, gegen offenes Sprechen über ihre sexuelle Identität entscheidet. Dafür entscheidet sie sich jedoch, wenn sie darauf angesprochen wird und das Gegenüber aktiv fragt. Gemeinsam ist beiden Uptn, dass sie offen über die sexuelle Identität nur dann sprechen, wenn es sich um "gute" Kollegen_innen oder Mitarbeiter_innen handelt, also Personen, die sie schon lange kennen oder denen sie sich freundschaftlich verbunden fühlen bzw. mit denen eine vertrauliche Zusammenarbeit besteht.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

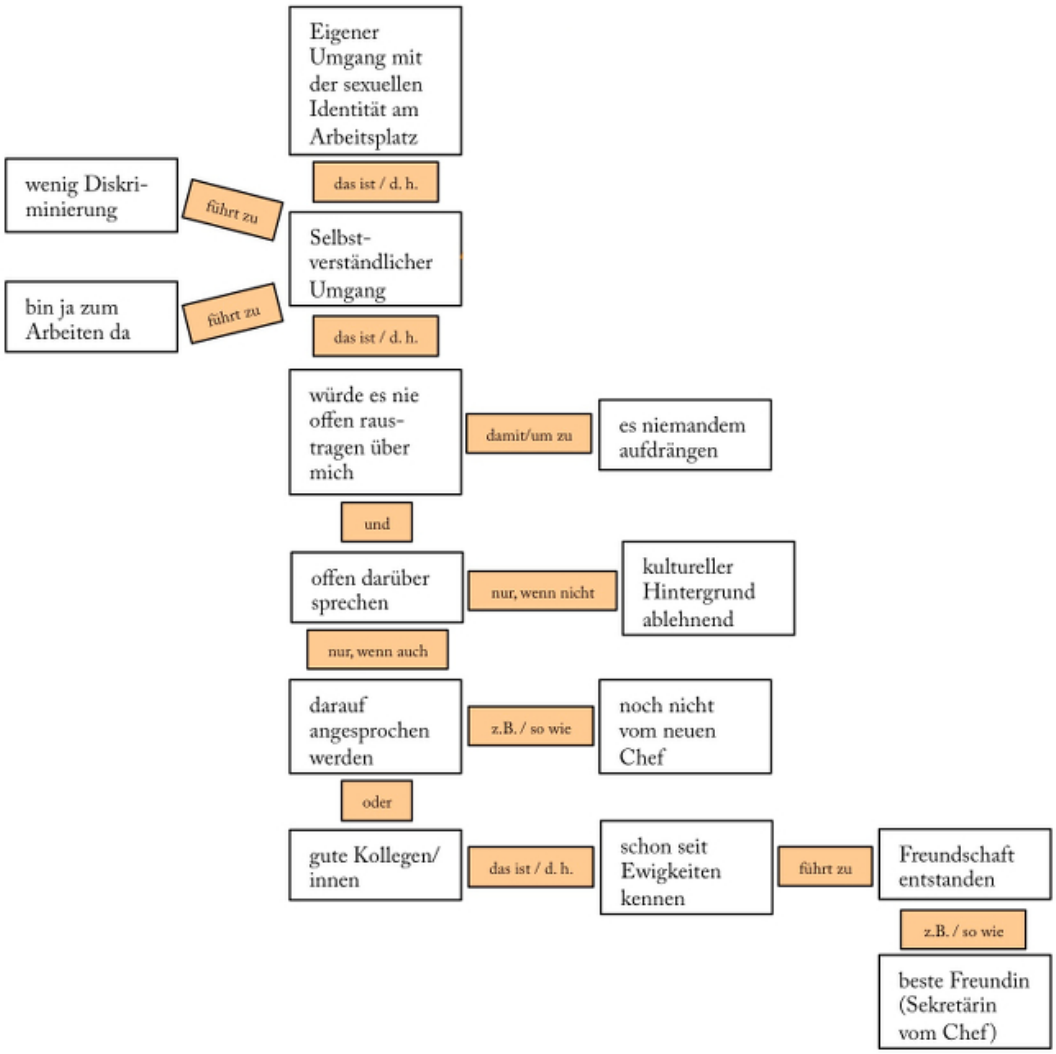


Abb. 12: Uptin L., lesbisch, weniger offen: Umgang am Arbeitsplatz

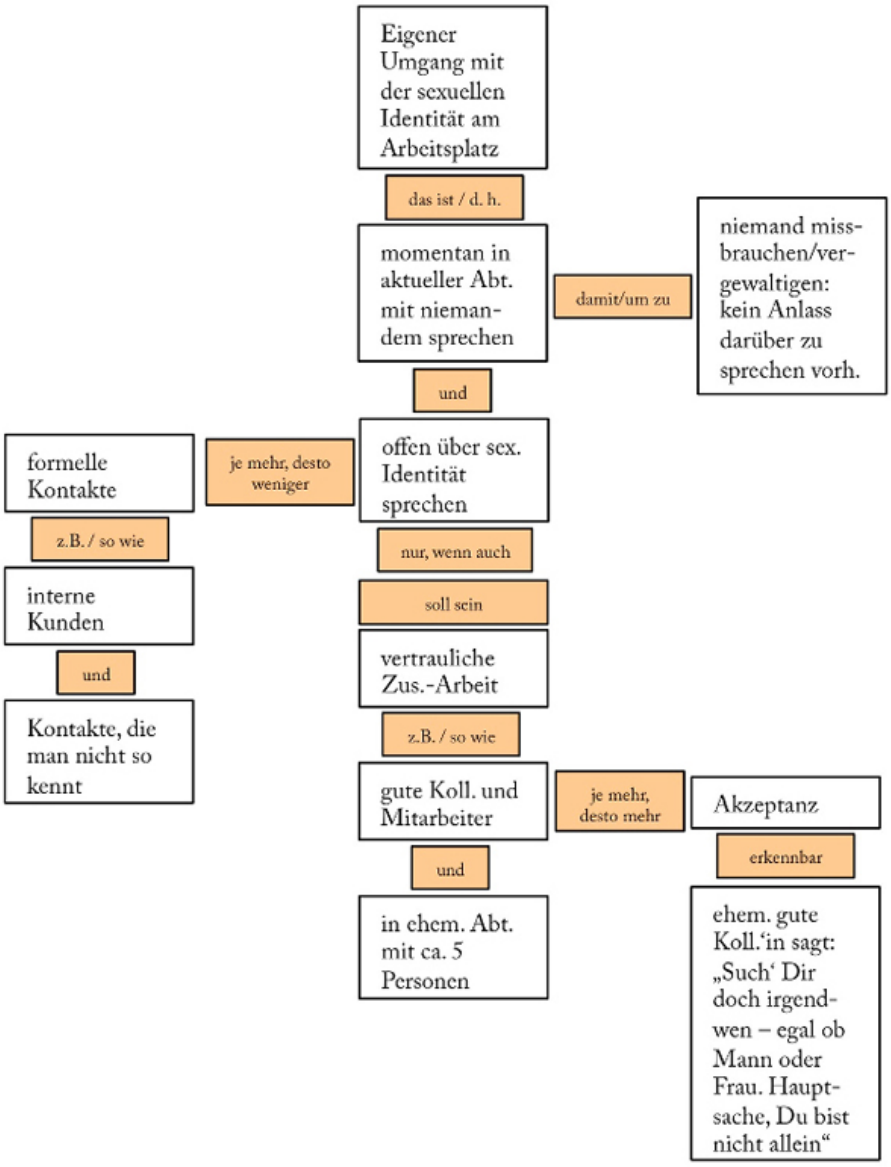


Abb. 13: Upt S., schwul, weniger offen: Umgang am Arbeitsplatz [55]

Weiterhin fällt auf, dass die Erfahrung von Akzeptanz bei der Uptin keinen, beim Upt nur bedingt Eingang in die subjektive Theorie findet, nämlich als Faktor in Abhängigkeit von der Enge des Kontakts: Wenn es sich um "gute" Kollegen_innen und Mitarbeiter_innen handelt, mit denen eine vertrauensvolle bzw. vertrauliche Zusammenarbeit besteht, dann ist aus seiner Sicht Akzeptanz wahrscheinlicher. Das äußerte sich in seinem Fall erkennbar darin, dass ihm eine Kollegin, die er noch nicht über seine sexuelle Identität informiert hatte, sagte: "Such' Dir doch irgendwen – egal ob Mann oder Frau. Hauptsache, Du bist nicht allein.". Sie gab ihm auf diese Weise, so sein Verständnis, ein Signal, dass er mit ihr offen über seine sexuelle Identität sprechen könne (Abb. 13). [56]

Bezüglich der Diskriminierungserfahrungen zeigt sich, dass die Uptin – im Unterschied zu dem Upt (Abb. 11) – nur wenig Diskriminierung erlebt hat (siehe

oben und Abb. 10). Seinen Vorgesetzten erlebt der Upt als "homophob", was sich u.a. darin niederschlage, dass er dem Upt sagte: "Ich glaube, Sie haben die falsche Einstellung". Ursächlich hierfür sieht der Upt, dass die sexuelle Identität nicht als Merkmal in die Anti-Diskriminierungs-Richtlinien aufgenommen sei. Diese Haltung seiner Führungskraft bewertet er als verwerflich ("soll nicht sein"). Ein weiterer interessanter Aspekt besteht darin, dass im Umfeld dieses Unternehmens auch durch andere LSBT*-Beschäftigte eher keine (gegenseitige) Unterstützung zu erwarten sei: Es gebe zwar (weitere) versteckte Kollegen (der Upt sprach ausschließlich von Männern), die jedoch den Kontakt mieden bzw. eine konstruktive Zusammenarbeit verhinderten, damit ihre eigene sexuelle Identität nicht bekannt würde. Die implizite Annahme ist also, dass der Kontakt zu LSBT*-Kollegen_innen am Arbeitsplatz unmittelbar im Zusammenhang mit der eigenen (abweichenden) sexuellen Identität stehen könnte und daher vermieden wird. [57]

Für beide Untersuchungspartner_innen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, gilt weiterhin, dass sie Ideen zu Resilienz und homosexueller Kompetenz haben. Diese sind werden jedoch im Gegensatz zu den beiden offenen Uptn weniger stark mit der eigenen Biografie bzw. der intensiven persönlichen Auseinandersetzung in Verbindung gebracht, sondern bei der Uptin (Abb. 14) mit dem eigenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz bzw. beim Upt (Abb. 15) mit dem Konzept LSBT*-Identität, mit Diskriminierung und mit "Kompensation im privaten Bereich". [58]

Bei der Uptin stehen die Konzepte Resilienz und homosexuelle Kompetenz miteinander in einer Ursache-Wirkungs-Relation, und der selbstverständliche Umgang wiederum ist ursächlich für das Entstehen von Resilienz, welche für sie vor allem bedeutet, einen Lernprozess durchlaufen zu haben, der darin gemündet sei, "sich zu trauen, etwas zu sagen" bzw. "ziemlich gerade heraus [zu] sagen", wenn sie etwas störe. Homosexuelle Kompetenz resultiert für sie aus der Resilienz und wird definiert durch Konzepte, die sie als von einer heterosexuellen Frau abweichend definiert ("nicht so typisches Denken"; "nicht so typisch zickig, eher ruhiger"; "resistent gegen männlichen Charme"). Weiterhin gehört für die Uptin ihre "multi-tasking-Fähigkeit" mit in diesen Zusammenhang sowie die Tatsache, dass sie "Leute gut beruhigen, gut auf sie eingehen" könne, was dazu führe, dass sich Kollegen_innen an sie wenden, z.B. eine lesbische Kollegin mit der Hoffnung, dass die Uptin ihre Situation besser nachfühlen könne.

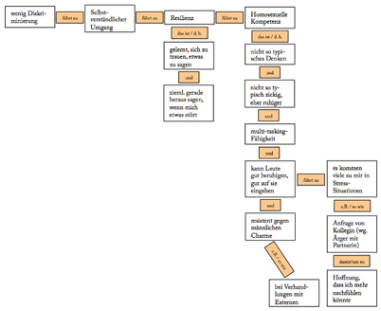


Abb. 14: Uptin L., lesbisch, weniger offen: Resilienz und Kompetenz. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [59]

Bei dem Upt fällt auf, dass die homosexuelle Kompetenz direkt aus der LSBT*-Identität resultiert und dadurch definiert ist, "für sich selbst Grenzen und Normen kritisch in Frage zu stellen" (Abb. 15). Diese Form der Kompetenz führe zu einer "Kompensation im privaten Bereich" (definiert durch verschiedene Tätigkeiten), die die erlebte Diskriminierung (soweit möglich) neutralisieren soll – mit der Zielsetzung "sich [zu] schützen" und "gesund [zu] bleiben" (siehe Abb. 15). Aus der "Kompensation im privaten Bereich" resultieren aus seiner Perspektive wiederum Resilienz bzw. ein "Reifungsprozess". Gleichzeitig führe diese Kompensation auch zu einem Erleben von Ohnmacht und einem "Gefühl des Ausgeliefert-Seins". Diese beiden Aspekte führen für den Upt zu der Einschätzung, dass "etwas kaputt gegangen" und er "misstrauischer" und "zurückgezogener" sei (siehe Abb. 15).

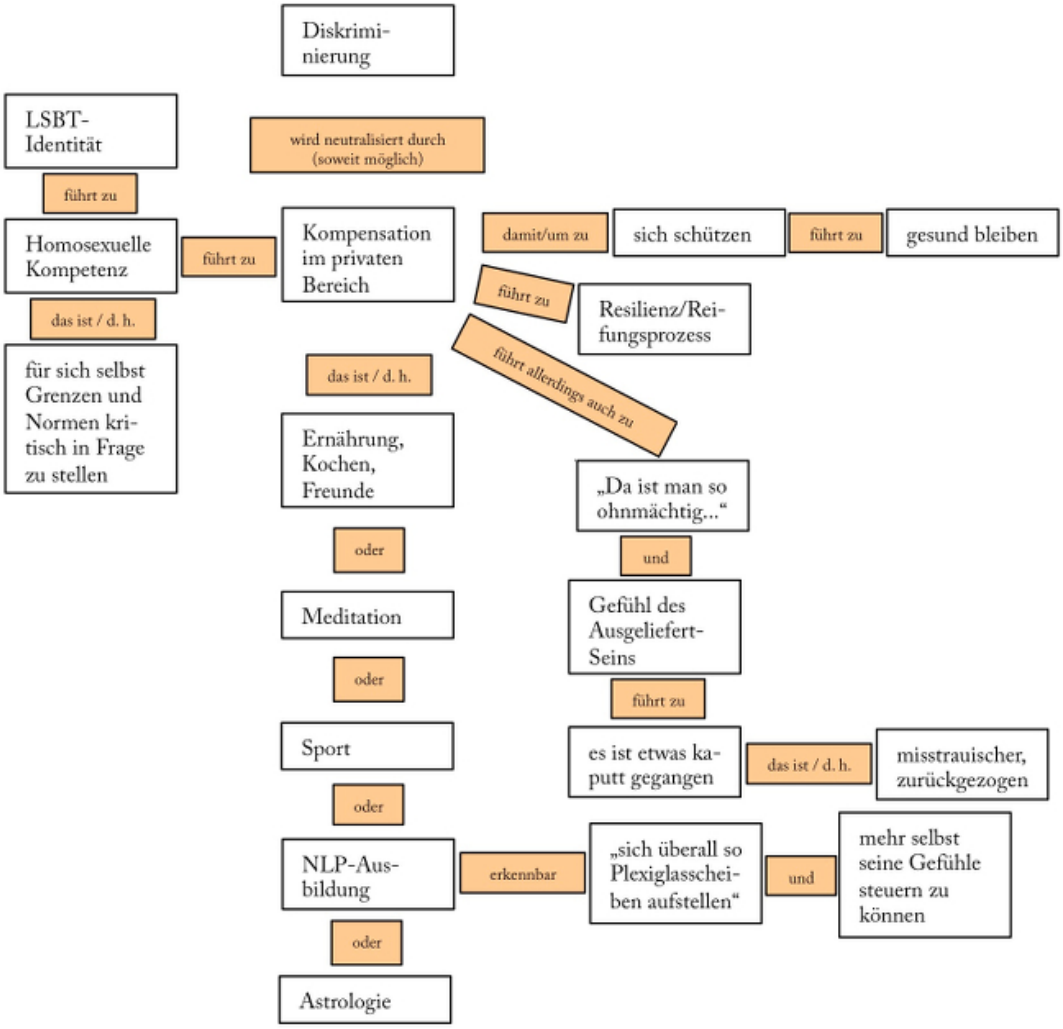


Abb. 15: Upt S., schwul, weniger offen: Resilienz und Kompetenz [60]

5.3 Ergebnisse zu bisexuellen und transidenten Arbeitnehmern_innen

Bezüglich bisexueller und transidenter Arbeitnehmer_innen war der Fokus der Untersuchung, erste Erkenntnisse in einem weitgehend nicht erforschten Feld zu generieren, welche im Folgenden dargestellt werden. Als Grundlage für die Ergebnisse zu bisexuellen Arbeitnehmern_innen dienen die Daten einer Untersuchungspartnerin, die durch ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten mit Beratungsfunktion für bisexuelle Personen als Expertin für den Themenbereich gelten kann. Für die Ergebnisse zu transidenten Beschäftigten dienen ebenso die Daten einer Untersuchungspartnerin, die als Beraterin für transidente Personen tätig ist und daher als Expertin für den Themenbereich gelten kann. [61]

Wichtig erscheint noch zu erwähnen, dass die folgenden subjektiven Theorien jene von Expertinnen sind und sich daher im Gegensatz zu den vorherigen vier Uptn nicht ausschließlich auf die eigene Selbst- und Weltsicht beziehen, sondern die Perspektive bisexueller bzw. transidenter Personen übersubjektiv abzubilden versuchen. Weiterhin ist bei der subjektiven Theorie der Trans*-Expertin zu berücksichtigen, dass diese ausschließlich die Perspektive von Personen wiedergibt, die auch per Transition das Ankommen im erlebten Geschlecht als Ziel verfolgen; bei Personen, die sich als "transgender" bewusst zwischen den Geschlechtern definieren, sind erhebliche Unterschiede zu erwarten, sodass transgender-Perspektiven einer weiteren wissenschaftlichen Betrachtung bedürfen. Generell gilt, dass die vorliegenden sechs subjektiven Theorien die Zielsetzung haben, explorativ idiografische Erkenntnisse zu generieren, die auf weitere Forschungsbedarfe aufmerksam machen. [62]

Ein besonderes Moment besteht in der Erfahrung, "anders zu sein" (Abb. 16), und zwar noch einmal anders als lesbische Frauen oder schwule Männer. Diese Erfahrung führt aus der Perspektive der Expertin dazu, dass bisexuelle Personen "härter für ihre Identität kämpfen", was wiederum ursächlich für deren Umgang mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz sei (Abb. 16).

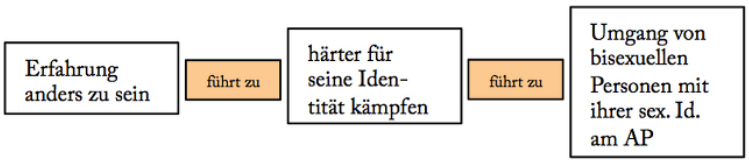


Abb. 16: Uptin B., bisexuelle Expertin: persönliche Auseinandersetzung [63]

Der Umgang bisexueller Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz gestaltet sich aus der Perspektive der Expertin so, dass es eine "große Vielzahl" gebe, die am Arbeitsplatz aus Vorsicht nicht offen darüber kommunizieren, um keine "Angriffsfläche [zu] bieten" und "Angst [zu] vermeiden" (Abb. 17).

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

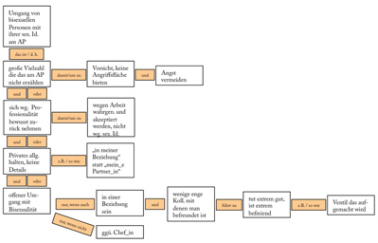


Abb. 17: Uptin B., bisexuelle Expertin: Umgang am Arbeitsplatz. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [64]

Weiterhin sei es für bisexuelle Beschäftigte von Bedeutung, sich zum Zwecke der Professionalität zurückzunehmen, um wegen ihrer Arbeit wahrgenommen und akzeptiert zu werden und nicht wegen ihrer sexuellen Identität. So komme es, dass Privates allgemein gehalten bzw. keine Details erzählt würden. Ein offener Umgang mit der Bisexualität kommt laut der Uptin – wenn überhaupt – nur gegenüber Kollegen_innen vor, nicht gegenüber Führungskräften; darüber hinaus nur dann, wenn es als Anlass eine gleichgeschlechtliche Beziehung gibt, über die in der Regel nur gegenüber wenigen engen Kollegen_innen, "mit denen man auch befreundet ist", gesprochen werde. Sollte es eine solche Öffnung geben, so werde dies als "gut" und "befreiend" erlebt. [65]

Das Erleben von Akzeptanz bzw. Diskriminierung ist aus der Perspektive der Uptin sehr stark abhängig von der Branche (siehe Abb. 18). In einer "lockeren, offenen" Branche (z.B. Medien) ist ihrer Ansicht nach eher mit Akzeptanz von lesbischen, schwulen und bisexuellen Lebensweisen zu rechnen, während in konservativeren Branchen eher von Diskriminierung in Form eines konkreten "Risiko[s] für den Job" auszugehen sei (Abb. 18). Zu den konservativen Branchen gehören aus der Sicht der Uptin vor allem der soziale bzw. pädagogische Bereich – wegen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen – und christliche Organisationen.

Abb. 18: Uptin B., bisexuelle Expertin: Branchenunterschiede. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [66]

Neben der Diskriminierung in Arbeitszusammenhängen spricht die Uptin noch einen weiteren Faktor an, nämlich "szeneinterne" Diskriminierung, die sie primär mit lesbischen Frauen in Verbindung bringt (Abb. 19); ob bzw. inwieweit bisexuelle Frauen und Männer auch Diskriminierung durch schwule Männer erleben, wurde nicht erwähnt.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

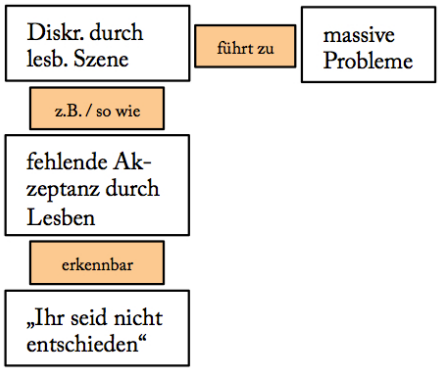


Abb. 19: Uptin B., bisexuelle Expertin: Diskriminierung [67]

Bezogen auf die Themenbereiche Resilienz und bisexuelle Kompetenz assoziiert die Expertin einige Konzepte und bringt sie mit der Tatsache, "härter für seine Identität kämpfen" zu müssen, in eine Ursache-Wirkungs-Relation (Abb. 20).

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

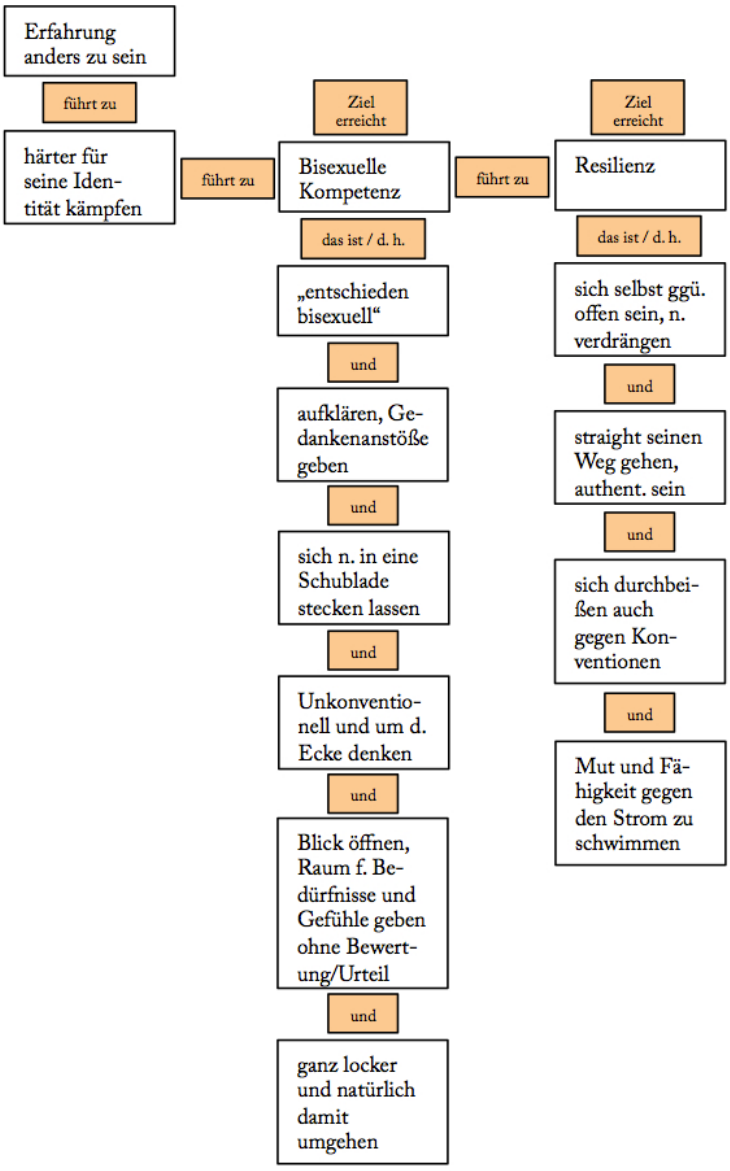


Abb. 20: Uptin B., bisexuelle Expertin: Resilienz und Kompetenz [68]

Für die Uptin zeichnet sich die bisexuelle Kompetenz – die ebenso wie die daraus resultierende Resilienz als positives Ziel eines Prozesses betrachtet wird – dadurch aus, "entschieden bisexuell" zu sein, andere aufzuklären, Gedankenanstöße zu geben sowie sich nicht in eine Schublade stecken zu lassen. Darüber hinaus gehört für sie dazu, "unkonventionell und um die Ecke denken" zu können sowie einen Raum für die eigenen Bedürfnisse ebenso wie für die Bedürfnisse und Gefühle anderer zu geben, ohne diese zu bewerten oder zu be- bzw. zu verurteilen. Schließlich ist für die Uptin auch ein Teil der bisexuellen Kompetenz, "ganz locker und natürlich" mit der eigenen sexuellen Identität umzugehen. Die Resilienz definiert sich aus ihrer Perspektive dadurch, sich selbst gegenüber "offen" zu sein und nichts zu "verdrängen", "authentisch" zu sein, "straight" den eigenen Weg zu gehen und sich auch gegen Konventionen "durchzubeißen". Abschließend gehört für sie der "Mut und [die]

Fähigkeit, gegen den Strom zu schwimmen", als Definitionsbestandteil zur Resilienz. [69]

Ähnlich der Ergebnisse für bisexuelle Beschäftigte liegt auch bei den transidenten Personen, so die Uptin, eine Auseinandersetzung mit sich selbst und mit anderen vor, die ausgelöst und begleitet bzw. sogar verstärkt werde durch die an sich selbst gerichtete Frage "Bin ich anders?", und wenn ja, "wie anders?" (Abb. 21). Diese Auseinandersetzung führe (in einem langen und aufwendigen Prozess) final zur Transition, was die Expertin mit dem Bild beschreibt: "ein Naturgesetz gebrochen [zu] haben" (Abb. 21).

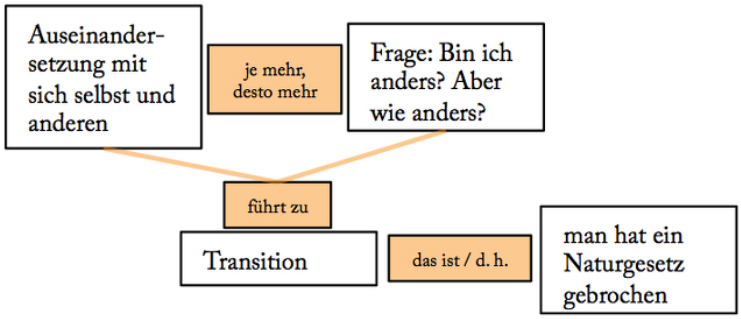


Abb. 21: Uptin T., Trans*-Expertin: persönliche Auseinandersetzung [70]

Im nächsten Schritt wird eine Besonderheit für transidente Arbeitnehmer_innen deutlich, nämlich dass es sich bei der Geschlechtsidentität – spätestens wenn eine Transition erfolgt – im Gegensatz zur sexuellen Identität um eine *Diversity*-Dimension handelt, die sichtbar ist: Dieser Veränderung bzw. Sichtbarkeit folgen dann auch unmittelbare positive und negative Konsequenzen (Abb. 22).

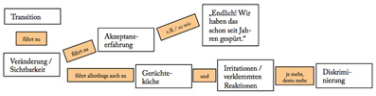


Abb. 22: Uptin T., Trans*-Expertin: Sichtbarkeit. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [71]

Positive Konsequenzen im Sinne einer "Akzeptanzerfahrung" bestehen darin, dass es beim Gegenüber eine erleichterte Reaktion gibt, weil diese "das schon [in irgendeiner Form] gespürt" haben. Die negativen Konsequenzen sind, so die Expertin, das Auftreten einer "Gerüchteküche" sowie "Irritationen" bzw. "verklemmte Reaktionen", die in einem Verstärkungsprozess zu Diskriminierung führten. [72]

Sicher auch wegen der unvermeidlichen Sichtbarkeit ist es – so die Uptin – insbesondere bezogen auf die negativen Konsequenzen notwendig, einen Umgang mit dieser Situation zu finden (Abb. 23).

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

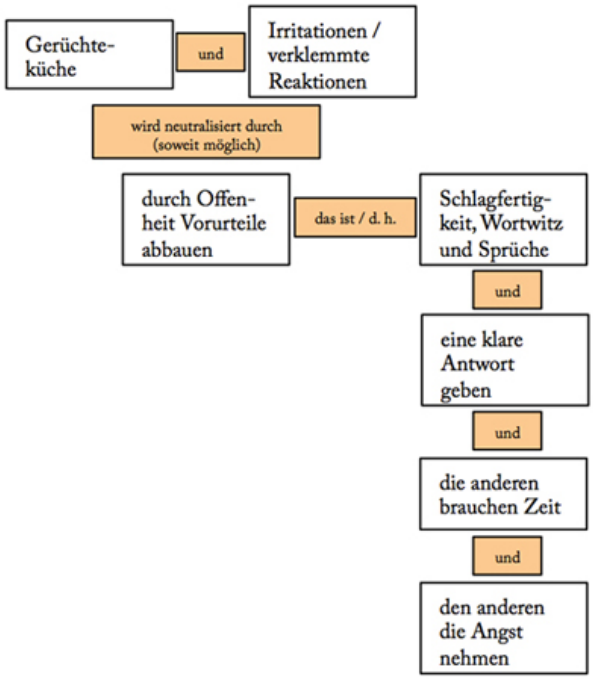


Abb. 23: Uptin T., Trans*-Expertin: motivationale Lage [73]

Diese negativen Konsequenzen können laut der Expertin durch Offenheit neutralisiert werden, sodass Vorurteile abgebaut würden, insbesondere nennt sie "Schlagfertigkeit, Wortwitz und Sprüche" und "eine klare Antwort [zu] geben". Gleichzeitig sei auch von Bedeutung, dass die Kollegen_innen Zeit brauchen und es wichtig sei, diesen "die Angst [zu] nehmen". Dabei kann es z.B. auch darum gehen, die falsche Wahrnehmung des Gegenübers, also die falsche "Annahme des Herkunftsgeschlechts [zu] korrigieren" (Abb. 24).

Abb. 24: Uptin T., Trans*-Expertin: Korrektur von falscher Wahrnehmung. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [74]

Diese Korrektur der falschen Wahrnehmung des Gegenübers führe dazu, drei mögliche Varianten zu prüfen (sofern ein Gespür darüber vorliegt, ob das Gegenüber es böse meint oder einfach hilflos ist): Es könne erstens sein, dass das Gegenüber (ohne böse Absicht) falsch wahrgenommen hat, zweitens sei möglich, dass sich der_die Kollege_in "vertan" habe, weil er_sie die_den Trans*-Beschäftigte_n von früher kannte (ebenfalls ohne böse Absicht), und drittens könne es sein, dass er_sie die Tatsache "mutwillig ignoriert", was sich auch darin äußere, dass die Trans*-Person für krank oder gestört gehalten werde. [75]

Der Umgang mit der Geschlechtsidentität von Trans*-Beschäftigten am Arbeitsplatz ist also im Zuge der Transition unvermeidlich. Nach Abschluss

dieses Prozesses betrifft der Umgang mit der Geschlechtsidentität dann eher den Umgang mit der "Trans*-Geschichte", und dieser beinhaltet zwei Möglichkeiten, nämlich diese zu benennen oder sie nicht zu benennen, welche laut der Expertin von zwei etwa gleich großen Gruppen ("Lager", Abb. 25) gewählt würden.

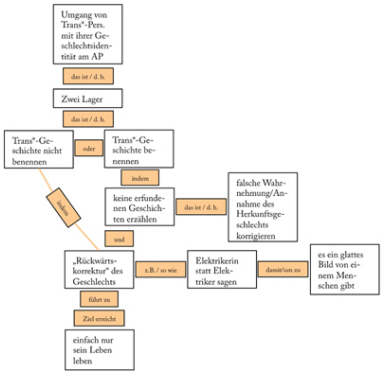


Abb. 25: Uptin T., Trans*-Expertin: Umgang am Arbeitsplatz. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [76]

Für die Personen, die ihre Trans*-Geschichte benennen, sei von Bedeutung, "keine erfundenen Geschichten [zu] erzählen", was auch die Korrektur der Falschwahrnehmung des Gegenübers beinhalte (vgl. Abb. 24). Darüber hinaus kommt aus der Sicht der Uptin bei beiden Gruppen – also sowohl für Personen, die die Trans*-Geschichte benennen als auch für die, die sie nicht benennen – eine "'Rückwärtskorrektur' des Geschlechts" vor, welche sich bei den Personen, die die Trans*-Geschichte erzählen, vor allem daraus ableite, dass sie es als durchaus legitim empfänden, auch in der Rückwärtsbetrachtung aus dem erlebten Geschlecht heraus zu sprechen, während es denjenigen, die die Trans*-Geschichte nicht benennen, primär darum gehe, ein "glattes Bild" von sich zu zeichnen. Für beide Gruppen sei die Zielsetzung dieses Prozesses, "einfach nur ihr Leben zu leben" (Abb. 25). [77]

Neben Motiven, die den persönlichen Umgang bestimmen, z.B. "durch Offenheit Vorurteile abzubauen" (Abb. 23), benennt die Uptin auch die jeweilige Unternehmenskultur als eine Antezedensbedingung für den Umgang mit der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz (Abb. 26).

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

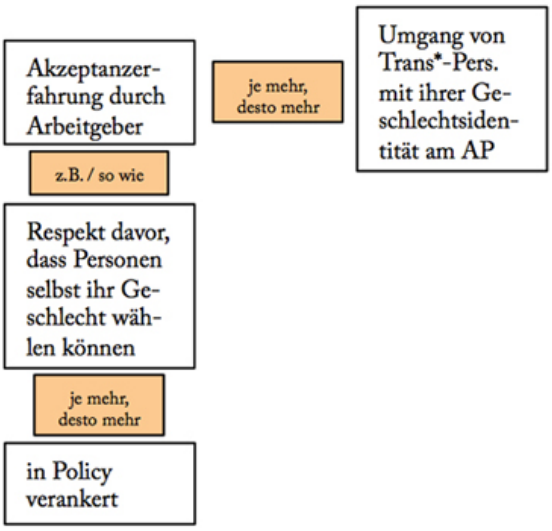


Abb. 26: Uptin T., Trans*-Expertin: Unternehmenskultur [78]

Hier wird deutlich, dass aus der Perspektive der Expertin die Erfahrung von Akzeptanz durch Arbeitgeber_innen in positiver Weise den Umgang mit der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz beeinflusst. Diese Akzeptanzerfahrung sei vor allem geprägt durch Respekt innerhalb des Unternehmens davor, dass Personen ihr Geschlecht selbst wählen können. Dies sei wiederum davon abhängig, ob eine solche Haltung im Leitbild der Organisation, in *Policies* oder Anti-Diskriminierungs-Richtlinien verankert sei (Abb. 26). [79]

Bezogen auf Resilienz hat die Expertin einige Assoziationen, die sich in einem gewissen Umfang bereits in dem Bild manifestieren, mit dem sie den Transitionsprozess beschreibt: "man hat ein Naturgesetz gebrochen" (Abb. 21). Darüber hinaus mündet für sie der Prozess der Auseinandersetzung mit sich selbst über die Transition und den Umgang mit der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz final in dem Ziel, "einfach nur sein Leben [zu] leben". Dieses ist wiederum in einem Ursache-Wirkungs-Zusammenhang verknüpft mit Resilienz (Abb. 27).

Abb. 27: Uptin T., Trans*-Expertin: Resilienz. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [80]

Resilienz ist für die Uptin definiert durch "Stärke", gekoppelt mit "Selbstwertgefühl", welches sich in der Erkenntnis zeige, sich selbst "etwas wert zu sein". Stärke als Resilienzfaktor manifestiere sich darin, eine Persönlichkeit entwickelt zu haben, die nicht gebrochen werden könne, egal, welche äußeren Einflüsse diese auch beeinträchtigen. [81]

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Auch besondere transsexuelle Kompetenzen, die mit der eigenen Biografie und den daraus resultierenden kollektiven Erfahrungen zusammenhängen, sieht die Expertin (Abb. 28) bei transidenten/transsexuellen Arbeitnehmern_innen.

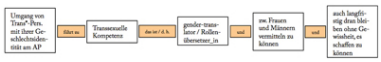


Abb. 28: Uptin T., Trans*-Expertin: Kompetenz. Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [82]

Ein wesentlicher Aspekt sei, dass Trans*-Personen beide Geschlechterrollen kennen und somit als "Rollenübersetzer_innen" bzw. "gender-translator" fungieren und so zwischen Frauen und Männern vermitteln könnten. Einen weiteren bedeutsamen Punkt sieht die Untersuchungspartnerin darin, dass Personen, die eine Trans*-Geschichte durchlaufen (haben), gelernt haben, "auch langfristig dran [zu] bleiben, ohne die Gewissheit [zu haben], es schaffen zu können", und damit über ein besonderes Durchhaltevermögen (ohne Klarheit über den künftigen Erfolg oder Misserfolg) verfügten. [83]

5.4 Diskussion der Ergebnisse

Im Folgenden werden zuerst die oben dargestellten Ergebnisse der offenen und weniger offenen lesbischen und schwulen Untersuchungspartner_innen in einer Komparationstabelle gegenübergestellt und kontrastierend diskutiert. Anschließend werden die Besonderheiten bezüglich der Arbeitssituation bisexueller und transidenter Beschäftigter jeweils in einer weiteren Komparationstabelle mit den Ergebnissen lesbischer und schwuler Beschäftigter verglichen und die gewonnenen Erkenntnisse abschließend reflektiert. [84]

Zu Beginn der Diskussion möchte ich nochmals darauf hinweisen, dass diese Ergebnisse dediziert als explorativ zu betrachten sind und dass ihre Reichweite aus mehreren Gründen eingeschränkt ist: Erstens ist die Stichprobe mit zwei lesbischen und zwei schwulen Untersuchungspartnern_innen sowie einer bisexuellen und einer transindenten Untersuchungspartnerin sehr klein. Zweitens liegt für die lesbischen und schwulen Beschäftigten primär Alltagsexpertise vor, d.h. die subjektiven Theorien dieser Personengruppe beziehen sich ausschließlich auf die eigene Person und ihre Selbst- und Weltsicht, während für die bisexuelle und transidente Perspektive – aufgrund der bestehenden Forschungslücke in dem Bereich – Expertinnen in den Forschungsprozess einbezogen wurden, um über ihre eigene Sichtweise hinaus die Selbst- und Weltsichten dieser Zielgruppe gut abbilden zu können. Drittens und abschließend handelt es sich um ein vergleichsweise aufwendiges wissenschaftliches Erhebungsverfahren, sodass davon auszugehen ist, dass die Personen, die für die Teilnahme an diesbezüglichen Forschungsprojekten aufgeschlossen sind, einen besonders interessierten Teil der gesamten Zielgruppe darstellen.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Offene lesbische und schwule Uptn**	**Weniger offene lesbische und schwule Uptn**
Motive, die über das Individualinteresse hinaus gehen bzw. politische Orientierung	Beide Uptn nennen bestimmte Motive als Grundlage ihrer Handlungen, die über das Individualinteresse der Person hinaus gehen, z.B. den "Wunsch nach Sichtbarkeit" und "[...] Vorbildfunktion zu haben" sowie die "Hoffnung, Vorurteile abzubauen". Bei den offenen Uptn gibt es den Wunsch, "genauso offen damit [mit ihrer sexuellen Identität] um[zu]gehen als wäre ich heterosexuell" bzw. das Interesse, dass "auch Heterosexuelle mitkriegen, 'es ist etwas Normales'", also eine gewisse politische Orientierung.	Es findet sich keine vergleichbare motivationale Lage bzw. politische Orientierung.
LSBT*-Engagement	Der männliche Upt hat sich in seiner Vergangenheit ehrenamtlich im LSBT*-Bereich engagiert und betont, mit seinem Unternehmen "nicht für eine Organisation [zu] arbeiten, die offen gegen LSBT*[(-Personen)] ist". Bei der weiblichen Uptin besteht ein ausführliches "Engagement im LSBT*-Netzwerk" ihres Unternehmens.	Es findet kein explizites LSBT*-Engagement statt.

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Offene lesbische und schwule Uptn**	**Weniger offene lesbische und schwule Uptn**
Persönliche Auseinandersetzung	Bei beiden Uptn hat eine intensive persönliche Auseinandersetzung mit sich selbst und der eigenen sexuellen Identität stattgefunden, die in Selbstakzeptanz und Selbstsicherheit mündet, welche ihrerseits einen positiven Effekt auf das (äußere) Coming-out haben.	Die persönliche Auseinandersetzung wirkt weniger intensiv – zumindest ist sie in der biografischen Rückschau nicht mit dem Ergebnis von Selbstakzeptanz oder Selbstsicherheit in einer Weise verbunden, dass sie Eingang in die subjektiven Theorien der Uptn findet.
Umgang mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz	Für beide Uptn ist ein offener Umgang mit allen (wesentlich) beteiligten Akteuren am Arbeitsplatz so selbstverständlich, dass sie sogar eine falsche Annahme des Gegenübers bezüglich ihrer sexuellen Identität korrigieren.	Beide Uptn sprechen nicht bzw. nur bedingt offen über ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz. Offen über ihre sexuelle Identität sprechen sie, wenn überhaupt, nur, wenn sie darauf angesprochen werden oder mit guten Kollegen_innen bzw. bei vertraulicher Zusammenarbeit.
Fokus auf die rechtliche Situation bzw. die Kultur in der Organisation	Dieser Aspekt kommt bei den Uptn nicht vor, sondern sie sind eher daran interessiert, die Situation aktiv positiv mitzugestalten.	Der Fokus der Uptn ist eher external auf die vorhandene rechtliche Situation und das daraus resultierende Klima gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gerichtet.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Offene lesbische und schwule Uptn**	**Weniger offene lesbische und schwule Uptn**
Diskriminierungs-erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung	Die Uptin hat keine Diskriminierungs-erfahrungen gemacht. Der Upt hat in seiner ersten beruflichen Tätigkeit schwerwiegende Diskriminierung mit erheblichen beruflichen Konsequenzen erlebt. Er wählt jedoch eine proaktive Auseinandersetzung, die sich zwar nicht in den äußeren Bedingungen positiv für ihn niederschlägt, jedoch auf der Ebene der inneren Referenz für ihn stimmig ist und daher stärkende Wirkung hat. Durch eine solche offensive Form des Umgangs mit der erlebten Diskriminierung ist es ihm gelungen, diese positiv für die eigene Entwicklung zu nutzen.	Die Uptin hat nur wenig Diskriminierung erlebt, die auch nicht weiter expliziert wird. Der Upt erlebt erhebliche Diskriminierung mit für ihn persönlich intensiven negativen Auswirkungen, die er über Methoden im Privatleben abzuschwächen sucht. Diese "Kompensation im privaten Bereich" führt jedoch auch zu einem Erleben von Ohnmacht und einem "Gefühl des Ausgeliefert-Seins". Diese für den Upt sicher unerwünschten Effekte resultieren möglicherweise daraus, dass es sich um eine Kompensation in einem anderen Bereich handelt und nicht um eine proaktive Auseinandersetzung in dem Feld, in dem die Schwierigkeiten der Diskriminierung entstanden sind.
Erleben von Akzeptanz	Die Uptn haben in unterschiedlichen Formen Akzeptanz erlebt – bedeutsam dabei ist, dass diese Akzeptanz uneingeschränkt vorgekommen ist.	Bei der Uptin findet das Erleben von Akzeptanz keinen Eingang in die subjektive Theorie, beim Upt nur in bedingter bzw. eingeschränkter Form: nämlich ausschließlich bei guten Kollegen_innen bzw. Mitarbeitern_innen.

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Offene lesbische und schwule Uptn**	**Weniger offene lesbische und schwule Uptn**
Netzwerk mit Kollegen_innen	Die Uptin engagiert sich seit Jahren im LSBT*-Netzwerk des Unternehmens, was darin mündet, dass sich die Unternehmenskultur ändert und sie selbst einen Preis für ihr Engagement erhält, für sie eine wichtige Akzeptanzerfahrung. Der Kontakt zu Kollegen_innen im Netzwerk ist für die Uptin eine wichtige Ressource. Für den Upt spielt der Aspekt des Netzwerks mit Kollegen_innen – als Geschäftsführer des eigenen Unternehmens – keine Rolle.	Der Upt erlebt keine Form der gegenseitigen Unterstützung durch LSBT*-Personen am Arbeitsplatz: Die implizite Annahme, dass der Kontakt zu LSBT*-Kollegen_innen unmittelbar im Zusammenhang mit der eigenen (abweichenden) sexuellen Identität stehen könnte, führt dazu, dass Mitarbeiter_innen, die (ebenfalls) nicht offen mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, einen Kontakt zu anderen LSBT*-Beschäftigten meiden, damit ihre eigene sexuelle Identität nicht bekannt wird. Bei der Uptin findet dieser Aspekt keinen Eingang in die subjektive Theorie.

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Offene lesbische und schwule Uptn**	**Weniger offene lesbische und schwule Uptn**
Resilienz und homosexuelle Kompetenz	Bei den Uptn sind die Konzepte stark mit der persönlichen Auseinandersetzung bzw. den eigenen biografischen Erfahrungen assoziiert und sehr expliziert bzw. differenziert. Für den Upt ist die homosexuelle Kompetenz an ein erfolgtes Coming-out, das für ihn Sichtbarkeit impliziert, geknüpft. Resilienz ist als Konzept gemeinsam mit "Krisenbewältigung" das Resultat einer "Selbstsicherheit" bzw. "Inneren Sicherheit", die konditional an das erfolgte Coming-out gebunden ist. Bei der Uptin resultieren aus dem "Zwang zu ganz anderer Selbstreflexion" zum einen ein "erfolgreiches Coming-out" und zum anderen eine "persönliche Auseinandersetzung", die ursächlich für verschiedene Lern- und Entwicklungsprozesse (z.B. "stark werden", "Dinge differenzierter sehen", "Empathie") verantwortlich ist. Die durch diesen Prozess entstandenen Fähigkeiten sind schließlich definitorischer Bestandteil der homosexuellen und der sozialen Kompetenz, die ihrerseits ursächlich für Resilienz sind.	Bei den beiden Uptn kommen Ideen zu Resilienz und homosexueller Kompetenz vor, sind jedoch einerseits nicht oder nur wenig expliziert bzw. differenziert (bei der Uptin mehr als beim Upt) und andererseits (insbesondere beim Upt) in ihrer Funktionsweise eindeutig als protektiv zu bezeichnen: Die homosexuelle Kompetenz führt für den Upt zu einer "Kompensation im privaten Bereich", welche die erlebte Diskriminierung neutralisieren soll. Diese Kompensation wiederum führt zu "Resilienz" bzw. einem "Reifungsprozess" und dient dazu, "sich [zu] schützen" bzw. "gesund [zu] bleiben". Für die Uptin hat Resilienz eher die Bedeutung, etwas, das sie stört, anzusprechen, während sie homosexuelle Kompetenz eher in Abgrenzung zu heterosexuellen Frauen definiert: "nicht so typisch zickig" und "resistent gegen männlichen Charme", jedoch auch "nicht so typisches Denken" und Empathie kommen als Definitionsbestandteile homosexueller Kompetenz vor.

Tabelle 1: Komparationstabelle zum Vergleich der offenen und weniger offenen lesbischen und schwulen Uptn [85]

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Der Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz stellt das wesentliche Differenzmerkmal zwischen den Untersuchungspartnern_innen dar: Während für die beiden offenen Uptn ein offener Umgang mit allen (wesentlich) beteiligten Akteuren am Arbeitsplatz so selbstverständlich ist, dass sie sogar eine falsche Annahme des Gegenübers bezüglich ihrer sexuellen Identität korrigieren, sprechen die beiden weniger offenen Uptn nicht offen bzw. nur bedingt offen über ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz. [86]

Als bedeutsame Antezedensbedingung bei den offenen Uptn für ihren Umgang mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz kann sicher der Wunsch gelten, "genauso offen damit um[zu]gehen als wäre ich heterosexuell" bzw. das Interesse, dass "auch Heterosexuelle mitkriegen, 'es ist etwas Normales'". Damit haben die beiden Uptn eine wesentliche wissenschaftliche Differenzierung in ihre subjektive Theorie eingebunden. Sie haben die in der Konturierung des Forschungsgegenstands (vgl. Abschnitt 2) erläuterte Missinterpretation, dass es sich bei einer sexuellen Identität, die nicht dem Mainstream entspricht, um eine erklärungsbedürftige sexuelle Abweichung handle, während die heterosexuelle Identität unkommentierte Normalität abbilde, erkannt und in ihre individuelle Selbst- und Weltsicht integriert. Damit einher geht die Bedeutungsgebung, dass die Kommunikation über Heterosexualität primär soziale Informationen vermittle, während die Kommunikation über eine lesbische, schwule oder bisexuelle Identität eine (unerwünschte) sexuelle Information enthalte. Diese gesellschaftlich konstruierte Ungleichheit in der Betrachtung der heterosexuellen und der lesbischen, schwulen bzw. bisexuellen Identität scheinen die offenen Uptn überwunden zu haben, kritisch zu betrachten und durch ihre Handlungen auch in ihrem Umfeld auflösen zu wollen. [87]

Ein Aspekt, der die weniger offenen Untersuchungspartner_innen ihren Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz wählen lässt, ist sicher, dass ihr Fokus eher external auf die vorhandene rechtliche Situation und das daraus resultierende Klima gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gerichtet ist, während bei den offenen Uptn stärker die eigene proaktive (Mit-) Gestaltung von Klima, Kultur und rechtlichen Regelungen im Unternehmen handlungsleitend ist. [88]

Bei beiden weniger offenen Uptn führt das Vorliegen von Diskriminierung in einer Ursache-Wirkungs-Beziehung zu deren spezifischem Umgang mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz. Dazu scheint zusätzlich handlungsleitend, ob und wie mit der Diskriminierung umgegangen wird. Der weniger offene Upt erlebt erhebliche Diskriminierung mit für ihn persönlich intensiven negativen Auswirkungen, die er im Privatleben zu kompensieren sucht, was jedoch zu einem Ohnmachtserleben und Beeinträchtigung führt. Diese für den Upt unerwünschten Effekte resultieren möglicherweise auch daraus, dass es sich um eine Kompensation in einem anderen (nämlich dem privaten und nicht dem Arbeits-) Bereich handelt und somit nicht um eine proaktive Auseinandersetzung in dem Feld, in dem die Diskriminierung stattgefunden hat. Eine solche offensive(re) Form des Umgangs mit der erlebten Diskriminierung wählt der offene Upt: Die Diskriminierung, die er in seiner ersten beruflichen Tätigkeit erlebt

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

hat, war durchaus schwerwiegend und hatte erhebliche berufliche Konsequenzen. Dennoch wählte er eine proaktive Auseinandersetzung mit dem Vorstand seines Unternehmens, die für ihn stimmig war und daher stärkende Wirkung hatte. Diskriminierung kann also bei allen Personen auftreten, wesentlich scheint der Umgang mit dieser Situation: Es kann gelingen, die Diskriminierung positiv für die eigene Entwicklung zu nutzen, wenn ein eher proaktiver Umgang damit gewählt wird. In manchen Konstellationen ist ein solcher Umgang nicht möglich, sodass die negativen Auswirkungen einer Diskriminierungssituation überwiegen. [89]

Bezüglich des Akzeptanzerlebens ist festzuhalten, dass die offenen Uptn in unterschiedlichen Formen uneingeschränkte Akzeptanz erleben, während die weniger offenen Uptn Akzeptanz – wenn überhaupt – ausschließlich in eingeschränkter Form vorfanden. [90]

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vernetzung mit Kollegen_innen: Die offene Uptin engagiert sich seit Jahren im LSBT*-Netzwerk ihres Unternehmens, woraus sie persönlich Kraft zieht, die Unternehmenskultur positiv mitgestaltet und sogar einen Preis für ihr Engagement erhalten hat. Der weniger offene Upt erlebt das Gegenteil: Das Arbeiten im Kontext einer Unternehmenskultur, die den offenen Umgang mit der sexuellen Identität nicht goutiert, erschwert oder verhindert das förderliche Potenzial (vgl. dazu FROHN 2012) gegenseitiger Unterstützung durch LSBT*-Personen: Die implizite Annahme, dass der Kontakt zu LSBT*-Kollegen_innen am Arbeitsplatz unmittelbar im Zusammenhang mit der eigenen (abweichenden) sexuellen Identität stehen könnte, führt dazu, dass Mitarbeiter_innen, die (ebenfalls) nicht offen mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, einen Kontakt zu anderen LSBT*-Beschäftigten meiden, damit ihre eigene sexuelle Identität nicht bekannt wird. [91]

Weiterhin lässt sich festhalten, dass alle schwulen und lesbischen Untersuchungspartner_innen Ideen zu den Konzepten "Resilienz" und "homosexuelle Kompetenz" haben. Bedeutsam unterschiedlich scheint in dem Themenkomplex eher zu sein, wie ausführlich diese Konzepte expliziert und differenziert sind bzw. in welcher Form sie mit eigenen biografischen Erfahrungen assoziiert sind. Bei den beiden weniger offenen Uptn kommen Ideen zu Resilienz und homosexueller Kompetenz vor, sind jedoch einerseits nicht oder nur wenig expliziert bzw. differenziert (bei der Uptin mehr als beim Upt) und andererseits (insbesondere beim Upt) in ihrer Funktionsweise eindeutig als protektiv zu bezeichnen. Bei den beiden offenen Uptn sind die Gedanken zu beiden Konzepten stärker mit der persönlichen Auseinandersetzung bzw. den eigenen biografischen Erfahrungen assoziiert und deutlicher expliziert bzw. differenziert. [92]

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass die offenen Uptn über das Individualinteresse hinaus gehende Motive bzw. eine gewisse politische Orientierung bis hin zu einem besonderen LSBT*-Engagement aufweisen. Es scheint ihnen ein Anliegen zu sein, zu einer "Normalisierung" alternativer sexueller Identitäten beizutragen bzw. die im Abschnitt 2 erläuterte Missinterpretation mit aufzulösen. Ein weiterer gewichtiger Faktor ist sicher, dass

die offenen Uptn im Rahmen ihrer persönlichen Auseinandersetzung Selbstakzeptanz bzw. Selbstsicherheit erreicht haben. Bezüglich der weniger offenen Uptn fällt auf, dass sie ihren Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz eher an äußeren Faktoren, wie der rechtlichen Situation bzw. dem Klima gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensweisen, ausrichten. Erlebte Diskriminierung trägt für die weniger offenen Uptn zu erheblicher Belastung bei, während die offenen Uptn diese für die eigene Entwicklung positiv zu nutzen in der Lage sind. Akzeptanz wird bei den offenen Uptn uneingeschränkt erlebt, während diese bei den weniger offenen Uptn – wenn überhaupt – nur bedingt vorkommt, auch fehlt ihnen die Vernetzung mit LSBT*-Kollegen_innen. Resilienz und homosexuelle Kompetenz kommen für alle Untersuchungspartner_innen als Konzepte vor, scheinen jedoch bei den weniger offenen Uptn eher protektive Funktion zu haben. [93]

Diese differenziellen Ergebnisse zusammenfassend ist der Umgang der offenen Uptn als eher "akquisitiv"[14] (LAUX & RENNER 2002) zu bezeichnen und lässt vermuten, dass ihnen eine internale Orientierung bei Erfolg und eine externale bei Misserfolg bzw. generell ein optimistischer Attributionsstil (SELIGMAN 1991; zu Attribution im beruflichen Kontext generell siehe WEINERT 2004) leichter zu fallen scheint. Bei den weniger offenen Uptn lässt sich der Umgang als eher "protektiv" (LAUX & RENNER 2002) fassen und vermuten, dass ihnen eine optimistische bzw. selbstwertdienliche Attribution (SELIGMAN 1991; WEINERT 2004) schwerer fällt. Dabei ist selbstverständlich zu bedenken, dass die offenen Uptn beide in Organisationen tätig sind, deren Kultur ebenfalls als eher offen bezüglich LGBT*-Lebensweisen beschrieben werden kann – gleichzeitig gestalten diese beiden Uptn die Kultur in ihrem Unternehmen proaktiv mit: entweder über die Führungsfunktion als Geschäftsführer im eigenen Unternehmen oder über das besondere Engagement im LSBT*-Netzwerk. [94]

Im Folgenden werden die Besonderheiten bezüglich der Arbeitssituation bisexueller Beschäftigter in Relation zu lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen ebenfalls per Komparationstabelle diskutiert.

14 Die akquisitive Selbstdarstellung ist geprägt von der Hoffnung auf Erfolg, es geht also um das Erreichen eines positiv bewerteten Zieles (Annäherungsziel), während protektive Selbstdarstellung vom Motiv Vermeidung von Misserfolg geprägt ist, es also um die Vermeidung eines negativen Zustands (Vermeidungsziel) geht.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Lesbische und schwule Uptn (aus subj. Theorien)**	**Bisexuelle Uptin (als Expertin)**
Persönliche Auseinandersetzung	Es gibt das biografische Moment, festzustellen, nicht der (heterosexuellen) Norm zu entsprechen.	Bisexuelle Personen stellen biografisch fest, nicht nur der heterosexuellen Norm, sondern auch der homosexuellen Minderheit nicht zu entsprechen ("Erfahrung anders zu sein") und müssen deshalb noch mehr für die eigene Identität kämpfen.
Umgang mit der eigenen sexuellen Identität am Arbeitsplatz	Es gibt verschiedene Strategien im Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz: von einem sehr offensiven Umgang mit der Intention, dadurch Vorurteile abzubauen, bis hin zu einer protektiven Haltung, um sich selbst zu schützen und Gefahren von sich abzuwenden.	Der Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz scheint eher protektiver Natur zu sein, um "keine Angriffsfläche zu bieten". So wird Privates allgemein gehalten und es werden keine Details erzählt. Die bisexuelle Identität wird ausschließlich gegenüber engen, Kollegen_innen angesprochen, mit denen auch Freundschaften bestehen und auch nur dann, wenn als Anlass eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft existiert.
Diskriminierungs-erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung	Lesbische und schwule Beschäftigte machen in unterschiedlichem Ausmaß Diskriminierungs-erfahrungen. Der Umgang mit der erlebten Diskriminierung ist sehr unterschiedlich: Für einige resultieren daraus schwierige Beeinträchtigungen, anderen gelingt es, die Erfahrungen für die eigene Entwicklung zu nutzen.	Aus Sicht der bisexuellen Expertin unterscheidet sich das Diskriminierungs- bzw. Akzeptanzerleben sehr stark in Abhängigkeit von der Branche, in der die berufliche Tätigkeit erbracht wird: In konservativen Branchen wie christlichen Organisationen bzw. im sozialen oder pädagogischen Bereich besteht eher ein Risiko, diskriminiert zu werden.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Lesbische und schwule Uptn (aus subj. Theorien)**	**Bisexuelle Uptin (als Expertin)**
Erleben von Akzeptanz	Die Uptn haben in unterschiedlichen Formen Akzeptanz erlebt: uneingeschränkt und sehr eingeschränkt.	Das Akzeptanzerleben unterscheidet sich aus Sicht der bisexuellen Expertin stark in Abhängigkeit von der Branche.
Netzwerk mit Kollegen_innen	Für einige lesbische und schwule Beschäftigte spielt ein Netzwerk mit Kollegen_innen eine wichtige Rolle, da es als stützend und stärkend erlebt wird.	Für bisexuelle Beschäftigte scheint es schwieriger zu sein, sich ein Netzwerk zu erschließen, weil es weniger bisexuelle Personen gibt und sie ggf. auch in homosexuellen Gruppen Diskriminierung erleben.
Resilienz und homo- bzw. bisexuelle Kompetenz	Die Konzepte Resilienz und homosexuelle Kompetenz sind unterschiedlich stark mit der persönlichen Auseinandersetzung bzw. den eigenen biografischen Erfahrungen assoziiert und mehr oder weniger expliziert bzw. differenziert, was mit der Intensität der persönlichen Auseinandersetzung in Zusammenhang zu stehen scheint.	Die Konzepte Resilienz und bisexuelle Kompetenz sind direkt mit der persönlichen Auseinandersetzung, die durch das Erleben des Andersseins besonders intensiv ist, assoziiert und gut expliziert: Die bisexuelle Kompetenz beinhaltet die explizite Entscheidung, sich nicht eindeutig einer Identitätsdimension zuzuordnen, unkonventionelles Denken sowie Gefühlen und Bedürfnissen einen Raum zu geben, ohne diese zu bewerten oder zu beurteilen. Resilienz bedeutet für die Expertin vor allem, sich selbst gegenüber offen zu sein, sich gegen Konventionen durchzusetzen und den Mut und die Fähigkeit entwickelt zu haben, gegen den Strom zu schwimmen.

Tabelle 2: Komparationstabelle zu Besonderheiten bisexueller Beschäftigter im Vergleich zu lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen [95]

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Ein zentrales Moment für bisexuelle Arbeitnehmer_innen scheint die Erfahrung zu sein, noch einmal anders als die Anderen zu sein und somit härter für die eigene Identität kämpfen zu müssen. Diese Kernerfahrung, anders als die Anderen zu sein, steht sicher im Zusammenhang mit einer intensiven Auseinandersetzung mit sich selbst, die auch das Potenzial zur Entwicklung besonderer Kompetenzen und von Resilienz in sich birgt. Die bisexuelle Kompetenz hat besonders mit der expliziten Entscheidung zu tun, sich nicht eindeutig einer Identitätsdimension zuzuordnen, mit unkonventionellem Denken sowie der Fähigkeit, Gefühlen und Bedürfnissen einen Raum zu geben, ohne diese zu bewerten oder zu beurteilen. Resilienz bedeutet für die Expertin vor allem, sich selbst gegenüber offen zu sein, sich gegen Konventionen durchzusetzen und damit den Mut und die Fähigkeit entwickelt zu haben, gegen den Strom zu schwimmen. Gleichzeitig lässt sich der Umgang bisexueller Arbeitnehmer_innen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz (branchenspezifisch) durchaus auch als eher protektiv beschreiben. [96]

Im Folgenden werden die Besonderheiten bezüglich der Arbeitssituation transidenter Beschäftigter im Vergleich zu lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen in einer Komparationstabelle diskutiert.

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Lesbische und schwule Uptn (aus subj. Theorien)**	**Transidente Uptin (als Expertin)**
Persönliche Auseinandersetzung	Es gibt biografisch das Moment, festzustellen, nicht der (heterosexuellen) Norm zu entsprechen.	Zusätzlich zur biografischen Fragestellung, in Bezug auf die sexuelle Identität ggf. nicht der Norm zu entsprechen, kommt das Bewusstsein hinzu, dass der eigene Körper nicht passend zu dem empfundenen Geschlecht ist. Dieser Prozess der Auseinandersetzung mit sich selbst und anderen dauert länger und mündet für transidente Personen in die Transition.

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Lesbische und schwule Uptn (aus subj. Theorien)**	**Transidente Uptin (als Expertin)**
Umgang mit der eigenen sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz	Lesbische und schwule (und bisexuelle) Arbeitnehmer_innen können entscheiden, wie offen oder verschlossen sie über ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz kommunizieren wollen. Daraus ergeben sich verschiedene Strategien im Umgang mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz: von sehr offensiv mit der Idee, dadurch Vorurteile abzubauen, bis hin zu sehr protektiv, um sich selbst zu schützen und Gefahren für sich abzuwenden.	Da die Transition unweigerlich zu einer körperlichen Veränderung führt, ist die Sichtbarkeit dieser Identitätsdimension unvermeidlich: Transidente Beschäftigte sind gezwungen zu überlegen, *wie* sie die sichtbare Veränderung kommunizieren und nicht, *ob* sie darüber sprechen möchten. Diese Unvermeidlichkeit stellt für manche transidente Personen eine erhebliche Belastung dar, sodass einige den Arbeitsplatz verlassen und sich nach der Transition bei einem anderen Arbeitgeber auf eine neue Stelle bewerben. Erst dann besteht eine Wahlmöglichkeit im Umgang mit der Trans*-Geschichte und es gibt vergleichbare Strategien wie im Falle homo- und bisexueller Beschäftigter: von offensiv, also die Trans*-Geschichte zu benennen, eine falsche Geschlechtswahrnehmung zu korrigieren etc., bis protektiv, also Nichthematisierung, eine Rückwärtskorrektur des Geschlechts vorzunehmen usw.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Lesbische und schwule Uptn (aus subj. Theorien)**	**Transidente Uptin (als Expertin)**
Diskriminierungs-erfahrungen und Umgang mit Diskriminierung	Lesbische und schwule Beschäftigte machen in unterschiedlichem Ausmaß Diskriminierungs-erfahrungen. Der Umgang mit der erlebten Diskriminierung ist sehr unterschiedlich: Einige erleben schwierige Beeinträchtigungen, anderen gelingt es, die Erfahrungen für die eigene Entwicklung zu nutzen.	Diskriminierung ist aus Sicht der Trans*-Expertin durch die offensichtliche Veränderung nicht vermeidbar ("Gerüchteküche" bzw. Irritationen oder "verklemmte" Reaktionen). Auch kann eine intentionale Falschwahrnehmung des Geschlechts nach der Transition vorkommen ("mutwillig ignoriert") bis hin zu "für krank/gestört gehalten zu werden".
Erleben von Akzeptanz	Die Uptn haben in unterschiedlichen Formen Akzeptanz erlebt: uneingeschränkt und sehr eingeschränkt.	Aus Sicht der Trans*-Expertin kommt Akzeptanzerleben insbesondere vor, weil durch die transitionsbedingte Veränderung die bisher wahrgenommene Inkongruenz verschwindet und die transidente Person als stimmiger erlebt wird.
Fokus auf die rechtliche Situation bzw. die Kultur in der Organisation	Für einige (weniger offene) lesbische und schwule Beschäftigte spielt die rechtliche Situation bzw. die Kultur in der Organisation eine wichtige Rolle, sodass diese als Orientierung für den eigenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz genutzt wird.	Für den Umgang mit der Geschlechtsidentität bzw. der Trans*-Geschichte ist die rechtliche Situation bzw. die Organisationskultur von erheblicher Bedeutung. Wenn akzeptiert wird, dass Personen ihr Geschlecht selbst wählen können, hat das einen positiven Effekt auf den offenen Umgang mit der Trans*-Geschichte. Laut der Expertin sind Akzeptanz und Respekt dann höher, wenn solche Aspekte im Leitbild der Organisation, in Policies oder Anti-Diskriminierungs-Richtlinien verankert sind.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Komparationsaspekt der subjektiven Theorie	**Lesbische und schwule Uptn (aus subj. Theorien)**	**Transidente Uptin (als Expertin)**
Resilienz und homo- bzw. transsexuelle Kompetenz	Die Konzepte Resilienz und homosexuelle Kompetenz sind unterschiedlich stark mit der persönlichen Auseinandersetzung bzw. den eigenen biografischen Erfahrungen assoziiert und mehr oder weniger expliziert bzw. differenziert, was mit der Intensität der persönlichen Auseinandersetzung in Zusammenhang zu stehen scheint.	Die Konzepte Resilienz und transsexuelle Kompetenz sind mit der persönlichen Auseinandersetzung assoziiert, gut expliziert und differenziert, da die Auseinandersetzung durch das Erleben des Andersseins besonders intensiv ist: Die transsexuelle Kompetenz beinhaltet u.a. die Möglichkeit, als *gender-translator* zwischen Frauen und Männern vermitteln zu können. Resilienz bedeutet für die Expertin vor allem eine Stärke kombiniert mit einem Selbstwertgefühl, was sich erkennbar darin äußert, dass die so entstandene Persönlichkeit nicht gebrochen werden kann, egal, was von außen auf sie einwirkt.

Tabelle 3: Komparationstabelle zu Besonderheiten transidenter Beschäftigter im Vergleich zu lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen [97]

Für transidente Beschäftigte gibt es also ein ähnliches biografisches Moment wie bei bisexuellen Personen: eine intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen "Anderssein" und dessen Unterschied zum Anderssein Anderer. Als ganz wesentliches differenzielles Merkmal der Situation transidenter Beschäftigter lässt sich festhalten, dass die aus ihrer intensiven Auseinandersetzung mit ihrer Geschlechtsidentität resultierende Transition unweigerlich zu einer körperlichen Veränderung (über geschlechtsangleichende Maßnahmen) führt und somit die Sichtbarkeit dieser Identitätsdimension unvermeidlich ist. Dieser Aspekt bildet den bedeutendsten Unterschied bezogen auf die Situation lesbischer, schwuler und bisexueller Arbeitnehmer_innen: Während jene entscheiden können, welche Form des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz sie wählen, also wie offen oder verschlossen sie diese kommunizieren wollen, besteht für transidente Beschäftigte im Rahmen des Prozesses der Transition hier keine Wahlmöglichkeit – sie sind im Gegenteil gezwungen zu überlegen, wie sie diese nun sichtbare Veränderung kommunizieren und nicht, ob sie darüber sprechen möchten. Diese Unvermeidlichkeit stellt für manche transidente Personen eine

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

erhebliche Belastung dar, sodass einige im Zuge des Transitionsprozesses auch den Arbeitsplatz verlassen und sich nach der Transition bei einem anderen Arbeitgeber auf eine neue Stelle bewerben (vgl. KÖBELE 2011). [98]

Mehr Wahlmöglichkeit bezogen auf den Umgang mit der (Veränderung in der phänotypischen) Geschlechtsidentität ergibt sich für transidente Personen erst nach Abschluss des Transitionsprozesses. Sodann besteht die Möglichkeit nach einem Arbeitsplatzwechsel zu entscheiden, wie offen die Person mit ihrer Trans*-Geschichte umgehen möchte, nämlich sie zu benennen oder sie nicht zu benennen; dies entspricht wieder eher dem Umgang bisexueller, lesbischer und schwuler Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität. [99]

Der Umgang mit der Trans*-Geschichte am Arbeitsplatz wird laut der Expertin in erheblicher Art und Weise beeinflusst durch die Kultur in der jeweiligen Organisation: Die Erfahrung von Akzeptanz durch den_die Arbeitgeber_in hat einen positiven Einfluss auf einen offenen Umgang. [100]

Die Konzepte transsexueller Kompetenz und Resilienz hängen mit den eigenen biografischen Erfahrungen zusammen und sind gut expliziert. Bezogen auf besondere transsexuelle Kompetenzen ist von Bedeutung, dass Trans*-Personen beide Geschlechterrollen kennen und somit zwischen Frauen und Männern vermitteln können. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass Trans*-Personen ein besonderes Durchhaltevermögen entwickeln mussten, insbesondere für Prozesse, bei denen prospektiv keine Klarheit über den künftigen Erfolg oder Misserfolg des Prozesses besteht. Resilienz ist für die Expertin assoziiert mit "Stärke" und "Selbstwertgefühl". Das manifestiert sich darin, als transidente Person eine Persönlichkeit entwickelt zu haben, die nicht "gebrochen" werden kann, unabhängig davon, welchen äußeren Angriffen diese auch ausgesetzt sein mag. [101]

Damit lässt sich festhalten, dass bei transidenten Personen der Prozess der Selbsterkenntnis über die eigene Geschlechtsidentität als besonderes biografisches Moment zunächst eine unvermeidliche Sichtbarkeit evoziert. Eine Wählbarkeit bezüglich des eigenen Umgangs mit der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz – als Umgang mit der Trans*-Geschichte – ist demnach erst möglich, wenn der Transitionsprozess abgeschlossen ist, und ausschließlich gegenüber Personen, die den_die transidente_n Beschäftigte_n nicht aus früheren Zeiten kennen. Diese Besonderheiten erfordern eine ausgesprochen intensive – und teilweise unabdingbare – Form der Auseinandersetzung mit sich selbst, was sicher auch erhebliche Chancen zur Entwicklung besonderer psychischer Stärke sowie spezifischer Kompetenzen impliziert. [102]

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

6. Resümee

Unter dem Fokus einer Einschätzung der vorgenommenen methodologischen Modellierung lässt sich Folgendes resümieren: In dieser Untersuchung wurden erstmals subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zu ihrem Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität per Struktur-Lege-Techniken erhoben. Auch wenn es sich, bedingt durch die Stichprobengröße und die Art des Samplings, nur um eine explorative Approximation an den Forschungsgegenstand handelt, ist diese in der vorliegenden Gegenstands-Methodik-Interaktion durchaus als fruchtbar zu bezeichnen, sodass hieraus, so hoffe ich, Potenzial für künftige Forschung erwächst: Es empfiehlt sich, auf diesen Erkenntnissen aufbauend einerseits qualitativ orientiert mit der vorliegenden Methodik (Struktur-Lege-Techniken) die Forschung fortzusetzen, beispielsweise mit der Zielsetzung, Modalstrukturen zu generieren, welche die Perspektiven offener bzw. weniger offener lesbischer und schwuler Beschäftigter sowie bisexueller und transidenter Arbeitnehmer_innen auf der Basis einer breiteren Erhebung rekonstruieren. Andererseits sind von diesen Ergebnissen ausgehend auch quantitativ orientierte Studien zu empfehlen, um etwa anhand einer großen Stichprobe zu prüfen, ob und in welcher Form möglicherweise differenzielle Merkmale (akquisitive vs. protektive Selbstdarstellung, externale vs. internale Attribution) im Zusammenhang mit dem Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz stehen. Darüber hinaus ist anzuraten, insbesondere bezüglich bisexueller und transidenter Arbeitnehmer_innen die Perspektive der in der vorliegenden Untersuchung befragten Expertinnen über eine breitere Befragung auf eine größere Generalisierbarkeit hin zu elaborieren. Auch gilt es, in der vorliegenden Untersuchung entstandene Fragen, z.B. bezogen auf interne Diskriminierungsmomente innerhalb der "LSBT*-Community", genauer zu prüfen. Bezogen auf alle LSBT*-Arbeitnehmer_innen wäre darüber hinaus in weiterer Forschung wünschenswert zu prüfen, ob die hier vorgestellten Konzepte rund um Resilienz und LSBT*-Kompetenz einer quantitativen Überprüfung standhalten. Generell erscheinen sowohl qualitative wie quantitative Untersuchungen sowie Forschung mit einem Mixed-Method-Design zu diesem Forschungsgegenstand empfehlenswert (wie auch im Handbuch Homosexualität von mir vorgeschlagen, FROHN 2013). [103]

Inhaltlich lassen sich resümierend folgende Tendenzen festhalten: Weil die sexuelle Identität ebenso wie die Geschlechtsidentität als zeitlich relativ überdauernde Merkmale auch im Kontext der beruflichen Tätigkeit immanent sind, hat der Umgang mit diesen beiden Identitätsdimensionen am Arbeitsplatz erhebliche Auswirkungen auf LSBT*-Arbeitnehmer_innen. Zunächst ist deutlich geworden, dass bemerkenswerte strukturelle Unterschiede zwischen den besprochenen Identitätsdimensionen (sexuelle Identität vs. Geschlechtsidentität) bestehen und diese einen erheblichen Einfluss darauf nehmen, ob und in welcher Art und Weise LSBT*-Personen den Umgang mit diesen Dimensionen am Arbeitsplatz gestalten (können): Für transidente Beschäftigte existiert (zumindest im Zuge des Transitionsprozesses) keine Wahlmöglichkeit bezüglich der Kommunikation über die eigene Geschlechtsidentität, während für lesbische, schwule und bisexuelle Beschäftigte verschiedene Formen des Umgangs mit der

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

sexuellen Identität am Arbeitsplatz denkbar sind. Die vorliegende Untersuchung lässt darüber hinaus vermuten, dass von lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen ein – im Vergleich zu bisexuellen Beschäftigten – größerer Teil einen offenen Umgang mit der sexuellen Identität wählt. Die Ursache hierfür scheint darin zu bestehen, dass bei bisexuellen Beschäftigten der Bedarf, diese Identitätsdimension zu thematisieren, ausschließlich beim Vorliegen einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft entsteht und es ohne eine solche leichter fällt, die sexuelle Identität nicht (bzw. ggf. sogar eher die "heterosexuellen Aspekte" derselben) zu kommunizieren. Für lesbische und schwule Beschäftigte besteht diese Möglichkeit nicht, sodass der Bedarf, auch über die sexuelle Identität zu sprechen – sofern man nicht alle persönlichen Informationen zensieren möchte – größer ist. Diese strukturellen Unterschiede sind über weitere qualitative wie quantitative Forschung zu explizieren (FROHN 2013), sodass diese auch im Kontext der Arbeits- und Organisations- bzw. Personalpsychologie künftig mehr Berücksichtigung finden können. [104]

Selbstverständlich gibt es neben diesen strukturellen auch noch personale Unterschiede bei LSBT*-Beschäftigten, die den Umgang mit der sexuellen bzw. der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz beeinflussen. Diese Aspekte konnten vor allem in der vergleichenden Betrachtung der offenen bzw. weniger offenen lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen herausgearbeitet werden. Neben unterschiedlichen Motiven wie z.B. dem, zu einer "Normalisierung" alternativer sexueller Identitäten beizutragen und so auch Handlungen heterosexueller Personen positiv zu beeinflussen, scheint auch die Selbstakzeptanz eine wichtige Variable zu sein. Darüber hinaus lassen die Erkenntnisse vermuten, dass Faktoren der Persönlichkeit wie z.B. der Attributionsstil mit dazu beitragen, ob eher ein protektiver oder akquisitiver Stil des Umgangs mit der sexuellen Identität gewählt wird. Auch diese personalen differenziellen Merkmale gilt es, tief gehend(er) (qualitativ) zu betrachten und (quantitativ) zu überprüfen. In diesem Kontext ist auch das Ziel der Untersuchung zu verorten, entgegen der früheren Pathologisierung alternativer sexueller bzw. Geschlechtsidentitäten durch Forscher_innen insbesondere auf spezifische Ressourcen zu fokussieren, die als Resultat der besonderen biografischen Erfahrungen von LSBT*-Personen potenziell entstanden sein könnten. Vor allem die Kernerfahrung, anders zu sein, und die daraus resultierenden Prozesse der Auseinandersetzung mit sich selbst und mit der Umwelt scheinen für alle Untersuchungspartner_innen (in unterschiedlichem Ausmaß) zur Entwicklung von Resilienz und dem Aufbau spezifischer LSBT*-Kompetenzen beigetragen zu haben. Sollten sich die Erkenntnisse dieser explorativen Untersuchung zum Thema LSBT*-Kompetenzen in weiterer Forschung bestätigen, scheint es sich bei diesen Personen – insbesondere bei jenen, die für sich einen selbstverständlichen und selbstbewussten Umgang mit der eigenen sexuellen bzw. Geschlechtsidentität entwickelt haben – um Arbeitnehmer_innen zu handeln, die für Arbeitgeber_innen durchaus als attraktiv gelten könnten – insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen um den Fach- und Führungskräftemangel einerseits und Aspekte der *employability* andererseits. Daher scheint es sowohl unter ethischer als auch unter wirtschaftspsychologischer Perspektive sinnvoll, Erkenntnisse zu generieren, die für Beratungs- und Coachingprozesse bzw. Trainingsmaßnahmen

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

bezogen auf den Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz hilfreiche Modelle und Methoden ableiten lassen, um so die teilweise schwerwiegenden Auswirkungen für LSBT*-Beschäftigte zu mildern bzw. konstruktiv zu wenden sowie möglichst viele LSBT*-Arbeitnehmer_innen darin zu unterstützen, einen selbstverständlichen Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu entwickeln. [105]

Darüber hinaus kann die Kultur der Organisation im Umgang mit Vielfalt – insbesondere bezogen auf die Vielfalt der sexuellen bzw. der Geschlechtsidentität – als ein wesentlicher Katalysator für den Umgang der Beschäftigten mit diesen Dimensionen am Arbeitsplatz gelten (FROHN 2007, 2013; KÖLLEN 2012). So scheint für alle Untersuchungspartner_innen die Kultur der Organisation von Bedeutung zu sein, unabhängig davon, ob diese ausschließlich als Orientierungspunkt für den eigenen Umgang genutzt oder ob diese proaktiv mitgestaltet wird. Schließlich ist bei der Unternehmenskultur zu bedenken, dass diese nicht nur einen Einfluss darauf nimmt, wie LSBT*-Personen mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, sondern auch Auswirkungen darauf hat, wie sich heterosexuelle Beschäftigte ihren LSBT*-Kollegen_innen gegenüber verhalten. Daher lässt sich über (Diversity Management-) Maßnahmen die Kultur der Organisation entwickeln und so ein respektvolles, die Vielfalt akzeptierendes Klima gestalten (über die Zusammenhänge zwischen diesen Maßnahmen und der Kultur sowie die Auswirkungen des individuellen Umgangs mit der sexuellen Identität z.B. bezogen auf Arbeitszufriedenheit siehe FROHN 2007, 2013; KÖLLEN, 2012). Bezogen auf diese (unternehmens-) kulturellen Aspekte ist zu hoffen, dass die bisherige und künftige Forschung – im Sinne der Humanisierung der Arbeitswelt (FROHN 2007) – einen Beitrag dazu leisten kann, eine solche Kultur der Vielfalt zu gestalten, die Arbeitnehmer_innen in allen ihren Merkmalen wahrnimmt und sie in ihrer Individualität wertschätzt und würdigt. [106]

Danksagung

Diese Untersuchung wäre ohne die vertrauensvolle Offenheit und die Bereitschaft der sechs Untersuchungspartner_innen, an zwei Forschungsterminen – zunächst für das Interview und dann für die Struktur-Lege-Sitzung – Zeit und Energie zu investieren, nicht möglich gewesen. Daher gilt Ihnen mein außerordentlicher und nachdrücklicher Dank. Ich bin überzeugt, dass sie durch ihre im Erhebungs- und Auswertungsprozess dargelegten Perspektiven auf den Forschungsgegenstand die *scientific community* zu weiterer Arbeit in diesem fruchtbaren Themenfeld motivieren – für mich persönlich kann ich dies garantieren.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Anhang 1: Interviewleitfaden (beispielhaft für lesbische und schwule Uptn)

Vorbemerkungen:

Fortsetzung Studie "Out im Office?!"

Vertraulichkeit/Datenschutz

Aufzeichnung des Interviews

1. Einleitung und beruflicher Kontext

Liebe_r Untersuchungspartner_in, vielen Dank, dass Sie an unserer Online-Umfrage teilgenommen haben und zu uns gekommen sind. Im heutigen Interview wollen wir die Themenbereiche noch weiter vertiefen.

Wir[15] beginnen dieses Interview mit einigen Fragen über Ihre berufliche Tätigkeit.

Können Sie bitte kurz beschreiben, in welchem Bereich Sie derzeit tätig sind?

Um welche Art von Unternehmen handelt es sich dabei? In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

Was wäre sonst noch wichtig für uns darüber zu wissen?

2. Einstellung zur Offenheit

Als nächsten Schritt möchten wir Ihnen einige Statements zum Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz nennen und bitten Sie, dazu Stellung zu beziehen:

Meine sexuelle Identität / Geschlechtsidentität hat als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren.

Solange jemand glaubt, ich sei heterosexuell, lasse ich die Person in dem Glauben.

Manchmal erzähle ich erfundene Geschichten über mein Privatleben.

Wenn mich jemand fragt, ob ich (jeweilige sexuelle Identität) bin, antworte ich ehrlich.

Ich glaube, dass ich durch Offenheit Vorurteile gegenüber (Personen, die die jeweilige sexuelle Identität der_des Interviewpartners_in haben) abbauen kann.

Wenn (Personen, die die jeweilige sexuelle Identität der_des Interviewpartners_in haben) 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.

15 Die Interviews wurden teilweise begleitet durch Praktikanten_innen, sodass im Interviewleitfaden der Plural verwendet wurde; generell wurde das "wir" jedoch auch genutzt, um die an Partizipation interessierte Forscher_innen-Haltung zum Ausdruck zu bringen.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

3. Umgang gegenüber Kollegen_innen, Führungskräften und ggf. Mitarbeitern_innen

Mit wie vielen Ihrer Kollegen_innen, Führungskräfte, Mitarbeiter_innen (wenn Interviewpartner_in = Führungskraft) sprechen Sie offen über *Ihre sexuelle Identität*?

4. Akzeptanzerfahrung

Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie bezüglich Ihrer sexuellen Identität Akzeptanz erfahren haben?

Können Sie bitte über diese Situationen genauer berichten?

Welche Auswirkungen hatte/n diese Situation/en für Sie persönlich?

5. Diskriminierungserleben

Gibt es Situationen, in denen Sie bezüglich Ihrer sexuellen Identität Diskriminierungserfahrungen gemacht, Konflikte oder Schwierigkeiten erlebt haben (z.B., dass Sie einen Arbeitsplatz nicht bekommen haben oder eine Versetzung erleben mussten oder deswegen gekündigt wurden.)?

Liste von Diskriminierungsformen (FROHN 2007, S.33f.), um eventuell vertiefend nachzufragen:

- Tuscheln/Gerüchte/Lügen
- Imitieren/Lächerlichmachen
- Unangenehmes Interesse am Privatleben
- Unangenehme sexuelle Anspielungen
- Ignorieren der Person/ihrer sexuellen Orientierung
- Nicht mehr ernst genommen werden
- Befürchtung sexueller "Anmache"
- Beschimpfung/Beleidigung
- Kontaktabbruch/soziale Ausgrenzung/Isolation
- Mobbing/Psychoterror
- Arbeitsbehinderung/Karriereblockade
- Weniger Informationen/Kommunikations-Ausschluss
- Sinnlose Arbeitsaufträge/unsachgemäße Kritik
- Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing
- Körperliche Gewalt/Aggression
- Sexuelle Belästigung/Missbrauch
- Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Könnten Sie diese Situationen etwas genauer beschreiben? Was ist konkret vorgefallen, wie ist die Situation verlaufen, was haben Sie getan, um die Situation zu managen?

Was war in dieser Situation bzw. in der Auseinandersetzung mit der Situation besonders hilfreich für Sie?

Welche Gedanken und Gefühle haben Sie, wenn Sie heute mit Abstand auf die Situation schauen?

6. Resilienz

Es gibt Forschungsergebnisse darüber, dass Krisen für das Wachstum eines Menschen auch förderlich sein können, da sich Menschen durch krisenhafte Momente auch weiterentwickeln können. Eine Hypothese könnte also sein, dass sie aus den an sich negativen Erfahrungen für sich dennoch etwas Positives mitgenommen bzw. daraus entwickelt haben. D.h., Menschen können während bzw. durch krisenhafte/n Ereignisse/n spezifische Kompetenzen entwickeln, die im Laufe ihres späteren Lebens hilfreich sind oder sie insgesamt gestärkt haben.

Was denken Sie dazu? Ist so etwas schlüssig für Sie?

Glauben Sie, dass Sie aus Ihren eventuell weniger positiven Erfahrungen doch etwas Positives mitgenommen haben?

Konnten Sie für sich solche speziellen Kompetenzen entwickeln oder aufbauen? Gehen Sie mit bestimmten Situationen anders um, als Menschen, die nicht – wie Sie – solche Erfahrungen gemacht haben? Welche Kompetenzen könnten dadurch entstanden sein?

7. Homosexuelle Kompetenz

Außerdem gibt es noch den Begriff der "homosexuellen Kompetenz", die homosexuelle Menschen im Vergleich zu nicht homosexuellen Menschen haben. Dieser Begriff hängt stark mit dem vorherigen Bereich zusammen. Einige Forscher_innen glauben, dass Schwule, Lesben, Bisexuelle und Trans*-Personen aufgrund ihrer spezifischen biografischen Erfahrungen die Möglichkeit hatten, besondere Kompetenzen zu entwickeln, z.B. im Bereich der Sozialkompetenzen oder Konfliktkompetenzen etc.

Wie stehen Sie zu diesem Begriff "homosexuelle Kompetenz": Halten Sie es für möglich, dass es so etwas gibt bzw. welche Kompetenzen (ggf. neben denen, die Sie vorhin schon selbst für sich persönlich identifiziert haben) könnten durch diese biografischen Erfahrungen von "LSBT*-Personen" entstehen?

8. Schlussbotschaft

Abschließend haben wir noch eine Frage dazu, wie aus Ihrer Sicht der Umgang mit Beschäftigten verschiedener sexueller Identitäten und Geschlechtsidentitäten verbessert und unterstützt werden kann – vor allem, was aus Ihrer Sicht für die Personen, um die es in diesem Forschungsprojekt geht – wichtig wäre.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Welche Botschaft hätten Sie an schwule, lesbische bisexuelle Mitarbeiter_innen oder Trans*-Beschäftigte, wenn Sie als Berater_in tätig wären und dieser Zielgruppe etwas mit auf den Weg geben wollten?

Dank und Abschlussbemerkung

Herzlichen Dank, dass sie sich die Zeit für dieses Interview genommen haben!

(Hinweis auf Ergebnisse des qualitativen Teilprojekts)

Anhang 2: Struktur-Lege-Leitfaden

Der Leitfaden diente zur Rekonstruktion subjektiver Theorien über den Umgang mit der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität im Kontext der beruflichen Tätigkeit (modifiziert nach SCHEELE, GROEBEN & CHRISTMANN,1992).

A. Formalrelationen im Bereich Definieren

1. das ist/das heißt

Steht für: eine Erklärung, was ein bestimmtes Wort (ein bestimmter Begriff) bedeutet.

Beispiel: Jemand will einem anderen klarmachen, was er unter "Zähneputzen" versteht, nämlich: "regelmäßiges Bürsten der Zähne". Dann kann er das mit dem "das ist/das heißt"-Kärtchen so legen:

2. und

Steht für: die verbindende Aneinanderreihung von Worten (Begriffen) und Sätzen.

Beispiel: Wenn wir eine Zahnärztin fragen, was unter "Zähneputzen" zu verstehen ist, dann wird sie sich nicht mit dem "regelmäßigen Bürsten der Zähne" zufriedengeben, sondern hinzufügen: "und Bürsten des Zahnfleisches". Das lässt sich mit dem "und"-Kärtchen so legen:

3. oder

Steht für: verschiedene Möglichkeiten, was ein Wort (Begriff) bedeuten kann. Die Möglichkeiten können sich gegenseitig ausschließen (im Sinne von "entweder-oder"), müssen es aber nicht (im Sinne von "oder auch").

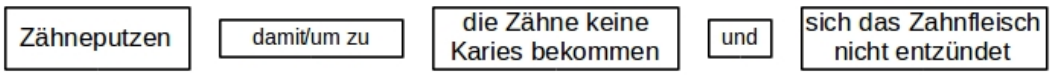
© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Beispiel: Wir könnten als Nächstes wissen wollen, was denn "regelmäßiges Bürsten" heißt und bekommen von unserer Zahnärztin daraufhin zur Antwort: mindestens morgens und abends oder morgens, mittags und abends oder nach jeder Mahlzeit. Das können wir nun mit dem "oder"-Kärtchen in folgender Weise legen:

4. damit/um zu

Steht für: das Ziel, das wir mit einer Handlung erreichen wollen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob dieses Ziel auch in Wirklichkeit erreicht wird. Zum Beispiel kommt es öfter vor, dass man mit anderen Spaß machen will, die verstehen den Spaß aber ganz anders und werden böse. Durch das Kärtchen "damit/um zu" wird also nur das angestrebte Ziel des Handelns angegeben, unabhängig davon, ob es auch erreicht wird.

Beispiel: Wir fragen also die Zahnärztin danach, was eigentlich der Sinn und das Ziel des Zähneputzens sein soll, und erhalten zur Antwort: damit die Zähne keine Karies bekommen und sich das Zahnfleisch nicht entzündet. Dies können wir nun mit dem "damit/um zu"-Kärtchen (und dem schon bekannten "und"-Kärtchen) so zusammenlegen:

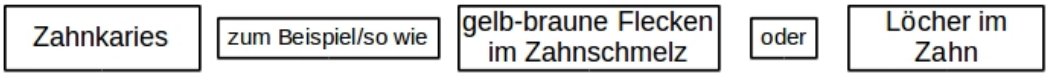


5. zum Beispiel/so wie

Steht für: Dinge oder Ereignisse, die als Beispiel für den gemeinten Begriff in der Realität angesehen werden können, im Unterschied zu "das ist/das heißt". Die Erklärung betrifft also nicht lediglich das, was mit einem Begriff sprachlich gemeint ist, sondern die Gegenstände oder Ereignisse, die in der Wirklichkeit darunter fallen.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

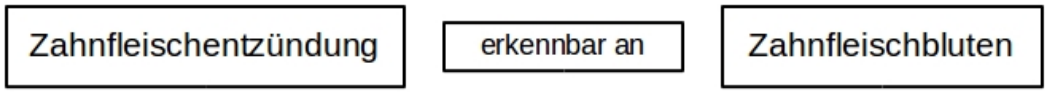
Beispiel: Wir wollen von der Zahnärztin wissen, was denn alles unter "Karies" fällt. Die Antwort ist: zum Beispiel braune oder schwarze Flecken im Zahnschmelz oder sogar Löcher. Das würden wir also wie folgt notieren:



6. erkennbar an

Steht für: ein Zeichen oder Signal für etwas, was mit einem bestimmten Wort/Begriff in der Realität gemeint ist, also ein Signal, das z.B. (wie ein Symptom die Krankheit) das gemeinte Objekt oder Ereignis anzeigt, ohne dieses selbst zu sein.

Beispiel: Wenn man die Zahnärztin fragen würde, woran man denn erkennen kann, ob das Zahnfleisch entzündet ist, so würde sie mit größter Wahrscheinlichkeit antworten: daran, ob es beim Zähneputzen oder z.B. Beißen in einen harten Apfel blutet oder nicht. Das Bluten ist also ein Anzeichen für die Entzündung, d.h. die Entzündung ist "erkennbar an" dem Zahnfleischbluten. Das lässt sich dementsprechend in folgender Weise veranschaulichend legen:



B. Formalrelationen im Bereich empirischer Abhängigkeiten

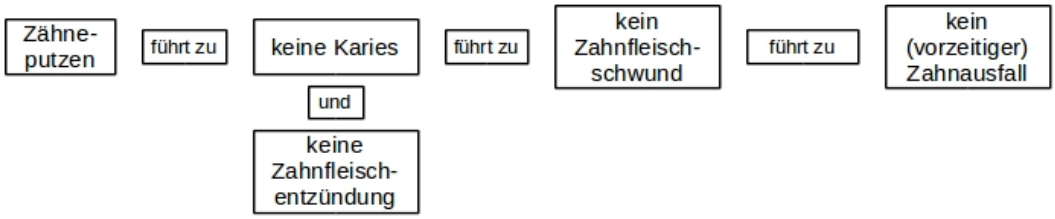
1. führt zu

Steht für: die Verbindung von Ursachen und Wirkungen. "Führt zu" kann also die Antwort auf zwei Fragerichtungen angeben: einmal auf die Frage "Was führt zu einem vorhandenen Ereignis/einer Handlung?", zum anderen auf die Frage "Wozu führt ein vorhandenes Ereignis/eine Handlung?" Bei der Antwort auf die "Was-Frage" wird die "Ursache" vor das "führt zu"-Kärtchen gelegt; bei der Antwort auf die "Wozu-Frage" wird die "Wirkung" (rechts) hinter das "führt zu"-Kärtchen gelegt.

Beispiel: Die Bestimmung von Ursachen und Wirkungen gibt unter anderem auch an, ob die mit bestimmten Handlungen beabsichtigten Wirkungen auch wirklich eintreten. Wir haben oben bereits festgelegt, dass die Absicht des Zähneputzens das Vermeiden von Karies und Zahnfleischentzündung ist; hier geht es dann z.B. darum, ob diese Ziele auch wirklich erreicht werden. Unsere Zahnärztin kann uns versichern, dass das normalerweise zutrifft: Zähneputzen führt also zur Vermeidung von Karies und Zahnfleischentzündung. Letzteres ist wichtig, weil Zahnfleischentzündung normalerweise zur Rückbildung des Zahnfleisches führt, und dieses wiederum zu (vorzeitigem) Zahnausfall.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Wir können diese Reihe von Wirkungen mithilfe des "führt zu"-Kärtchens wie folgt legen:



2. führt allerdings auch zu

Steht für: eine Folgewirkung, die durch eine Handlung eigentlich nicht beabsichtigt ist, aber trotzdem (zusätzlich) zur gewünschten Wirkung auch noch auftritt (eine sogenannte Nebenfolge) und nicht erwünscht ist.

Beispiel: Zahnschmerzen können zwar in Verbindung mit der Erklärung über den Zusammenhang mit (mangelndem) Zähneputzen zur Einsicht in die Nützlichkeit des Zähneputzens führen, haben aber als Einzelne bei den meisten Menschen auch noch die Wirkung, dass diese Angst vor dem Zahnarztbesuch entwickeln. Eine solche Angst aber ist natürlich nicht beabsichtigt, wenn wir die Einsicht in die Nützlichkeit des Zähneputzens herstellen wollen, weil durch diese Angst u.U. der Zahnarztbesuch unregelmäßiger und zu spät erfolgt (was die Wahrscheinlichkeit von Karieserkrankung nur vergrößert). Deshalb fügen wir diese von der Bewertung her unerwünschte Angst vor dem Zahnarztbesuch, die von den Zahnschmerzen ausgelöst wird, mit dem "führt allerdings auch zu"-Kärtchen an:

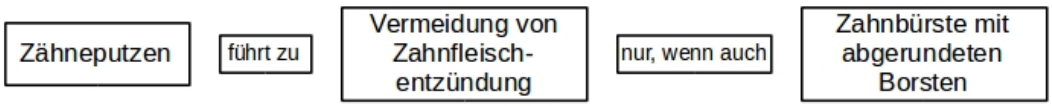
3. nur, wenn auch

Steht für: eine Bedingung, die von der Ursache und der Wirkung einer "führt zu"-Verbindung unabhängig ist, aber vorhanden sein muss, damit diese "führt zu"-Verbindung auch wirklich eintritt (gilt).

Beispiel: Mit diesem Kärtchen können wir eine Antwort auf ein Problem geben, das manchmal in der Zahnarztpraxis auftritt: Es putzt nämlich jemand durchaus regelmäßig (z.B. morgens und abends oder sogar nach jeder Mahlzeit) seine Zähne und bekommt trotzdem Zahnfleischbluten. Dies kann dann daran liegen, dass die Zahnbürste zu hart ist und vor allem zu raue Borsten hat, die das Zahnfleisch nicht in erster Linie massieren, sondern aufrauen und damit verletzen. Das regelmäßige Zähneputzen führt also nur zur Vermeidung von Zahnfleischentzündung, wenn man die richtige Zahnbürste hat, und das heißt eben eine mit abgerundeten Borsten.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Diese zusätzliche Bedingung lässt sich dann in folgender Weise mit dem "nur, wenn auch"-Kärtchen legen:



4. nur, wenn nicht

steht für: eine zusätzliche Bedingung (wie in dem Fall des "nur, wenn auch"), die aber nicht vorliegen darf, damit eine "führt zu"-Verbindung eintritt (gilt).

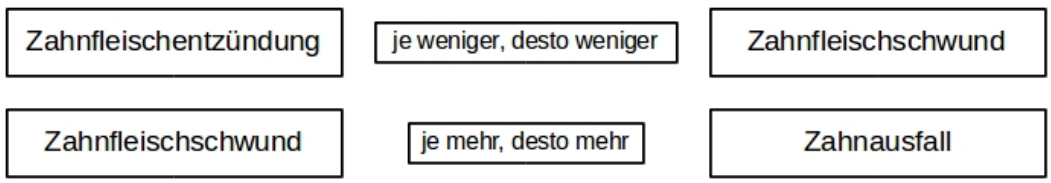
Beispiel: Mit diesem Kärtchen können wir die Antwort auf ein Problem geben, das besonders bei Kindern ziemlich häufig auftritt: Sie putzen nämlich u.U. durchaus regelmäßig die Zähne (z.B. morgens und abends), bekommen aber trotzdem Karies; das kann nun daran liegen, dass sie außerordentlich viel Süßigkeiten lutschen, die in der Zeit zwischen dem Zähneputzen den Zahnschmelz erheblich angreifen. Das regelmäßige Zähneputzen führt also nur dann zu keiner Karies, wenn nicht gleichzeitig zu viele Süßigkeiten gegessen werden. Das lässt sich parallel zur "wenn auch"-Struktur legen:

Ergänzungsrelationen (wobei die "je, desto"-Relationen zu 1. in einem Ersetzungsverhältnis stehen):

5. je mehr, desto mehr/je weniger, desto weniger

Steht für: wie 1., nur mit gleichläufiger Richtungsangabe.

Beispiel: wie 1., dabei der Teil:



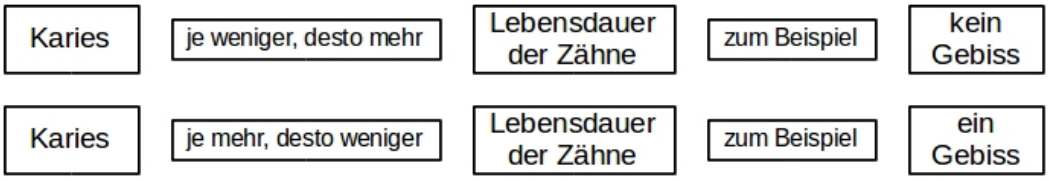
6. je weniger, desto mehr/je mehr, desto weniger

Steht für: wie 1., nur in gegenläufiger Richtung.

Beispiel: Es wäre nun denkbar, dass jemand nicht so recht einsieht, warum er Karies vermeiden soll. Eine entsprechende Frage würde unsere Zahnärztin damit beantworten, dass Karies eben zu geringerer Lebensdauer der Zähne führt, was dann am Schluss frühzeitig ein Gebiss (die sog. "dritten Zähne") nötig macht.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

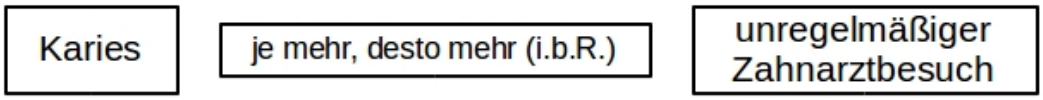
Das lässt sich mit der gegenläufigen "je, desto"-Relation legen:



7. je mehr, desto mehr/je weniger, desto weniger (in beiden Richtungen)

Steht für: eine gegenseitige Abhängigkeit von zwei Ereignissen, Handlungen etc., wobei die Richtung dieser Abhängigkeit gleichläufig ist. Es handelt sich hierbei um den einfachsten Fall einer sich aufschaukelnden Spirale.

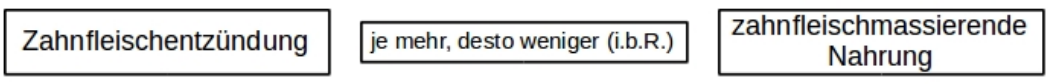
Beispiel: Die Antwort auf die vorherige Frage, warum denn Karies zu vermeiden sei, ist sicherlich eine sehr langfristige gewesen, für die es einige dazwischen liegende Schritte gibt. Einer dieser Schritte ist, dass die meisten Menschen, wenn sie Karies bekommen, (unvernünftigerweise) dazu neigen, umso unregelmäßiger und später den Zahnarzt aufzusuchen (weil jeder Zahnarztbesuch eben mit mehr Schmerzen verbunden ist). Das lässt sich mit der hier neu hinzugekommenen Relation wie folgt legen:



8. je mehr, desto weniger/je weniger, desto mehr (in beiden Richtungen)

Steht für: eine gegenseitige Abhängigkeit, bei der die Richtung gegenläufig ist.

Beispiel: Gerade wenn man das Signal für Zahnfleischentzündung, nämlich das Zahnfleischbluten, mit berücksichtigt, wird verständlich, dass und warum viele Menschen, die Zahnfleischentzündung haben, z.B. harte Äpfel oder Brot nicht mehr essen, weil es bei ihnen das Zahnfleischbluten auslöst und erkennbar macht. Nun haben aber solche Nahrungsmittel gerade durch den Zahnfleisch-massierenden Effekt normalerweise eine positive Wirkung auf das Zahnfleisch, sodass bei ihrer Vermeidung das Zahnfleischbluten auf lange Sicht eher noch stärker wird. Dieser Teufelskreis lässt sich mit dem hier eingeführten Kärtchen für "negative gegenseitige Abhängigkeit" legen:



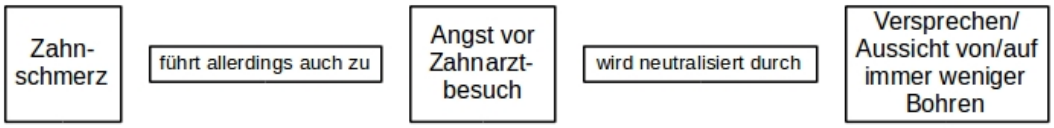
9. wird neutralisiert durch (soweit möglich)

Steht für: eine Maßnahme, die die negative Wirkung einer unerwünschten Nebenfolge soweit wie möglich zu kompensieren in der Lage ist.

Beispiel: Die unerwünschte Nebenfolge "Angst vor Zahnarztbesuch" hängt in der Regel damit zusammen, dass die Patienten_innen Angst vor dem Bohren (oder Schlimmerem) beim Zahnarzt haben. Dies lässt sich nun, soweit möglich,

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

dadurch neutralisieren, dass man sich klarmacht bzw. von der Zahnärztin versprochen bekommt, dass bei regelmäßigem, rechtzeitigem Zahnarztbesuch die Aussicht besteht, dass immer weniger gebohrt werden muss (weil immer weniger fortgeschrittene Karies zu entdecken ist). Diese kompensierende Maßnahme können wir mithilfe des "Neutralisierungs"-Kärtchens so legen:

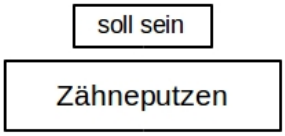


C. Formalrelationen im Bereich positiver & negativer Wertungen

1. soll sein

Steht für: eine positive Wertung, dass etwas gut, schön etc. und als Ziel anzustreben ist oder angestrebt werden sollte.

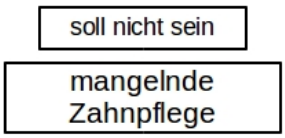
Beispiel: Alle Auskünfte, die wir bisher von der Zahnärztin berichtet haben, laufen insgesamt darauf hinaus, dass Zähneputzen etwas Gutes, Anzustrebendes ist. Wir können diese positive Bewertung dadurch veranschaulichen, dass wir über das Kärtchen "Zähneputzen" unser "soll sein"-Kärtchen legen:



2. soll nicht sein

Steht für: eine negative Wertung, dass etwas schlecht, verwerflich etc. ist und abgelehnt werden sollte.

Beispiel: Aus allem, was bislang zur Zahnpflege gesagt wurde, lässt sich folgern, dass mangelnde Zahnpflege etwas Negatives ist, das vermieden werden sollte. Die negative Bewertung lässt sich dadurch veranschaulichen, dass über das Kärtchen "mangelnde Zahnpflege" das "soll nicht sein"-Kärtchen gelegt wird:



D. Formalrelationen im Bereich von Handlungsabläufen und Handlungsalternativen

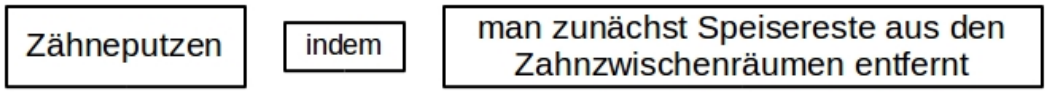
1. indem

Steht für: einen Teilschritt innerhalb von Handlungen, wenn die jeweilige (Gesamt-)Handlung durch mehrere solche Teilhandlungen zusammengesetzt ist.

Beispiel: Für das Zähneputzen gibt es z.B. eine sinnvolle Vorbereitung, von der die meisten gar nichts wissen: Es handelt sich darum, dass man zunächst die

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Speisereste aus den Zahnzwischenräumen entfernen sollte; danach sollte man erst mit den bekannteren Teilschritten des Bürstens der Zähne und des Zahnfleisches beginnen (s.o. und s.u.). Wir schreiben diesen ersten Teilschritt der Gesamthandlung "Zähneputzen" mithilfe des "indem"-Kärtchens so auf:



2. Ziel erreicht

Steht für: den erfolgreichen Abschluss von Handlungen (einzelnen oder mehreren). Mit Handlungen werden normalerweise bestimmte positiv bewertete (s.o.) Wirkungen bzw. Folgen beabsichtigt (s.o.). Wenn diese Wirkungen/Folgen auch tatsächlich eintreten und damit das Problem, das gelöst werden sollte, soweit möglich erledigt ist, lässt sich dieser Abschluss durch die Bewertung "Ziel erreicht" festhalten.

Beispiel: Wenn man immer richtig Zähne putzt (also zunächst die Speisereste entfernt, dann die Zahnbürste rotierend bewegt, zugleich massierenden Druck ausübt sowie nicht zu viele Süßigkeiten isst usw.), führt dies zu harten Zähnen (ohne Karies) und gesundem Zahnfleisch. Und das war ja das zentrale Ziel, von dem wir bei dem ganzen Problem des Zähneputzens ausgegangen sind. Also können wir vermerken: "Ziel erreicht":

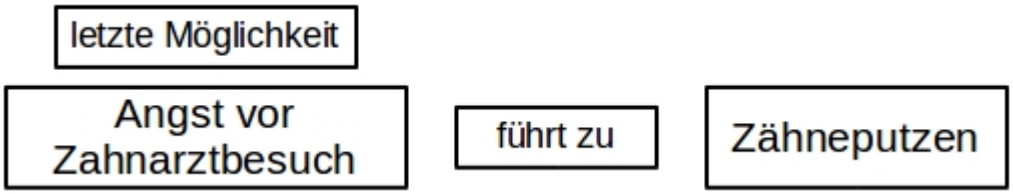
3. letzte Möglichkeit

Steht für: die Bewertung einer Handlung unter übergeordneten moralischen Gesichtspunkten als nur akzeptierbar, wenn kein anderes Mittel zur Verfügung steht, das ein angestrebtes Ziel zu erreichen gestattet. Es handelt sich also um Handlungen, die durchaus erfolgreich eine bestimmte (beabsichtigte) Wirkung zur Folge haben, die aber aus (übergeordneten) moralischen Gründen eigentlich abgelehnt werden und daher nur, wenn alle anderen Mittel zur Erreichung des angestrebten Ziels versagen, akzeptiert werden.

Beispiel: Bei manchen Menschen scheint es so zu sein, dass die Angst vor dem Zahnarztbesuch leider die einzige erfolgreiche Möglichkeit ist, sie zum Zähneputzen zu bewegen. Das gilt besonders häufig im Kindesalter. Nun halten wir aber "Angst machen" an sich für ein moralisch nicht anzustrebendes, sondern abzulehnendes Erziehungsmittel. Deshalb scheint uns seine Anwendung nur gerechtfertigt, wenn wirklich alle anderen Motivierungsmittel versagt haben. Wir

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

notieren also zusätzlich zu der "führt zu"-Relation auch noch die (moralische) Bewertung "letzte Möglichkeit":



Anhang 3: Beispielhafte Transkription eines Interviews (Uptin L. offen)

1. Einleitung und beruflicher Kontext[16]

Herzlichen Dank, dass Du sowohl an den Untersuchungen online teilgenommen hast, aber jetzt auch hier für das Interview bereit bist. Für uns wäre hilfreich, wenn Du am Anfang nochmal kurz beschreiben kannst, in welchem Bereich bist Du im Moment tätig, in welcher Organisation, dass wir den Rahmen nochmal haben und anhand dessen konkreter fragen können.

Ich bin tätig in der Automobilindustrie, und dort im Einkauf, bin verantwortlich für Produktionsteile-Einkauf für ganz Europa für einen bestimmten Bereich für alle Fahrzeuge des Herstellers.

Und wie muss ich mir deinen Arbeitsalltag vorstellen, was tust Du da so am Tag?

Am Tag, neben vielen Dingen, die andere Menschen auch tun wie E-Mails lesen, Meetings machen, Audio-Konferenzen ist mein eigentlicher Hauptjob, Preise zu vergleichen, Verhandlungen zu führen mit Lieferanten, Sourcing Decisions zu fällen, also zu sagen: "Dieser Auftrag geht an jenen, weil", das meinem Management vorzuschlagen, das genehmigt zu kriegen, das umzusetzen; ich arbeite natürlich da viel mit anderen Abteilungen zusammen: mit Cost Estimating, mit Engineering; mit anderen Bereichen im Hause, weil das macht man ja nicht alleine stehend; das Ganze ist dann nochmal eingebettet global, also als Beispiel: Wenn dieser Hersteller irgendein bestimmtes Modell – ich arbeite jetzt so an den Jahren 14 und 15 – 2014, 2015 – diese Aufträge vergibt und wir reden dadurch auch jeweils von Millionenaufträgen; das sind nicht 4,80€ pro Stück, weil ich kaufe halt Teilgruppen, die dann in das jeweilige Fahrzeug gehen, in jede Produktion in Europa, und die werden ja teilweise auch im Ausland hergestellt, weil man diese Teile dann entweder exportiert oder werden dort nochmal vor Ort gefertigt. Das Ganze ist dann auch nochmal weltweit eingebunden, weil wir natürlich auch in Asien produzieren; in Nordamerika, in Südamerika, teilweise in anderen Regionen; das muss dann auch teilweise global abgestimmt werden und ich bin dann auch für Europa verantwortlich; dann gibt's jeweils auch noch ein Pendant in den anderen Regionen; mit deren Management und meinem Management, und hin und her und das ist alles ziemlich interessant.

16 Im Folgenden kursiv = Uptin, nicht kursiv = Forscher.

Und gibt's da noch ein Team, in dem Du tätig bist, oder bist Du als Einzelperson für dieses Thema zuständig?

Ich bin da als Einzelperson zuständig für das Thema, und wir sind so strukturiert, dass andere Einkäufer neben mir in dem Team sind; andere Teilbereiche; also ich mach die "door ceilings weather strips" heißt das auf gut Deutsch, das sind die Türdichtungen, und zwar sind das diese schwarzen Dinger, die um die Türen rumlaufen und das Auto wind-, wasser- und geräuschdicht machen und die ganzen Geschichten, die um die Fenster herumlaufen; das kannst du ja sehen; und die Art Gummidinger, die um die Fenster herumlaufen, das sind meine Teile. Um da mal so eine Vorstellung davon zu kriegen: Ich kaufe im Jahr für über 100 Millionen € ein. Das ist also schon eine ziemliche Hausnummer. Und in diesen Preisklassen bewegen wir uns dann. Sodass man da mal eine Vorstellung davon kriegt. Das hat Volumen – Volumen im Sinne von Anzahl der Fahrzeuge mal Teilepreis für Europa, vielleicht noch exportiert nach USA, Thailand, sonst wohin; und dann kommen da schon ziemliche Summen zusammen. Also es ist spannend.

Und gibt es nochwas, wo Du sagen würdest: Das wäre wichtig für einen Interviewer darüber zu wissen zu deinem Bereich, zur Organisation als Ganzes vielleicht?

Man fängt mit dem Beruf nicht einfach mal so eben an als Einkäuferin; man arbeitet sich da hin; also das ist wichtig zu wissen; man braucht also ein bisschen Erfahrung und Wissen über die Organisation, wie was geht; man muss die Schnittstellen zwischen den Organisationen kennen; muss lernen, wie man mit Lieferanten verhandelt; es gehören schon einige Dinge dazu, bis man auf so einer Position ist.

2. Einstellung zur Offenheit

Danke erstmal. Dann gehen wir zu dem Themenbereich über, zu dem wir ja heute hier sind. Dazu habe ich als erstes so ein paar Statements zusammengestellt, wo Du einfach schauen kannst, wie Deine Meinung dazu ist und wie Du dazu Stellung beziehen willst.

1. Statement: Meine sexuelle Identität hat als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren.

Ja und nein. Soll ich das näher ausführen?

Ja, gerne.

Ja und nein deswegen: ich als Einkäuferin bin nicht als lesbische Frau dort beschäftigt, aber ich möchte auch nicht in die Verlegenheit kommen wenn mich einer fragt: "Sind Sie verheiratet?", dann irgendwelche Lügenstories erzählen zu müssen. Deswegen sag ich ja und nein. Weil eigentlich ist das nicht das Charakteristische oder das Wichtige; aber ich möchte auch nicht lügen oder mich verstecken müssen. Insofern sollte es erlaubt sein und kein Problem darstellen.

Okay, gut. Dann nächstes Statement: Solange jemand glaubt, ich sei heterosexuell, lasse ich die Person in dem Glauben darüber.

Auch falsch. Weil ich würd nicht in das Meeting gehen und sagen: "Guten Tag, ich bin die lesbische Einkäuferin." Das ist ja nicht der Hauptgrund, warum ich in dem Meeting bin. Aber wenn jemand fragt: "Ach ja, ihre Kinder" oder was, würde ich sagen: "Ich hab keine Kinder." "Ach, sind Sie verheiratet?" – "Nein, ich lebe mit meiner verpartnerten Frau zusammen." Ich würde es klarstellen, aber es ist nicht das Erste, was ich jemanden auf die Nase binde.

Okay, das heißt, Du würdest es klarstellen, aber nicht aktiv ansprechen bei der Vorstellung oder so.

Nicht als erstes.

Nächstes Statement: Manchmal erzähle ich erfundene Geschichten über mein Privatleben.

Nein.

Gut. Dann kommt, glaub ich, eines, was schon etwas besser beschreibt, wie Du es eben selber schon formuliert hast, nämlich: Wenn mich jemand fragt, ob ich lesbisch bin, antworte ich ehrlich.

Ja. Und zwar, wenn ich das noch dazu sagen darf, vielleicht kommt das noch: Aus zweierlei Gründen: Zum einen finde ich es wichtig und richtig, dass andere, auch heterosexuelle Menschen, das mitkriegen: Es ist etwas ganz normales. Und ich möchte einfach auch Vorbildfunktion haben. Für Lesben, für Schwule, für Heterosexuelle: Ich möchte Sichtbarkeit. Deswegen ist mir das ein Anliegen.

Okay. Du hast das nächste schon vorausgesehen: Ich glaube, dass ich durch Offenheit Vorurteile gegenüber Schwulen und Lesben abbauen kann.

Ja, davon bin ich überzeugt.

Ja, das ist im Grunde das, was Du zu Sichtbarkeit gesagt hast.

Ja.

Und dann letztes Statement: Wenn Lesben und Schwule 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, neue Perspektiven usw. eingebracht werden könnten.

Richtig. Unterschreib ich genau so. Auch mit dem Hintergrund, was du am besten weißt: dass mindestens 10% oder mehr der Arbeitsenergie verloren gehen, wenn man's mit Gewalt verheimlicht. Du kennst die Studien besser als ich.

Okay, super. Das mal so als Statements zum Warmwerden sozusagen Jetzt geht's eher darum, wie Du selbst mit Deiner sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehst; wie offen oder weniger offen und so weiter.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

3. Umgang gegenüber Kollegen_innen, Führungskräften und ggf. Mitarbeiter_innen

Und da wäre die erste Frage, die Frage kennst Du noch aus der Onlinebefragung: Mit wie vielen Kolleginnen und Kollegen sprichst Du offen darüber, dass Du lesbisch bist, am Arbeitsplatz?

Wie es sich ergibt – mit allen. Jetzt muss man natürlich dazusagen, dass ich als Sprecherin des Netzwerks bei meinem Arbeitgeber auch die bekannte bunte Hündin bin. Ich kann ja gar nicht anders [lacht].

Ja, stimmt. Und wie ist es gegenüber Deinen Führungskräften?

Genau so. Die wissen's auch alle.

Es gibt jetzt keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Du führst, ne?

Nein, keine Personalverantwortung.

4. Akzeptanzerfahrung

Okay. Das war eine weitere Frage dazu. Erinnerst Du Dich an Situationen, in denen Du bezüglich Deiner sexuellen Identität Akzeptanz erfahren hast, gibt's da was, was Du in Erinnerung hast?

Besondere Akzeptanz ... also ich kann nur so weit sagen: Es ist noch niemand schreiend aus dem Büro gerannt, der oder die das mitbekommen hat. Es kann vielleicht auch an der Stadt liegen, in der wir leben, weil ich glaub gerade hier in Köln mit dem CSD[17] *und der großen schwul-lesbischen Szene und dem Umfeld, Umland, die haben das irgendwie alle mitbekommen. Die machen das bestimmt anders in anderen Regionen. Dazu muss man sagen: Bei meinem Arbeitgeber gibt's seit 10 Jahren die Betriebsvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz; wo sexuelle Identität explizit mit genannt ist, die erlaubt und die man äußern darf und wo sehr klar zum Ausdruck gebracht wird, dass die Person, die diskriminiert, das Problem hat und nicht die Person, die diskriminiert wird. Das ist wichtig. Weil ich glaube, das haben die Leute auch verstanden. Das gilt genauso für ethnische Abstammung, das gilt genauso für jung, für alt, für Behinderung, für die ganzen Dimensionen von Diversity. Und, das denke ich, haben die Leute inzwischen verstanden, dass der Vorstand das so meint und der Betriebsrat das so meint und dass das so richtig ist und gewollt ist und deshalb ist das erstmal nach hin außen so.*

Okay. Also da gibt's eine gute Grundlage im Betrieb, also über BVs[18] einerseits, aber eben auch über Betriebsrat und über Führungskräfte, die da entsprechend agieren. Und gibt's da eine bestimmte Geschichte, die Dir da spontan einfällt, wenn Du das Thema Akzeptanz, auf Dich persönlich bezogen, hörst?

Es gibt da kein besonderes Erlebnis, das ich sagen kann, nur dass ich weiß, dass ich sagen kann: Ich kann und darf diskriminierungsfrei sein, wie ich bin, ich

17 CSD = Christopher Street Day; Fest-, Gedenk- bzw. Demonstrationstag von LSBT*-Personen für die Rechte bzw. gegen Diskriminierung dieser Personengruppe(n).

18 BVs = Betriebsvereinbarungen

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

darf das sagen. Und es gibt auch GLOBE-Mitglieder[19] [Nennung für Uptin in Ordnung] *bis in höchste Direktoren und in höhere Ebenen, die geoutet sind, das ist ja auch wichtig, das ist ja auch ein Signal, ja, dass das ja nicht nur das Fußvolk ist, in Anführungszeichen, das am Rand steht und das was weiß ich für Jobs bekleidet, sondern, dass auch das Senior Management schwul sein darf, bis zu einem, vor ein paar Jahren, der ist inzwischen pensioniert, direct report zum, wie heißt der, XXX* [Name entfernt]; *also bevor der XXX* [Name entfernt] *kam, ins Unternehmen, also ich muss den Namen jetzt einfach nennen, des Arbeitnehmers, der sich geoutet hat. Und die Story dazu, das fand ich bemerkenswert, der war nicht geoutet, ist in Pension gegangen, und dann war vor einigen Jahren Ford* [Nennung für Uptin in Ordnung] *etwas in der Finanzmisere wie andere Firmen auch schon mal, dann haben sie ihn wiedergeholt und dann hat er sich gesagt: "So, jetzt oute ich mich mal". Und das fand ich irgendwie ziemlich klasse. Weil das haben die Leute vorher, glaub ich, wenig gewusst, wenig realisiert, dass da jemand sehr hohes in der Organisation, also der Chief XXX [entfernt] Officer von Ford* [Nennung für Uptin in Ordnung]*, ist zurückgekommen und hat nochmal für 3 Jahre oder sowas, hat er was gemacht und dann hat er sich endgültig verabschiedet. Und das, glaub ich, hat Eindruck hinterlassen. Und das ist nicht meine Geschichte, aber eine Geschichte, die für die Firma wichtig ist.*

Und die beschreibt ja Kultur in der Firma. Und das ist ja eigentlich ganz zentral: Ob es da Vorbilder gibt, auch in einer bestimmten Situation.

Und das fand ich bemerkenswert: Weil er hatte dann irgendwie keine Lust mehr, als Pseudo-Hete[20] *zurückzukommen. Und das fand ich klasse.*

Und gabs eine ähnliche, oder in irgendeiner Weise so eine Art Geschichte, sowas wie, was für Erlebnisse hast Du mit Kolleginnen und Kollegen oder mit Deiner Führungskraft, wenn Du da das Thema platziert hast?

Eigentlich positive insgesamt, aber jetzt nichts Herausragendes. Also fällt mir jetzt ehrlich gesagt nichts dazu ein, außer dass jeder sagt: es ist schön und gut und ist eigentlich jetzt nicht das Wahnsinnsthema, über das man sich jetzt endlos und drei Tage unterhält.

Ich kann vielleicht nur sagen, was mir positiv aufgefallen ist, aber das ist bei den anderen auch so: Ich hab mich letzten Sommer mit meiner Lebenspartnerin verpartnert; wir haben geheiratet, wenn man es so will, und ich habe das im Vorfeld, wie ich finde, wie sich das gehört, den anderen mitgeteilt, wie andere das auch mitteilen: "Ich heirate". Und dann, was ich sehr schön fand, ich hatte ja zwei Tage Sonderurlaub wie alle anderen auch, die heiraten oder sich verpartnern. Wie gesagt, wir sind gleichgestellt im Unternehmen. Und die hab ich auch bekommen. Und ich bin an einem Nachmittag rausgegangen, am nächsten Morgen haben wir uns verpartnert, dann sind wir auf Hochzeitsreise gefahren, drei Wochen, und dann kam ich wieder, und dann hatte ich die Kollegen alle zum Frühstücken eingeladen und habe erzählt und Bilderchen gezeigt und so weiter.

19 Ford Globe, ein schwul-lesbisch-bisexuelles Netzwerk in der Ford-Organisation.

20 Mit dem Begriff Pseudo-Hete umschreibt die Uptin eine bisexuelle, lesbische oder schwule Person, die vorgibt, heterosexuell zu sein.

Und was ich süß fand, sie hatten für mich gesammelt, wie sie es für andere auch machen, hatten eine schöne Karte, haben mir gratuliert und das fand ich wunderbar und so soll's sein.

Okay, super, das ist ja ein schönes Beispiel. Also einerseits dass es von der Struktur gleich behandelt wird, also das ist ja auch nicht in allen Organisationen so, dass man zwei Tage Sonderurlaub bekommen.

Nein, wir haben es genauso gemacht, wie sie es sonst auch machen. Das fand ich sehr gut.

Eben. Und dann auch bei den Kollegen. Das ist ja dann schon auf 2 Ebenen prima, okay.

5. Diskriminierungserleben

Und gibt's da auch was in umgekehrter Richtung, also etwas, wo Du sagen würdest: Ja, da gab es schon etwas, eine Ungleichbehandlung oder Diskriminierung oder so was in der Geschichte?

Nicht bei mir persönlich; aber ich hab auch immer Wert darauf gelegt die ganzen Jahre über, dass ich auch nicht positiv diskriminiert werde und hier: "Wow, ich hol jetzt mal die Lesbe und die GLOBE-Aktive zu mir ins Team und ich krieg' da jetzt Brownie Points [Pluspunkte]*, weil ich so toll "diverse" bin, das will ich auch nicht. Also meine Steps in der Firma sind aufgrund der Leistungen in meinem Job erfolgt, das ist mir auch wichtig, und nicht irgendwie weil ich so diejenige bin, die da so toll einen auf Diversity macht und Preise bekommt oder wichtige Reden schwingt. Das ist eine Dreingabe, die für mich wichtig und richtig ist, aber das ist ja nicht meine Haupttätigkeit bei Ford. Ich bin angestellt als Einkäuferin und dementsprechend ist es mir wichtig, als Einkäuferin den Job zu wechseln oder vielleicht befördert zu werden oder auch nicht – aber nicht aufgrund von anderen Geschichten.*

Und jetzt ist es ja so, in der Studie "Out im Office?!", da gab es ja ganz viele verschiedene Diskriminierungsformen, die wir erhoben haben damals, von so sehr weichen Sachen wie "ich werde vielleicht weniger beachtet, krieg weniger Aufmerksamkeit, meine sexuelle Identität wird eher nicht thematisiert oder Ähnliches, wird bei Seite gelassen" oder sowas bis hin zu heftigen Sachen wie Versetzung oder Kündigung. Gibt's da irgendwas, wo Du sagen würdest: "Naja, sowas im atmosphärischen Bereich, da gabs was, was ich erleben musste"?

Bei mir persönlich nein, aber mein Arbeitgeber ist jetzt aber auch nicht die ideale Welt. Also ich hab's für mich persönlich nicht erlebt, aber ich habs natürlich im Netzwerk im GLOBE schon einige Male miterleben müssen, dass Kolleginnen und Kollegen Schwierigkeiten hatten mit Vorgesetzten, wo dann auch Betriebsrat oder Personalabteilung oder GLOBE beratend zur Seite gestanden hat. Und es ist letztlich, denk ich mal, immer gut ausgegangen. Aber natürlich gibt's schon mal irgendwelche Spannungen oder Schwierigkeiten, klar. Ich selbst hab die wie gesagt nicht wahrgenommen, nicht erlebt, aber ich hab es bei anderen miterlebt. Aber wie gesagt, das ist jetzt nicht so die ideale Welt, die ich hier beschreibe, das ist nicht immer so ganz toll, das steht auf allen Papieren und jeder weiß es. Das

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

ist so ähnlich wie: Jeder weiß, dass Ladendiebstahl und Mord bestraft sind und verboten sind; aber es passiert trotzdem. Und so ähnlich ist es da auch.

Wenn Du jetzt so Situationen von anderen gehört hast, z.B. aus dem Netzwerk, bei denen Diskriminierungssituationen entstanden sind, was würdest Du da so aus deiner Erfahrung sagen, was ist da besonders hilfreich, mit solchen Erfahrungen umzugehen oder vielleicht was Du konkret in der Beratungsfunktion, sozusagen als Netzwerksprecherin mitbekommst?

Ich denke, da gibt's immer zwei Ebenen: Also das eine ist die Person selber zu stärken und zu beraten, da zur Seite zu stehen, aber es kann auch sehr helfen, das macht die Firma ja auch, Führungskräfte zu schulen; Diversity-Training anzubieten, solche Sachen. Weil ich hab's oft erlebt: Wir haben ja 80 Leute oder wieviel hier in Köln im Verteilernetzwerk, was gesehen an der Gesamtzahl von 17.000 Leuten wenig ist; aber auch wiederum viel, wenn man sich 80 Menschen vorstellt, die auf dem Verteiler sind bei GLOBE, alleine im Standort Köln. Aber es gibt leider Gottes sehr viele Leute, Männlein wie Weiblein, die nicht geoutet sind an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz, weil sie selber es nicht wollen, weil entweder es ihnen nicht wichtig ist, weil sie sagen: "Es hat da nichts zu tun" oder sie sagen: "Jetzt kann ich doch nicht in der Abteilung nach so und soviel Jahren einmal damit rauskommen". Das sind dann so Sachen, da denk ich, da muss derjenige oder diejenige selber entscheiden. Ich achte das, ich will da auch nichts daran ändern, nur dann merk' ich auch, da muss man vielleicht auch die Kollegen, die Vorgesetzten, das Management nochmal zur Nachschulung schicken oder dem vielleicht was erklären, was diese Person selbst auch gar nicht leisten kann. Oder, weiß nicht, soll ich das noch ausführen: Ich hab noch ein anderes Beispiel: Ich betreue seit fast einem Jahr auch einen Transgender-Fall im Management, und das ist eine ganz spannende Geschichte, weil der Kollege, der jetzt zur Kollegin wird, also "er zu sie"-Transgender, ist auch seit 20 Jahren im Hause, ist auch selber eine Führungskraft, hat eigene Leute auch zu führen, und tut sich selbst privat mit der Sache sehr leicht, hat alles durch im privaten Umfeld, aber jetzt den Schritt in der Firma es zu tun, wie es zu tun, wann es wem beizubringen; das mach' ich natürlich nicht alleine, sondern in Zusammenarbeit mit Diversity Management, die dann wiederum die Fäden knüpft oder ich knüpfe zur Personalabteilung, zum Gesundheitsdienst, zum Betriebsrat, zu wer da noch alles informiert und einbezogen werden muss. Das ist jetzt gerade noch im Werden, das ist jetzt nicht der erste Transgender-Fall, aber vielleicht der erste, bei dem es so gut läuft. Weil leider verlassen die Leute ja irgendwann die Firma oder wie auch immer; und daran sind wir jetzt gerade am Arbeiten und mir ist sehr daran gelegen, dass das einen positiven Ausgang nimmt und die Person sich damit wohlfühlt, dass alles gut läuft und wir tun alles, um das zu gewährleisten, nur du kannst die Reaktionen der Leute nicht voraussehen, wenn der jetzt 20 Jahre bekannt ist im Hause und einen guten Job macht und auf einmal kommt der Herr X irgendwann als Frau X durch die Tür – ist alles nicht so einfach.

Ja, das stimmt. Und grad das Thema hat – meiner Erfahrung nach – besondere Implikationen, weil es geht nochmal eine Ebene tiefer, hab ich so den Eindruck.

Ja, das ist nochmal eine ganz andere Sache als schwul-lesbisch, damit können die Leute damit ganz gut umgehen oder Bisexuellen, ist alles kein Thema. Transgender hat nochmal eine andere Qualität. Und das merk ich jetzt auch daran, ja.

Ja, das ist der Anlass, warum wir die Studie jetzt nochmal erweitern um diese Dimension.

Ich leite das jetzt nur, ich bin nicht die Expertin auf dem Gebiet. Ich kann bloß einiges dazu beitragen, dass das gut läuft.

Ja eben, in deiner Funktion. Und ich hab den Eindruck, dass da die verschiedenen Akteure zusammenkommen, das ist ja super, wenn das in der Form läuft.

Ich bin da nicht federführend; da ist die Diversity-Managerin federführend; das ist ihr Job. Aber wir machen das dann auch zusammen oder ich geh' dann schon mal mit zu Terminen und mach' ein bisschen Aufklärung: Was ist denn Transgender, blablabla; weil die Person, die es betrifft, das ja gar nicht leisten kann und nicht soll; ist ja völlig klar.

6. Resilienz

Okay, danke. Dann ist es ja so, dass es mittlerweile auch grad in der Psychologie auch immer mehr Forschung dazu gibt, dass man feststellt, es gibt sowas wie eine psychische Stärke, Widerstandsfähigkeit. In der Psychologie wird da der Begriff Resilienz geprägt. Ich weiß nicht, ob Du den vielleicht aus deinem Studium kennst. Es gibt ihn in der Materialkunde.

Sagt mir was.

In der Materialkunde gibt es Material, das man biegen, aber nicht brechen kann. Und dieser Begriff, wie Stress im Grunde auch, wird in der Psychologie adaptiert, um etwas wie psychische Stärke zu beschreiben. Also man kann gebogen werden, aber man bricht daran nicht. Und da geht man schon davon aus, dass es für die Entwicklung von psychischer Stärke auch das Durchleben, Erfahren von schwierigen Situationen, krisenhaften Momenten braucht, um eben diese Stärke zu entwickeln. Und das ist dann natürlich in dem gesamten Zusammenhang mit sexueller Identität am Arbeitsplatz wiederum ein spannendes Thema, weil man sich fragen kann: "Gibt's dann was, was mit Resilienz, mit psychischer Stärke zu tun hat, wie steht das in Zusammenhang mit offenem Umgang oder nicht offenen Umgang am Arbeitsplatz?". Da wär jetzt so für uns die Frage an dich: Was würdest Du dazu als erste Assoziation, was würdest Du dazu denken? Gibt's da Zusammenhänge zu sowas und wenn ja, wie?

Wenn ich da mal eine These wagen darf [hustet] Ich glaube, Coming Out stärkt. Weil das ein Prozess ist, den Heterosexuelle logischerweise ja nicht durchlaufen; die sind ja so wie der Mainstream wie die meisten anderen auch. Die müssen sich nicht fragen: "Warum bin ich heterosexuell?" Lesben und Schwule und Bisexuelle und Transgender und was auch immer sie gerade feststellen, müssen sich diese Fragen stellen. Und ich glaube, das zwingt, egal in welchem Lebensalter zu ganz anderer Selbstreflexion, ob du willst oder nicht. Du musst dir

ganz anderen Fragen stellen: Wie bringe ich es meinem Freund oder meiner Freundin bei? Also jetzt im platonischen Sinne. Wir erkläre ich es meiner Familie, den Eltern, dem Freundeskreis? Wie gehe ich am Arbeitsplatz, im Studium, egal wo, wie geh' ich damit um? Solche Fragen haben andere nicht; insofern würde ich behaupten, dass jemand, der oder die das Coming Out erfolgreich durchlaufen hat und irgendwann Selbstbewusstsein erworben hat und sagt: jawohl, ich bin schwul, ich bin lesbisch, ich bin transgender, was auch immer, diesen Prozess durchlaufen hat, der hat schon mal irgendwie vieles geschafft im Leben, was vielleicht andere Leute so noch gar nicht durchmachen mussten. Der Prozess ist sicherlich auch schmerzhaft und schwierig; der kann sich über mehrere Jahre hinziehen aus irgendwelchen Gründen. Kommt ja auch aufs Lebensalter an: Also wenn du mit 35 feststellst, du bist verheiratet, hast Kinder oder sowas, oh Gott, eigentlich bin ich schwul als Mann, dann ist das eine andere Story als wenn du das mit 15 Jahren feststellst. Würd ich mal vermuten.

Mit Sicherheit.

Ist ja eine ganz andere Lebenssituation; ja, das gilt ja für alle anderen Dinge auch, aber ich würde behaupten: Lesben und Schwule haben durch diesen Zwang, sich damit zu beschäftigen, andere Prozesse durchlaufen und sind in der Regel – das ist ja auch wieder so ein bisschen Klischee – vielleicht andere Gesprächspartner, können zuhören, verstehen vieles, was vielleicht andere nicht verstehen. Ich will jetzt um Gottes willen nicht sagen, dass Heterosexuelle das nicht können. Die können das aus vielleicht anderen Gründen auch ganz toll; will aber sagen: Diesen Prozess des Coming Out haben Lesben und Schwule und Bisexuelle und Transgender durchlaufen und die anderen eben nicht.

Ja, absolut. Das ist ja gerade der Punkt, dass man feststellt: Da gibt's eine biographische Erfahrung, die diese Gruppe macht, die die heterosexuellen Beschäftigten nicht hinter sich bringen mussten. Da gibt's noch andere Themen, die sie hinter sich bringen mussten, aber das eben nicht.

Absolut. Und das ist eine Qualität, die Lesben und Schwule erstmal mitbringen. Ich will wie gesagt nicht diskriminierend sein zu Heterosexuellen oder anderen; die haben vielleicht andere Erfahrungen, die sie vielleicht auch wahnsinnig bereichert und weitergebracht haben, also ich will einfach sagen: Das Coming Out erfolgreich durchlaufen zu haben und irgendwann zu sagen: Jawohl, so bin ich und so geh ich jetzt nach außen; nach innen und außen, das stimmt jetzt auch überein, das ist eine Qualität, die muss man sich erarbeiten, das ist, kommt, wie wir alle wissen, die betroffen sind, nicht über Nacht. Du schlägst ja nicht morgens die Augen auf und sagst: "Jupphey, ich bin lesbisch und ich bin ganz toll und das sag ich jetzt allen". So ist es jetzt leider nicht, das wäre schön und einfach, aber so klappt das nicht.

Und würdest Du das auch auf Dich anwenden können? Würdest Du sagen: Es gibt ein paar bestimmte Dinge in meiner Persönlichkeit, die ich eben gerade dadurch so entwickelt habe?

Mit Sicherheit!

Hast Du ein paar Schlagworte dazu? Was könnte das sein?

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Schlagworte dazu ... Ich glaube, als ich noch sehr jung war, so mit 13, 14 Jahren, als ich gemerkt hab: Oh, ich hab mich in eine Frau verliebt, eine Zeitlang sehr alleine und sehr einsam gefühlt. Weil ich nicht wusste: Wieviele gibt's davon? Ich musste mir ja auch erstmal irgendwas anlesen, erstmal mich informieren, und das ist ja nichts, was du erstmal deinen Eltern erzählst. Die haben das ja auch erst zwei, drei Jahre später von mir gehört, als ich selber schon relativ weit war damit. Ich musste ja auch erstmal verstehen: Was ist das? Gibt's da auch noch andere? Wo kommt das her? – Was eh keiner erklären kann, aber du stellst dir die eben genannten tausenden Fragen. Du musst als relativ junger Mensch damit umgehen. So eine eventuelle Sinnkrise haben andere Leute erstmal gar nicht; die haben damit gar nichts zu tun, das bleibt denen erspart. Aber ich habe dadurch vieles gelernt, dann auch irgendwann stark zu werden und zu sehen: A) ich bin nicht allein; B) es gibt auch noch andere; C) vielleicht so das Vorurteil, Lesben und Schwule, die sind – was weiß ich – stereotyp besetzt: Nein, so ist es ja nicht, weil ich bin ja selber eine von denen, ich bin ja gar nicht so. Man lernt, viel mehr auseinander zu halten und viele Dinge differenzierter zu sehen

So ein differenzierterer Blick auf sowas.

Mhm, mhm ... [zustimmend] Nein, weil um vielleicht grad nochmal darauf zurückzukommen: Aus dem Gefühl: Oh Gott, bin die einzige in meiner Jahrgangsstufe, was ja dann später, wie ich mitgekriegt hab, gar nicht so war – aber du hast ja auch noch gar nicht die Antenne, die anderen zu erkennen. Das sind ja auch alles Sachen, die sich entwickeln. Und erstmal denkst du dir: Oh Gott, ich hab mich in eine Frau verliebt, oh Gott, was mach ich denn bloß und was ist das denn, und wie geh ich damit um... das ist der Anfang. Dann geht's ja weiter, aber das ist ein Prozess, der über mehrere Jahre läuft.

Und jetzt engagierst Du dich ja im Besonderen im Netzwerk. Hängt das auch damit zusammen, dass Du sagst: Ich hab bestimmte Erfahrungen gemacht und das führt dann auch zu einem besonderen Engagement?

Mit Sicherheit. Ich bin jetzt 47 Jahre alt und ich bin seit über 27 Jahren in irgendwelchen politischen Gruppierungen aktiv: früher im Schulz, im besagten Rubicon, das du früher mal erwähnt hast, hab ich – glaub ich – über 13 Jahre lang ehrenamtlich Beratung gemacht mit Supervision ...

Ach so, schau an!

Ja, ich bin da so ein Urgestein in dieser Stadt und in dieser Bewegung; ich war zwei Jahre, in zwei Amtsperioden, im Vorstand der Emanzipation im Schulz

Schau, das wusste ich ja gar nicht ...

Ja, ich hab eine endlose Geschichte und mir war das immer wichtig; auch immer mit Männern zusammenzuarbeiten. Weil ich hatte irgendwann einmal ein Aha-Erlebnis gehabt, ich weiß nicht, ob das hier so dazu passt: Als ich 19, 20 alt war; also noch relativ neu in der Szene, gab's noch irgendwie eine politische Lesbengruppe im Frauenzentrum, das es schon lang nicht mehr gibt. Und damals war noch §218, also sprich: Abtreibung, verboten und ein großes Thema. Und dann haben sich die Lesben in dieser Lesbengruppe sehr ernsthaft darüber

unterhalten, ob man jetzt als Frau nicht bei den anderen Frauen mitmarschieren muss in dieser Demo gegen den § 218, weil von wegen "Frauen selbstbestimmt".

Und diese Aha-Erlebnis war "... eigentlich verbindet mich mit den schwulen Männern mehr, was Diskriminierung angeht als mit diesen heterosexuellen Frauen." Das war für mich die Initialzündung, das ich mir gedacht hab: Mensch, eigentlich müssen wir Lesben und Schwulen uns zusammentun. Fortan habe ich bewusst gemischte schwul-lesbische Gruppen gesucht.

Gleichzeitig würde ich schon auch sagen: Du warst eine Pionierin ...

Hm, ich weiß nicht.

Ich würde das schon so sagen, also dass die Szenen von Schwulen und Lesben in der Historie sehr lange distant waren. In der nachwachsenden Generation ist Zusammenarbeit eher selbstverständlich.

Ich hab nichts gegen Männer. Ich mag Männer – doch ich geh nicht mit ihnen ins Bett. Ich sag' das mal so plakativ. So wie ein heterosexueller Mann Männer mag, mit ihnen Sport macht – so in etwa erkläre ich mir das auch. Ich mag auch Frauen – ich verliebe mich ja auch in sie ...

Könnte man sagen, dass die sexuelle Identität als ein Merkmal erstmal wichtig wurde bei der Feststellung: Ich bin nicht alleine, es gibt noch andere lesbische Frauen auch; und irgendwie entsprechen die nicht dem Stereotyp, weil ich ja selbst dazu gehöre und dann gab es noch eine Erweiterung darin, zu bemerken, dass das Thema sexuelle Identität ein verbindendes Element ist zu den schwulen Männern?

Es gab mal GLF Sozialdemos [Nennung für Uptin in Ordnung: Gay Liberation Front, Verein für schwul-lesbische Belange] *an einem Samstag in der Schildergasse, wo 200 Personen mit ca. 15 Plakaten entlang liefen, die Personen rissen die Kinder zurück: "Da kamen die Perversen!" – das war so der Eindruck, den man hatte. Und ich bin da auch mitgerannt ...*

Würdest Du sagen, dass das etwas ist, das Dich besonders beschreibt und dass Du Situationen nun anders bewerten und anders einordnen kannst?

Ja, z.B. Lindenstraße[21] *und Georg Ücker*[22]*: die Nation schrie auf! Heutzutage ist die lesbische nette Nachbarin und der schwule nette Nachbar selbstverständlich.*

7. Homosexuelle Kompetenz

Außerdem gibt es nun noch den Begriff der "Homosexuellen Kompetenz", die homosexuelle Menschen im Vergleich zu nicht homosexuellen Menschen haben. Dieser Begriff hängt stark mit dem vorherigen Bereich zusammen. Einige Forscher_innen glauben, dass Schwule, Lesben, Bisexuelle und Trans*-Personen auf Grund ihrer spezifischen biografischen Erfahrungen, die

21 Die Lindenstraße ist eine Fernsehserie des Westdeutschen Rundfunks und gilt als die erste deutsche Seifenoper.

22 Georg ÜCKER ist ein Schauspieler der Lindenstraße; er stellte den Charakter des Dr. Carsten Flöter dar. In der Rolle als Carsten Flöter war Georg ÜCKER 1987 bei dem ersten Kuss zwischen zwei Männern in einer Vorabendserie des deutschen Fernsehens beteiligt.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Möglichkeit hatten, besondere Kompetenzen zu entwickeln. Zum Beispiel im Bereich der Sozialkompetenzen oder Konfliktkompetenzen etc. ...

Das hab ich so noch nicht gehört. Ist das ein neues Schlagwort in der Psychologie: "Homosexuelle Kompetenz"?

Ja, schon. Das entsteht so langsam, als Begrifflichkeit. Ich zumindest kolportiere das auch ständig und immer wieder. Da wäre halt so die Frage an Dich: Wie stehst Du jetzt zu dem Begriff? Würdest Du sagen: Das ist möglich, dass es so etwas gibt? Da könnte was dran sein und wenn ja, was könnte es sein, was dann eben Schwule, Lesben, Bi- und Transpersonen vielleicht auch besonders auszeichnet durch diese biographische Erfahrung?

Auf die Gefahr hin, dass ich mir so ein bisschen widerspreche mit dem, was ich vorhin gesagt habe: Ich habe ja ausgeführt: Klar, wenn man Coming Out erfolgreich durchlaufen hat und irgendwann zu sich steht nach innen und außen hat man irgendwann sicherlich eine Kompetenz erworben. Ich würde aber im Umkehrschluss nicht sagen, dass andere Personen das nicht auch können. Also darauf lege ich dann schon Wert. Weil ich würde, wie gesagt, jetzt auch nicht positiv umgekehrt diskriminieren wollen.

Nein, das ist wichtig, das versteh' ich auch. Also dass es das nicht heißt, wenn Du irgendwas einer Gruppe als Kompetenz zuschreibst.

Ich würde jetzt nicht sagen: Die ist nicht da, die Kompetenz; aber ich würde jetzt erstmal grundsätzlich nicht sagen, dass man nicht irgendeinem armen Heterosexuellen etwas absprechen würde. Das find ich auch wieder diskriminierend, das find ich auch nicht okay. Also mich würde das interessieren, vielleicht können wir das nachher außerhalb nochmal besprechen: Was ist homosexuelle Kompetenz, das andere nicht hätten?

Ne, ne, genau, also das geht eher darum – das können wir mit drin machen, das ist kein Problem. Also es geht eher darum dass wir, so wie wir es eben gemacht haben, draufzuschauen: Was für spezifische Erfahrungen machen Lesben und Schwule, Bi- und Transpersonen, die Heterosexuelle nicht machen? Und was können daraus – also ich würde es eher immer in einer Potenzialformulierung sehen wollen: Was könnten dadurch für besondere Kompetenzen entstanden sein durch diese biographischen Erfahrungen, die dann heterosexuelle Menschen z.B. durch andere Erfahrungen auch natürlich aufbauen können. Wo sind die Niveaus in dieser Hinsicht unterschiedlich? Weil es könnte ja sein, dass Du ohnehin schon von Vornherein differenzierter warst als fünf andere in deiner Klasse oder sowas, und dann gab's da ohnehin schon Niveauunterschiede. Dafür kann es sein, dass jemand anderes etwas anderes besser konnte und da gab es einen anders gearteten Niveauunterschied. Das muss man eh berücksichtigen. Ja, aber die Frage ist: Durch diese biographischen Erfahrungen, die da lesbische Frauen, schwule Männer, Bi- und Transpersonen machen, was könnte da möglicherweise entstehen an besonderen Kompetenzen?

Ich tu mir, wie du sieht, etwas schwer mit der Frage.

Macht nix.

Kannst du die nochmal etwas anders stellen?

Klar. Also wenn man jetzt mal etwas anders zurückschaut, auf das, was da über Coming Out, in der Auseinandersetzung mit sich, in der Auseinandersetzung mit der Umwelt, Eltern, Freunden, Familie, vielleicht auch Arbeitskollegen_innen am Arbeitsplatz passiert, was könnte da möglicherweise an Fähigkeiten, Kompetenzen entstehen, dadurch, dass man genau das durchlaufen musste. Du hast auf jeden Fall schon gesagt: "Naja, das würde ich auf alle Fälle dann sehen, wenn es ein erfolgreiches Coming Out ist..." Und wenn es das gegeben hat, was könnte dadurch entstanden sein als Fähigkeiten, als Kompetenzen?

Da muss ich jetzt aus der Hüfte schießen. Vielleicht dass man sowas wie ein Gespür dafür kriegt – vielleicht, das ist reine Hypothese und ich bin mir da nicht so richtig sicher – wann der günstigste Zeitpunkte dafür sind, schwierige Themen anzusprechen, wie man Leuten eventuell Dinge, bei denen man selber eventuell vielleicht nicht so ganz sattelfest ist, beibringen kann, wann es eine gute Gelegenheit ist, vielleicht mal mit der Kollegin oder dem Kollegen einen Kaffee trinken zu gehen, um mal so ein Thema anzusprechen. Also nicht im Team rauszuplatzen: "Ich bin lesbisch und das wollte ich euch schon immer mal gesagt haben", solche Szenarien mein' ich. Vielleicht kriegt man dadurch ein besseres Gespür; aber vielleicht immer unter dem Vorbehalt: Das hat jemand anderes, der einen kranken Angehörigen pflegt und da viel Kompetenz erworben hat, genau so. Weiß ich jetzt nicht.

Also das hab ich in jedem Fall verstanden. Und das wollte ich auch mitgeben: Dass es viele andere Erfahrungen geben kann, die zu ähnlichen Kompetenzen beitragen. Also das muss jetzt nicht irgendwas sein, was die lesbische Frau oder den schwulen Mann differenziert von anderen im Sinne von "Wow, das können die und anderen nicht oder so". Das hab ich nicht so verstanden und so sehe ich's auch. Aber eben so Gespür dafür: Wann kann ich Dinge ansprechen oder eben auch ein Gespür für soziale Situationen, kann man das so sagen?

Ja, ich glaub, darauf willst du hinaus. Ja, ich krieg' das jetzt auch [lacht]. Ja, natürlich, soziale Situationen. Ich bin ja jetzt auch nicht Superwoman, wenn ich jetzt nachts irgendwo durch die Straße entlanglaufe und dann kommen mir drei oder wie viel merkwürdig aussehende junge Männer entgegen, da würde ich jetzt auch nicht die Lesbenfahne ganz hochhalten und schwenken, ich bin ja nicht lebensmüde. Ich hol' mir ja auch nicht, weiß nicht, die Prügel oder Schwierigkeiten ins Haus, wenn ich's vermeiden kann. Aber ich glaub', das ist eine, wie soll ich sagen, Überlebensstrategie im Sinne von Überleben, aber soziale Kompetenz, wo jeder Mensch gut beraten ist, die zu haben. Im ganz Allgemeinen. So bin ich natürlich auch und so sind die meisten anderen Leute auch, aber ja.

... auch auf der Ebene, also solche Sachen, dass man sensibler ist oder stärker wahrnimmt vielleicht ...?

Vielleicht dass man einfach gelernt hat, so Signale eher zu lesen – mit Fragezeichen. Wo macht's jetzt Sinn oder man kann vielleicht bisschen so in Richtung Empathie ein besseres Gespür dafür kriegen: Renn ich offene Türen ein oder renn ich vor wirklich verschlossene Türen, wenn ich mit Thema XYZ komme?

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Gibt's noch etwas, was Du da sehen würdest? Eine Möglichkeit, die sich da entwickeln könnte?

Zu was jetzt?

Zu Empathie oder zu einer sozialen Kompetenz?

Wie soll ich es sonst noch nennen ... man hat vielleicht noch eine bessere Intuition oder, wie soll ich das nennen, Folgerungsfähigkeit, Gespür für andere Menschen, wie soll ich das Label denn noch nennen, mir fällt gerade nichts mehr ein, weißt du, ich hab auch schon ein bisschen einen Arbeitstag hinter mir.

Okay, um Gottes Willen, ich würd dich da jetzt auch nicht auspressen wollen oder so. Es geht ja erstmal drum: Hab ich da jetzt so eine Assoziation oder nicht. Und ich hab jetzt da einfach gefragt.

Im Moment: Fehlanzeige, leider keine mehr.

Ich hab jetzt einfach nochmal nachgefragt, weil es könnte sein, dass bei der zweiten Frage jetzt einfach noch was kommt. War ja auch so – also, vielen Dank Dir dafür.

8. Schlussbotschaft

Genau, damit sind wir jetzt fast schon am Ende des Interviews.

Ach, schon, okay.

Ja, es geht mir jetzt drum, zu schauen, ob Du sozusagen so eine Art Schlussbotschaft oder sowas hast, wenn Du Dich jetzt hineinversetzen würdest in so eine Beratungsfunktion für andere Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*-Beschäftigte oder so. Gibt's da was, was Du dieser Zielgruppe oder Zielgruppen mit auf den Weg geben möchtest? Das Forschungsprojekt hat ja schon, so mach' ich immer die Forschung, schon auch die Zielsetzung hinterher, mit dem Leben wieder etwas zu tun zu haben [lacht]. Von daher wär' so die Frage: Gibt's da was, was Du anderen mitgeben wollen würdest, so als Botschaft?

Ja, würde mir da so spontan was einfallen. Die Kollegen in den USA haben gerade ein sehr schönes Video dazu gemacht. Was sie da unters Volk bringen: "It get's better – es wird besser!" Und das ist eigentlich, wie ich finde, so die Überschrift oder die grundlegende Botschaft: "Halte durch, mach dein Ding, geh' den Weg weiter! Es klären sich manche Dinge, du wirst stärker, es werden dir andere Leute helfen. Die Probleme, die vielleicht so ganz unüberwindbar sind, egal in welcher Situation man sich befindet, relativieren sich mit der Zeit. Also ich würde immer Mut machen und sagen: Geh' deinen Weg, du schaffst das! Man kann sich ja auch Hilfe holen oder Leute, die einen dabei unterstützen. Das würde ich grundsätzlich sagen, egal, um welches Thema es geht.

Dank und Abschlussbemerkung:

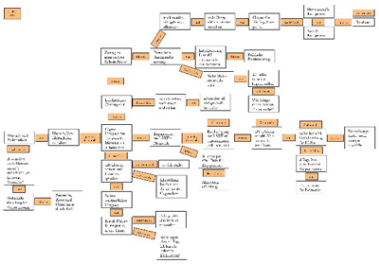
Prima, eine sehr aufbauende Botschaft, herzlichen Dank, dass Du Dir die Zeit für dieses Interview genommen hast!

(Hinweis auf Ergebnisse des qualitativen Teilprojekts)

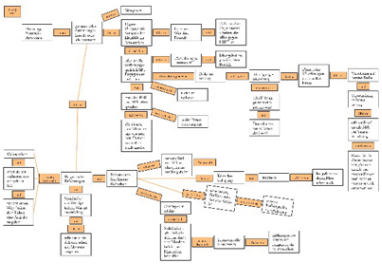
© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Anhang 4: Subjektive Theorien der Untersuchungspartner_innen

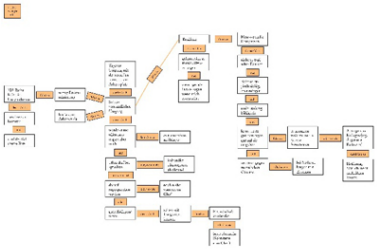
Hier werden die subjektiven Theorien der Untersuchungspartner_innen, die in Auszügen bereits in den Abbildungen im Artikel dargestellt wurden, als Ganzes zur genaueren Kenntnisnahme angeboten.



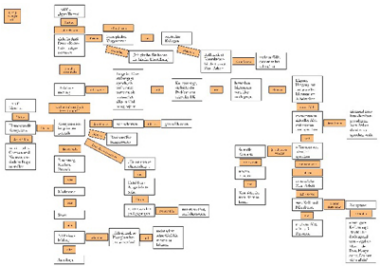
1. Uptin, L. Offen: Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung.



2. Uptn, S. offen: Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung.

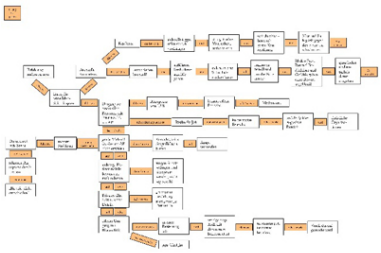


3. Uptin, L. weniger offen: Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung.

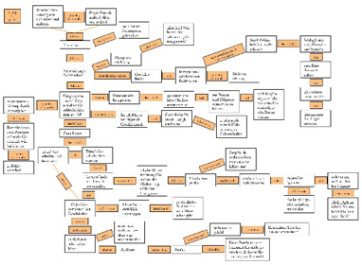


4. Upt, S. weniger offen: Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/



5. Uptin, B. Expertin: Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung.



6. Uptin, T*. Expertin: Bitte klicken Sie hier oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung.

Literatur

Bergmeister, Michael (1997). Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung. *Diplomarbeit Handelswissenschaften, Wirtschaftsuniversität Wien*.

Bergold, Jarg & Thomas, Stefan (2012). Partizipative Forschungsmethoden: Ein methodischer Ansatz in Bewegung. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 13*(1), Art. 30, http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1201302 [Zugriff: 30.4.2013].

Bortz, Jürgen & Döring, Nicola (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaften*. Berlin: Springer.

Coleman, Eli (1981). Developmental stages of the coming out process. *Journal of Homosexuality*, *7*, 31-43.

Fiedler, Peter (2004). *Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt*. Weinheim: Beltz.

Franzen, Jannik & Sauer, Arn (2010). *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 22.5.2013].

Frohn, Dominic (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. *Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie*, *X*(1), S.19-63, http://www.dominicfrohn.de/downloads/KPS_DF-3.pdf [Zugriff: 2.8.2012].

Frohn, Dominic (2007). *"Out im Office?!" Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: Schwules Netzwerk, http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf [Zugriff: 2.8.2012].

Frohn, Dominic (2012). "LGBT*-Experten_innen-Pool". *Ergebnisbericht*, Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen, 8. Juni 2012, Köln, http://www.dominicfrohn.de/downloads/Ergebnisbericht-inkl.-Summary-LGBT-Experten_innen-Pool-MILK-2012-120713_DF.pdf [Zugriff: 2.8.2012].

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Frohn, Dominic (2013/im Druck). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In Florian Mildenberger, Jennifer Evans, Rüdiger Lautmann & Jakob Pastötter (Hrsg.), *Homosexualität im Spiegel der Wissenschaften*. Hamburg: Männerschwarm.

Girtler, Roland (2001). *Methoden der Feldforschung*. Wien: Böhlau.

Groeben, Norbert (1988). Fragen, Einwände, Antworten. In Norbert Groeben, Diethelm Wahl, Jörg Schlee & Brigitte Scheele (Hrsg.), *Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts* (S.206-253). Tübingen: Francke.

Groeben, Norbert & Erb, Egon (1997). Menschenbilder. In Jürgen Straub, Wilhelm Kempf & Hans Werbik (Hrsg.), *Psychologie. Eine Einführung – Grundlagen, Methoden, Perspektiven* (S.17-41). München: dtv.

Groeben, Norbert & Scheele, Brigitte (2000). Dialog-Konsens-Methodik im Forschungsprogramm Subjektive Theorien. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, *1*(2), Art. 10, http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002105 [Zugriff: 9.8.2012].

Groeben, Norbert; Wahl, Diethelm; Schlee, Jörg & Scheele, Brigitte (1988). *Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts*. Tübingen: Francke.

Hermann, Steffen K. (2003). Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. *arranca!*, *28*, 22-26.

Junge, Torsten (2001). Rezension zu: Jörg Maas (1999). Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungsgruppen. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, *2*(2), Art. 28, http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0102287 [Zugriff: 8.8.2012].

Knoll, Christopher; Edinger, Manfred & Reisbeck, Günter (1997). *Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt*. München: Profil.

Köbele, Alexandra (2011). *Ein Junge namens Sue. Transsexuelle erfinden ihr Leben*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Köllen, Thomas (2012). Der Stand der Personalforschung zur sexuellen Orientierung. *Zeitschrift für Personalforschung*, *26*(2), 113-166, http://epub.wu.ac.at/3537/1/ZfP_2_12_Koellen.pdf [Zugriff: 9.8.2012].

Laux, Lothar & Renner, Karl-Heinz (2002). Self-Monitoring und Authentizität: Die verkannten Selbstdarsteller. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *23*(2), 129-148.

Losert, Annett (2004). Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. *Magisterarbeit, Institut für Soziologie, Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg.*

Maas, Jörg (1996). Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. *Zeitschrift für Personalforschung*, *96*(2), 107-134.

Maas, Jörg (1999). *Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Obliers, Rainer (1992). Die programmimmanente Güte der Dialog-Konsens-Methodik: Approximation an die optimale Sprechsituation. In Brigitte Scheele (Hrsg.), *Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien* (S.198-230). Münster: Aschendorff.

Rosenstiel, Lutz von; Molt, Walter & Rüttinger, Bruno (2005). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.

Rustemeyer, Ruth (1992). *Praktisch-methodische Schritte der Inhaltsanalyse*. Münster: Aschendorff.

Scheele, Brigitte (1988). Methodenwechsel: am Forschungsprozeß dargestellt. In Norbert Groeben, Diethelm Wahl, Jörg Schlee & Brigitte Scheele (Hrsg.), *Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien* (S.126-179). Tübingen: Francke.

Scheele, Brigitte (Hrsg.) (1992). *Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien*. Münster: Aschendorff.

Scheele, Brigitte & Groeben, Norbert (1988). *Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion Subjektiver Theorien*. Tübingen: Francke.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Scheele, Brigitte & Groeben, Norbert (1997). Das Genus-Sexus-Problem: Theorie-Entwicklung, empirische Überprüfungsergebnisse, Forschungsdesiderata. *Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie*, *II*(1), 1-34.

Scheele, Brigitte & Rothmund, Jutta (2001). Sprache als Sozialität: Linguistische Relativität und das Genus-Sexus-Problem. In Norbert Groeben (Hrsg.), *Zur Programmatik einer sozialwissenschaftlichen Psychologie, Band II Objekttheoretische Perspektiven, 1. Halbband Sozialität, Geschlechtlichkeit, Erlebnisqualitäten, Kognitive Konstruktivität* (S.77-129). Münster: Aschendorff.

Scheele, Brigitte; Groeben, Norbert & Christmann, Ursula (1992). Ein alltagssprachliches Struktur-Lege-Spiel als Flexibilisierungsversion der Dialog-Konsens-Methodik. In Brigitte Scheele (Hrsg.), *Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien* (S.152-195). Münster: Aschendorff.

Seligman, Martin E.P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.

Short, Dan & Weinspach, Claudia (2007). *Hoffnung und Resilienz: Therapeutische Strategien von Milton H. Erickson*. Heidelberg: Carl Auer.

Steffens, Melanie 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: Dt. AIDS-Hilfe.

Stössel, Angelika & Scheele, Brigitte (1992). Interindividuelle Integration Subjektiver Theorien zu Modalstrukturen. In Brigitte Scheele (Hrsg.), *Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien* (S.333-385). Münster: Aschendorff.

Tuider, Elisabeth & Tietz, Lüder (2003). Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik. In Melanie Caroline Steffens & Michaela Ise (Hrsg.), *Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie* (S.155-168). Lengerich: Papst.

Unger, Rhoda K. (2000). Outsiders inside: Positive marginality and social change. *Journal of Social Issues*, *56*(1), 163-179.

Walter, Tilmann (2004). Das frühe homosexuelle Selbst zwischen Autobiographie und medizinischem Kommentar. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, *6*(1), Art. 10, http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0501107 [Zugriff: 7.8.2012]

Watzlawik, Meike (2003). Jugendliche erleben sexuelle Orientierungen. Eine Internetbefragung zur sexuellen Identitätsentwicklung bei amerikanischen und deutschen Jugendlichen im Alter von 12 bis 16 Jahren. *Dissertation, TU Braunschweig, Institut für Psychologie*, http://digisrv-1.biblio.etc.tu-bs.de:8080/docportal/servlets/MCRFileNodeServlet/DocPortal_derivate_00001407/Document.pdf [Zugriff: 22.5.2013].

Weinert, Ansfried B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. Weinheim: Beltz.

Wellensiek, Sylvia K. (2011). *Handbuch Resilienz-Training. Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter*. Weinheim: Beltz.

Winfield, Liz & Spielman, Susan (1995). *Straight talk about gays in the workplace*. New York: amacom.

Wrenn, Sabrina (1988). Labor relations: Gay rights and workplace discrimination. *Personnel Journal*, *10*, 91-101.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

Zum Autor

Der Diplom-Psychologe *Dominic FROHN* gilt als ausgewiesener Experte zum Thema LSBT*-*Diversity*. Seine diesbezügliche Expertise nutzt er sowohl für Forschungstätigkeiten, die auf seiner wissenschaftlichen Sozialisation in qualitativen und quantitativen Methoden an der Universität zu Köln bei Norbert GROEBEN und Brigitte SCHEELE basieren, als auch für seine selbstständige Tätigkeit als Berater, Coach, Mediator und Trainer in der Wirtschaft und in Organisationen der öffentlichen Verwaltung bzw. generell in Non-Profit-Organisationen. Als Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius in Köln hält er die Vorlesung Differenzielle Psychologie für Studierende der Wirtschaftspsychologie und widmet sich in dem Zusammenhang insbesondere auch den Themen Diversity- und Health-Management.

Kontakt:

Dominic Frohn

Hansaring 18
D-50670 Köln

Tel.: +49 / (0)221 340 11 33
bzw. +49 / (0)178 856 40 28
Fax: +49 / (0)221 340 0704

E-Mail: schreiben@dominicfrohn.de
URL: http://www.dominicfrohn.de/

Zitation

Frohn, Dominic (2013). Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie [106 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, *14*(3), Art. 6, http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs130368.

© 2013 FQS http://www.qualitative-research.net/

4.1.1 Abbildungen des Artikels

Da im Artikel einzelne Abbildungen nur in geringer Auflösung eingefügt wurden, sind sie hier in adäquater Auflösung wiederholt.

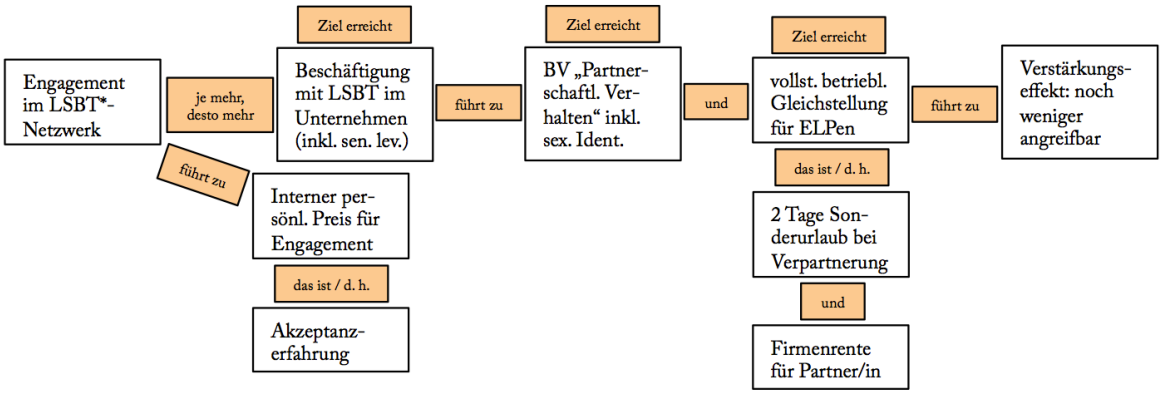


Abb. 7: Uptin L., lesbisch, eher offen: Engagement.

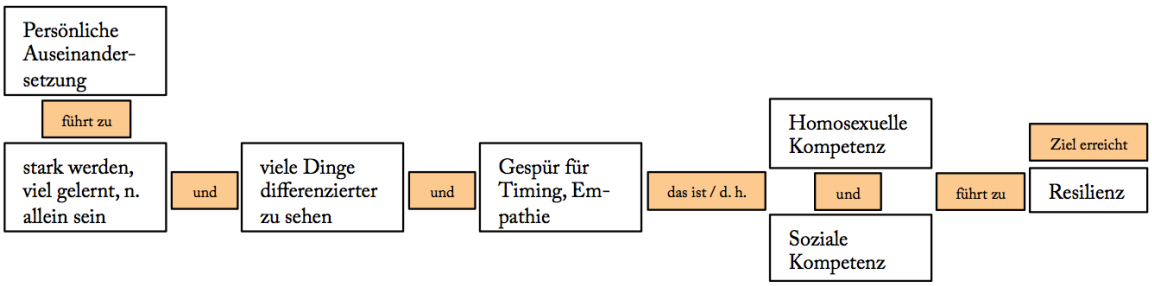


Abb. 9: Uptin L., lesbisch, eher offen: Resilienz und Kompetenz.

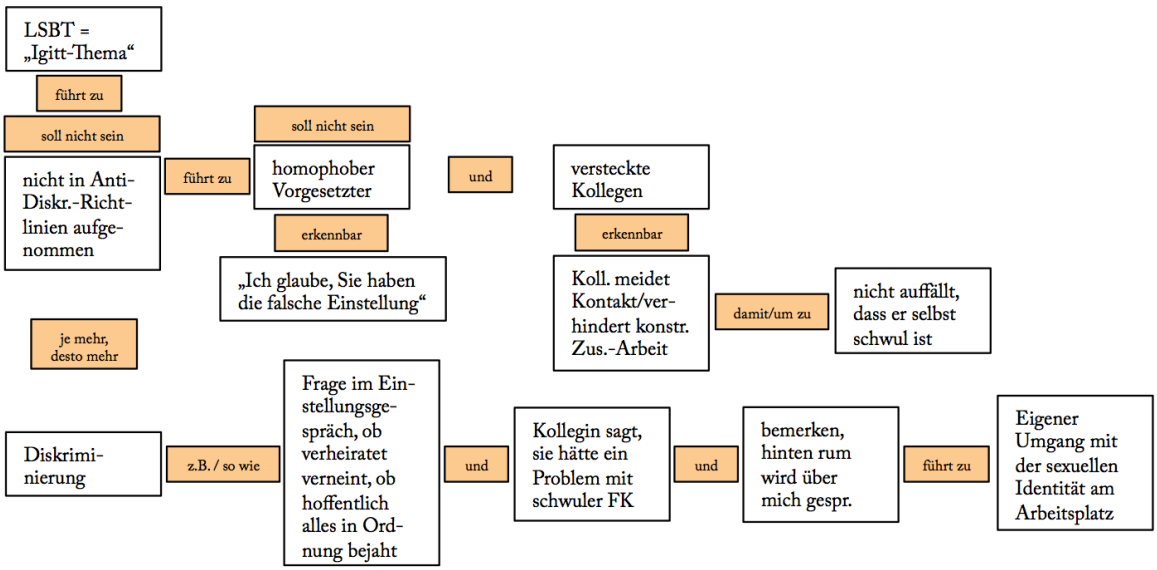


Abb. 11: Upt S., schwul, weniger offen: Fokus auf die rechtliche Situation.

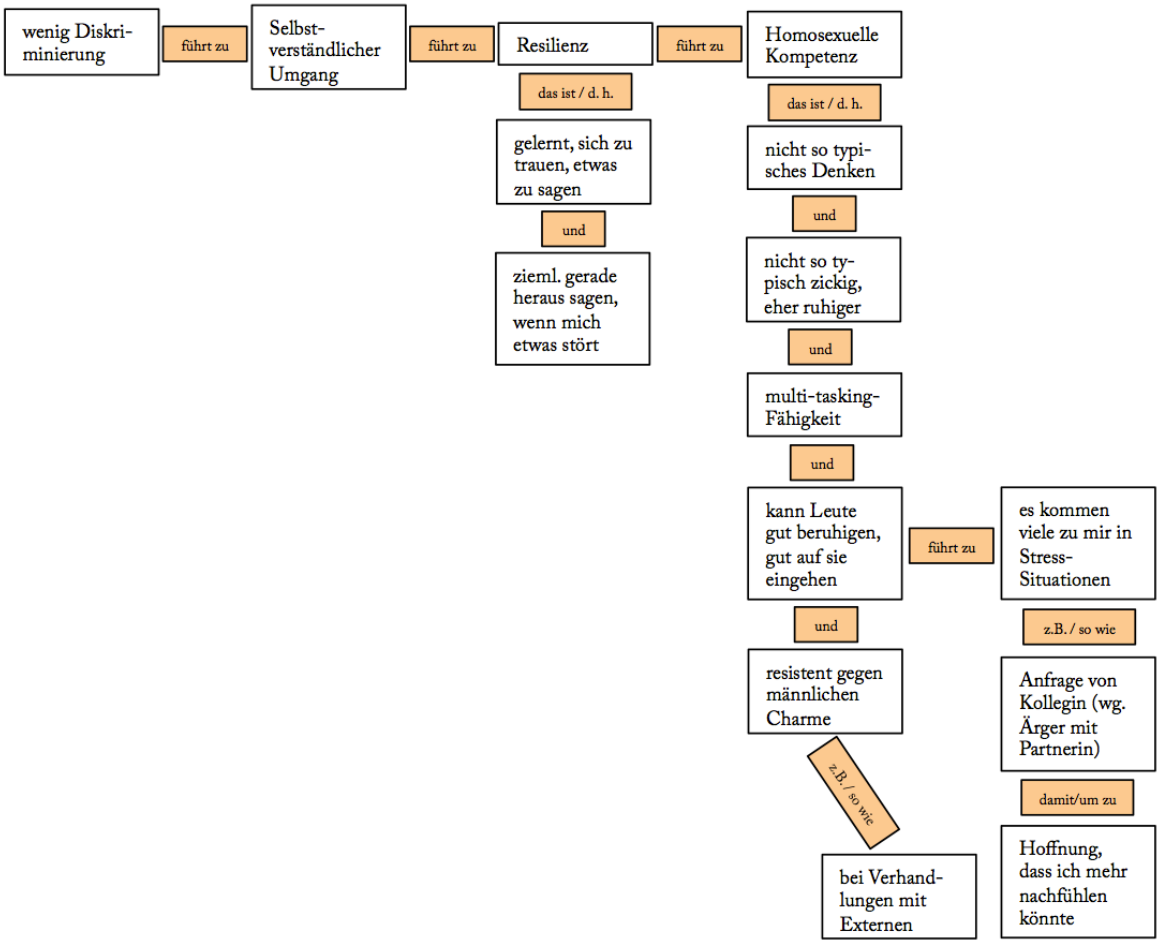


Abb. 14: Uptin L., lesbisch, weniger offen: Resilienz und Kompetenz.

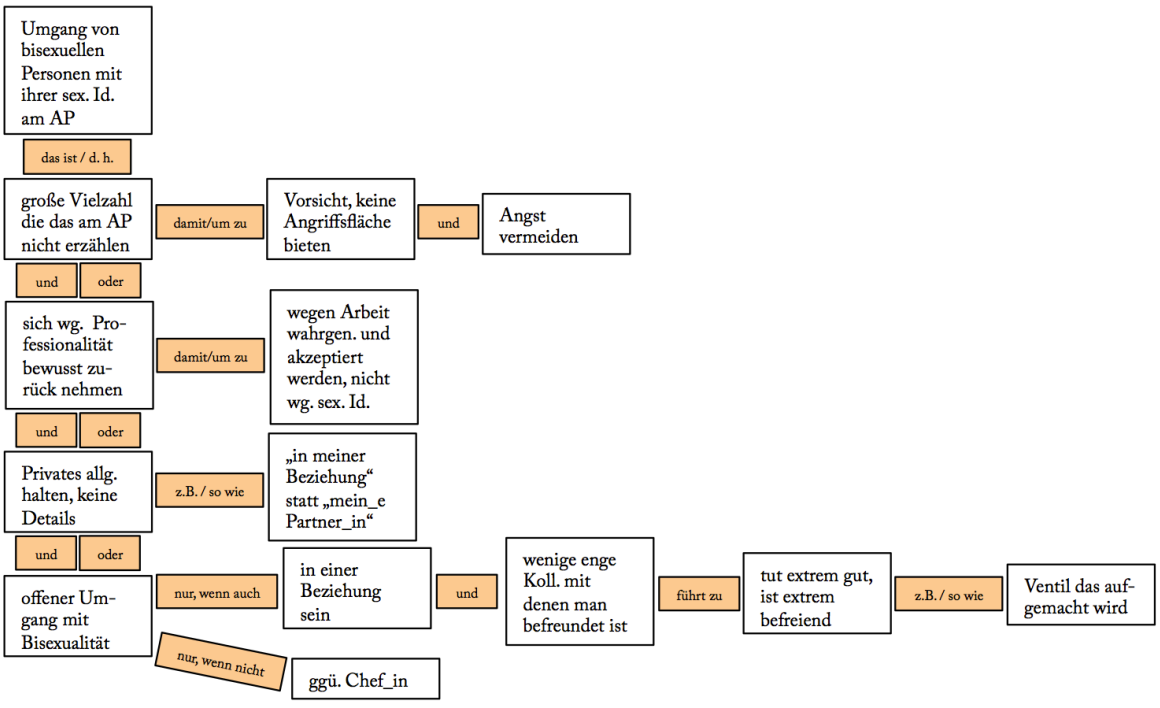


Abb. 17: Uptin B., bisexuelle Expertin: Umgang am Arbeitsplatz.

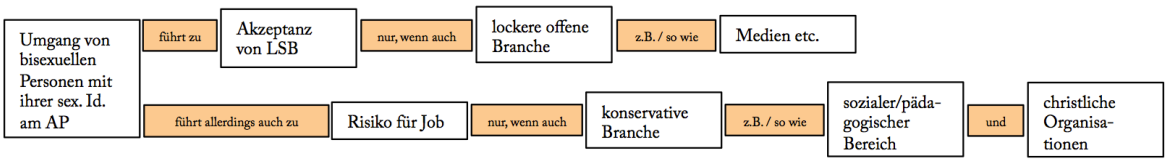


Abb. 18: Uptin B., bisexuelle Expertin: Branchenunterschiede.

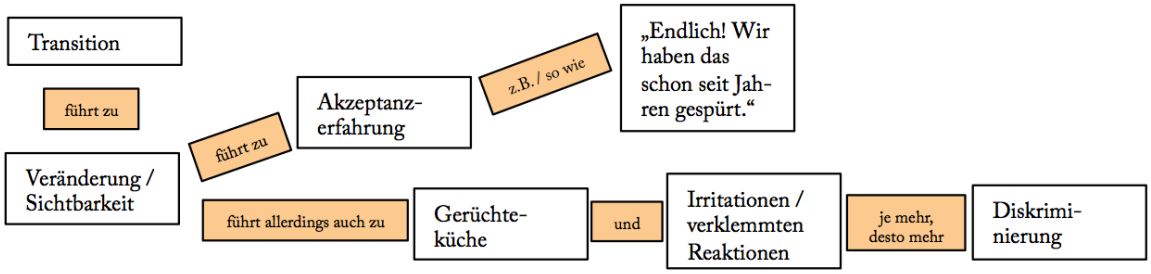


Abb. 22: Uptin T., Trans*-Expertin: Sichtbarkeit.

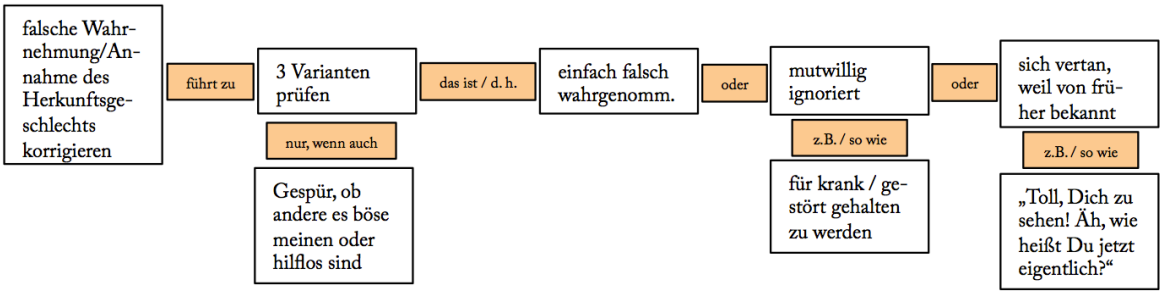


Abb. 24: Uptin T., Trans*-Expertin: Korrektur von falscher Wahrnehmung.

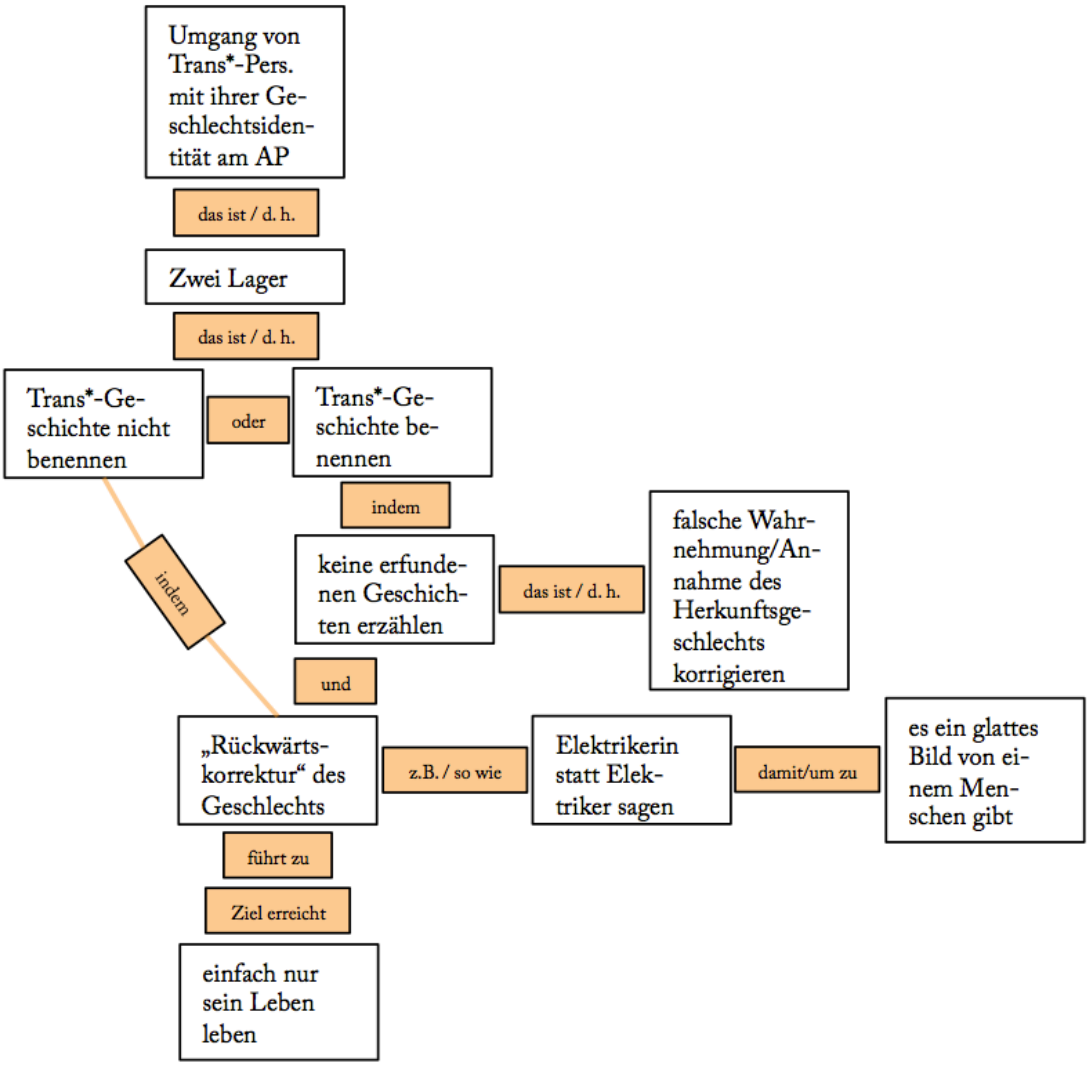


Abb. 25: Uptin T., Trans*-Expertin: Umgang am Arbeitsplatz.

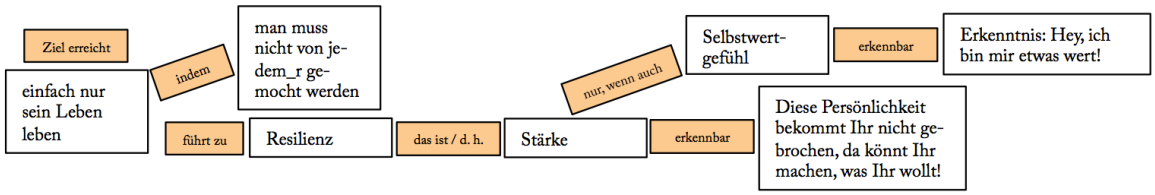


Abb. 27: Uptin T., Trans*-Expertin: Resilienz.

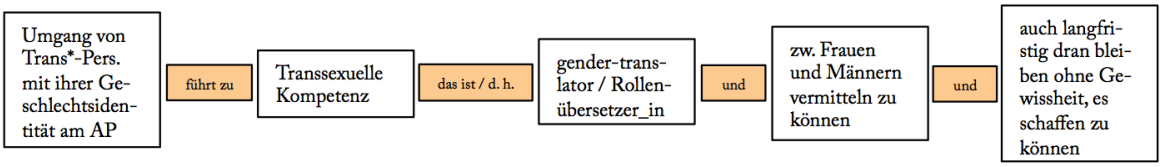
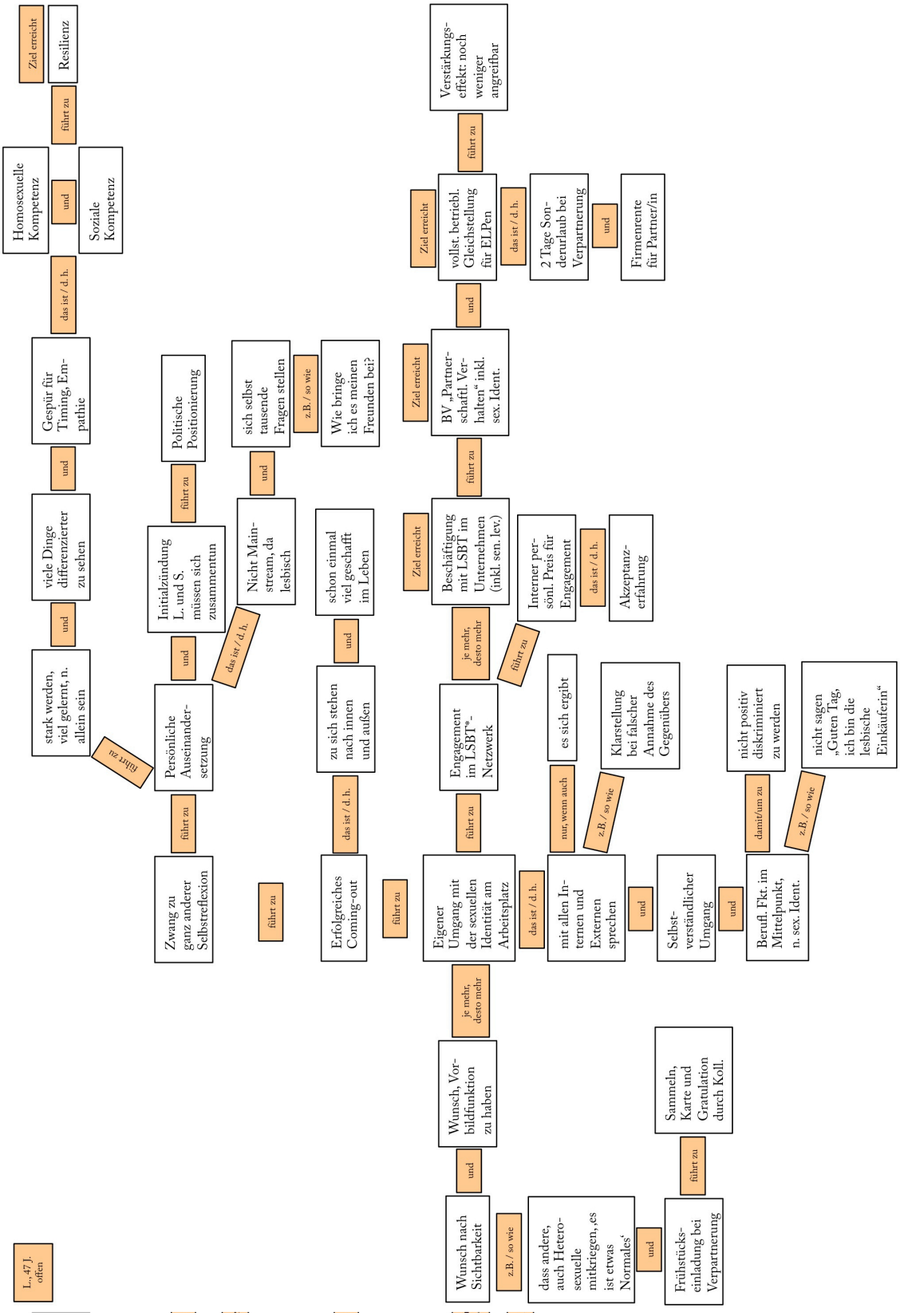


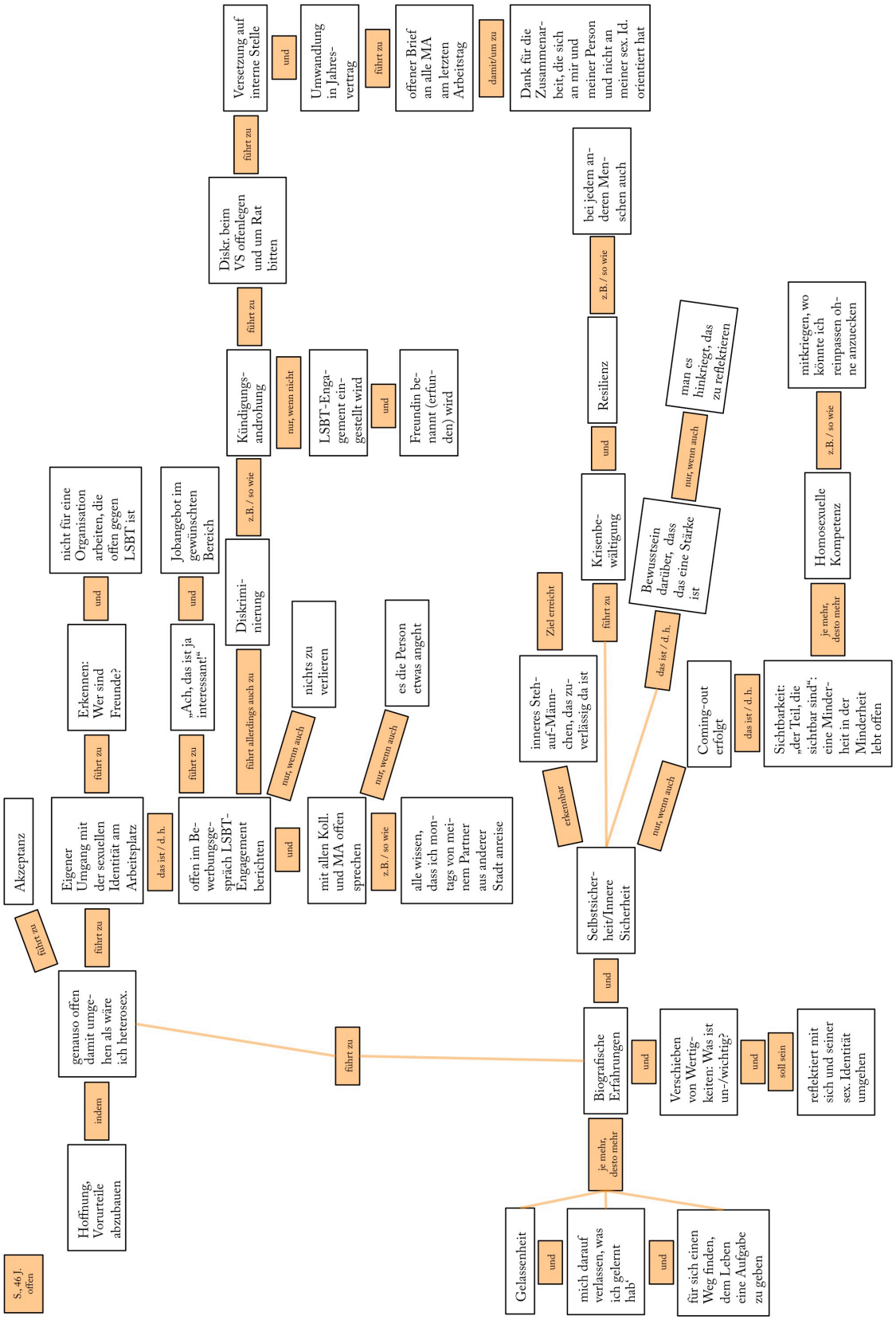
Abb. 28: Uptin T., Trans*-Expertin: Kompetenz.

4.1.2 Subjektive Theorien der Untersuchungspartner_innen

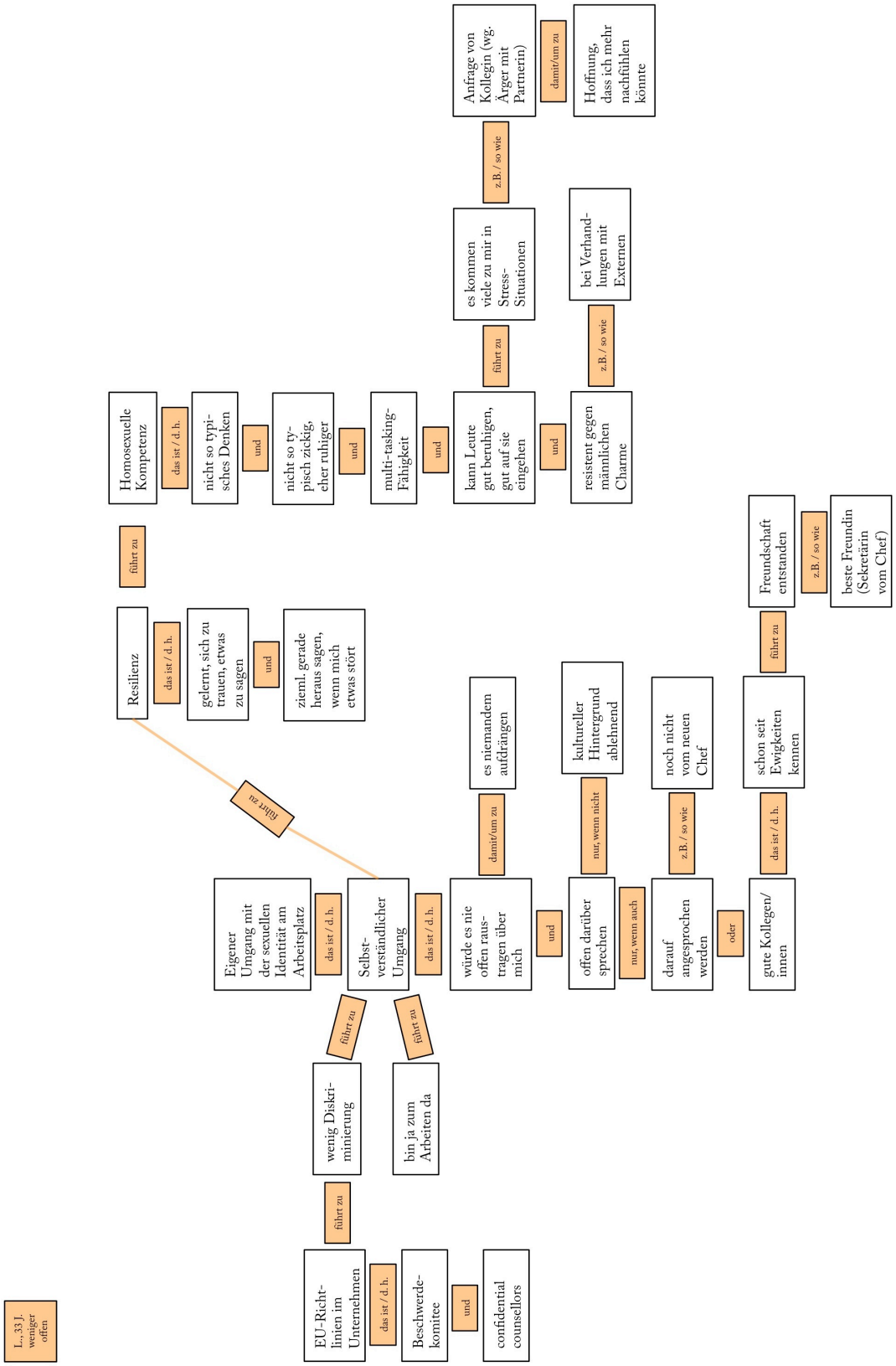
Die nur verkleinert abgebildeten subjektiven Theorien sind hier in voller Auflösung dargestellt:



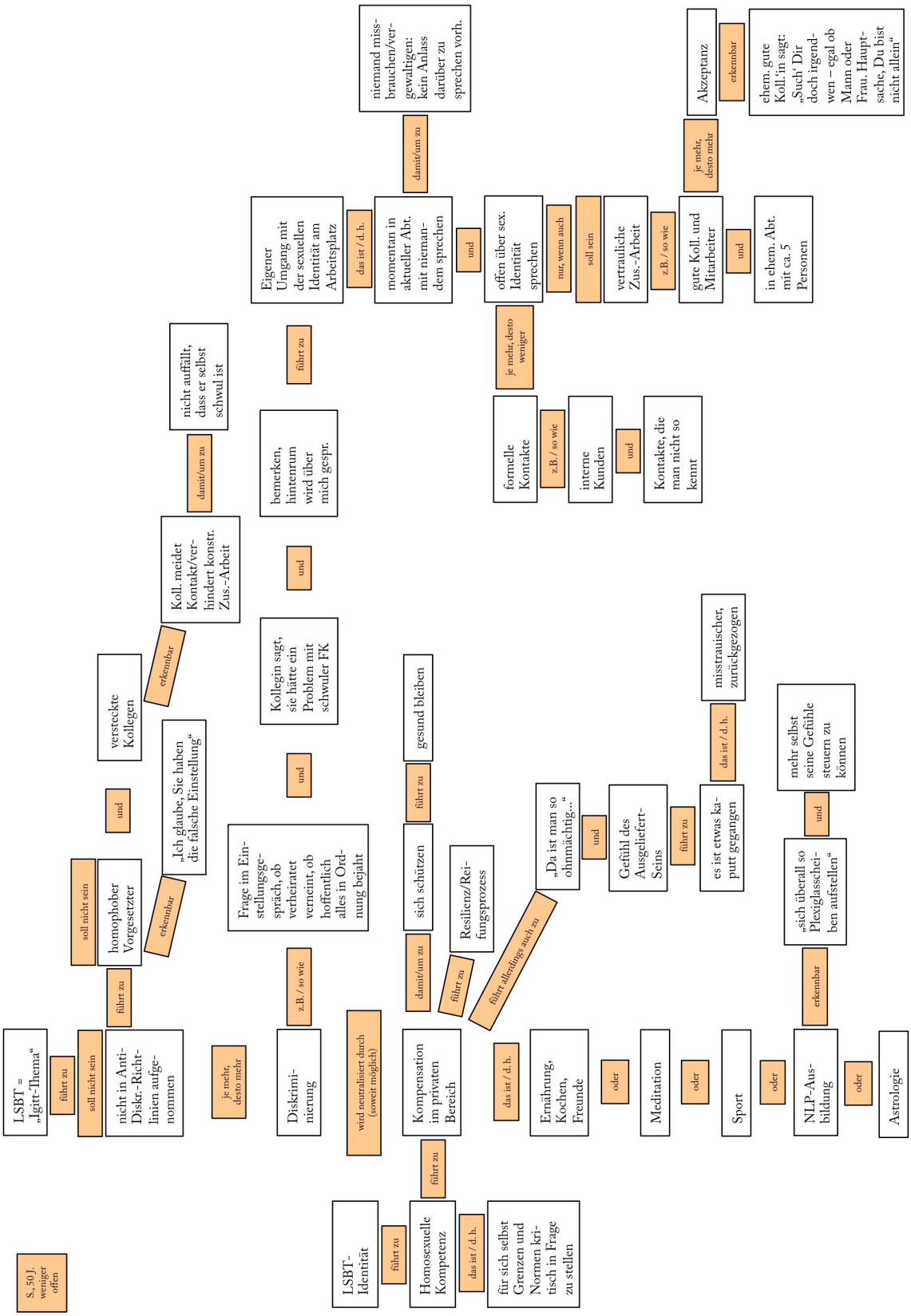
1. Uptin, L. Offen



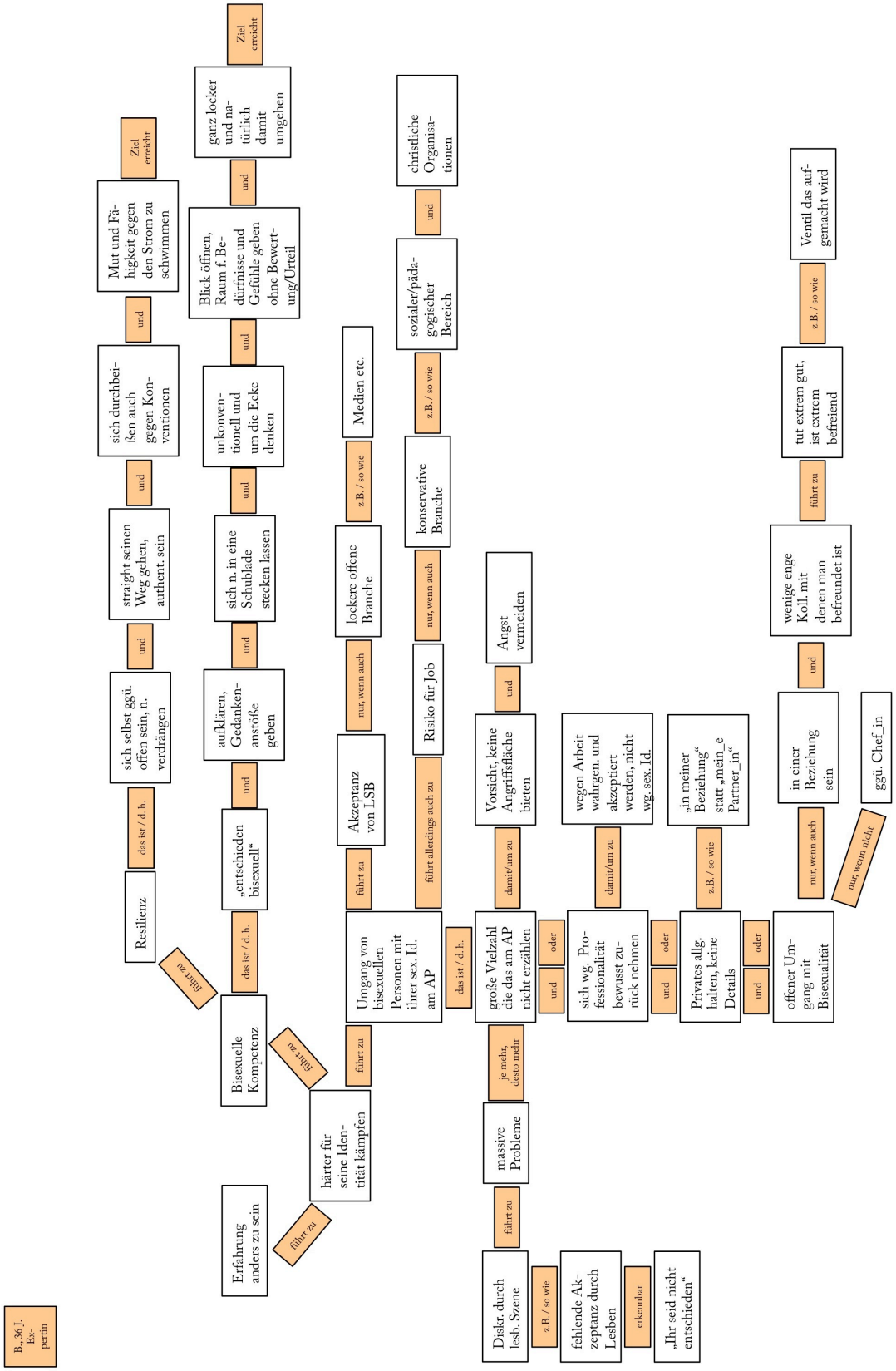
2. Uptn, S. offen



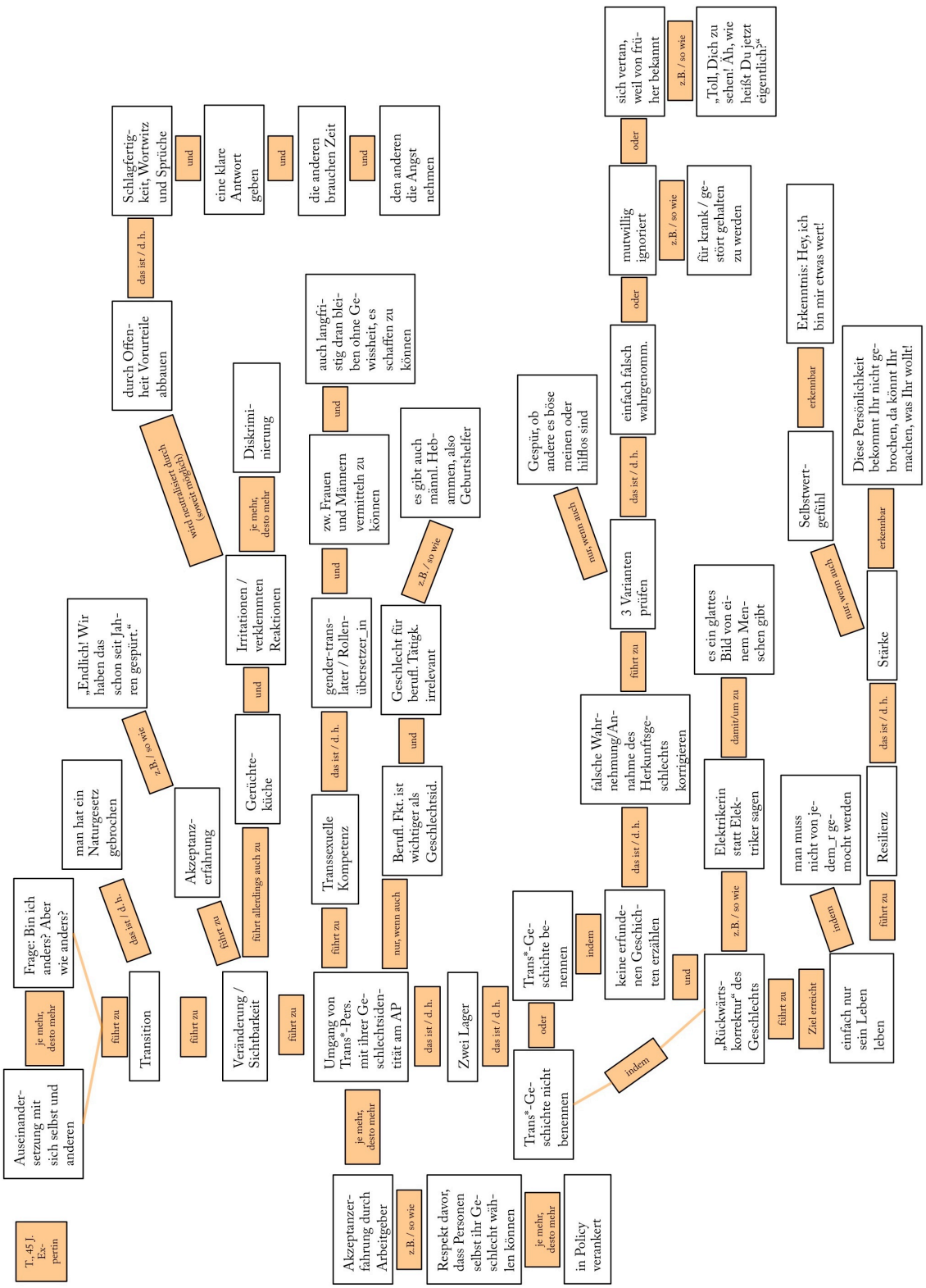
3. Uptin, L. weniger offen



4. Uptn, S. weniger offen



5. Uptin, B. Expertin



6. Uptin, T*. Expertin

4.2 Publikation II: Quantitatives Teilprojekt

„Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalye einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive.“

Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten[1]

Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive

Dominic Frohn[a]

Übersicht: Die vorliegende Reanalyse verfolgt das Ziel, differenzielle Aspekte zur Arbeitssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und transidenten Arbeitnehmern_innen abzubilden. Über eine Online-Befragung wurden der Umgang von 2369 LSBT*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität im Kontext von Arbeit sowie psychosomatische Beschwerden, Diskriminierungserleben, Arbeitszufriedenheit etc. erhoben. Inferenzstatistische Befunde zeigen, dass bisexuelle Beschäftigte ihre sexuelle Identität im Kontext von Arbeit weniger offen kommunizieren als lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen. Bisexuelle und transidente Beschäftigte berichten häufiger über psychosomatische Beschwerden und geben an, mehr Diskriminierung erlebt zu haben, als (cisidente) lesbische und schwule Befragte. Von direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung sind insbesondere Trans*-Personen betroffen. Aus einem regressionsanalytisch gebildeten Pfadmodell geht hervor, dass für alle LSBT*-Befragten – unabhängig von ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität – die arbeitsrelevanten Faktoren Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogener Selbstwert und Ressourcen durch einen offenen Umgang mit ihrer sexuellen Identität positiv und durch das Erleben von Diskriminierung negativ beeinflusst werden.

Schlüsselwörter: Arbeitsplatz; Diversity; Geschlechtsidentität; LSBT; sexuelle Identität

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

[1] Der Begriff LSBT*-Beschäftigte wird hier zusammenfassend für lesbische, schwule und bisexuelle sowie transsexuelle, transidente oder transgender-Personen verwendet, wobei der * am Abkürzungsende zum Ausdruck bringt, dass verschiedene trans-Dimensionen berücksichtigt werden, die im Folgenden oft unter „Trans*-Personen" zusammengefasst werden (siehe Franzen und Sauer 2010).

[a] Hochschule Fresenius, Köln

Z Sexualforsch 2014; 27; 328–351
© Georg Thieme Verlag KG Stuttgart · New York
ISSN 0932-8114
DOI 10.1055/s-0034-1385658

Der Umgang von lesbischen, schwulen und bisexuellen Arbeitnehmern_innen[2] mit ihrer sexuellen Identität sowie von transidenten Beschäftigten mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz wurde in Deutschland bislang unzureichend erforscht (Frohn 2007, 2013, 2014): Neben qualitativer Forschung zum Thema stammen die beiden größten quantitativen Studien zu *lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen* mit jeweils mehr als 2000 Befragten aus den Jahren 1997 (Knoll et al.) und 2007 (Frohn). Diese zeigten, dass die Befragten im beruflichen Kontext überwiegend nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgingen und teilweise erhebliche Diskriminierung erlebten (Knoll et al. 1997; Frohn 2007). Wenn sie jedoch am Arbeitsplatz mit ihrer sexuellen Identität offener umgingen, war dies zumeist mit weniger psychosomatischen Beschwerden und höherer Arbeitszufriedenheit sowie höherem Commitment und organisationsbezogenem Selbstwert verbunden (Frohn 2007). Zu *bisexuellen Arbeitnehmern_innen* gibt es hingegen kaum empirische Erkenntnisse (Gooß 2003; Fritzsche 2007; zum bisherigen internationalen Forschungsstand Köllen 2012; aktuelle qualitative Erkenntnisse für Deutschland bei Frohn 2013). Noch weniger Untersuchungen haben die Situation von *Trans*-Beschäftigten* erfasst (Franzen und Sauer 2010; zum internationalen Forschungsstand Köllen 2012; qualitative Erkenntnisse für Deutschland bei Frohn 2013). Ein ausführlicher Überblick über den Forschungsgegenstand inklusive historischer Erkenntnisse findet sich bei Frohn (2014).

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es deswegen, die Arbeitssituation lesbischer, schwuler, bisexueller und transidenter Beschäftigter zu beleuchten und dabei ein besonderes Augenmerk *einerseits* auf den Vergleich bisexueller versus lesbischer und schwuler Mitarbeiter_innen und *andererseits* auf den Vergleich transidenter versus cisidenter Beschäftigter bezüglich der Arbeitssituation und ihrer Zusammenhänge zu den oben genannten Variablen zu richten.

Theoretischer Hintergrund und Hypothesen

In den letzten zehn Jahren hat im betrieblichen Alltag die organisationale Bedeutung von *Diversity-Management-Maßnahmen* zur Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung der Vielfalt der Beschäftigten deutlich zugenommen (Stuber 2014). Diese Vielfalt wird zumeist anhand von sechs Kerndimensionen definiert, welche auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als personale Merkmale formuliert sind. Dieses Gesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmer_innen nicht aufgrund ihres Lebensalters, ihres Geschlechts, der Ethnizität bzw. Nationalität, einer Behinderung, ihrer religiösen Anschauung und/oder ihrer *sexuellen Identität* benachteiligt werden dürfen.

[2] Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (z. B. Beschäftigte) oder Lösungen, die alle Geschlechter implizieren, soll ein diskriminierungssensitiver Sprachgebrauch erreicht werden, der das generische Maskulinum vermeidet. Um auch Menschen zu berücksichtigen, die sich zwischen den binären Kategorien von männlich und weiblich definieren, wird das „Gender Gap" verwendet (z. B. Mitarbeiter_innen, siehe Hermann 2003).

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Die Kerndimension „Sexuelle Identität" ist zwar im AGG benannt, konkrete Maßnahmen im Rahmen von Diversity Management sind zu diesem Thema – im Vergleich zu den anderen Dimensionen – jedoch bislang selten anzutreffen (Köllen 2010).

Einige Wissenschaftler_innen führen das auf zwei Aspekte zurück: Zum einen wird der Arbeitsplatz meist als *asexueller Raum* konstruiert (Rosenstiel et al. 2005; Maas 1996, 1999; Wrenn 1988), so dass Bedenken bestehen, die *sexuelle* Identität zu thematisieren. Zum anderen sind *Heterosexismus bzw. Heteronormativität* und *Homonegativität* bzw. *Homophobie im Kontext von Arbeit* – insbesondere in bestimmten Branchen (Branchenvergleiche bei Frohn 2007) – recht präsent (Knoll et al. 1997; Losert 2004; Maas 1996, 1999; zu einer allgemeinen Definition von Heteronormativität Tuider und Tietz 2003, zu Homophobie Bergmeister 1997; Steffens 1999; Winfield und Spielman 1995; zu Homophobie und Heterosexismus Fiedler 2004). Das bedeutet, Heterosexualität wird als Norm empfunden und abweichende sexuelle Identitäten (lesbisch, schwul, bisexuell) bedürfen der besonderen Erklärung (Heterosexismus bzw. Heteronormativität) oder werden negativ bewertet bzw. sogar feindlich betrachtet (Homonegativität bzw. Homophobie).

Neben derartigen Reaktionen auf eine sexuelle Identität, die außerhalb der heteronormativen Perspektive liegt, bestehen oft besondere Irritationen, wenn sich die Geschlechtsidentität des Gegenübers nicht eindeutig den binären Kategorien von „maskulin" und „feminin" zuordnen lässt (*Trans*-Phobie bzw. Trans*-Negativität*; zu Zweigeschlechtlichkeit als zentraler gesellschaftlicher Ordnungskategorie Butler 2004; Wagels 2013; Schweizer und Brunner 2013). Entspricht bei einem Menschen die körperliche geschlechtliche Gegebenheit nicht der subjektiv empfundenen Geschlechtsidentität, definiert sich eine Person also als transsexuell oder transident[3] (Fiedler 2004; Gegenteil: cisident), so löst das beim Gegenüber häufig eine Irritation in der vermeintlich unveränderlichen und eindeutig binären Strukturierung von Geschlecht aus, die sich in diskriminierenden Handlungen niederschlagen kann. Ein großer Anteil der Personen, die sich als transsexuell oder transident definieren, strebt eine Angleichung des körperlichen an das Identitätsgeschlecht (*Transition*) an. Dieser hormonell wie operativ aufwändige Angleichungsprozess ist mit erheblichen Beeinträchtigungen verbunden und – aufgrund der gesetzlichen Notwendigkeit von psychiatrischer Diagnostik, psychotherapeutischer Begleitung und Alltagstest vor der Hormonbehandlung und Transformationsoperation – ausgesprochen zeitintensiv (Fiedler 2004). Durch das individuelle Ziel der Geschlechtsangleichung bewegt sich eine transidente Person langfristig zumeist wieder in den binären Kategorien von (Trans-)Mann und (Trans-)Frau (Franzen und Sauer 2010) – zumindest dann, wenn das „Passing" gut gelingt, also die körperlichen Merkmale, die Geschlecht zum Ausdruck bringen, kongruent mit dem subjektiv

[3] In der vorliegenden Untersuchung sind sich transsexuell bzw. transident definierende Personen fokussiert worden. Daneben bestehen weitere Möglichkeiten geschlechtlicher Selbstdefinition, z. B. Transgender (siehe hier Franzen und Sauer 2010).

empfundenen Geschlecht sind. In diesem Fall reduziert sich oft die Irritation des Gegenübers. Im weiteren Verlauf ist es dann möglich, dass – sofern beispielsweise durch einen Arbeitsplatzwechsel den Kolleg_innen die Trans*-Historie nicht bekannt ist – die Trans*-Person als cisident-weiblich oder cisident-männlich wahrgenommen wird.

Die Arbeitswelt ist ein Kontext, der menschliches Leben zeitlich wie inhaltlich oftmals in einem besonderen Umfang prägt: Hier finden alltägliche Interaktionen statt, die im Optimalfall von Respekt und gegenseitiger Unterstützung geprägt sind. Gleichzeitig entstehen auch Konflikte beruflicher wie persönlicher Art und es kann zu Ungleichbehandlung und Diskriminierung kommen. LSBT*-Beschäftigte weisen durch ihre sexuelle Identität bzw. ihre Geschlechtsidentität ein Merkmal auf, das – insbesondere in Kontexten mit ausgeprägter Asexualitätskonstruktion, Heteronormativität und Homo- bzw. Trans*-Negativität – als nicht der Norm entsprechend wahrgenommen wird. Dies kann den beruflichen Alltag für LSBT*-Arbeitnehmer_innen deutlich erschweren und zu erheblichen persönlichen Beeinträchtigungen führen.

Vor diesem Hintergrund gestaltet sich die konkrete berufliche Realität von LSBT*-Beschäftigten in Deutschland: Mehr als die Hälfte der *lesbischen und schwulen Beschäftigten* gab an, ihre sexuelle Identität im Kontext von Arbeit nicht offen zu thematisieren (52 %, Frohn 2007, keine signifikanten Unterschiede zwischen lesbischen Frauen und schwulen Männern; siehe hier auch zu Branchenunterschieden im Umgang mit der sexuellen Identität oder zu Unterschieden anhand des beruflichen Status). Diese Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild wie internationale Studien: Hewlett und Sumberg (2011) beispielsweise geben an, dass 48 % der LSBT*-Befragten in den USA ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz geheim halten. Auch in einer aktuellen EU-weiten Umfrage von LSBT*-Personen (FRA 2013) sind die Zahlen vergleichbar (EU 53 %, Deutschland 50 %). Gegenüber der jeweiligen Führungskraft reduziert sich der offene Umgang mit der sexuellen Identität der Befragten noch einmal deutlich: Hier antworteten 65 % der lesbischen und schwulen Mitarbeiter_innen, weniger offen zu kommunizieren: sie gaben an, „mit keiner“ oder „nur mit wenigen Führungskräften“ offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen (Frohn 2007). Die „offene Kommunikation“ über die sexuelle Identität ist für die vorliegende Studie als Konzept relevant, weil das *Coming-out* oftmals als *einmaliges Ereignis* konstruiert wird – es handelt sich jedoch genau genommen um einen *lebenslangen Prozess* (Frohn 2005), der immer wieder neu reflektiert und gestaltet wird, vor allem wenn LSBT*-Beschäftigte den Arbeitsplatz wechseln oder mit bisher unbekannten Kollegen_innen oder Führungskräften in Kontakt kommen.

Vergleichbare Zahlen zum Umgang bisexueller bzw. transidenter Beschäftigter mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität liegen nicht vor. Erste qualitative Erkenntnisse weisen darauf hin, dass für *transidente Beschäftigte* ein offener Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz aufgrund der Sichtbarkeit dieses Identitätsmerkmals unvermeidbar ist – zumindest wenn im Zeitraum des Arbeitsverhältnisses eine Transition erfolgt (Frohn 2013). Erst nach einer Transition und bei gutem Passing kann gegenüber bis

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

dato unbekannten Personen über den Umgang mit der eigenen Trans*-Geschichte frei entschieden werden (ebd.).

Für *bisexuelle Beschäftigte* ist anzunehmen, dass sich die Relation von Notwendigkeit und Nutzen einer offenen Kommunikation über die bisexuelle Identität anders gestaltet als für lesbische und schwule Mitarbeiter_innen. Während für lesbische und schwule Beschäftigte der Aufwand, eine heterosexuelle Lebensführung vorzugeben, hoch ist, kann dies bisexuellen Beschäftigten leichter fallen, insbesondere dann, wenn sie sich aktuell in einer gegengeschlechtlichen Partnerschaft befinden – mit dem Ergebnis, dass sie die Kommunikation über ihre bisexuelle Identität als weniger notwendig empfinden. Darüber hinaus scheinen bisexuelle Personen im Vergleich zu lesbischen und schwulen Beschäftigten mit zusätzlichen Vorbehalten konfrontiert zu sein: Einerseits mit dem Vorwurf, sich nicht entscheiden zu können, und andererseits mit der Annahme, dass es vor diesem Hintergrund bei bisexuellen Personen keine stabilen partnerschaftlichen Beziehungen gebe und daraus mehr Promiskuität resultiere. Diese Aspekte ergeben sich aus ersten qualitativen Forschungsergebnissen (Frohn 2013). Es ist also anzunehmen, dass die empfundene Notwendigkeit der offenen Kommunikation über die sexuelle Identität für bisexuelle Beschäftigte geringer, ebenso der antizipierte Nutzen geringer bzw. befürchtete Konsequenzen drastischer eingeschätzt werden. So sprechen erste qualitative Erkenntnisse für die Annahme, dass bisexuelle Mitarbeiter_innen ihre sexuelle Identität seltener, z. B. nur beim Vorliegen einer aktuellen gleichgeschlechtlichen Partnerschaft und gegenüber sehr engen Kollegen_innen, offen thematisieren (Frohn 2013).

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese 1 zum Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz:
Bisexuelle (cis- und transidente) Beschäftigte gehen am Arbeitsplatz weniger offen mit ihrer sexuellen Identität um als lesbische und schwule (cis- und transidente) Arbeitnehmer_innen.

Der Umgang mit der sexuellen Identität steht in Zusammenhang mit psychosomatischen Beschwerden und Suizidalität: Personen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, geben mehr psychosomatische Beschwerden an (Frohn 2007: 38). Ein offener Umgang mit der sexuellen Identität steht, so Losert (2010), in Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit der Befragten. Ein wesentlicher Faktor scheint in diesem Zusammenhang die Diskriminierung zu sein: Es ist davon auszugehen, dass Personen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, mehr Angst vor Diskriminierung haben. Steffens und Wagner (2009: 256) fassen zusammen, dass sich (erlebte) Diskriminierung, die Angst vor Diskriminierung sowie eine negative Einstellung zur eigenen sexuellen Identität negativ auf die psychische Gesundheit auswirken (siehe auch Schweizer und Brunner 2013; zu Suizidalität Plöderl et al. 2009, 2013). Zu bisexuellen Arbeitnehmer_innen liegen diesbezüglich bisher keine Daten vor. Die geringere Offenheit mit der sexuellen Identität (Frohn 2013) lässt jedoch höhere psychosomatische Beschwerden vermuten.

Bzgl. Trans*-Beschäftigten ist – bei ebenso geringer Datenlage – anzunehmen, dass sie aufgrund einer intensiveren Beanspruchung durch den Prozess der Transition und den in diesem Zusammenhang auftretenden Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz sowie eventuellen Erfahrungen von Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung ebenfalls höhere psychosomatische Beschwerden angeben.

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese 2 zu psychosomatischen Beschwerden:

- Bisexuelle (cis- und transidente) Beschäftigte berichten in stärkerem Ausmaß von psychosomatischen Beschwerden als lesbische und schwule (cis- und transidente) Mitarbeiter_innen;
- transidente (LSB-)Beschäftigte berichten in stärkerem Ausmaß von psychosomatischen Beschwerden als cisidente (LSB-)Beschäftigte.

Bezüglich Diskriminierungserfahrungen an Arbeitsplätzen in Deutschland ist zusammenzufassen, dass der Anteil derer, die an ihrem Arbeitsplatz Ungleichbehandlung und/oder Diskriminierung erfahren haben, relativ hoch ist: Nur 22.5 % der Befragten berichteten, in keiner Form Diskriminierung erlebt zu haben (Frohn 2007; bei Knoll et al. 1997: 19 %). Von den mehr als drei Vierteln der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen angegeben haben, können 10 % als hoch diskriminiert gelten (Frohn 2007). Eine aktuelle EU-weite Befragung von LSBT*-Personen fasst wie folgt zusammen: „Unter den UmfrageteilnehmerInnen, die sich als Transgender bezeichnen, fühlte sich ein Drittel diskriminiert. In allen Ländern wurden jeweils zwei Drittel der Befragten Zeugen negativer Kommentare oder Behandlung gegenüber LGBT-Personen am Arbeitsplatz“ (FRA 2013: 2). Parallel dazu hält eine aktuelle Studie zu schwulen und bisexuellen Männern fest: „Mehr als zwei Drittel der schwulen und mehr als die Hälfte der bisexuellen Befragungsteilnehmer berichteten über erlebte Ungleichbehandlungen ihrer Person aufgrund ihrer sexuellen Orientierung/Identität in der Form von Belästigungen und Bedrohungen, die am häufigsten am Arbeitsplatz und im Bekanntenkreis erlebt wurden“ (Bachmann 2013: 91).

Bei bisexuellen Beschäftigten ebenso wie bei transidenten Arbeitnehmer_innen ist davon auszugehen, dass sie häufiger Diskriminierung erleben als lesbische und schwule Beschäftigte (Frohn 2013); bzgl. transidenter Personen ist zu vermuten, dass sie – besonders dann, wenn sie zusätzlich lesbisch, schwul oder bisexuell sind – von Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung betroffen sind.

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese 3 zum Diskriminierungserleben:

- Bisexuelle (cis- und transidente) Arbeitnehmer_innen berichten über mehr Diskriminierung als lesbische und schwule (cis- und transidente) Mitarbeiter_innen;
- transidente (LSB-)Beschäftigte berichten über mehr Diskriminierung als cisidente (LSB-)Mitarbeiter_innen.

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Etwa 12 % der lesbischen und schwulen Befragten haben angegeben, dass sie aufgrund ihrer sexuellen Identität direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt haben (Selbsteinschätzung bzw. Wahrnehmung: Arbeitsplatz nicht bekommen, Versetzung oder Kündigung erlebt, Frohn 2007). Bei transidenten Personen ist davon auszugehen, dass – aufgrund der höheren Sichtbarkeit dieser Identitätsdimension – Diskriminierung nur schwer zu vermeiden ist (Frohn 2013). Darüber hinaus scheinen erste wissenschaftliche Erkenntnisse Hinweise darauf zu geben, dass die erlebte Diskriminierung transidenter Personen unmittelbare Relevanz für den Zugang zu Arbeit bzw. für das Aufrechterhalten eines Arbeitsverhältnisses hat (Franzen und Sauer 2010).

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese IV zu direkt arbeitsplatzrelevanter Diskriminierung:
Transidente (LSB-)Beschäftigte berichten mehr direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung als cisidente (LSB-)Beschäftigte.

Ein offener Umgang mit der sexuellen Identität hat sich in der bisherigen Forschung als eine zentrale Variable erwiesen: Frohn hat 2007 positive Zusammenhänge zwischen dem offenen Umgang von lesbischen und schwulen Beschäftigten mit *freien Ressourcen* am Arbeitsplatz (d. h. freien zeitlichen, kognitiven und emotionalen Kapazitäten, die nicht benötigt werden, um die eigene sexuelle Identität am Arbeitsplatz zu verbergen), *Arbeitszufriedenheit* (d. h. Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation), affektivem *Commitment* (d. h. der emotionalen Verbundenheit mit dem Unternehmen, bei dem man beschäftigt ist) und *organisationsbezogenem Selbstwert* (d. h. der erlebten Wertschätzung im Unternehmen) festgestellt. Einige Studien zeigen, dass die Leistung *(„performance")* von Mitarbeiter_innen sinkt, wenn diese ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz nicht offen thematisieren (können) (Powers und Ellis 1995; Powers 1996; Ellis und Riggle 1995; Ellis 1996). Köllen (2010: 185) hat neben Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit von Individuen auch Effekte auf die organisationale Leistungsfähigkeit benannt.

Weiterhin sprechen Befunde in Deutschland dafür, dass durch ein ganzheitliches Diversity-Management, das die Kerndimension sexuelle Identität mit berücksichtigt, und somit auch durch eine LSBT*-freundliche Unternehmenskultur, der offene Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz gefördert wird (Frohn 2007). Anhand quantitativer Daten von 77 bisexuellen Personen zeigt Köllen (2013), dass das offene unternehmensseitige Thematisieren von Homo- und Bisexualität, z. B. in Mitarbeiterzeitschriften, positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima für bisexuelle Beschäftigte hat, was sich wiederum in einem höheren Grad an Offenheit dieser Arbeitnehmer_innen bezüglich ihrer sexuellen Identität niederschlägt.

Demnach soll in der vorliegenden Untersuchung folgende Hypothese geprüft werden:

Hypothese V zu Zusammenhängen zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und arbeitsrelevanten Variablen:
Es gibt Zusammenhänge zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und dem Diskriminierungserleben am Arbeitsplatz als zwei zentralen Konstrukten zu den Variablen Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogenem Selbstwert. Der Umgang mit der sexuellen Identität und das Diskriminierungserleben werden von dem organisationalen Aspekt der *LSBT*-Unternehmenskultur* beeinflusst. In dem Ursache-Wirkungs-Gefüge ist die sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität nicht an sich bedeutend, sondern der Umgang mit der sexuellen Identität.

Methodik

Instrumente

Die Fragebogenkonstruktion fand anhand einschlägiger Methoden und Empfehlungen (Batinic 2001; Gräf 1999; Mummendey 1999) statt. Neben für die Erhebung relevanten demografischen Angaben wurden bei der Fragebogenentwicklung so weit möglich bereits existente – und damit etablierte und validierte – Instrumente für die jeweils zu erfassenden Konstrukte bevorzugt:
- Psychische Gesundheit, BSI, Skala Somatisierung und vier Zusatzitems (Franke 2000), z. B. „Herz- oder Brustschmerzen.“, elf Items, vierstufig (Häufigkeit);
- Arbeitszufriedenheit, Skala SAZ (Fischer und Lück 1972), z. B. „Ich habe richtig Freude an der Arbeit.“; acht Items, fünfstufig (Zustimmung-Ablehnung);
- Commitment, Unterskala Affektives Commitment (Schmidt et al. 1998), z. B. „Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Betrieb verbringen zu können.“; acht Items, siebenstufig (Zustimmung-Ablehnung)
- Organisationsbezogener Selbstwert, Skala OBSE (Kanning und Schnitker 2004), z. B. „Man nimmt mich ernst.“; zehn Items, siebenstufig (Zustimmung-Ablehnung).

Lagen keine adäquaten Skalen vor, wurden entweder Items aus bisherigen Untersuchungen verwendet (HRC 2005) oder deduktiv-induktiv neue Items, Skalen und/oder Indizes generiert:
- Offener Umgang mit der sexuellen Identität, z. B. „Mit wie vielen Ihrer Kollegen/innen (wenn vorhanden) sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?“; drei Items: Offenheit gegenüber Kollegen_innen, gegenüber Führungskräften und gegenüber Mitarbeitern_innen, sechsstufig (Mit keiner/m, mit wenigen, mit der Hälfte, mit vielen, mit der Mehrheit, mit allen)[4];

[4] Zum Zeitpunkt der Erhebung war „sexuelle Orientierung“ der gängigste Begriff, heute wird eher „sexuelle Identität“ verwendet; der Umgang mit der sexuellen Identität als offene Kommunikation ist im Hinblick auf potenzielle Vergleiche mit der vorherigen Erhebung (Knoll et al. 1997) gewählt worden, darüber hinaus bildet dieses Item die Lebensrealität der Befragten besser ab: Das „Coming-out“ ist ein „lebenslanger Prozess“ (Frohn 2005) und damit eine immer wiederkehrende kommunikative Aufgabe.

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

- Diskriminierung im Arbeitsleben, aufgeteilt in drei Bereiche:
  Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung: z. B. „Ich habe schon einmal wegen meiner sexuellen Orientierung einen Arbeitsplatz nicht bekommen."; drei Items: Arbeitsplatz nicht bekommen, Versetzung erleben müssen, Kündigung erleben müssen (Mehrfachauswahl);
  Ungleichbehandlung: z. B. „Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Ungleichbehandlung in folgenden Bereichen erlebt: Beförderung / Weiterentwicklung (z. B. habe das Gefühl, ich werde schlechter gefördert als heterosexuelle Kollegen/innen)."; sechs Items (Mehrfachauswahl);
  Weitere Formen von Diskriminierung: z. B. „Wegen der sexuellen Orientierung habe ich schon folgendes erlebt: Tuscheln / Gerüchte / Lügen." oder „Imitieren / Lächerlichmachen von Gesten / Bewegungen / Stimme" oder „Drohung / Erpressung / Zwangs-Outing" oder „Beschimpfung / Beleidigung"; 17 Items (Mehrfachauswahl).

- Der Diskriminierungsindex berücksichtigt die in den drei Bereichen benannten Diskriminierungserfahrungen mit jeweils einem Punkt und kann bei insgesamt 26 Items von 0 bis 26 variieren;
- Unternehmenskultur-Index, z. B. a) „In meinem Unternehmen ist das Klima bezüglich gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gut.", vierstufig (Zustimmung-Ablehnung), und b) „Ich habe in meinem Unternehmen offen lebende schwule/lesbische Führungskräfte (mind. eine).", (Auswahl); Indexbildung: Zustimmung oder Auswahl (plus Ablehnung bei inversen Items); Bei insgesamt 12 Items kann der Unternehmenskultur-Index von 0 bis 12 variieren;
- Ressourcen, beschreibt zeitliche, kognitive und emotionale Kapazitäten, die benötigt werden (bzw. nicht benötigt werden: freie Ressourcen) um die eigene sexuelle Identität zu verbergen, z. B. „Ich mache mir mehr Gedanken als meine heterosexuellen Kollegen/innen, darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc.) erzählen kann."; vierstufig (Zustimmung-Ablehnung).

Um den Aufwand für die Befragten so gering wie möglich zu halten, wurden Filterfragen (antwortabhängige Präsentation von Nachfolge-Items) eingesetzt. Zusätzlich wurde bei Itemlisten die Rotationsfunktion (zufällig permutierte Itemreihenfolge) gewählt, um Positionseffekte zu vermeiden. Insgesamt wurden den Befragten auf 30 Seiten der Online-Befragung (je nach Filterführung) bis zu 164 Items präsentiert.

Zur Prüfung des adäquaten semantischen Verständnisses und zur Abklärung der Klarheit von Formulierungen fand eine Voruntersuchung mit $n = 20$ Personen statt. Rückmeldungen zu Verständnisschwierigkeiten wurden so weit möglich (sofern es nicht um Formulierungen in bestehenden Instrumenten ging) berücksichtigt. Auf der Basis dieser Voruntersuchung wurde die mittlere Bearbeitungszeit von 25 bis 30 Minuten bestätigt, sodass diese als Information für die künftigen Befragungsteilnehmer_innen genutzt wurde.

Stichprobe

Da die Grundgesamtheit von LSBT*-Arbeitnehmer_innen unbekannt ist, war es nicht möglich, eine repräsentative Zufallsauswahl zu ziehen. Um dennoch eine umfassende Stichprobe zu erhalten und Verzerrungen bzw. einen potenziellen Bias (z. B. durch selbstselektive Prozesse bei bloßer Rekrutierung über schwul-lesbische Beratungszentren o. ä.) möglichst gering zu halten, wurde der Fragebogen über sechs verschiedene Säulen (Frohn 2007: 12) distribuiert:

- (Mainstream-)Presse (on- und offline), z. B. Personalmagazin online, News for Press, Zeitschrift für Human Resource Management, Personalmagazin, Haufe Mediengruppe, Personalwirtschaft, Kölner Stadtanzeiger
- „sozioland", ein offenes Online-Meinungsportal und Online-Access-Panel, das regelmäßig (wissenschaftliche) Befragungen durchführt
- Organisationen bzw. Personen, die zum Thema Diversity Management arbeiten, z. B. Diversity-Organisationseinheiten großer Unternehmen, Diversity-Organisationen, Gewerkschaften etc.
- LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke, die es in einigen großen Unternehmen gibt, sowie LSBT*-Berufsverbände
- LSBT*-Presse (on- und offline), z. B. in der Zeitschrift rik oder auf dem Internetportal queer.de
- LSBT*-Organisationen, z. B. das Schwule Netzwerk NRW e. V., die LAG Lesben NRW, der LSVD e. V. oder die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Datenerhebung

Um die zum Erhebungszeitpunkt größtmögliche Aktualität der Software- und Server-Sicherheit zu gewährleisten, wurde die Befragungs-Software „umfragecenter 5.0" von Globalpark im Rahmen des Unipark-Programms für Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen verwendet. Der Fragebogen war im September und Oktober 2006 online zu erreichen. Nachdem ab dem 1. September 2006 der wesentliche Teil der Pressemitteilungen und Studienaufrufe versandt worden war, erfolgte Ende September/Anfang Oktober ein Reminderversand mit ähnlichem Inhalt.

Auf der Startseite der Befragung wurden die Interessenten_innen ausführlich über die Untersuchung informiert, sodass sie mit ihrer freiwilligen Teilnahme in die Bedingungen der Befragung eingewilligt haben *(informed consent)*. Die Befragten konnten am Ende des Fragebogens neben der Möglichkeit, Feedback zu geben und um Zusendung der Untersuchungsergebnisse zu bitten, auch ihre E-Mail-Adresse zur Teilnahme an künftiger Forschung hinterlassen (Frohn 2007: 20). Diese Personen wurden zwischen Dezember 2011 und Januar 2012 online erneut zu einer Kurz-Befragung eingeladen, deren primäres Ziel es war, die Bereitschaft für ein qualitatives Forschungspro-

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

jekt zu erfragen (Frohn 2013). Parallel dazu wurde die Gelegenheit genutzt, Tendenzen einer Veränderung im Zeitraum zwischen 2006 und 2012 zu prüfen. Da jedoch die Stichprobengröße 2006 mit $N = 2369$ – insbesondere bezüglich der bisexuellen Befragten und Trans*-Beschäftigten (siehe Stichprobenbeschreibung) – deutlich aussagekräftiger ist als die Stichprobe 2012 mit nur 372 Befragten (und dementsprechend sehr geringen Fallzahlen in den Untergruppen), wird in der vorliegenden Studie mit der Stichprobe von 2006 gearbeitet, die hinsichtlich der bisexuellen und transidenten Befragten bislang nicht ausgewertet worden ist (Frohn 2007: 14).

Datenanalyse

Da im Datensatz bei manchen Skalen Missing-Werte vorhanden waren, fand (sofern nicht mehr als zwei Werte pro Skala fehlten) qua Imputieren fehlender Werte (multiple imputation, vgl. Schafer und Graham 2002) ein Auffüllen dieser Lücken statt. Zur Datenanalyse wurden vornehmlich übliche statistische Verfahren (vgl. Bortz und Schuster 2012; Bortz und Döring 2006; Hussy und Jain 2002) verwendet: deskriptive Verfahren wie Kreuztabellen; inferenzstatistisch wurde das Allgemeine Lineare Modell wie z. B. *t*-Tests unabhängiger Stichproben (teilweise mit dem nonparametrischen Mann-Whitney-U-Test überprüft) und eine Pfadanalyse als regressionsanalytisches Verfahren (Bortz und Schuster 2012; Field 2013) angewendet. Dabei wurde ein Signifikanzniveau von 5 % zugrunde gelegt. Für die Auswertungen wurde IBM SPSS Statistics inklusive Amos, Version 21, genutzt.

Ergebnisse

Stichprobenbeschreibung

Die Startseite der Online-Befragung haben im Zeitraum vom 1. September 2006 bis zum 31. Oktober 2006 insgesamt 5883 Personen besucht und sich über die Befragung informiert. 4441 Personen (75 %) haben die darauf folgende erste Fragebogenseite besucht. Von diesen 4441 Personen haben 2712 Personen (61 %) die Befragung beendet. Abzüglich der Personen, die angegeben haben, cisident und heterosexuell zu sein, nicht in Deutschland zu leben, an einer schwul-lesbischen Arbeitsstelle tätig zu sein (Verzerrung der Ergebnisse bzw. Störvariable) oder deren Angaben unvollständig waren, sind die Daten von insgesamt $N = 2369$ Personen in die vorliegenden Auswertungen eingeflossen.

2350 Personen (99.2 %) sind cisident, von ihnen gaben 1623 Personen (68.5 %) an, männlich zu sein, 727 (30.7 %) gaben an, weiblich zu sein. 19 Personen (0.8 %) sind transident, sie wählten „transsexuell/transgender“. Bezüglich der sexuellen Identität wählten 12 Personen (0.5 %) queer (9) oder keine Angabe (3), 105 Personen gaben bisexuell an (4.4 %), 677 Perso-

nen lesbisch (28.6 %) und 1575 Personen schwul (66.5 %; siehe zusammenfassend **Tab. 1**).

Der Altersdurchschnitt der Befragten lag insgesamt bei 34.88 Jahren ohne bemerkenswerte Unterschiede zwischen den einzelnen Teilgruppen ($M_{\text{cisidente LSB-Befragte}} = 34.87$ Jahre vs. $M_{\text{transidente LSB-Befragte}} = 36.74$ Jahre und $M_{\text{LS-Befragte}} = 34.95$ Jahre vs. $M_{\text{B-Befragte}} = 33.90$ Jahre).

Hinsichtlich des *Schulabschlusses* der Befragten ist festzuhalten, dass mit 77 % mehr als drei Viertel die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife als höchsten berufsqualifizierenden Abschluss angegeben haben (4 % Hauptschul-, 19 % Realschulabschluss). Beim *beruflichen Status* stellt die Gruppe der Angestellten oder leitenden Angestellten (68.4 %) und der Beamt_innen (9.8 %) mit insgesamt 78 % die größte Gruppe (Arbeiter_innen/Facharbeiter_innen 4.6 %, Selbstständige/Freiberufler_innen 6.4 % und Studierende 8.8 %, Sonstige 2 %).

Insgesamt gaben 35 % der Befragten an, als *Führungskraft* tätig zu sein, wobei dieser Anteil bei den weiblichen Befragten prozentual niedriger ist (27 %) als bei den männlichen (39 %), während er bei den transidenten Befragten mit 42 % am höchsten ist (siehe **Tab. 2**).

Von den befragten cisidenten Personen gaben 848 (36.1 %) an, ledig zu sein, 1207 (51.4 %) wählten „lebe in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft“, 261 (11.1 %) „verpartnert nach Lebenspartnerschaftsgesetz“, 18 Personen (0.8 %) „getrennt nach Lebenspartnerschaftsgesetz“. 12 Personen (0.5 %) gaben an, in einer gemischtgeschlechtlichen Partnerschaft zu leben, 18 Personen (0.8 %) wählten „verheiratet (heterosexuelle Ehe)“, 79 Personen (3.4 %) „geschieden (heterosexuelle Ehe)“. 57 Personen (2.3 %) gaben an, dass sie ein anderes Lebenskonzept für sich gewählt haben (bei diesem Item waren Mehrfachantworten möglich). Bei den transidenten Befragten wählten mit neun

Tab. 1 Stichprobenbeschreibung hinsichtlich sexueller Identität und Geschlechtsidentität.

Sexuelle Identität		*Geschlechtsidentität*		
		cisident	*transident*	*Gesamt*
lesbisch und schwul	Anzahl	2239	13	2252
	% in Geschlechtsidentität	95.3 %	68.4 %	95.1 %
	% des Gesamtergebnisses	94.5 %	0.5 %	95.1 %
bisexuell	Anzahl	101	4	105
	% in Geschlechtsidentität	4.3 %	21.1 %	4.4 %
	% des Gesamtergebnisses	4.3 %	0.2 %	4.4 %
andere	Anzahl	10	2	12
	% in Geschlechtsidentität	0.4 %	10.5 %	0.5 %
	% des Gesamtergebnisses	0.4 %	0.1 %	0.5 %
Gesamt	Anzahl	2350	19	2369
	% in Geschlechtsidentität	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	% des Gesamtergebnisses	99.2 %	0.8 %	100.0 %

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Tab. 2 Stichprobenbeschreibung hinsichtlich Geschlechtsidentität und Führungsfunktion.

Führungskraft		*Geschlechtsidentität*			
		cis.-weibl.	*cis.-männl.*	*transident*	*Gesamt*
Keine Führungskraft	Anzahl	530	997	11	1538
	% in Geschlechtsidentität	72.9 %	61.4 %	57.9 %	64.9 %
	% des Gesamtergebnisses	22.4 %	42.1 %	0.5 %	64.9 %
Führungskraft	Anzahl	102	331	4	437
	% in Geschlechtsidentität	14.0 %	20.4 %	21.1 %	18.4 %
	% des Gesamtergebnisses	4.3 %	14.0 %	0.2 %	18.4 %
Führungskraft mit Personalverantwortung	Anzahl	95	295	4	394
	% in Geschlechtsidentität	13.1 %	18.2 %	21.1 %	16.6 %
	% des Gesamtergebnisses	4.0 %	12.5 %	0.2 %	16.6 %
Gesamt	Anzahl	727	1623	19	2369
	% in Geschlechtsidentität	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	% des Gesamtergebnisses	30.7 %	68.5 %	0.8 %	100.0 %

Personen 47.4 % „ledig“, fünf Personen (26.3 %) „lebe in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft“, drei Personen (15.8 %) „anderes Lebenskonzept“, zwei Personen „heterosexuelle Ehe“ (10.5 %) und eine Person „gemischtgeschlechtliche Partnerschaft“ (5.3 %).

Ergebnisse zu den Hypothesen

Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz

Hypothesenkonform zeigte sich, dass bisexuelle Arbeitnehmer_innen ihre sexuelle Identität in allen drei Bereichen signifikant weniger offen kommunizieren als lesbische und schwule Beschäftigte, und zwar gegenüber ihren Kollegen_innen bzw. ihren Führungskräften mit mittlerer, wenn sie selbst als Führungskraft tätig sind gegenüber ihren Mitarbeitern_innen mit großer Effektstärke (siehe **Tab. 3**).

Die Unterschiede der Mittelwerte (siehe **Tab. 3**) zeigen sich in Prozenten der (eher) verschlossenen Antwortkategorien („mit keinem_r“, „mit wenigen“ über die sexuelle Identität gesprochen) wie folgt: „Ich spreche mit keinem_r Kollegen_in oder mit wenigen Kollegen_innen offen über meine sexuelle Identität“ wählten 72 % der bisexuellen Befragten, während 52 % der lesbischen und schwulen Befragten eine dieser Antwortoptionen wählten. „Mit keiner“ oder „mit wenigen Führungskräften“ wählten 87 % der bisexuellen, während 65 % der lesbischen und schwulen Befragten diese Antwort nannten. Waren die Befragten selbst Führungskraft, so gaben 77 % der bisexuellen Befragten an, „mit keinem_r Mitarbeiter_in“ oder „mit wenigen Mit-

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Tab. 3 Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz.

Umgang ggü.	*Sexuelle Identität*	*N*	*M*	*SD*	*t (df)*	*p*	*d*
Kolleg_innen	lesbisch/schwul	2252	3.20	1.65	5.33	<.001	0.46
	bisexuell	105	2.44	1.42	(117.40)		
Führungskräften	lesbisch/schwul	2193	2.68	1.88	5.86	<.001	0.47
	bisexuell	104	1.81	1.47	(119.62)		
Mitarbeiter_innen	lesbisch/schwul	776	3.39	1.85	6.14	<.001	0.72
	bisexuell	29	2.07	1.10	(34.20)		

t-Tests für unabhängige Stichproben der drei Items zum Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz; Antwortoptionen sechsstufig: Mit keiner/m (1), mit wenigen (2), mit der Hälfte (3), mit vielen (4), mit der Mehrheit (5), mit allen (6) über die eigene sexuelle Identität gesprochen.

arbeitern_innen“ offen zu sprechen, während 48 % der lesbischen und schwulen Führungskräfte diese Antwortmöglichkeit wählten.

Psychosomatische Beschwerden

Hypothesenkonform zeigte sich deskriptiv, dass die befragten bisexuellen Beschäftigten (N = 105, M = .46, SD = .57) über mehr psychosomatische Beschwerden berichteten als die lesbischen und schwulen Arbeitnehmer_innen, wobei der Effekt die 5 %-Signifikanzschwelle nur knapp verfehlt (N = 2252, M = .35, SD = .48; t(111.23) = -1.86, p = .065; d = 0.21). Tendenziell hat bei den bisexuellen Befragten ein höherer Anteil auf die Items zu Somatisierung mit „ziemlich“ oder „stark“ geantwortet als bei den lesbischen bzw. schwulen Beschäftigten (z. B. Herz- oder Brustschmerzen: 11.5 % versus 5.8 %; Schwächegefühl in einzelnen Körperteilen: 17.3 % versus 10.4 %). Auch bei den zusätzlich erhobenen Items „Schuldgefühle“ (15.2 % versus 10.8 %) und „Gedanken an den Tod und das Sterben“ (11.5 % versus 8.4 %) zeigt sich dieser tendenzielle Unterschied.

Hypothesenkonform zeigte sich zudem, dass die befragten transidenten (LSB-)Beschäftigten (N = 19, M = .55, SD = .74) im Mittel über mehr psychosomatische Beschwerden berichteten als die cisidenten (LSB-)Beschäftigten (N = 2350, M = .35, SD = .49). Durch die geringe Fallzahl der transidenten Befragten war die Teststärke hier für einen statistischen Signifikanznachweis allerdings nicht ausreichend. Die transidenten Befragten haben auf die Items zu Somatisierung tendenziell in höherem prozentualen Anteil mit „ziemlich“ oder „stark“ geantwortet als die cisidenten Beschäftigten (z. B. Ohnmachts- und Schwindelgefühle: 10.6 % versus 4.7 %; Herz- oder Brustschmerzen: 15.9 % versus 6.0 %; Schwierigkeiten beim Atmen: 21.0 % versus 5.4 %; Hitzewallungen oder Kälteschauer: 21.0 % versus 8.6 %). Auch bei den zusätzlich erhobenen Items „Schuldgefühle“ (26.3 % versus 10.9 %) und „Gedanken an den Tod und das Sterben“ (26.4 % versus 8.5 %) manifestiert sich der Unterschied zwischen Trans*-Beschäftigten und cisidenten bisexuellen, lesbischen und schwulen Befragten.

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Unterschiede beim Diskriminierungserleben

Hypothesenkonform zeigte sich, dass die befragten bisexuellen Beschäftigten (N = 105, M = 5.61, SD = 5.54) über mehr Diskriminierung berichteten als die lesbischen und schwulen Arbeitnehmer_innen, wobei die Signifikanzschwelle nur knapp verfehlt wurde (N = 2252, M = 4.58, SD = 4.77; t(111.31) = -1.84 und p = .063; d = 0.21). Der Mittelwertunterschied zeigt sich deskriptiv auf der prozentualen Ebene wie folgt: Im Diskriminierungsindex können 40 % der 105 bisexuellen Befragten als hoch (22 %) bis sehr hoch (18 %) diskriminiert gelten, während mit 36 % insgesamt etwas weniger lesbische und schwule Befragte im gleichen Bereich des Index (sowie anders verteilt: 26 % hoch und 10 % sehr hoch) liegen.

Weiterhin zeigte sich hypothesenkonform, dass die transidenten (LSB-)Befragten (N = 19, M = 6.47, SD = 5.68) über deutlich mehr Diskriminierung berichteten als die cisidenten (LSB-)Beschäftigten (N = 2350, M = 4.63, SD = 4.82), wobei die Streuung innerhalb der Gruppen wiederum relativ groß war. Durch die geringe Fallzahl der transidenten Befragten war die Teststärke hier für einen statistischen Signifikanznachweis erneut nicht ausreichend. Der Mittelwertunterschied zeigt sich deskriptiv auf der prozentualen Ebene wie folgt: Im Diskriminierungsindex können 53 % der 19 transidenten Befragten als hoch (37 %) bis sehr hoch (16 %) diskriminiert gelten – während mit 36 % (davon 25.8 % hoch und 10.5 % sehr hoch) deutlich weniger der cisidenten Befragten im gleichen Bereich des Index liegen.

Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

Hypothesenkonform zeigte sich, dass die transidenten (LSB-)Beschäftigten (N = 19, M = .37, SD = .50) signifikant sehr viel mehr direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung berichteten als die cisidenten (LSB-)Befragten (N = 2350, M = .11, SD = .32; t(18.12) = -2.23; p = .039; d = 0.81). Trotz geringer Fallzahl transidenter Beschäftigter war hier durch den großen Effekt ausreichende Teststärke für einen Signifikanznachweis gegeben. Der Mittelwertunterschied zeigt sich deskriptiv auf der prozentualen Ebene wie folgt: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erleben 12 % der cisidenten Befragten, bei den transidenten Beschäftigten sind es 37 %.

Zusammenhänge zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und arbeitsrelevanten Variablen

Für die Prüfung dieser komplexen Zusammenhänge wurde ein Pfadmodell (siehe **Abb. 1**) entwickelt. Insgesamt ist der Fit (χ^2 = 15.72; df = 8; p = .047) als zufrieden stellend zu bezeichnen, da der Quotient χ^2/df < 2,5 (1.97) ist und der RMSEA = .020 deutlich unter dem Grenzwert von .05 liegt; auch die anderen Passungsindizes weisen auf eine gute Passung des Modells an die Daten hin (CFI = .998, NFI = .996, RFI = .981, TLI = .990, AIC_{Modell} = 107.724, $AIC_{Saturiertes\ Modell}$ = 108.000).

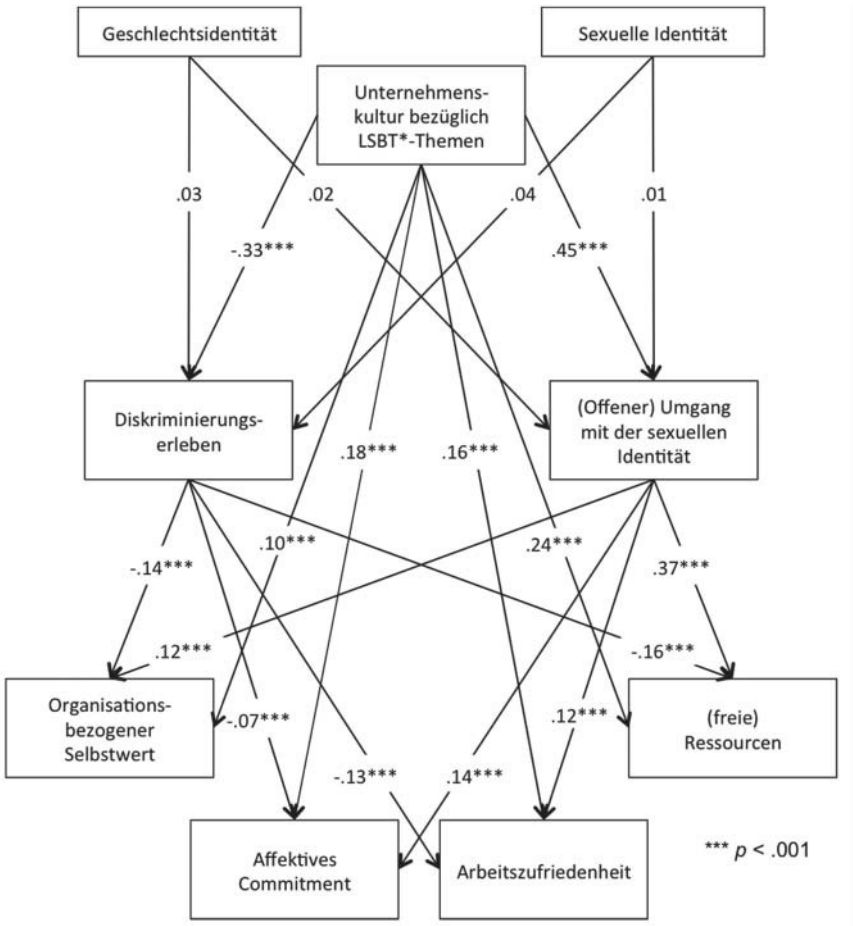


Abb. 1 Pfadmodell hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen dem Umgang mit der sexuellen Identität und arbeitsrelevanten Variablen.

Alle Pfade bis auf die beiden von „Geschlechtsidentität" und „Sexuelle Identität" zu „Diskriminierungserleben" und „(Offener) Umgang mit der sexuellen Identität" sind signifikant (p <.001; das jeweilige r^2 ist dem Modell zu entnehmen, siehe **Abb. 1**).

Um zu prüfen, ob die Annahme vertretbar ist, dass nicht die sexuelle bzw. die Geschlechtsidentität an sich bedeutend sind, sondern der Umgang mit der sexuellen Identität, wurde zusätzlich ein Modellvergleich mit einem Modell vorgenommen, in dem die Pfade von „Geschlechtsidentität" und „Sexuelle Identität" zum „Diskriminierungserleben" und „Umgang mit der sexuellen Identität" auf null fixiert wurden. Das genestete Modell weicht nicht signifikant vom allgemeineren Modell ab ($\chi^2 = 8.2$; $df = 4$; $p = .085$).

Es kann also davon ausgegangen werden, dass nicht die sexuelle und die Geschlechtsidentität an sich einen bedeutenden Einfluss auf die Variablen Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezoge-

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

ner Selbstwert nehmen, sondern dass der Umgang mit der sexuellen Identität diese vier abhängigen Variablen als Faktor in positiver Weise beeinflusst. Weiterhin hat das Erleben von Diskriminierung als Faktor einen negativen Einfluss auf die abhängigen Variablen. Diese beiden Faktoren (Umgang mit der sexuellen Identität und Diskriminierungserleben) können nicht durch den Arbeitgeber direkt beeinflusst werden. Allerdings kann durch den organisationalen Faktor der Unternehmenskultur ein gewichtiger Einfluss auf das Diskriminierungserleben und den Umgang der Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität angenommen werden.

Diskussion

Zusammenfassung

Die Studie bestätigt durchgängig hypothesenkonform die vermuteten Unterschiede in der Arbeitssituation bisexueller versus lesbischer und schwuler Beschäftigter ebenso wie die Unterschiede transidenter versus cisidenter (LSB-)Beschäftigter. Im Ergebnismuster sind ausnahmslos alle Gruppen-Differenzen in erwarteter Richtung ausgefallen und erreichen meist die Signifikanzschwelle.

So geben die befragten bisexuellen Arbeitnehmer_innen signifikant häufiger an, am Arbeitsplatz weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen als lesbische und schwule Beschäftigte. Damit bestätigen die quantitativen Ergebnisse die bisherigen ersten Annahmen aus qualitativer Forschung für Deutschland: Bisexuelle Beschäftigte kommunizieren ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz seltener offen – und wenn sie dies tun, dann in der Tendenz gegenüber engen Kolleg_innen, mit denen sie auch befreundet sind und/oder wenn sie sich in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft befinden (Frohn 2013). Dieser Aspekt scheint sich in den vorliegenden Daten auch abzubilden: 65 % der Befragten in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft sprechen mit keinem_r oder wenigen Kolleg_innen über ihre sexuelle Identität und damit deutlich weniger als Befragte in einer gemischtgeschlechtlichen Partnerschaft: 91 % dieser Befragten wählten eine der beiden Antwortkategorien.

Ebenfalls hypothesenkonform ließen sich hinsichtlich psychosomatischer Beschwerden Unterschiede zwischen LSBT*-Beschäftigten nachweisen: Deskriptiv gaben die befragten transidenten (LSB-)Beschäftigten im Mittel am stärksten psychosomatische Beschwerden an, gefolgt von bisexuellen Arbeitnehmer_innen. Lesbische und schwule Beschäftigte gaben im Mittel die geringsten psychosomatischen Beschwerden an. In dem Zusammenhang erscheint der Vergleich mit Normwerten des BSI interessant, die in der Normtabelle für Erwachsene expliziert (Franke 2000: 93) und damit an einer Normstichprobe ($N = 600$) ausgerichtet sind: Der Mittelwert der lesbischen und schwulen Befragten ($M_{\text{lesbisch/schwul}} = .35$) entspricht einem Normwert von 54, der Mittelwert der bisexuellen Arbeitnehmer_innen ($M_{\text{bisexuell}} = .46$) einem Normwert von 57 und der der transidenten Beschäftigten ($M_{\text{transi-}}$

$_{dent}$ = .55) einem Normwert von 61. T-Werte zwischen 40 und 60 sind nicht klinisch auffällig, weil in diesem Wertebereich zwei Drittel der Normgruppe liegen. Gleichwohl befinden sich Personen mit einem T-Wert von 60 „schon im 84. Zentil" (Franke: 2000: 18). Damit fällt auf, dass besonders bisexuelle (T-Wert = 57) und transidente (LSB-)Personen (T-Wert = 61) näher im Bereich der klinischen Auffälligkeit bezüglich somatischer Beschwerden liegen als cisidente lesbische oder schwule Beschäftigte (T-Wert = 54). Auch in Relation zum Wert, der sich anhand des Mittelwerts der Normstichprobe ergibt (T-Wert = 49) fällt ein deutlicher Abstand auf, sodass diese Aspekte in künftiger Forschung weiterhin zu prüfen wären.

Die Studie zeigt hypothesenkonform, dass bisexuelle gegenüber lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen mehr Diskriminierungserfahrungen angeben. Bei transidenten (LSB-)Beschäftigten ist dieser Unterschied im Vergleich zu cisidenten deutlich stärker ausgeprägt.

Neben dem Diskriminierungsindex bezogen auf das grundsätzliche Erleben von Diskriminierung ist für die Erwerbstätigkeit und Sicherung des Lebensunterhalts die direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung („Arbeitsplatz nicht bekommen", „Versetzung erleben müssen" und „Kündigung erleben müssen") von besonderer Relevanz. Diese Form der Diskriminierung wird insbesondere von Trans*-Beschäftigten angegeben (37 % im Vergleich zu 12 % der cisidenten LSB-Befragten), was die bisherige Annahme aus qualitativer Forschung (Frohn 2013) bestätigt. Vermutlich kommen hier verschiedene Aspekte zusammen: Die Sichtbarkeit dieses Identitätsmerkmals, insbesondere während des Transitionsprozesses, erhöht sicher das Risiko, direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung zu erleben. Was die vorliegende Untersuchung angeht, kommt zusätzlich Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung als ein weiterer Faktor hinzu, da es sich um lesbische, schwule bzw. bisexuelle Trans*-Beschäftigte handelt. Diese Situation hat besonders schwerwiegende Konsequenzen, weil damit existenzielle Fragen verbunden sind – vor allem das Risiko, in prekäre Beschäftigungsverhältnisse bzw. in eine Arbeitslosigkeit zu geraten.

Darüber hinaus ließ sich der positive Einfluss eines offenen Umgangs mit der sexuellen Identität auf Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogenen Selbstwert sowie freie Ressourcen, der für lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen bereits per Korrelationsstudien nachgewiesen wurde (Frohn 2007), in einem komplexeren Pfadmodell erneut replizieren und auf den Umgang bisexueller bzw. transidenter (LSB-)Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität ausweiten. Elementar ist dabei die Erkenntnis, dass nicht die Geschlechtsidentität oder die sexuelle Identität an sich für Arbeitszufriedenheit etc. bedeutend sind, sondern vielmehr der individuelle (offene) Umgang mit der sexuellen Identität. Umgekehrt geht ein negativer Einfluss auf diese vier leistungsrelevanten Variablen vom Diskriminierungserleben aus: Erleben LSBT*-Beschäftigte mehr Diskriminierung, so sind sie weniger arbeitszufrieden, weniger verbunden mit ihrer Organisation und haben einen geringeren organisationsbezogenen Selbstwert sowie weniger freie Ressourcen. Für Organisationen ist dabei relevant, dass der Umgang der Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität positiv durch eine offene Unternehmenskultur bzgl.

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

LSBT*-Themen beeinflusst wird und das Diskriminierungserleben durch die offene Kultur negativ. So ist davon auszugehen, dass sich Diversity-Management-Maßnahmen, welche eine LSBT*-unterstützende Unternehmenskultur gestalten, indirekt positiv auf die vier leistungsrelevanten Variablen Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogener Selbstwert sowie freie Ressourcen auswirken. Eine Investition in die oben genannten Maßnahmen fördert mit einer großen Wahrscheinlichkeit nicht nur den offenen Umgang der LSBT*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität, sondern trägt auch dazu bei, die Diskriminierungswahrscheinlichkeit zu senken, sodass von einem doppelt positiven Effekt auf die vier leistungsrelevanten Variablen auszugehen ist.

Limitationen der Studie

Um die insbesondere auf qualitativer Forschung (Frohn 2013) aufbauenden, differenzielle Aspekte ansprechenden Hypothesen zu prüfen, wurden die Daten einer Online-Befragung aus dem Jahr 2006 genutzt, um über diese existierenden – jedoch noch nicht ausgewerteten – Daten erste quantitative und generalisierbare Erkenntnisse zum Forschungsgegenstand der Arbeitssituation bisexueller und transidenter Beschäftigter zu ermöglichen.

Neben forschungsökonomischen Gesichtspunkten ging es hier auch darum, der ethischen Verpflichtung zur Auswertung der Daten der bisexuellen und transidenten Beschäftigten nachzukommen, weil diese sich sowohl inhaltlich mit ihren persönlichen Themen als auch ihre Lebenszeit betreffend im Zuge der Online-Befragung eingebracht haben. Aufgrund der damals vorliegenden Rahmenbedingungen war die Publikation auf lesbische und schwule Beschäftigte begrenzt, die Auswertung der weiteren Teilgruppen wurde jedoch schon 2007 in Aussicht gestellt (Frohn 2007).

Um sinnvoll Hypothesen aufstellen zu können, fand sodann qualitative Forschung statt (Frohn 2013) mit der Zielsetzung, diese an den bestehenden Daten in einer Reanalyse quantitativ zu prüfen. Da die Stichprobe (siehe Abschnitt zur Datenerhebung) aus dem Jahr 2006 mit $N = 2369$ – insbesondere bezüglich der bisexuellen Befragten und der Trans*-Beschäftigten – deutlich aussagekräftiger ist als die Stichprobe 2012 mit $N = 372$, wurde mit der Stichprobe aus 2006 weiter gearbeitet, auch wenn es sich dabei um Daten handelt, die vor acht Jahren erhoben wurden.

Repräsentativität ist in der quantitativen empirischen Sozialforschung generell wünschenswert, jedoch bei einer LSBT*-Stichprobe immer in Frage zu stellen: Über die Population gleichgeschlechtlich lebender bzw. transidenter Menschen in Deutschland existieren nur wenige gesicherte Daten, und es kann nur Schätzungen über den Anteil dieser Gruppe an der Gesamtpopulation geben. So geht die Fachliteratur überwiegend davon aus, dass *Repräsentativität bei LSBT*-Stichproben* grundsätzlich nicht vorliegen, sondern nur anhand hinreichend großer und möglichst unverzerrter Stichproben approximiert werden kann (z. B. Harry 1986; Day und Schoenrade 1997; Rupp 2009; Stuber und Iltgen 2002; Losert 2004; DAH 2004). Bei der vorliegenden Stichprobe kann *Verallgemeinerbarkeit* – mit Vorsicht – nur für die cisidenten

lesbischen und schwulen Befragten beansprucht werden. Bezogen auf die bisexuellen Befragten ist die Stichprobe mit $n = 105$ deutlich weniger aussagekräftig. Insbesondere der *Anteil der Trans*-Beschäftigten* mit $n = 19$ – und damit fast 1 % in der Stichprobe – liegt zwar deutlich über bevölkerungsrepräsentativem Niveau, bleibt jedoch für die entsprechenden Hypothesentestungen suboptimal, insbesondere wenn es um Kombinationen von Variablen geht. Die teilweise sehr kleinen und zudem ungleichen Umfänge der Teilgruppen sind zudem für die inferenzstatistische Analyse ungünstig. So war die Teststärke für einen *statistischen Hypothesentest* teilweise nicht ausreichend. Die berichteten deskriptivstatistischen Befunde zeigen jedoch konsistent ein hypothesenkonformes Ergebnismuster und die parametrischen Mittelwertvergleiche mit dem t-Test erreichen oft die Signifikanzschwelle (zudem wurde das Ergebnismuster noch mit dem non-parametrischen Mann-Whitney-U-Test gegengeprüft, was ein ähnliches Bild ergibt).

Zu beachten ist, dass die Trans*-Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, alle lesbisch, schwul oder bisexuell sind. Daher sind die Aussagen über Trans*-Personen immer auch Aussagen über lesbische, schwule bzw. bisexuelle Beschäftigte und beinhalten damit Aspekte von Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung. Weiterhin ist denkbar, dass die Befragten der unterschiedlichen Teilstichproben aufgrund *unterschiedlicher Motivstrukturen* an der Befragung teilgenommen haben, beispielsweise, um zum Ausdruck zu bringen, dass sich einiges verbessert hat (lesbische oder schwule Beschäftigte) oder um darauf hinzuweisen, dass die Situation noch sehr belastend ist (transidente Personen), was ein unterschiedliches Antwortverhalten nach sich ziehen könnte. Diese Punkte sind bei der Interpretation der Daten zu bedenken.

Neben diesem grundsätzlichen Aspekt fällt hinsichtlich des Schulabschlusses der Befragten auf, dass mit 77 % mehr als drei Viertel der Befragten die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife als höchsten berufsqualifizierenden Abschluss angegeben haben. 78 % der Befragten sind als Angestellte, leitende Angestellte oder Beamte_innen sowie 35 % der Befragten als Führungskraft tätig. Somit ist bzgl. der Verteilung des Bildungsniveaus von einem *Mittelschicht-Bias* auszugehen, der jedoch in vielen LSBT*-Stichproben auffällt (vgl. DAH 2004) und zusätzlich auch durch die ausschließlich online durchgeführte Datenerhebung mit erklärt werden kann.

Aus der qualitativen Forschung (Frohn 2013) wurde deutlich, dass es hinsichtlich der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten wichtig ist, *wann die Transition erfolgt*: Befindet sich der_die Trans*-Beschäftigte zum Zeitpunkt der Transition in einer beruflichen Tätigkeit, findet eine offensichtliche Anpassung des körperlichen an das subjektiv erlebte Geschlecht statt, sodass sich die Veränderung der Geschlechtsidentität – im Gegensatz zur sexuellen Identität – nicht verbergen lässt. Sollte eine Person jedoch beispielsweise erst nach der Transition bei einem neuen Arbeitgeber tätig werden, so lautet die Frage eher, ob sie offen mit ihrer *Trans*-Geschichte* umgehen möchte (insbesondere, wenn das Passing gut ist). Insofern müssten diese für die Fragestellung bedeutsamen Aspekte mit berücksichtigt werden. Daher ist weiterhin kritisch anzumerken, dass in der damaligen Erhebung im Online-Fra-

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

gebogen ausschließlich von „sexueller Orientierung“ gesprochen wurde, weil der Schwerpunkt der Erhebung auf der Arbeitssituation von lesbischen und schwulen Beschäftigten lag. Aus diesem Grund können keine Erkenntnisse zum Umgang von Trans*-Beschäftigten mit ihrer Geschlechtsidentität formuliert werden.

Ausblick

Mit dieser Untersuchung liegen erstmalig für Deutschland quantitative Erkenntnisse zur Arbeitssituation von bisexuellen und transidenten Beschäftigten vor. Zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2006 waren die Begrifflichkeiten – vor allem im Kontext transidenter Lebensweisen – allerdings noch nicht sauber expliziert. Daher sollten in künftigen Studien die *aktuell akzeptierten Begrifflichkeiten* verwendet werden. Darüber hinaus waren zum damaligen Zeitpunkt einige Aspekte hinsichtlich der besonderen Bedingungen der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten noch nicht einmal als Annahme wissenschaftlich existent. Das hat sich nun im Zusammenhang der qualitativen Forschung (Frohn 2013) geändert, sodass der *Zeitpunkt der Transition* bezüglich der aktuellen Arbeitsplatzsituation in zukünftigen Studien zu berücksichtigen ist. Zusätzlich sollte – sofern die Transition schon länger zurückliegt – ebenso der Umgang der jeweiligen Person mit ihrer *Trans*-Geschichte* erfragt werden.

Für zukünftige quantitative Studien gilt, dass entsprechende Vorkehrungen zu treffen sind, um gerade die im Trans*-Bereich vorzufindenden *verschiedenen Teilgruppen* (beispielsweise transgender-Personen versus transidente Personen) besser abbilden zu können (bei üblichen Stichprobenverfahren sind hier die Fallzahlen meist zu gering). Generell erscheint es sinnvoll und wünschenswert, zukünftig mehr und intensiver differenzielle Aspekte, die die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten prägen, zu berücksichtigen – insbesondere auch eventuelle *Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung(en)*.

Organisationale Faktoren, beispielsweise *LSBT*-Diversity-Strategien* bzw. die daraus resultierende Unternehmenskultur bzgl. LSBT*-Themen, wurden 2007 erstmalig im Zusammenhang mit dem individuellen Umgang von LSBT*-Personen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz untersucht. Sie sollten in der künftigen Forschung weiterhin betrachtet werden (Frohn 2007, 2014), nicht zuletzt um für praktische Maßnahmen (Schulungen, Seminare, Gestaltung von Mitarbeiterzeitschriften etc.) und deren Verbesserung konkrete Anhaltspunkte zu erhalten.

Neben den bisher untersuchten identitäts- und arbeitsbezogenen Variablen wäre es denkbar, in zukünftigen quantitativen Studien auch *Persönlichkeitseigenschaften* mit zu berücksichtigen, die einen Einfluss auf den Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit nehmen könnten (vgl. Frohn 2013, 2014). In zukünftigen qualitativen Studien wäre es wünschenswert, noch stärker auf *Motive* einzugehen, die den jeweiligen Umgang mit der sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz begründen sowie mehr Informationen zu *individuellen kontext-*

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

spezifischen Coping-Strategien zu gewinnen (vgl. Frohn 2013, 2014). Darüber hinaus sollte es ein langfristiges Ziel künftiger qualitativer wie quantitativer Forschung in diesem Bereich sein, stärker als bisher ressourcenorientiert eventuelle *spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen* herauszuarbeiten, die LSBT*-Personen auf der Basis ihrer spezifischen Erfahrungshintergründe am Arbeitsplatz ihren jeweiligen Unternehmen zur Verfügung stellen können.

Literatur

Bachmann A. Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. Berlin 2013 [Als Online-Dokument: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/veroeffentlichungen/g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf?startundts=1370355482undfile=g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf]

Batinic B. Fragebogenuntersuchungen im Internet. Aachen: Shaker 2001

Bergmeister M. Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung. Diplomarbeit Handelswissenschaften, Wirtschaftsuniversität Wien. 1997

Bortz J, Schuster C. Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer 2012

Bortz J, Döring N. Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaften. Berlin: Springer 2006

Butler J. Undoing Gender. New York: Routledge 2004

Day NE, Schoenrade P. Staying in the Closet versus Coming Out: Relationships between Communication about Sexual Orientation and Work Attitudes. Personnel Psychology 1997; 50: 147 – 163

[DAH] Deutsche AIDS-Hilfe. Schwule Männer und Aids. Risikomanagement in Zeiten der sozialen Normalisierung einer Infektionskrankheit. [Anlage der Studie und Vergleich der Zugangswege: unveröffentlichtes Skript]. Berlin: DAH 2004

Ellis AL. Sexual Identity Issues in the Workplace: Past and Present. In: Ellis, Riggle, Hrsg. Sexual Identity on the Job: Issues and Services. New York: Routledge 1996; 1 – 16

Ellis AL, Riggle EDB. The Relation of Job Satisfaction and Degree of Openness about one's Sexual Orientation for Lesbians and Gay Men. J Homosex 1995; 30: 75 – 85

Fiedler P. Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt. Weinheim: Beltz 2004

Field A. Discovering Statistics Using SPSS. London: Sage 2013

Fischer L, Lück HE. Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). Psychologie und Praxis 1972: 16: 64 – 76

Fischer M. Möglichkeiten sozialwissenschaftlicher Surveys im Internet. Stand und Folgerungen für Online-Befragungen. In: Arbeitsgruppe Hochschulforschung, Universität Konstanz, Hrsg. Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung. Konstanz: Universität Konstanz 2005; 46: 1 – 55

[FRA] European Union Agency for Fundamental Rights. EU LGBT Survey. Brüssel 2013 [Als Online-Dokument: http://fra.europa.eu/en/survey/2012/eu-lgbtsurvey]

Franke GH. BSI. Brief Symptom Inventory von L. R. Derogatis – Deutsches Manual. Göttingen: Beltz Test 2000

Franzen J, Sauer A. Benachteiligung von Trans*-Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010 [Als Online-Dokument: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile]

Fritzsche B. Das Begehren, das nicht eins ist. Fallstricke beim Reden über Bisexualität. In: Hartmann J, Klesse C, Wagenknecht P, Fritzsche B, Hackmann K, Hrsg. Heteronormativität: Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag 2007; 115 – 131

Frohn D. 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, Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts 2005; 19 – 63 [Als Online-Dokument: http://www.dominicfrohn.de/downloads/KPS_DF-3.pdf]

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Frohn D. „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk 2007 [Als Online-Dokument: http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf]
Frohn D. Subjektive Theorien von lesbischen, schwulen und bisexuellen bzw. transidenten Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. In: Forum Qualitative Sozialforschung 2013; 14 (3), Art. 6 [Als Online-Dokument: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1933]
Frohn D. Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In: Mildenberger F, Evens J, Lautmann R, Pastötter J, Hrsg. Was ist Homosexualität? Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven. Hamburg: Männerschwarm 2014; 477 – 511
Gooß U. Konzepte der Bisexualität. Z Sexualforsch 2003; 16: 51 – 65
Gräf L. Optimierung von WWW-Umfragen: Das Online Pretest-Studio. In: Batinic B. Online Research. Methoden, Anwendung und Ergebnisse. Göttingen: Hogrefe 1999; 159 – 177
Harry J. Sampling Gay Men. J Sex Res 1986; 22: 21 – 34
Hermann SK. Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. arranca 2003; 28: 22 – 26
Hewlett SA, Sumberg K. For LGBT Workers Being „Out" Brings Advantages. Harvard Business Review 2011; 7/8. [Als Online-Dokument: http://hbr.org/2011/07/for-lgbtworkers-being-out-brings-advantages/ar/]
[HRC] Human Rights Campaign Foundation. Corporate Equality Index. A Report Card on Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Equality in Corporate America. Washington 2005
Hussy W, Jain A. Experimentelle Hypothesenprüfung in der Psychologie. Göttingen: Hogrefe 2002
Kanning UP, Schnitker R. Übersetzung und Validierung einer Skala zur Messung des organisationsbezogenen Selbstwertes. Zeitschrift für Personalpsychologie 2004; 3: 112 – 121
Knoll C, Edinger M, Reisbeck G. Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München: Profil 1997
Köllen T. Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension sexuelle Orientierung. München: Rainer Hampp 2010
Köllen T. Der Stand der Personalforschung zur sexuellen Orientierung. Zeitschrift für Personalforschung 2012; 26: 113 – 166 [Als Online-Dokument: http://epub.wu.ac.at/3537/1/ZfP_2_12_Koellen.pdf]
Köllen T. Bisexuality and Diversity Management – Adressing the B in LGBT as a Relevant ‚Sexual Orientation' in the Workplace. Journal of Bisexuality 2013; 13: 122 – 137
Losert A. Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Magisterarbeit, Institut für Soziologie, Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg 2004
Losert A. Die Dimension «sexuelle Orientierung» im Kontext von (Anti-)Diskriminierung, Diversity und betrieblicher Gesundheitspolitik. In: Badura B, Klose J, Macco K, Schröder H, Hrsg. Fehlzeiten-Report 2010. Berlin: Springer 2010; 235 – 242
Maas J. Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. Zeitschrift für Personalforschung 1996; 96: 107 – 134
Maas J. Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag 1999
Mummendey HD. Die Fragebogen-Methode. Göttingen: Hogrefe 1999
Plöderl M, Kralovec K, Fartacek C, Fartacek R. Homosexualität als Risikofaktor für Depression und Suizidalität bei Männern. Blickpunkt DER MANN 2009; 7: 28 – 37
Plöderl M, Wagenmakers EJ, Tremblay P, Ramsay R, Kralovec K, Fartacek C, Fartacek R. Suicide Risk and Sexual Orientation: A Critical Review. Arch Sex Behav 2013; 42: 715 – 727
Powers B. The Impact of Gay, Lesbian and Bisexual Workplace Issues on Productivity. In: Ellis AL, Riggle EDB, Hrsg. Sexual Identity on the Job: Issues and Services. New York: Routledge 1996; 79 – 90
Powers B, Ellis AL. A Manager's Guide to Sexual Orientation in the Workplace. New York: Routledge 1995
Rosenstiel L von, Molt W, Rüttinger B. Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer 2005
Rupp M. Die Lebenssituation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften. Köln: Bundesanzeiger 2009
Schafer JL, Graham JW. Missing Data: Our View on the State of the Art. Psychol Methods 2002; 7: 147 – 177

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

Schmidt KH, Hollmann S, Sodenkamp D. Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des „Commitment"-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie 1998; 19: 93 – 106
Schweizer K, Brunner F. Sexuelle Orientierungen. Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz 2013; 56: 231 – 239
Steffens MC. „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. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe 1999; 102 – 132
Steffens MC, Wagner C. Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Beelmann A, Jona KJ, Hrsg. Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Berlin: Springer 2009; 241 – 262
Stuber M. Diversity und Inclusion. Das Potenzial-Prinzip. Aachen: Shaker 2014
Stuber M, Iltgen A. Gay Marketing: Von der neuen Offenheit profitieren. Neuwied: Luchterhand 2002
Tuider E, Tietz L. Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik. In: Steffens MC, Ise M, Hrsg. Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie. Lengerich: Pabst 2003; 155 – 168
Wagels K. Geschlecht als Artefakt. Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten. Bielefeld: transcript 2013
Winfield L, Spielman S. Straight Talk about Gays in the Workplace. New York: amacom 1995
Wrenn S. Labor Relations: Gay Rights and Workplace Discrimination. Pers J 1988; 10: 91 – 101

Korrespondenzadresse
Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten
Hansaring 18
50670 Köln
schreiben@dominicfrohn.de

Elektronischer Sonderdruck zur persönlichen Verwendung

5 Diskussion

Im folgenden Kapitel werden die Erkenntnisse beider Artikel (Publikationen I, Kapitel 4.1 und II, Kapitel 4.2) diskutiert und abschließend ein Ausblick auf künftige Forschungsfelder gegeben.

5.1 Diskussion des qualitativen und des quantitativen Teilprojekts

Die vorliegenden Untersuchungen konnten eindrucksvoll zum Ausdruck bringen, dass die sexuelle Identität ebenso wie die Geschlechtsidentität als zeitlich relativ überdauernde Merkmale auch im Kontext der beruflichen Tätigkeit immanent sind und so der Umgang mit diesen beiden Identitätsdimensionen am Arbeitsplatz erhebliche Auswirkungen auf LSBT*-Arbeitnehmer_innen hat.

Zunächst ist deutlich geworden, dass bemerkenswerte strukturelle Unterschiede zwischen den besprochenen Identitätsdimensionen (sexuelle Identität vs. Geschlechtsidentität) bestehen und diese einen erheblichen Einfluss darauf nehmen, ob und in welcher Art und Weise LSBT*-Personen den Umgang mit diesen Dimensionen am Arbeitsplatz gestalten (können). Selbstverständlich gibt es neben diesen strukturellen auch noch personale Unterschiede bei LSBT*-Beschäftigten, die den Umgang mit der sexuellen bzw. der Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz beeinflussen. Diese Aspekte konnten vor allem in der qualitativen vergleichenden Betrachtung der offenen bzw. weniger offenen lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen herausgearbeitet werden. Neben unterschiedlichen Motiven wie z.B. dem, zu einer „Normalisierung“ alternativer sexueller Identitäten beizutragen und so auch Handlungen heterosexueller Personen positiv zu beeinflussen, scheint auch die Selbstakzeptanz eine wichtige Variable zu sein. Darüber hinaus lassen die Erkenntnisse vermuten, dass Faktoren der Persönlichkeit wie z.B. der Attributionsstil mit dazu beitragen, ob eher ein protektiver oder akquisitiver Stil des Umgangs mit der sexuellen Identität gewählt wird. Auf der strukturellen Ebene (sexuelle Identität vs. Geschlechtsidentität) ist zu berücksichtigen, dass für transidente Beschäftigte (zumindest im Zusammenhang des Transitionsprozesses) keine Wahlmöglichkeit bezüglich der Kommunikation über die eigene Geschlechtsidentität existiert, während für lesbische, schwule und bisexuelle Beschäftigte verschiedene Formen des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz denkbar sind und diese je nach Persönlichkeitseigenschaften, bisherigen Erfahrungen und kontextspezifischen Einschätzungen variiert werden können.

Der aus der qualitativen Forschung abgeleitete Unterschied zwischen bisexuellen und lesbischen bzw. schwulen Arbeitnehmern_innen bzgl. des Umgangs mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz ließ sich in der quantitativen Untersuchung bestätigen: Bisexuelle Beschäftigte kommunizieren seltener offen ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz – wenn sie dies tun, dann in der Tendenz gegenüber engen Kollegen_innen, mit denen sie auch befreundet sind und/oder wenn sie sich in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft befinden.

Die gewählte Form des Umgangs mit der eigenen sexuellen Identität bzw. auch die Tatsache, dazu gezwungen zu sein, einen Umgang mit der eigenen Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu finden, stellt für einige LSBT*-Arbeitnehmer_innen eine Beanspruchung dar, die sich in psychosomatischen Beschwerden niederschlägt: Deskriptiv gaben die befragten transidenten (LSB-)Beschäftigten im Mittel am stärksten psychosomatische Beschwerden an, gefolgt von bisexuellen und zuletzt lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen. Im Vergleich mit Normwerten des BSI fällt auf, dass besonders bisexuelle und transidente Beschäftigte näher im Bereich der klinischen Auffälligkeit bezüglich somatischer Beschwerden liegen als cisidente lesbische oder schwule Beschäftigte.

Ein weiterer gewichtiger Faktor der Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten ist das Erleben von Diskriminierung: Insgesamt geben die Befragten in hohem Ausmaß an, Diskriminierung erlebt zu haben. Darüber hinaus zeigt die quantitative Studie, dass bisexuelle gegenüber lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen etwas mehr Diskriminierungserfahrungen machen. Bei transidenten (LSB-)Beschäftigten im Vergleich zu cisidenten ist dieser Unterschied deutlich stärker ausgeprägt. Neben dem Diskriminierungsindex bezogen auf das grundsätzliche Erleben von Diskriminierung ist für die Erwerbstätigkeit und Sicherung des Lebensunterhalts die direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (mit den Ausprägungen „Arbeitsplatz nicht bekommen“, „Versetzung erleben müssen“ und „Kündigung erleben müssen“) von besonderer Relevanz. Diese Form der Diskriminierung wird in besonders hohem Ausmaß von Trans*-Beschäftigten erlebt. Dies steht vermutlich ursächlich in Zusammenhang mit der größeren Sichtbarkeit dieses Identitätsmerkmals, insbesondere während des Transitionsprozesses. Diese Situation hat besonders schwer wiegende Konsequenzen, weil damit existenzielle Fragen, vor allem das Risiko in prekäre Beschäftigungsverhältnisse bzw. in eine Arbeitslosigkeit zu geraten, verbunden sind.

Neben diesen kritischen Aspekten ist zu betonen, dass es durchaus gelingen kann, einen persönlich stimmigen Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext von

Arbeit zu entwickeln und sich dieser dann sogar positiv auf für die Leistungsfähigkeit relevante Variablen niederschlägt: Ein offener Umgang mit der sexuellen Identität hat einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, das Commitment, den organisationsbezogenen Selbstwert sowie freie Ressourcen der LSBT*-Beschäftigten. Dieser Aspekt wurde für lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen bereits per Korrelationsstudien nachgewiesen (Frohn, 2007) und konnte in der vorliegenden quantitativen Untersuchung repliziert werden: In einem komplexeren Pfadmodell wurde dieser Aspekt auch auf den Umgang bisexueller bzw. transidenter (LSB-)Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität ausgedehnt. Elementar ist dabei die Erkenntnis, dass nicht die Geschlechtsidentität oder die sexuelle Identität an sich für Arbeitszufriedenheit etc. bedeutend sind, sondern vielmehr der individuelle (offene) Umgang mit der sexuellen Identität. Umgekehrt geht ein negativer Einfluss auf diese vier leistungsrelevanten Variablen vom Diskriminierungserleben aus: Erleben LSBT*-Beschäftigte mehr Diskriminierung, so sind sie weniger arbeitszufrieden, weniger verbunden mit ihrer Organisation und haben einen geringeren organisationsbezogenen Selbstwert sowie weniger freie Ressourcen. Für Organisationen ist dabei relevant, dass der Umgang der Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität positiv durch eine offene Unternehmenskultur bzgl. LSBT*-Themen beeinflusst wird und das Diskriminierungserleben durch die offene Kultur negativ: So ist davon auszugehen, dass sich Diversity-Management-Maßnahmen, welche eine LSBT*-unterstützende Unternehmenskultur gestalten, indirekt positiv auf die vier leistungsrelevanten Variablen Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogenen Selbstwert sowie freie Ressourcen auswirken. Eine Investition in die oben genannten Maßnahmen fördert mit einer großen Wahrscheinlichkeit nicht nur den offenen Umgang der LSBT*-Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität, sondern trägt zusätzlich auch dazu bei, die Diskriminierungswahrscheinlichkeit zu senken, sodass von einem doppelt positiven Effekt auf die vier leistungsrelevanten Variablen auszugehen ist.

Schließlich ist bei der Unternehmenskultur noch zu bedenken, dass diese nicht nur einen Einfluss darauf nimmt, wie LSBT*- Personen mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, sondern auch Auswirkungen darauf hat, wie insgesamt mit der Vielfalt der Beschäftigten umgegangen wird. Daher lässt sich über Diversity-Management-Maßnahmen die Unternehmenskultur als Ganzes entwickeln, um ein respektvolles, die Vielfalt akzeptierendes Klima zu gestalten und so auch den Fokus (immer) mehr auf die spezifischen Ressourcen und Kompetenzen der in der Organisation tätigen Individuen zu richten.

So ist in der vorliegenden qualitativen Studie – entgegen früher üblicher Pathologisierung alternativer sexueller bzw. Geschlechtsidentitäten durch Forscher_innen – insbesondere auf spezifische Ressourcen fokussiert worden, die als Resultat der besonderen biografischen Erfahrungen von LSBT*-Personen potenziell entstanden sein könnten. Vor allem die Kernerfahrung, anders zu sein, und die daraus resultierenden Prozesse der Auseinandersetzung mit sich selbst und mit der Umwelt scheinen für alle Untersuchungspartner_innen (in unterschiedlichem Ausmaß) zur Entwicklung von Resilienz und dem Aufbau spezifischer Kompetenzen beigetragen zu haben (vgl. Frohn, 2012, 2013 sowie Göth & Kohn, 2014). Sollten sich diese als explorativ zu bezeichnenden Erkenntnisse zum Thema „LSBT*-Kompetenzen“ in weiterer Forschung bestätigen, scheint es sich bei diesen Personen – insbesondere bei jenen, die für sich einen selbstverständlichen und selbstbewussten Umgang mit der eigenen sexuellen bzw. Geschlechtsidentität entwickelt haben – um Arbeitnehmer_innen zu handeln, die zum einen ggf. spezifische sozial-kommunikative Kompetenzen und zum anderen vermutlich besondere Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt einbringen können.

5.2 Ausblick auf künftige Forschung

Im qualitativen Teilprojekt wurden erstmals – und durchaus fruchtbar – subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zu ihrem Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität per Struktur-Lege-Techniken erhoben, sodass hieraus Potenzial für künftige Forschung erwächst: Es empfiehlt sich, auf diesen Erkenntnissen aufbauend mit der vorliegenden Methodik (Struktur-Lege-Techniken) die Forschung auf der Basis einer breiteren Erhebung fortzusetzen, um Modalstrukturen zu generieren, welche die subjektiven Theorien offener bzw. weniger offener lesbischer und schwuler Beschäftigter hinsichtlich unterschiedlicher Motive sowie die subjektiven Theorien bisexueller und transidenter Arbeitnehmer_innen hinsichtlich ihrer spezifischen Situation rekonstruieren. Auch erscheint es sinnvoll, mehr Informationen zu individuellen kontextspezifischen Coping-Strategien zu gewinnen.

Darüber hinaus sind von diesen Ergebnissen ausgehend auch quantitativ orientierte Studien zu empfehlen, um etwa anhand einer großen Stichprobe zu prüfen, ob und in welcher Form möglicherweise differenzielle Merkmale im Sinne von Persönlichkeitseigenschaften (z.B. akquisitive vs. protektive Selbstdarstellung, externale vs. internale Attribution) im Zusammenhang mit dem Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz stehen. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, in weiterer Forschung zu prüfen, ob die

hier vorgestellten Konzepte rund um Resilienz und LSBT*-Kompetenz einer quantitativen Überprüfung standhalten. Generell erscheinen sowohl qualitative wie quantitative Untersuchungen sowie Forschung mit einem Mixed-Method-Design zu diesem Forschungsgegenstand empfehlenswert (siehe auch Frohn, 2013).

Mit dem quantitativen Teilprojekt liegen für Deutschland erstmalig Erkenntnisse zur Arbeitssituation von bisexuellen und transidenten Beschäftigten vor. Zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2006 waren einige Aspekte hinsichtlich transidenter Lebensweisen noch nicht einmal als Annahme wissenschaftlich existent. Das hat sich nun auch durch die Erkenntnisse des qualitativen Teilprojekts geändert, sodass beispielsweise der Zeitpunkt der Transition sowie – sofern die Transition schon länger zurückliegt – ebenso der Umgang der jeweiligen Person mit ihrer Trans*-Geschichte in zukünftigen Studien erfragt werden sollte. Auch sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um gerade die im Trans*-Bereich vorzufindenden verschiedenen Teilgruppen (beispielsweise transgender-Personen versus transidente Personen) besser abbilden zu können (bei üblichen Stichprobenverfahren sind hier die Fallzahlen meist zu gering). Generell erscheint es sinnvoll und wünschenswert, zukünftig mehr und intensiver differenzielle Aspekte, die die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten prägen, zu berücksichtigen – insbesondere auch eventuelle Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierungen, sodass langfristig eine verstärkt intersektionale Forschungspersektive entsteht, die neben der sexuellen Identität und Geschlechtsidentität weitere Diversity-Merkmale und deren Verschränkungen mit berücksichtigt.

Darüber hinaus sollte es ein langfristiges Ziel künftiger qualitativer wie quantitativer Forschung in diesem Bereich sein, stärker als bisher ressourcenorientiert eventuelle spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen herauszuarbeiten, die LSBT*-Personen auf der Basis ihrer spezifischen Erfahrungshintergründe am Arbeitsplatz ihren jeweiligen Unternehmen zur Verfügung stellen können.

Organisationale Faktoren, beispielsweise LSBT*-Diversity-Strategien bzw. die daraus resultierende Unternehmenskultur bzgl. LSBT*-Themen, wurden 2007 erstmalig im Zusammenhang mit dem individuellen Umgang von LSBT*-Personen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz untersucht. Sie sollten in der künftigen Forschung weiterhin betrachtet werden (Frohn 2007, 2014), nicht zuletzt um für praktische Maßnahmen und deren Verbesserung konkrete Anhaltspunkte zu erhalten. Denn sowohl unter ethischer als auch unter wirtschaftspsychologischer Perspektive erscheint es sinnvoll, Erkenntnisse zu generieren, die für Beratungs- und Coachingprozesse bzw. Trainingsmaßnahmen bezogen auf

den Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz hilfreiche Modelle und Methoden ableiten lassen, um so die teilweise schwerwiegenden Auswirkungen für LSBT*-Beschäftigte zu mildern bzw. konstruktiv zu wenden sowie möglichst viele LSBT*-Arbeitnehmer_innen darin zu unterstützen, einen selbstverständlichen Umgang mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz zu entwickeln – ganz im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt.

6 Zusammenfassung

Diese Arbeit befasst sich in einem qualitativen und einem quantitativen Teilprojekt mit der Frage, wie offen bisexuelle, lesbische und schwule Beschäftigte bzw. Trans*-Personen als Arbeitnehmer_innen heute mit ihrer sexuellen Identität bzw. ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen (können). Daneben werden die Auswirkungen dieses Umgangs im Sinne negativer Konsequenzen (z.B. psychosomatische Beschwerden) ebenso wie im Sinne positiver Konsequenzen (z.B. Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogener Selbstwert, freie Ressourcen) betrachtet. Auch die durch die Befragten erlebte Diskriminierung auf Grund der sexuellen bzw. der Geschlechtsidentität wird untersucht. Für das gesamte Forschungsprojekt gilt eine differenzielle Perspektive auf den Forschungsgegenstand: Es wird immer auch ein Vergleich bisexueller Beschäftigter mit lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen vorgenommen bzw. wird die Arbeitssituation cisidenter mit derjenigen transidenter Beschäftigter verglichen.

Methodisch wurden im qualitativen Teilprojekt Interviews mit insgesamt sechs Personen durchgeführt und deren subjektive Theorien per Struktur-Lege-Verfahren rekonstruiert. Im quantitativen Teilprojekt wurde eine Online-Befragung durchgeführt, die neben etablierten Instrumenten speziell für den Forschungsgegenstand entwickelte Items bzw. Itembatterien enthielt. An der Befragung haben sich über 2700 Personen beteiligt; in die vorliegende Analyse sind die Daten von 2369 Personen eingeflossen.

Auf der Ebene der Ergebnisse ist insgesamt festzuhalten, dass mehr als die Hälfte der Befragten nicht offen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen – bisexuelle Beschäftigte etwas weniger offen als lesbische und schwule Arbeitnehmer_innen. Es lassen sich Auswirkungen auf psychosomatische Beschwerden feststellen, die am stärksten transidente, gefolgt von bisexuellen Befragten treffen. Das Diskriminierungserleben ist insgesamt recht hoch, auch hier sind Trans*-Personen am stärksten betroffen. Aus einem regressionsanalytisch gebildeten Pfadmodell geht hervor, dass für alle LSBT*-Befragten – unabhängig von ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität – die arbeitsrelevanten Faktoren Arbeitszufriedenheit, Commitment, organisationsbezogener Selbstwert und Ressourcen durch einen offenen Umgang mit ihrer sexuellen Identität positiv und durch das Erleben von Diskriminierung negativ beeinflusst werden. Der organisationale Aspekt einer offenen Unternehmenskultur bzgl. LSBT*-Themen hat positive Auswirkungen: In einer offenen Kultur wird weniger Diskriminierung erlebt und die LSBT*-Beschäftigten gehen offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um.

7 Literaturverzeichnis

(1) afp (2012). Integration Homosexueller verliert an Bedeutung. http://www.welt.de/newsticker/news2/article109430721/Integration-Homosexueller-im-Betrieb-verliert-an-Bedeutung.html (Zuletzt abgerufen am 09.02.2013)

(2) Akzeptanzkampagnen-Büro NRW (2005). Diversity in der Arbeitswelt. Lesben und Schwule im Zeichen der Vielfalt. Düsseldorf

(3) American Psychological Association (APA) (1991). Avoiding heterosexual bias in language. http://www.apastyle.org/sexuality.html (Zuletzt abgerufen am 01.11.2006)

(4) Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013). Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags. Berlin

(5) Bachmann A (2013). Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/veroeffentlichungen/g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf?start&ts=1370355482&file=g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf (Zuletzt abgerufen am 13.08.2013)

(6) Badgett MVL (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. Industrial and Labor Relations Review 48(4): 726–739

(7) Badura B (2010). Fehlzeiten-Report 2010. Berlin: Springer

(8) Batinic B (2001). Fragebogenuntersuchungen im Internet. Aachen: Shaker

(9) Beelmann A, Jonas KJ (2009). Diskriminierung und Toleranz: psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven, 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

(10) Benibgui M (2010). Mental health challenges and resilience in lesbian, gay and bisexual young adults: Biological and psychological internalization of minority stress and victimization. Montreal: Concordia University Montréal

(11) Bergmeister M (1997). Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung. Wien: Wirtschaftsuniversität Wien

(12) Bergold J, Thomas S (2012). Partizipative Forschungsmethoden: Ein methodischer Ansatz in Bewegung. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 13: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1201302 (Zuletzt abgerufen am 30.04.2013)

(13) Bierbrauer G (2005). Sozialpsychologie. Stuttgart: Kohlhammer

(14) Bortz J (1999). Statistik für Sozialwissenschaftler.

(15) Bortz J, Döring N (2002). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaften. Berlin: Springer

(16) Brenner BR, Lyons HZ, Fassinger RE (2010). Can Heterosexism harm organizations? Predicting the perceived organizational citizenship behaviors of gay and lesbian employees. Career Decelopment Quarterly 58(4): 321–335

(17) Brüggemann S (2010). Diversity Management auch in der beruflichen Bildung? Über den Umgang mit Diversity Management am Beispiel der sexuellen Orientierung. Oldenburg

(18) Buba HP, Vaskovics LA (2000). Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare. Köln: Bundesministerium der Justiz, Rechtstatsachenforschung

(19) Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2010). „Eine soziale Dimension." http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/homosexualitaet/38878/homosexualitaet-und-arbeitswelt (abgerufen am 07.02.2013)

(20) Butler J (2004). Undoing Gender. New York: Routledge

(21) Coleman E (1981) Developmental stages of the coming out process. Journal of Homosexuality 7: 31–43

(22) Dannecker M, Reiche R (1974). Der gewöhnliche Homosexuelle. Eine soziologische Untersuchung über männliche Homosexuelle in der Bundesrepublik. Frankfurt/M: Fischer

(23) Day NE, Schoenrade P (1997). Staying in the closet versus Coming Out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. Personnel Psychology 50: 147–163

(24) Day NE, Schoenrade P (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. Personnel Review 29(3): 346–363

(25) ddp direct (2011). Commerzbank, SAP und Deutsche Bank sind die drei schwulenfreundlichsten DAX-Unternehmen. Bruno Gmünder Verlag stellt Unterneh-

mensranking „Diversity Barometer“ vor. http://www.themenportal.de/wirtschaft/commerzbank-sap-und-deutsche-bank-sind-die-drei-schwulenfreundlichsten-daxunternehmen- 83824 (Zuletzt abgerufen am 08.02.2013)

(26) DeJordy R (2008). Just passing through – Stigma, passing, and identity decoupling in the work place. Group & Organization Management 33(5): 804–831

(27) Dennert G, Wolf G (2009). Gesundheit lesbischer und bisexueller Frauen. Femina Politica 13: 48–59

(28) Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (1999). Lesben und Schwul in der Arbeitswelt. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe (DAH)

(29) Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (2004). Schwule Männer und Aids. Risikomanagement in Zeiten der sozialen Normalisierung einer Infektionskrankheit. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe (DAH)

(30) Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH (DGFP) (2003). Managing Diversity. Neue Herausforderungen für die internationale Unternehmung – Ökonomische und sozialwissenschaftliche Relevanz. Düsseldorf: Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH (DGFP)

(31) Diamond M (1993). Homosexuality and Bisexuality in different populations. Archives of Sexual Behavior 22(4): 291–310

(32) Döbler N (2009). Das Merkmal der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt. Norderstedt: Grin Verlag Gmbh

(33) Ellis AL (1996). Sexual identity issues in the workplace: Past and present. In: Ellis AL, Riggle ED (ed). Sexual identity on the job: Issues and services. New York: Routledge, p. 1–16

(34) Ellis AL, Riggle EDB (1995). The relation on job satisfaction and degree of openness about one’s sexual orientation for lesbians and gay men. Journal of Homosexuality 30(2): 75–85

(35) Ernst & Young (2013). Schon Praxis oder noch Theorie? Unternehmenserfolg und Diversity Management in deutschen Unternehmen. Messbarkeit von Diversity Management in deutschen Unternehmen. Berlin. http://www.ey.com/DE/de/Newsroom/ News-releases/20130122-Diversity-Management-schoepft-volles-Potenzialnoch- nicht-aus (Zuletzt abgerufen am 13.08.2013)

(36) Europäische Kommission (2003). Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen. Brüssel: Europäische Kommission

(37) Europäische Kommission (2005a). Bekämpfung von Diskriminierungen in der europäischen Union. Brüssel: Europäische Kommission

(38) Europäische Kommission (2005b). Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Brüssel: Europäische Kommission

(39) European Commission (2012). Special Eurobarometer 393, Discrimination in the EU in 2012. Brüssel: European Commission

(40) Fiedler P (2004). Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt. Weinheim: Beltz

(41) Field A (2013). Discovering Statistics Using SPSS. London: Sage

(42) Fischer L, Lück HE (1972). Skala zur Messung von Arbeitsunzufriedenheit. Psychologie und Praxis 16: 64–76

(43) Fischer M (2005). Möglichkeiten sozialwissenschaftlicher Surveys im Internet. Stand und Folgerungen für Online-Befragungen. Arbeitsgruppe Hochschulforschung 46: 1–55

(44) FRA [European Union Agency for Fundamental Rights] (2013). EU LGBT Survey, Brüssel http://fra.europa.eu/en/survey/2012/eu-lgbtsurvey (zuletzt abgerufen am 30.08.2013)

(45) Frable DES, Platt L, Hoey S (1998). Concealable stigmas and positive self-perceptions: Feeling better around similar others. Journal of Personality and Social Psychology 74(4): 909–922

(46) Franke G (2000). BSI, Brief Symptom Inventory von L.R. Derogatis – Deutsches Manual. Göttingen: Beltz Test Gesellschaft

(47) Franzen J, Sauer A (2010). Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 22.05.2013)

(48) Friedman RA, Holtom B (2002). The effects of network groups on minority employee turnover intentions. Human Resource Management 41(4): 405–421

(49) Friskopp A, Silverstein S (1995). Straight Jobs – Gay Lives. New York: Touchstone

(50) Fritzsche B (2007). Das Begehren, das nicht eins ist. Fallstricke beim Reden über Bisexualität. In: Hartmann J, Klesse C, Wagenknecht P, Fritzsche B, Hackmann

K (ed). Heteronormativität: Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, p. 115–131

(51) Frohn D (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. Kölner psychologische Studien Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie 10(1): 19–63

(52) Frohn D (2006). Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt… Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management. In: Pietzonka, Wilde (ed). Queer school. Schwule und Lesben machen Schule. Göttingen: Edition Waldschlösschen, p. 83–98

(53) Frohn D (2007). „Out im Office?!" Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im- Office_SNW_2007.pdf (Zuletzt abgerufen am 02.08.2012)

(54) Frohn D (2012). "LGBT*-Experten_innen-Pool". Ergebnisbericht, Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Ergebnisbericht-inkl.-Summary-LGBTExperten_ innen-Pool-MILK-2012-120713_DF.pdf (Zuletzt abgerufen am 02.08.2012)

(55) Frohn D (2013a). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In: Mildenberger F, Evans J, Lautmann R, Pastötter J (ed). Homosexualität im Spiegel der Wissenschaften. Hamburg: Männerschwarm, p. 477–511

(56) Frohn D (2013b). Subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 14(3)

(57) Frohn D (2014). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. Zeitschrift für Sexualforschung 27: 328–351

(58) Frohn D, Herbertz-Floßdorf M, Wirth T (2011). Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Köln. http://www.dominicfrohn. de/downloads/Studie_Wir-sind-Eltern_2011.pdf (Zuletzt abgerufen am 08.02.2013)

(59) Girtler R (2001). Methoden der Feldforschung. Wien: Böhlau

(60) Gooß U (2003). Konzepte der Bisexualität. Zeitschrift für Sexualforschung 16: 51–65

(61) Göth M, Kohn R (2014). Sexuelle Orientierung in Psychotherapie und Beratung. Heidelberg: Springer.

(62) Gräf L (1999). Optimierung von WWW-Umfragen: Das Online Pretest-Studio. In: Batinic B (ed). Online Research. Methoden, Anwendung und Ergebnisse. Göttingen: Hogrefe, p. 159–177

(63) Groeben N (1988). Fragen, Einwände, Antworten. In: Groeben N, Wahl D, Schlee J, Scheele B (ed). Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts. Tübingen: Francke, p. 206–253

(64) Groeben N (2001). Zur Programmatik einer sozialwissenschaftlichen Psychologie, Band II Objekttheoretische Perspektiven. 1. Halbband: Sozialität, Geschlechtlichkeit, Erlebnisqualitäten, Kognitive Konstruktivität. Münster: Aschendorff

(65) Groeben N, Erb E (1997). Menschenbilder. In: Straub J, Kempf J, Werbik H (ed). Psychologie. Eine Einführung – Grundlagen, Methoden, Perspektiven. München: dtv, p. 17–41

(66) Groeben N, Scheele B (2000). Dialog-Konsens-Methodik im Forschungsprogramm Subjektive Theorie. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1(2)

(67) Groeben N, Wahl D, Schlee J, Scheele B (1988). Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts. Tübingen: Francke

(68) Hark S (2000). Kinder und Jugendliche an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Lesbische Mädchen – schwule Jungen. Neue Chancen – Alte Zwänge? Düsseldorf: Landesregierung NRW

(69) Harry J (1986). Sampling gay men. Journal of Sexual Reasearch 22(1): 21–34

(70) Hartmann J (2007). Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

(71) Hatzenbuehler ML (2010). The Impact of Institutional Discrimination in Psychiatric Disorders in Lesbian, Gay, and Bisexual Population: A Prospective Study. American Journal of Public Health 100(3): 452–459

(72) Hermann SK (2003). Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. arranca! 28: 22–26

(73) Hessisches Sozialministerium (2003). Diversity. Dokumentation einer Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums am 25. April 2003 in Wiesbaden. Wiesbaden: Hessisches Sozialministerium

(74) Hewlett AS, Sumberg K (2011). For LGBT Workers being „Out“ brings Advantages. Harvard Business Review 89 (7/8)

(75) Hofmann R (2012). „Das ist doch reine Privatsache!?“ Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt. AMS info. http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9448 (Zuletzt abgerufen am: 29.08.2013)

(76) Hormel U, Scherr A (2010). Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

(77) Huch S, Urhahne D, Krüger D (2012). Affektiv und kognitiv basierte Einstellungen von Jugendlichen zu sexuellen Orientierungen. Zeitschrift für Sexualforschung 25: 224–251

(78) Human Rights Campaign Foundation (HRC) (2005). Corporate equality index. A report card on gay, lesbian, bisexual and transgender equality in corporate America. Washington

(79) Hussy W, Jain A (2002). Experimentelle Hypothesenprüfung in der Psychologie. Göttingen: Hogrefe

(80) Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung [IKG] (2006). Indikatoren des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich. Bielefeld. http://www. uni-bielefeld.de/ikg/index.htm (Zuletzt abgerufen am 15.06.2006)

(81) Junge T Rezension zu: Jörg Maas (1999). Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungsgruppen. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 2(2). http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114- (Zuletzt abgerufen am 08.08.2012)

(82) Kalb T (2010). Homosexuelle im Erwerbsleben – Heteronormativität oder Homonormalität? Sollte Diversity Management ein Bestandteil jeglichen unternehmerischen Handelns sein? München: Grin Verlag Gmbh

(83) Kanning UP, Schnitker R (2004). Übersetzung und Validierung einer Skala zur Messung des organisationsbezogenen Selbstwertes. Zeitschrift für Personalpsychologie 3(3): 112–121

(84) Kelley GA (1955). The psychology of personal constructs, Vol. I. New York: Norton.

(85) Kinsey AC, Pomeroy WB, Martin CE (1948). Sexual behavior in the human male. Philadelphia

(86) Kinsey AC, Pomeroy WB, Martin CE (1953). Sexual behavior in the human female. Philadelphia

(87) Knoll C, Edinger M, Reisbeck G (1997). Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München: Profil

(88) Köbele A (2011). Ein Junge namens Sue. Transsexuelle erfinden ihr Leben. Gießen: Psychosozial-Verlag

(89) Köllen T (2010). Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension «sexuelle Orientierung». München: Hampp

(90) Köllen T (2012). Der Stand der Personalforschung zur sexuellen Orientierung. Zeitschrift für Personalforschung 2012. Zeitschrift für Personalforschung 26(2): 113–166

(91) Köllen T (2013). Bisexuality and Diversity Management – Adressing the B in LGBT as a Relevant „Sexual Orientation“ in the Workplace. Journal of Bisexuality 13(1): 122–137

(92) Küpper B, Zick A (2012). Homophobie in Nordrhein-Westfalen. Sonderauswertung der Studie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“. Düsseldorf: Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen

(93) Lautmann R (2005). Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgenderpersonen (LSBT)-Themen in Forschung und Lehre. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen (SENBJS) 2005. p. 32-35

(94) Laux L, Renner K-H (2002). Self-Monitoring und Authentizität: Die verkannten Selbstdarsteller. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie 23(2):129–148.

(95) Losert A (2004). Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Institut für Soziologie. Oldenburg: Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg

(96) Losert A (2009). „Je lockerer man damit umgeht, desto weniger Probleme hat man.“ – Handlungsspielräume nicht-heterosexueller Beschäftigter am Arbeitsplatz. In AG Queer Studies (ed). Verqueerte Verhältnisse. Intersektionale, ökonomiekritische und strategische Interventionen. Hamburg: Männerschwarm Verlag, p. 185–200

(97) Losert A (2010). Die Dimension „sexuelle Orientierung“ im Kontext von (Anti-)Diskriminierung, Diversity und betrieblicher Gesundheitspolitik. In: Badura B, Klose J, Macco K, Schröder H (ed). Fehlzeiten-Report 2010. Berlin: Springer, p. 235–242

(98) Maas J (1996). Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema. Zeitschrift für Personalforschung 96(2): 107–134

(99) Maas J (1999). Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften. Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden

(100) Maier MS (2010). Bekennen, Bezeichnen, Normalisieren: Paradoxien sexualitätsbezogener Diskriminierungsforschung. In: Hormel U, Scherr A (ed). Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, p. 151–172

(101) McKinsey/ Company (2011). Vielfalt siegt! Warum diverse Unternehmen mehr leisten. http://www.mckinsey.de/downloads/presse/2011/Vielfalt_siegt_deutsch.pdf (Zuletzt abgerufen am 09.02.2013)

(102) Meyer IH Minority Stress and Mental Health in Gay Men (1995). Journal of Health and Social Behavior 36(1): 38–56

(103) Mierke K, Rosier J, Schoeller J (2013). Gender and Diversity Management: Explicit Cultural Values Help to Attract Target Group Members. Journal of Business and Media Psychology 1. http://journal-bmp.de/2012/12/gender-and-diversity-management-explicit-cultural-values-help-to-attract-target-group-members-2/?lang=en (Zuletzt abgerufen am 03.04.2014)

(104) Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (1999). Studie über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen. Gewalt

gegen lesbische Frauen. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG)

(105) Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (2000). Repräsentative Bevölkerungsumfrage. Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in NRW – Wahrnehmungen, Erfahrungen, Werthaltungen. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG)

(106) Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (2003). Grundlagenforschung zu Ursachen und Auswirkungen. Einsamkeit und soziale Isolation schwuler Männer. Düsseldorf: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSFF)

(107) Monster Worldwide Deutschland GmbH (2006a). Hatten Sie jemals eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz? http://foren.monster.de/poll.asp?pollid=7748 (Zuletzt abgerufen am 28.10.2006)

(108) Monster Worldwide Deutschland GmbH (2006b). Hatten Sie schon einmal eine Liebesaffäre am Arbeitsplatz? http://foren.monster.de/poll.asp?pollid=4095 (Zuletzt abgerufen am 28.10.2006)

(109) Mühlenfeld H-U (2004). Sexualverhalten und soziale Erwünschtheit. Zeitschrift für Sexualforschung 17: 46–59

(110) Mummendey HD (1999). Die Fragebogen-Methode. Göttingen: Hogrefe

(111) Nitezki J (2011). Chancengleichheit? Über den Umgang mit homosexuellen Beschäftigten in Einrichtungen der katholischen Kirche. München: Grin Verlag Gmbh

(112) Obliers R (1992). Die programmimmanente Güte der Dialog-Konsens-Methodik: Approximation an die optimale Sprechsituation. Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien. Münster: Aschendorff, p. 198–230

(113) 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). Hessisches Sozialministerium, p. 5–21

(114) Pathela P (2006). Discordance between sexual behavior and self-reported sexual identity: A population-based survey of New York City men. Annals of Internal Medicine 145(6): 416–425

(115) Pietzonka M, Wilde T (2006). Queer school. Schwule und Lesben machen Schule. Göttingen: Waldschlösschen

(116) Plöderl M, Kralovec K, Fartacek C, Fartacek R (2009). Homosexualität als Risikofaktor für Depression und Suizidalität bei Männern. Blickpunkt DER MANN 7(4): 28–37

(117) Plöderl M, Wagenmakers EJ, Tremblay P, Ramsay R, Kralovec K, Fartacek C, Fartacek R (2013). Suicide Risk and Sexual Orientation: A critical Review. Archives of Sexual Behavior 45(5): 715–727

(118) Powers B (1996). The impact of gay, lesbian and bisexual workplace issues on productivity. In: Ellis AL, Riggle EDB (ed). Sexual identity on the job: Issues and services. New York: Routledge, p. 79–90

(119) Powers B, Ellis AL (1995). A manager's guide to sexual orientation in the workplace. Routledge, New York

(120) Prittwitz-Schlögl F (2012). «Was Ihr wollt?» oder «Wie es Euch gefällt?» Was (LGBT*-) Führungskräfte und High Potentials wirklich wollen. http://www.magicgorilla.com/lgbt-diversity-studie-2012/ (Zuletzt abgerufen am 18.01.2013)

(121) Pusch LF (1999). Die Frau ist nicht der Rede wert. Aufsätze, Reden und Glossen. Frankfurt/M: Suhrkamp

(122) Rogers CR (1991). Eine Theprie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen entwickelt im Rahmen des klientenzentrierten Ansatzes. Köln: GwG.

(123) Rosenstiel L von, Molt W, Rüttinger B (2005). Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer

(124) Rupp M (2009). Die Lebenssituation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften. Köln: Bundesanzeiger

(125) Rustemeyer R (1992). Praktisch-methodische Schritte der Inhaltsanalyse. Tübingen: Francke

(126) Schafer JL, Graham JW (2002). Missing data: Our view on the state of the art. Psychological Methods 7(2): 147–177

(127) Schär E (2008). Sexuelle Identität und Arbeitszufriedenheit. Hagen

(128) Scheele B (1988). Praktisch-methodische Schritte der Inhaltsanalyse. In: Wahl D, Schlee J, Scheele B (ed). Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Tübingen: Francke

(129) Scheele B (1992). Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien. Münster: Aschendorff

(130) Scheele B, Groeben N (1988). Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion Subjektiver Theorien. Tübingen: Francke

(131) Scheele B, Groeben N (1997). Das Genus-Sexus-Problem: Theorie-Entwicklung, empirische Überprüfungsergebnisse, Forschungsdesiderata. Kölner psychologische Studien Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie 2(1): 1–34

(132) Scheele B, Groeben N, Christmann U (1992). Ein alltagssprachliches Struktur-Lege-Spiel als Flexibilisierungsversion der Dialog-Konsens-Methodik. In: Scheele B (ed). Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien. Münster: Aschendorff, p. 152–195

(133) Scheele B, Rothmund J (2001). Sprache als Sozialität: Linguistische Relativität und das Genus-Sexus-Problem. In: Groeben N (ed). Zur Programmatik einer sozialwissenschaftlichen Psychologie, Band II Objekttheoretische Perspektiven, 1. Halbband Sozialität, Geschlechtlichkeit, Erlebnisqualitäten, Kognitive Konstruktivität. Aschendorff, Münster, p. 77–129

(134) Schmidt G (2005). Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. Heidelberg: Carl Auer.

(135) Schmidt K-H, Hollmann S, Sodenkamp D (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des „Commitment"-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie 19(2): 93–106

(136) Schneeberger A, Rauchfleisch U, Battegay R (2002). Psychosomatische Folgen und Begleitphänomene der Diskriminierung am Arbeitsplatz bei homosexuellen Menschen. Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie 153(3): 137–143

(137) Schrimshaw EW (2013). Disclosure and concealment of sexual orientation and the mental health of non-gay-identified, behaviorally bisexual men. Journal of Consulting and Clinical Psychology 81(1): 141–153

(138) Schweizer K, Brunner F (2013). Sexuelle Orientierungen. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 56: 231–239

(139) Seligman MEP (1991). Learned optimism. New York: Knopf

(140) Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen (2005). Die Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen als Gegenstand von Forschung und Lehre. Berlin: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen (SENBJS)

(141) Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen Berlin (1996). Wie aufgeklärt ist die Verwaltung? Lesben / Schwule und öffentliche Verwaltung. Berlin: Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen Berlin (SENSJS)

(142) Short D, Weinspach C (2007). Hoffnung und Resilienz: Therapeutische Strategien von Milton H. Erickson. Heidelberg: Carl Auer

(143) Silbermayr E (2007). Auch im Job bin ich schwul – Schwule und Lesben coachen / supervidieren. Wien

(144) Spychalski A (2011). Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland. Berlin

(145) Statistisches Bundesamt (2012). Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf (Zuletzt abgerufen am 16.01.2013)

(146) Steffens MC (1999). „Wie homophob sind Sie auf einer Skala von 1-7?“ Die Erfassung der Einstellung zu Lesben und Schwulen. Berlin: Deutsche AIDS-Hilfe (DAH), p. 102–132

(147) Steffens MC, Ise M (2003). Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie. Lengerich: Pabst Science Publishers

(148) Steffens MC, Wagner C (2009). Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In: Beelmann A, Jonas KJ (ed). Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Berlin: Springer, p. 241–262

(149) Stössel A, Scheele B (1992). Interindividuelle Integration Subjektiver Theorien zu Modalstrukturen. In: Scheele B (ed). Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens- Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien. Münster: Aschendorff, p. 333–385

(150) Stuber M (1999). Bessere Mitarbeiter/innen? Was hat das Thema sexuelle Orientierung eigentlich am Arbeitsplatz verloren? Deutsche AIDS-Hilfe (DAH), p. 88–95

(151) Stuber M (2004). Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen- Den Erfolg durch Offenheit steigern. Neuwied: Luchterhand

(152) Stuber M (2006). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis. Freiburg: Haufe

(153) Stuber M (2014). Diversity and Inclusion. Das Potenzial-Prinzip. Aachen: Shaker

(154) Stuber M, Ilgen A (2002). Gay Marketing: Von der neuen Offenheit profitieren. Neuwied: Luchterhand

(155) Swan W (1996). Die Lavendelbarriere. Wie die Praxis aussieht, p. 45–49

(156) Tilcsk A (2011). Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States. American Journal of Sociology 117(2): 586–626

(157) Tuider E, Tietz L (2003). Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik. In: Steffens MC, Ise M (ed). Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie. Lengerich: Pabst, p. 155–168

(158) Unger RK (2000). Outsiders inside: Positive marginality and social change. Journal of Social Issues 56(1): 163–179

(159) Völklinger Kreis e.V. (2011). Diversity Management in Deutschland 2011. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V. Berlin: Völklinger Kreis e.V.

(160) Wagels K (2013). Geschlecht als Artefakt. Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten. Bielefeld: transcript

(161) Walter T (2004). Das frühe homosexuelle Selbst zwischen Autobiographie und medizinischem Kommentar. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 6(1). http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0501107 (Zuletzt abgerufen am 07.08.2012)

(162) Watzlawik M (2003). Jugendliche erleben sexuelle Orientierungen. Eine Internetbefragung zur sexuellen Identitätsentwicklung bei amerikanischen und deut-

schen Jugendlichen im Alter von 12 bis 16 Jahren. TU Braunschweig. http://digisrv-1.biblio.etc.tubs. de:8080/docportal/servlets/MCRFileNodeServlet/DocPortal_derivate_00001407/ Document.pd (Zuletzt abgerufen am 22.05.2013)

(163) Weber H, Säger M-A (2010). Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden – ein Vergleich von Bundeswehr und Polize. Marburg

(164) Weichselbaumer D (2013). Testing für Discrimination against Lesbians of Different Marital Status: A Field Experiment. Bonn: IZA

(165) Weinert AB (2004). Organisations- und Personalpsychologie. Weinheim: Beltz

(166) Wellensiek SK (2011). Handbuch Resilienz-Training. Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter. Weinheim: Beltz

(167) Wight RG, LeBlanc AJ, Badgett LMV (2012). Same-Sex Legal Marriage and Psychological Well-Being: Findings From the California Health Interview Survey. American Journal of Public Health 13: e1–e8

(168) Winfield L, Spielman S (1995). Straight talk about gays in the workplace. New York: amacom

(169) Wrenn S (1988). Labor relations: Gay rights and workplace discrimination. Personnel Psychology 10: 91–101

(170) Zillich N (1988). Homosexuelle Männer im Arbeitsleben. Frankfurt/M: Campus

(171) Zuckerman AJ, Simons GF (1996). Sexual orientation in the workplace. Gay men, lesbians, bisexuals and heterosexuals working together. Thousand Oaks: Sage

8 Anhang

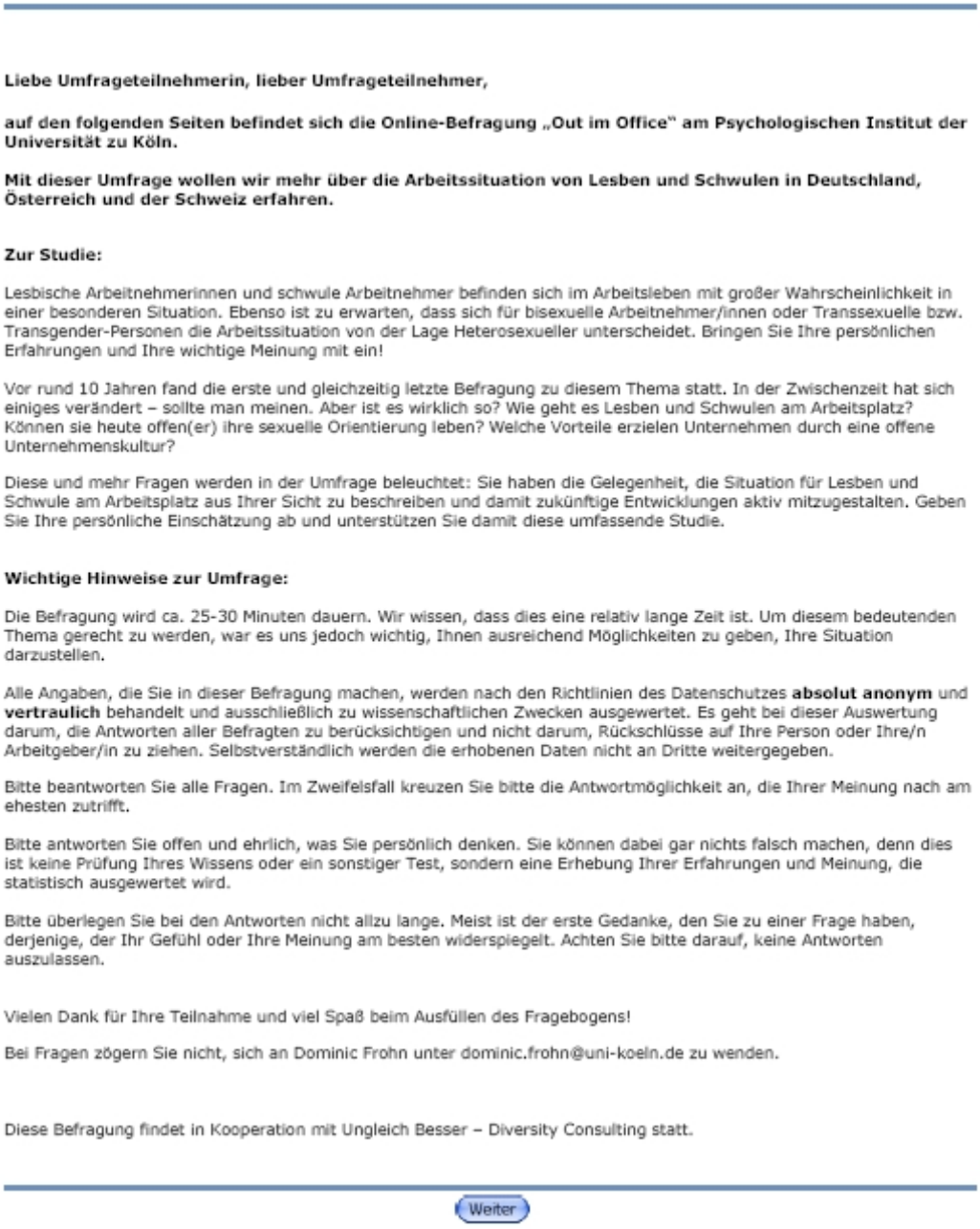
8.1 Fragebogen

Der Fragebogen wird hier in der Online-Version dargestellt. Der Header wird jedoch aus Raumgründen nur einmalig abgebildet, obwohl er auf jeder Fragebogenseite sichtbar war.

Header:

Mit dem in Klammern gesetzten Hinweis „Rotation“ wird deutlich gemacht, dass die Items auf einer Seite in zufälliger Reihenfolge präsentiert wurden, um Positionseffekte zu vermeiden.

Startseite mit Informationen und Kontaktdaten des Untersuchungsleiters.



Liebe Umfrageteilnehmerin, lieber Umfrageteilnehmer,

auf den folgenden Seiten befindet sich die Online-Befragung „Out im Office" am Psychologischen Institut der Universität zu Köln.

Mit dieser Umfrage wollen wir mehr über die Arbeitssituation von Lesben und Schwulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz erfahren.

Zur Studie:

Lesbische Arbeitnehmerinnen und schwule Arbeitnehmer befinden sich im Arbeitsleben mit großer Wahrscheinlichkeit in einer besonderen Situation. Ebenso ist zu erwarten, dass sich für bisexuelle Arbeitnehmer/innen oder Transsexuelle bzw. Transgender-Personen die Arbeitssituation von der Lage Heterosexueller unterscheidet. Bringen Sie Ihre persönlichen Erfahrungen und Ihre wichtige Meinung mit ein!

Vor rund 10 Jahren fand die erste und gleichzeitig letzte Befragung zu diesem Thema statt. In der Zwischenzeit hat sich einiges verändert – sollte man meinen. Aber ist es wirklich so? Wie geht es Lesben und Schwulen am Arbeitsplatz? Können sie heute offen(er) ihre sexuelle Orientierung leben? Welche Vorteile erzielen Unternehmen durch eine offene Unternehmenskultur?

Diese und mehr Fragen werden in der Umfrage beleuchtet: Sie haben die Gelegenheit, die Situation für Lesben und Schwule am Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht zu beschreiben und damit zukünftige Entwicklungen aktiv mitzugestalten. Geben Sie Ihre persönliche Einschätzung ab und unterstützen Sie damit diese umfassende Studie.

Wichtige Hinweise zur Umfrage:

Die Befragung wird ca. 25-30 Minuten dauern. Wir wissen, dass dies eine relativ lange Zeit ist. Um diesem bedeutenden Thema gerecht zu werden, war es uns jedoch wichtig, Ihnen ausreichend Möglichkeiten zu geben, Ihre Situation darzustellen.

Alle Angaben, die Sie in dieser Befragung machen, werden nach den Richtlinien des Datenschutzes **absolut anonym** und **vertraulich** behandelt und ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken ausgewertet. Es geht bei dieser Auswertung darum, die Antworten aller Befragten zu berücksichtigen und nicht darum, Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihre/n Arbeitgeber/in zu ziehen. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten nicht an Dritte weitergegeben.

Bitte beantworten Sie alle Fragen. Im Zweifelsfall kreuzen Sie bitte die Antwortmöglichkeit an, die Ihrer Meinung nach am ehesten zutrifft.

Bitte antworten Sie offen und ehrlich, was Sie persönlich denken. Sie können dabei gar nichts falsch machen, denn dies ist keine Prüfung Ihres Wissens oder ein sonstiger Test, sondern eine Erhebung Ihrer Erfahrungen und Meinung, die statistisch ausgewertet wird.

Bitte überlegen Sie bei den Antworten nicht allzu lange. Meist ist der erste Gedanke, den Sie zu einer Frage haben, derjenige, der Ihr Gefühl oder Ihre Meinung am besten widerspiegelt. Achten Sie bitte darauf, keine Antworten auszulassen.

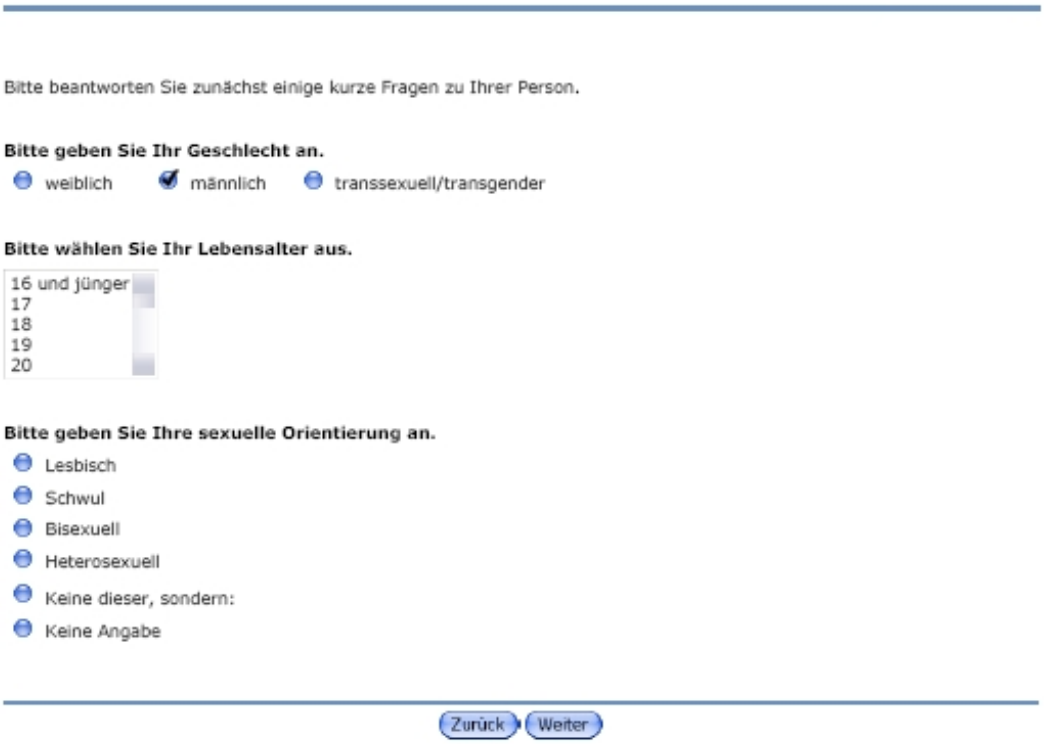
Vielen Dank für Ihre Teilnahme und viel Spaß beim Ausfüllen des Fragebogens!

Bei Fragen zögern Sie nicht, sich an Dominic Frohn unter dominic.frohn@uni-koeln.de zu wenden.

Diese Befragung findet in Kooperation mit Ungleich Besser – Diversity Consulting statt.

Weiter

Fragebogenseite 1: Demografische Angaben (1) (zur Filterführung notwendig).



Bitte beantworten Sie zunächst einige kurze Fragen zu Ihrer Person.

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

weiblich ☑ männlich transsexuell/transgender

Bitte wählen Sie Ihr Lebensalter aus.

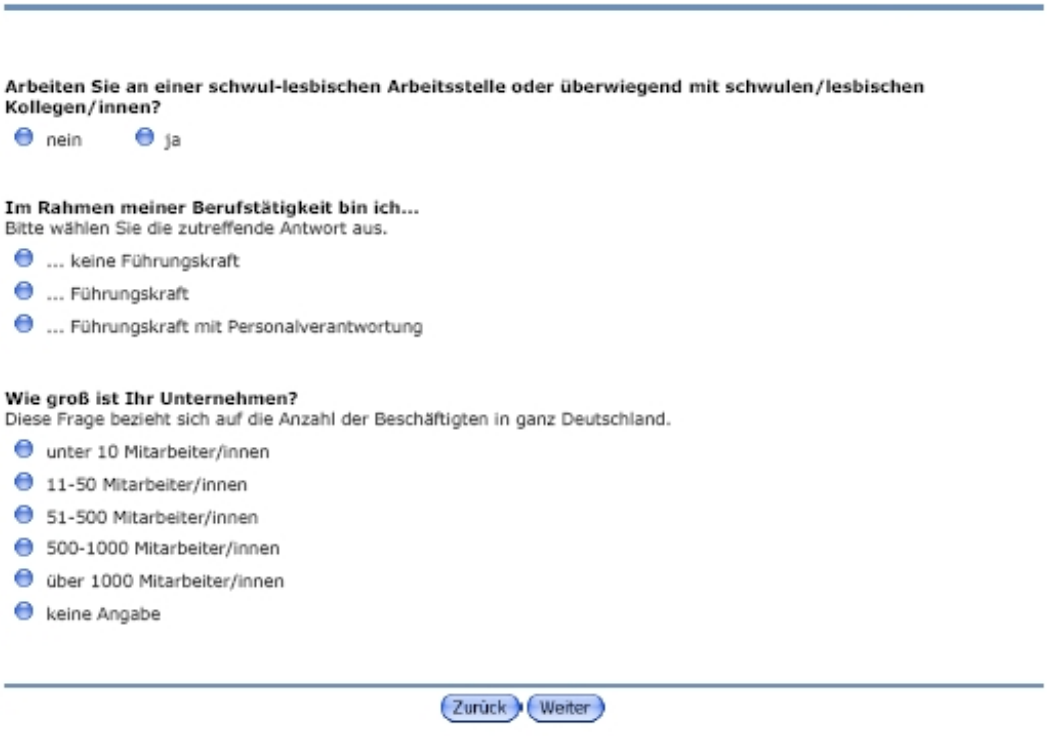
16 und jünger
17
18
19
20

Bitte geben Sie Ihre sexuelle Orientierung an.

- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Heterosexuell
- Keine dieser, sondern:
- Keine Angabe

Zurück Weiter

Fragebogenseite 2: Demografische Angaben (2) (zur Filterführung notwendig).



Arbeiten Sie an einer schwul-lesbischen Arbeitsstelle oder überwiegend mit schwulen/lesbischen Kollegen/innen?

nein ja

Im Rahmen meiner Berufstätigkeit bin ich...
Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort aus.

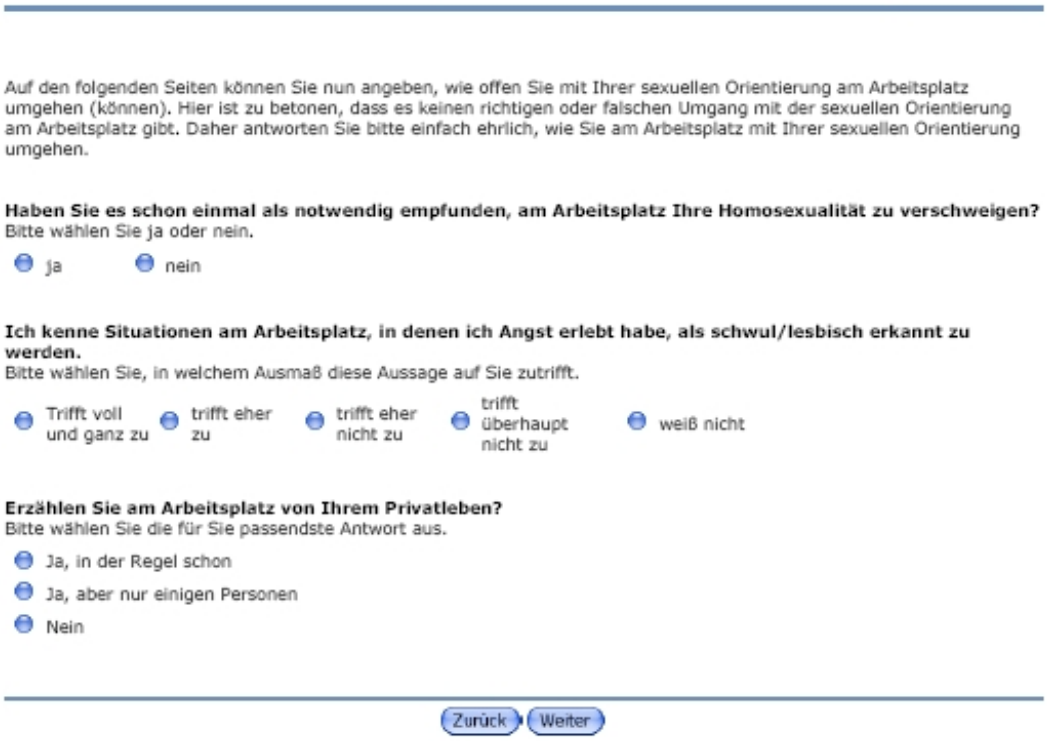
- ... keine Führungskraft
- ... Führungskraft
- ... Führungskraft mit Personalverantwortung

Wie groß ist Ihr Unternehmen?
Diese Frage bezieht sich auf die Anzahl der Beschäftigten in ganz Deutschland.

- unter 10 Mitarbeiter/innen
- 11-50 Mitarbeiter/innen
- 51-500 Mitarbeiter/innen
- 500-1000 Mitarbeiter/innen
- über 1000 Mitarbeiter/innen
- keine Angabe

Zurück Weiter

Fragebogenseite 3: Allgemeine Offenheit.



Auf den folgenden Seiten können Sie nun angeben, wie offen Sie mit Ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz umgehen (können). Hier ist zu betonen, dass es keinen richtigen oder falschen Umgang mit der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz gibt. Daher antworten Sie bitte einfach ehrlich, wie Sie am Arbeitsplatz mit Ihrer sexuellen Orientierung umgehen.

Haben Sie es schon einmal als notwendig empfunden, am Arbeitsplatz Ihre Homosexualität zu verschweigen?
Bitte wählen Sie ja oder nein.

ja nein

Ich kenne Situationen am Arbeitsplatz, in denen ich Angst erlebt habe, als schwul/lesbisch erkannt zu werden.
Bitte wählen Sie, in welchem Ausmaß diese Aussage auf Sie zutrifft.

Trifft voll und ganz zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | weiß nicht

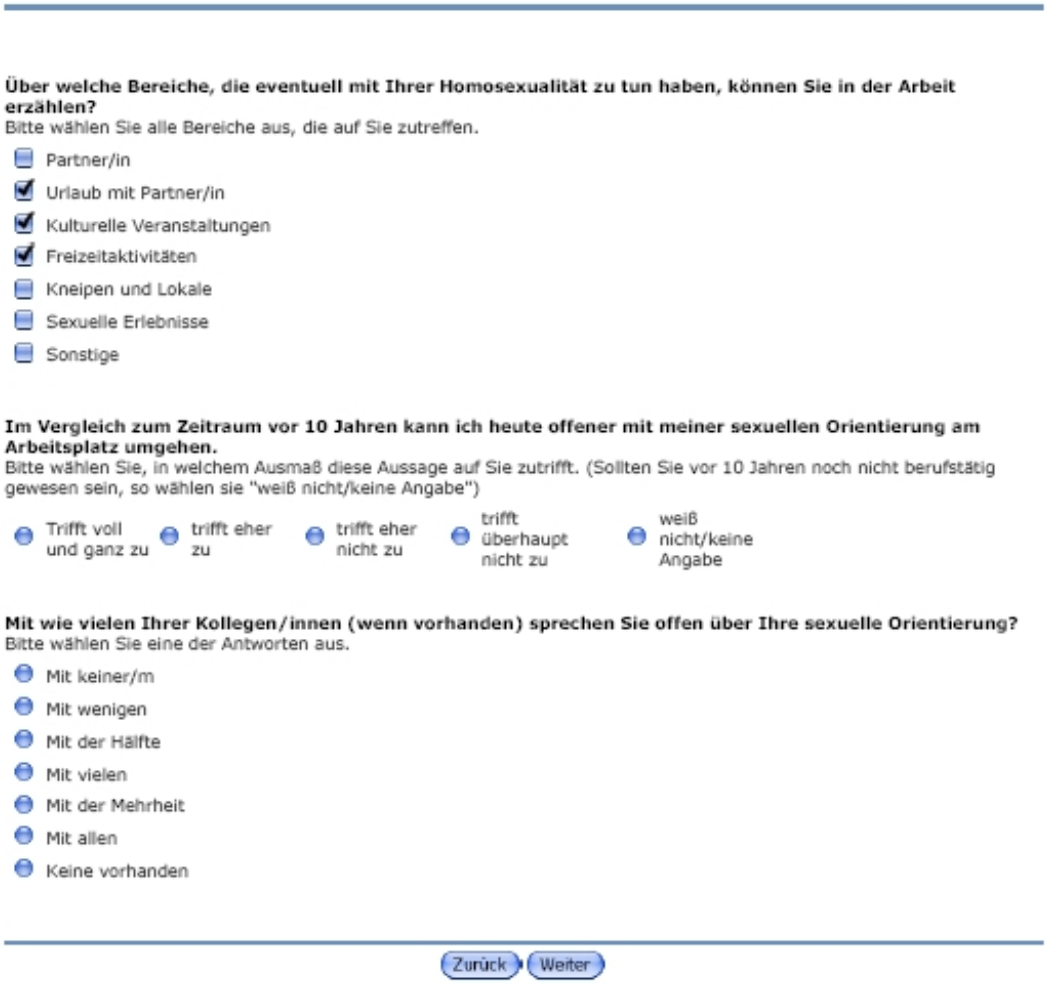
Erzählen Sie am Arbeitsplatz von Ihrem Privatleben?
Bitte wählen Sie die für Sie passendste Antwort aus.

Ja, in der Regel schon
Ja, aber nur einigen Personen
Nein

Zurück Weiter

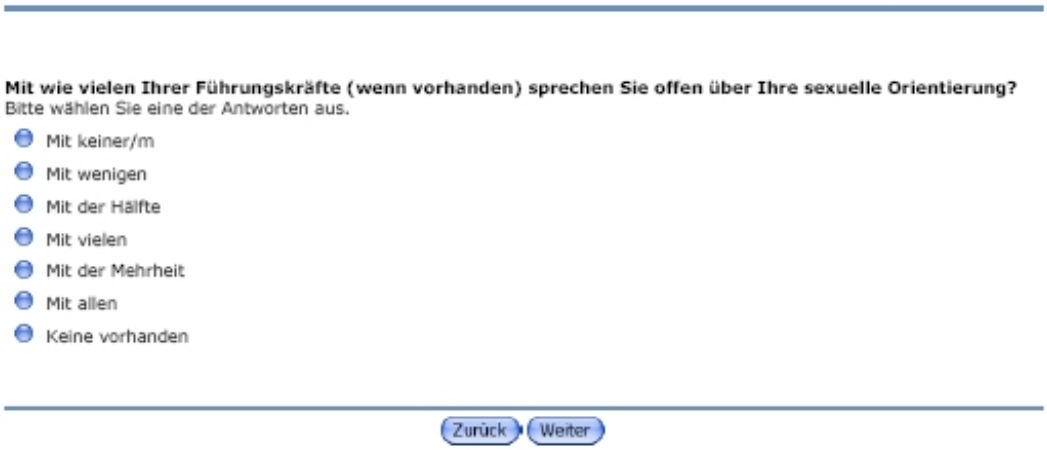
Fragebogenseite 4: Allgemeine Offenheit und Offenheit (Handlungsdimension) (1).

Die erste Frage dieser Seite wurde ausgeblendet, wenn die letzte Frage der vorherigen Seite mit nein beantwortet wurde.

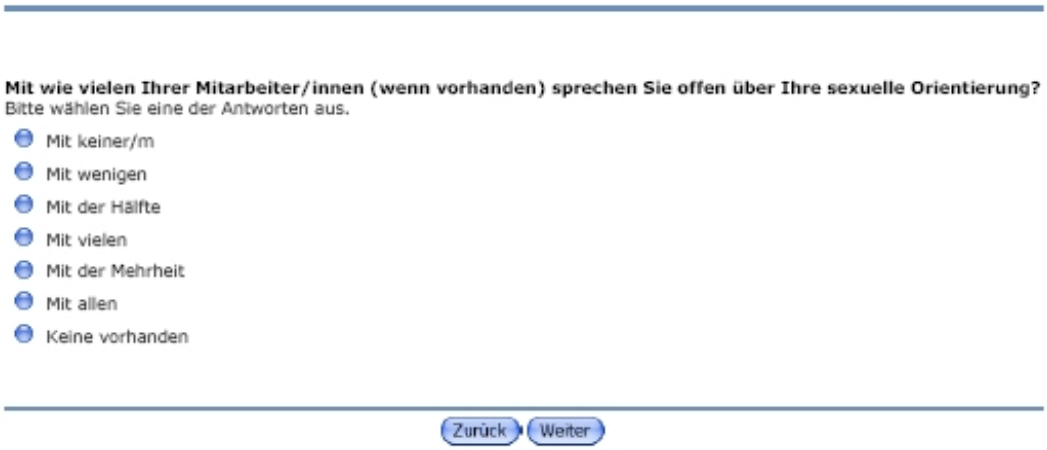


Die Personen, die hier bei der letzten Frage (Offenheit, Handlungsdimension (1)) „Mit keiner/m“ oder „Mit wenigen“ gewählt haben, haben im weiteren Verlauf des Fragebogens Items zur Akzeptanzantizipation präsentiert bekommen, da sie als Personen gelten konnten, die eher verschlossen sind. Personen die mindestens mit der Hälfte der Befragten über ihre sexuelle Identität sprechen, konnten als offen gelten und haben daher später Fragen zur Akzeptanzerfahrung erhalten.

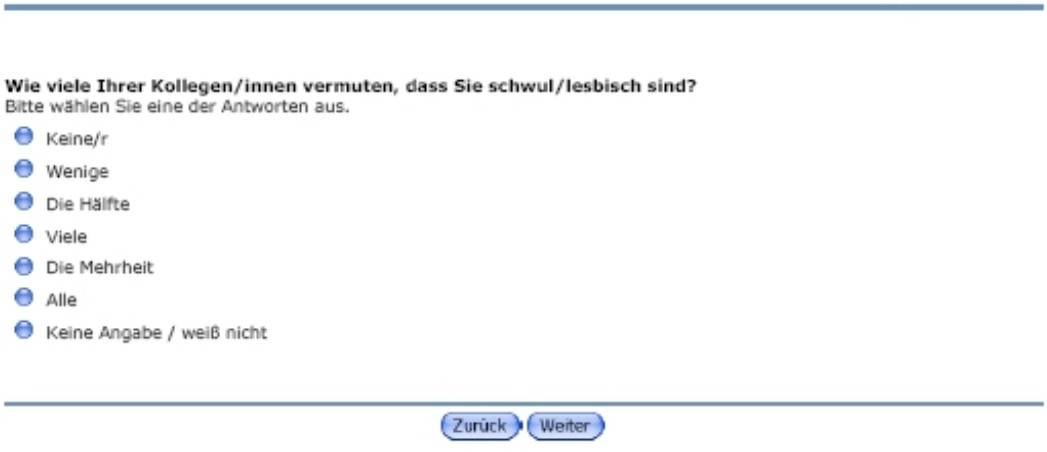
Fragebogenseite 5: Offenheit (Handlungsdimension) (2).



Fragebogenseite 6: Offenheit (Handlungsdimension (3), haben nur Personen erhalten, die sich vorher als Führungskraft ausgewiesen haben).



Fragebogenseite 7: Ahnung Kollegen/innen (haben solche Personen nicht erhalten, die angegeben haben, mit allen Kollegen/innen zu sprechen).



Fragebogenseite 8: Offenheit (Einstellungsdimension) (Rotation).

Auf dieser Seite folgen Aussagen zu verschiedenen Strategien, die Lesben/Schwule am Arbeitsplatz anwenden. Hier haben Sie die Gelegenheit zu bewerten, wie sehr diese Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

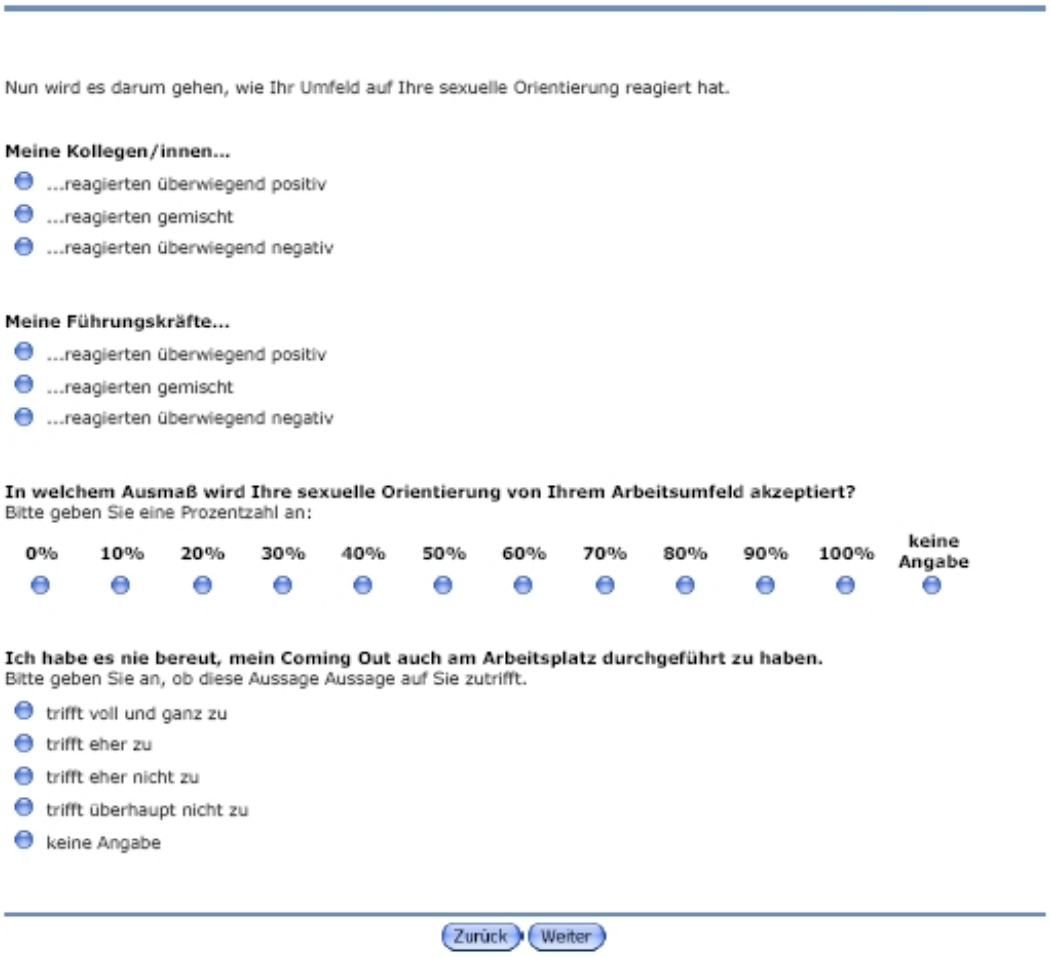
Bitte wählen Sie, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen oder nicht zutreffen.

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Am Arbeitsplatz meide ich Themen, die meine sexuelle Orientierung verraten.	○	○	○	○
Ich gehe am Arbeitsplatz offen mit meiner sexuellen Orientierung um.	○	○	○	○
Wenn meine Kollegen/innen der Ansicht sind, ich sei heterosexuell, dann lasse ich sie im Glauben darüber.	○	○	○	○
Am Arbeitsplatz achte ich darauf, Klischees (z.B. zu Stimme, Bewegungen, Kleidung, Frisur etc.) zu vermeiden.	○	○	○	○
Meine sexuelle Orientierung hat als Thema am Arbeitsplatz nichts verloren!	○	○	○	○
Wenn ich auf meine sexuelle Orientierung angesprochen werde, dann sage ich, wie es ist.	○	○	○	○
Ich erzähle manchmal über eine/n fiktive/n heterosexuelle/n Partner/in.	○	○	○	○
Wenn ich in einer Paarbeziehung bin, erzähle ich am Arbeitsplatz auch mal von meiner/m „Freund/in".	○	○	○	○
Mir ist es wichtig, durch meine Offenheit Vorurteile gegenüber Schwulen und Lesben abzubauen.	○	○	○	○
Wenn ich in einer Paarbeziehung bin, erzähle ich am Arbeitsplatz bewusst von meiner/m (gleichgeschlechtliche/n) „Partner/in".	○	○	○	○
Mir ist es wichtig, als offen schwuler Mann/lesbische Frau im Betrieb sichtbar zu sein.	○	○	○	○
Wenn ich in einer Paarbeziehung bin, bringe ich meine/n (gleichgeschlechtliche/n) Partner/in zu Betriebsfeierlichkeiten mit.	○	○	○	○
Ich bringe manchmal eine Frau/einen Mann als „heterosexuelle/n Partner/in" zu Betriebsfeierlichkeiten mit.	○	○	○	○
Mir ist es wichtig, durch meine Offenheit als Ansprechpartner/in für schwule/lesbische Kollegen/innen da zu sein.	○	○	○	○

Zurück Weiter

Fragebogenseite 9 (a): Akzeptanzerfahrung der „Offenen“ (haben nur die „Offenen“ erhalten, siehe Fragebogenseite 4).

Die erste Frage wurde ausgeblendet, wenn keine Kollegen/innen vorhanden waren. Die zweite wurde ausgeblendet, wenn keine Führungskräfte vorhanden waren bzw. die Befragten mit keiner Führungskraft über ihre sexuelle Identität sprechen.



Nun wird es darum gehen, wie Ihr Umfeld auf Ihre sexuelle Orientierung reagiert hat.

Meine Kollegen/innen...

- ...reagierten überwiegend positiv
- ...reagierten gemischt
- ...reagierten überwiegend negativ

Meine Führungskräfte...

- ...reagierten überwiegend positiv
- ...reagierten gemischt
- ...reagierten überwiegend negativ

In welchem Ausmaß wird Ihre sexuelle Orientierung von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert?
Bitte geben Sie eine Prozentzahl an:

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	keine Angabe

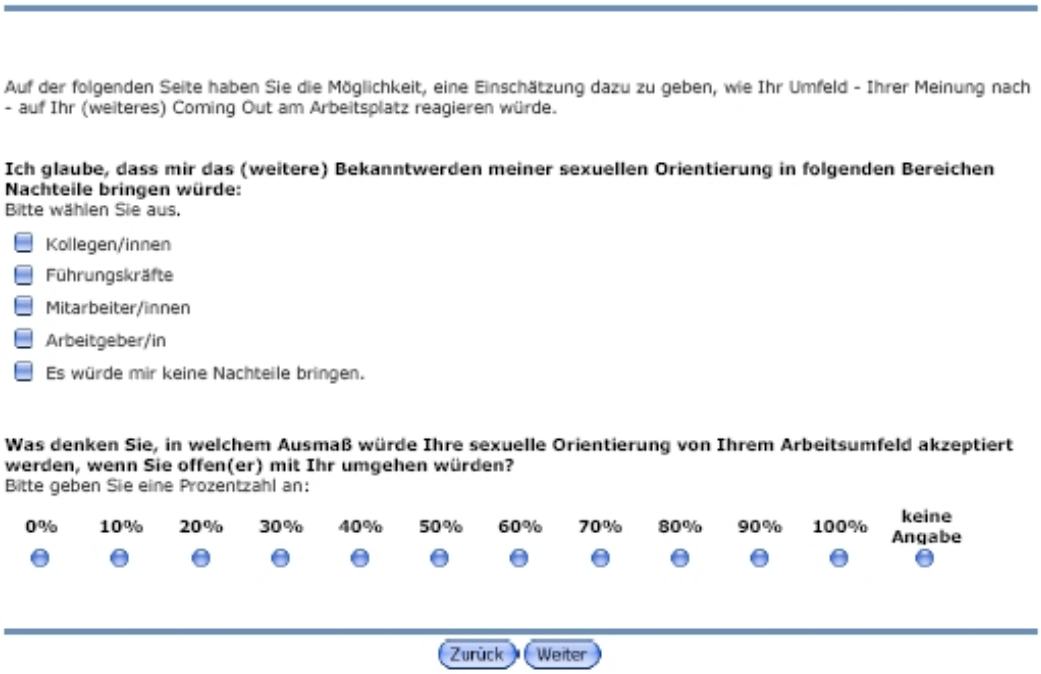
Ich habe es nie bereut, mein Coming Out auch am Arbeitsplatz durchgeführt zu haben.
Bitte geben Sie an, ob diese Aussage Aussage auf Sie zutrifft.

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu
- keine Angabe

Zurück Weiter

Fragebogenseite 9 (b): Akzeptanzantizipation der „Verschlossenen“ (haben nur die „Verschlossenen“ erhalten, siehe Fragebogenseite 4).

Ebenfalls wurde diese Seite ausgeblendet, wenn die Befragten an einer schwul-lesbischen Arbeitsstelle oder überwiegend mit schwulen/lesbischen Kollegen/innen arbeiten.



Auf der folgenden Seite haben Sie die Möglichkeit, eine Einschätzung dazu zu geben, wie Ihr Umfeld - Ihrer Meinung nach - auf Ihr (weiteres) Coming Out am Arbeitsplatz reagieren würde.

Ich glaube, dass mir das (weitere) Bekanntwerden meiner sexuellen Orientierung in folgenden Bereichen Nachteile bringen würde:
Bitte wählen Sie aus.

- Kollegen/innen
- Führungskräfte
- Mitarbeiter/innen
- Arbeitgeber/in
- Es würde mir keine Nachteile bringen.

Was denken Sie, in welchem Ausmaß würde Ihre sexuelle Orientierung von Ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert werden, wenn Sie offen(er) mit Ihr umgehen würden?
Bitte geben Sie eine Prozentzahl an:

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	keine Angabe

Zurück Weiter

Fragebogenseite 10: Diversity Management.

Nun folgen einige Fragen zur Situation in Ihrem Unternehmen.

Bitte machen Sie zunächst eine Angabe dazu, ob es die in der Frage genannte Maßnahme in Ihrem Unternehmen gibt (ja, nein, weiß nicht). Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit anzugeben, ob Sie es wichtig finden, dass es solche Maßnahmen (zumindest in großen Unternehmen) gibt bzw. ob Sie finden, solche Maßnahmen sollte es geben.

Die Maßnahmen, die hier genannt sind, kommen vornehmlich in großen Unternehmen vor. Sollten Sie in einem kleineren Unternehmen arbeiten, so wäre es schön, wenn Sie dennoch die Maßnahmen ankreuzen, die Sie wichtig finden.

	Existenz			Wichtigkeit
	ja	nein	weiß nicht	finde es wichtig, dass es so etwas gibt/gäbe
Gibt es in Ihrem Unternehmen Anti-Diskriminierungs-Richtlinien o.ä., die (neben Geschlecht, Alter etc.) auch die sexuelle Orientierung als Persönlichkeitseigenschaft schützen?	○	○	○	○
Gibt es Mitarbeiter/innen oder Organisationseinheiten, die fest für das Thema Gleichbehandlung/Diversity (inkl. sexuelle Orientierung) angestellt sind (z.B. Diversity-Manager/innen oder Diversity-Councils)?	○	○	○	○
Gibt es in Ihrem Unternehmen ein umfassendes Training zu Anti-Diskriminierung (Workshops etc.), das sexuelle Orientierung als Thema enthält?	○	○	○	○
Existiert in Ihrem Unternehmen ein Beschwerde- oder Beratungssystem, das im Falle von Belästigungs- oder Diskriminierungsvorwürfen zum Thema sexuelle Orientierung in Anspruch genommen werden kann?	○	○	○	○
Gibt es in Ihrem Unternehmen betriebliche Vergünstigungen (z.B. bei Betriebsrente oder Rabatten) für gleichgeschlechtliche Lebenspartner/innen ebenso wie für heterosexuelle Ehepaare?	○	○	○	○
Hat Ihr Unternehmen schwul-lesbische Initiativen oder Events (z.B. Christopher-Street-Day-Veranstaltungen) über Sponsoringmaßnahmen oder eigene Teilnahme unterstützt?	○	○	○	○

Zurück Weiter

Fragebogenseite 11: Unternehmenskultur bzgl. gleichgeschlechtlicher Lebensweisen (1).

Diese Seite wurde ausgeblendet, wenn die Befragten an einer schwul-lesbischen Arbeitsstelle oder überwiegend mit schwulen/lesbischen Kollegen/innen arbeiten.

Auf den folgenden Seiten können Sie einige Fragen dazu beantworten, wie die Atmosphäre bzgl. schwulen/lesbischen Mitarbeitern/innen in Ihrem Unternehmen ist.

In Einladungen zu Betriebsfeierlichkeiten werden Lebenspartner/innen ebenso wie heterosexuelle Ehepartner/innen eingeladen.
Bitte beantworten Sie die folgenden Frage.

ja nein weiß nicht

Existiert in Ihrem Unternehmen eine schwul-lesbische Arbeitnehmer/innen-Gruppe oder ein Netzwerk, das sich mit dem Thema sexuelle Orientierung befasst?
Bitte wählen Sie die zutreffende(n) Möglichkeite(n) aus.

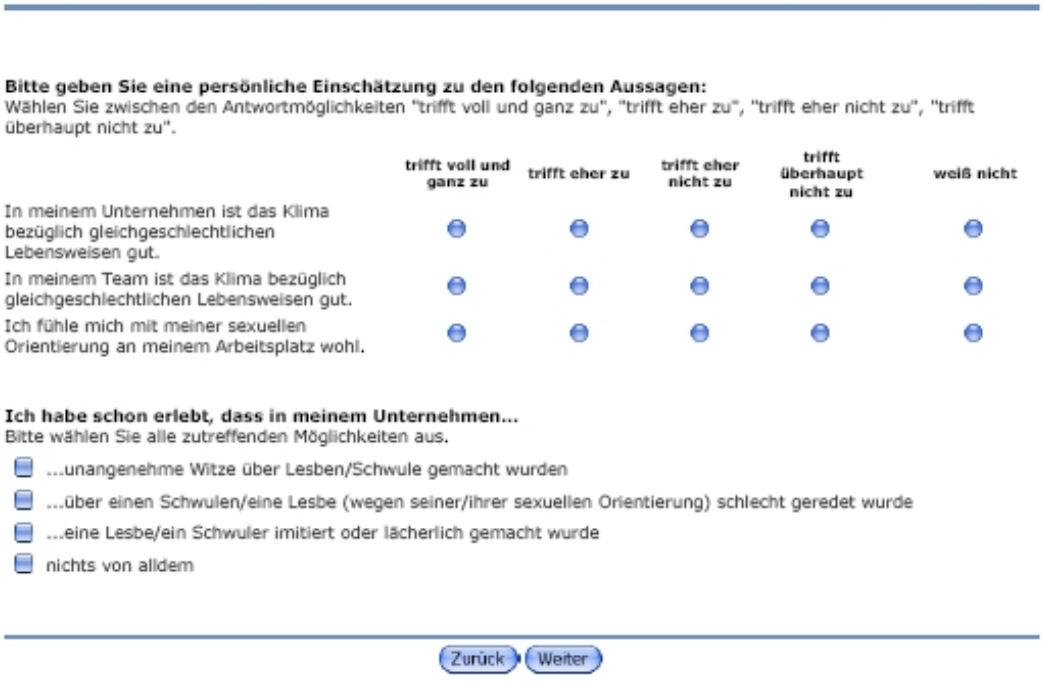
- Nein, mein Unternehmen ist zu klein für ein solches Netzwerk
- Nein, es existiert kein solches Netzwerk
- Ja, es existiert ein solches Netzwerk
- Ja, es wird vom Unternehmen anerkannt
- Ja, es wird vom Unternehmen finanziell unterstützt
- Ja, es wird in das Unternehmen eingebunden
- weiß nicht/keine Angabe

Ich habe in meinem Unternehmen...
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Möglichkeiten aus.

...offen lebende schwule/lesbische Kollegen/innen (mind. eine/n) | ...offen lebende schwule/lesbische Führungskräfte (mind. eine) | ...nichts von beiden

Zurück Weiter

Fragebogenseite 12: Unternehmenskultur bzgl. gleichgeschlechtlicher Lebensweisen (2).



Bitte geben Sie eine persönliche Einschätzung zu den folgenden Aussagen:
Wählen Sie zwischen den Antwortmöglichkeiten "trifft voll und ganz zu", "trifft eher zu", "trifft eher nicht zu", "trifft überhaupt nicht zu".

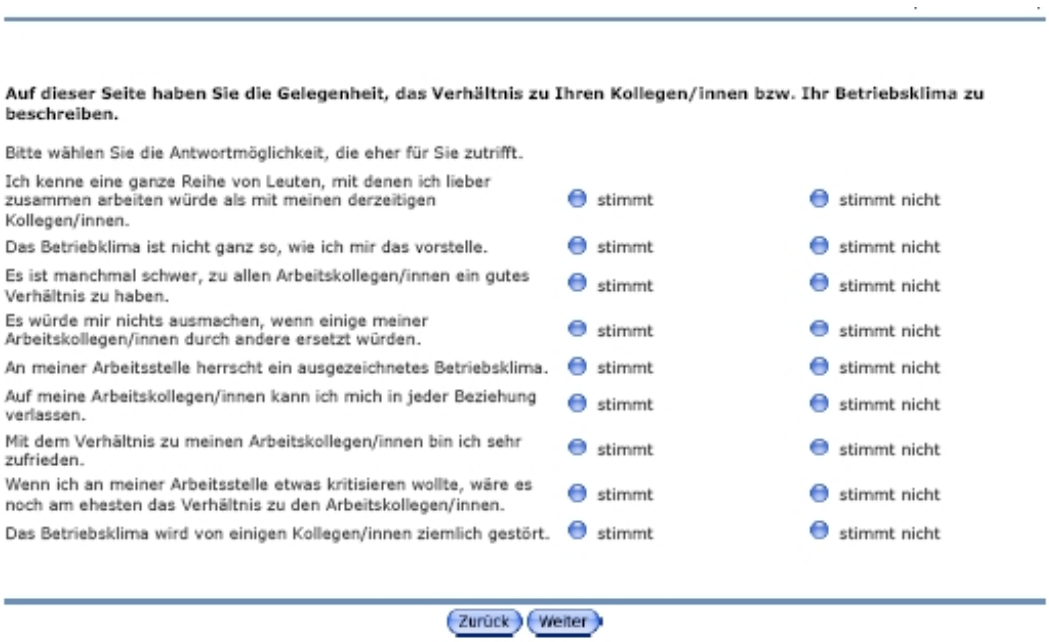
	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
In meinem Unternehmen ist das Klima bezüglich gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gut.					
In meinem Team ist das Klima bezüglich gleichgeschlechtlichen Lebensweisen gut.					
Ich fühle mich mit meiner sexuellen Orientierung an meinem Arbeitsplatz wohl.					

Ich habe schon erlebt, dass in meinem Unternehmen...
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Möglichkeiten aus.

- ...unangenehme Witze über Lesben/Schwule gemacht wurden
- ...über einen Schwulen/eine Lesbe (wegen seiner/ihrer sexuellen Orientierung) schlecht geredet wurde
- ...eine Lesbe/ein Schwuler imitiert oder lächerlich gemacht wurde
- nichts von alldem

Zurück Weiter

Fragebogenseite 13: Betriebsklima (Rotation).



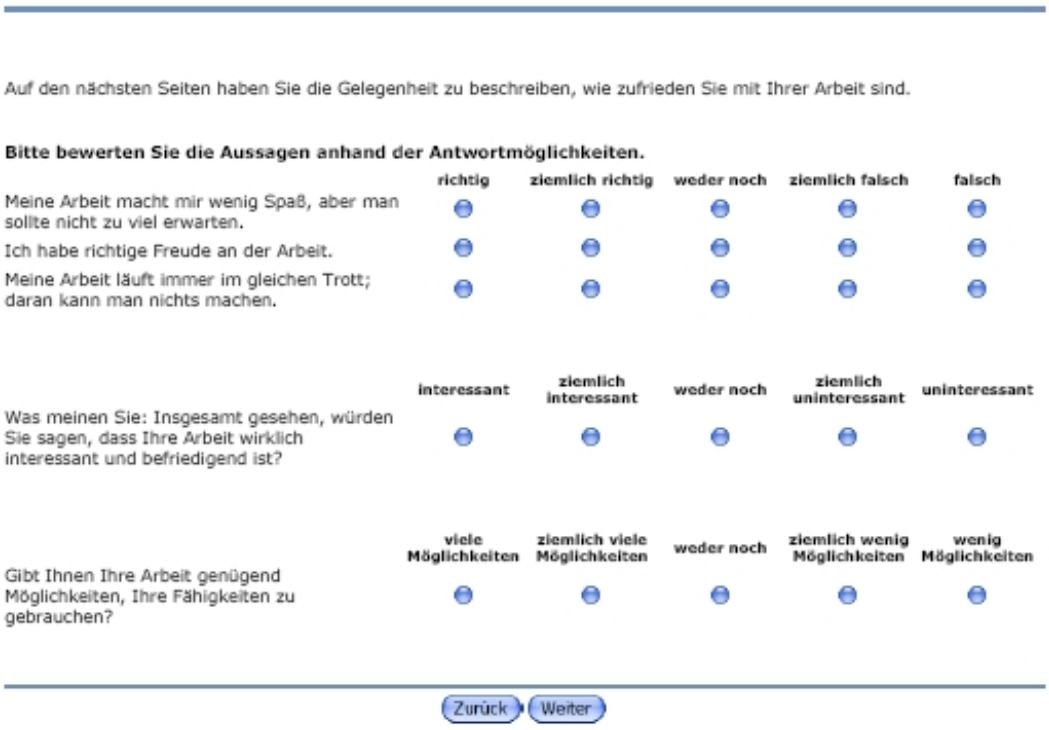
Auf dieser Seite haben Sie die Gelegenheit, das Verhältnis zu Ihren Kollegen/innen bzw. Ihr Betriebsklima zu beschreiben.

Bitte wählen Sie die Antwortmöglichkeit, die eher für Sie zutrifft.

Ich kenne eine ganze Reihe von Leuten, mit denen ich lieber zusammen arbeiten würde als mit meinen derzeitigen Kollegen/innen.	stimmt	stimmt nicht
Das Betriebklima ist nicht ganz so, wie ich mir das vorstelle.	stimmt	stimmt nicht
Es ist manchmal schwer, zu allen Arbeitskollegen/innen ein gutes Verhältnis zu haben.	stimmt	stimmt nicht
Es würde mir nichts ausmachen, wenn einige meiner Arbeitskollegen/innen durch andere ersetzt würden.	stimmt	stimmt nicht
An meiner Arbeitsstelle herrscht ein ausgezeichnetes Betriebsklima.	stimmt	stimmt nicht
Auf meine Arbeitskollegen/innen kann ich mich in jeder Beziehung verlassen.	stimmt	stimmt nicht
Mit dem Verhältnis zu meinen Arbeitskollegen/innen bin ich sehr zufrieden.	stimmt	stimmt nicht
Wenn ich an meiner Arbeitsstelle etwas kritisieren wollte, wäre es noch am ehesten das Verhältnis zu den Arbeitskollegen/innen.	stimmt	stimmt nicht
Das Betriebsklima wird von einigen Kollegen/innen ziemlich gestört.	stimmt	stimmt nicht

Zurück Weiter

Fragebogenseite 14: Arbeitszufriedenheit (1).



Auf den nächsten Seiten haben Sie die Gelegenheit zu beschreiben, wie zufrieden Sie mit Ihrer Arbeit sind.

Bitte bewerten Sie die Aussagen anhand der Antwortmöglichkeiten.

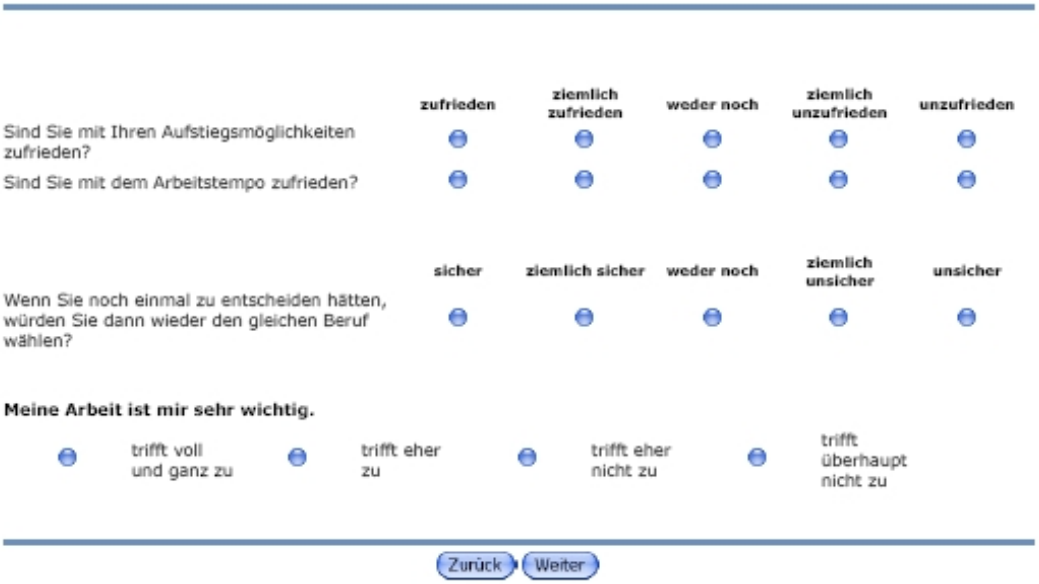
	richtig	ziemlich richtig	weder noch	ziemlich falsch	falsch
Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber man sollte nicht zu viel erwarten.					
Ich habe richtige Freude an der Arbeit.					
Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott; daran kann man nichts machen.					

	interessant	ziemlich interessant	weder noch	ziemlich uninteressant	uninteressant
Was meinen Sie: Insgesamt gesehen, würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist?					

	viele Möglichkeiten	ziemlich viele Möglichkeiten	weder noch	ziemlich wenig Möglichkeiten	wenig Möglichkeiten
Gibt Ihnen Ihre Arbeit genügend Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten zu gebrauchen?					

Zurück Weiter

Fragebogenseite 15: Arbeitszufriedenheit (2).



	zufrieden	ziemlich zufrieden	weder noch	ziemlich unzufrieden	unzufrieden
Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?					
Sind Sie mit dem Arbeitstempo zufrieden?					

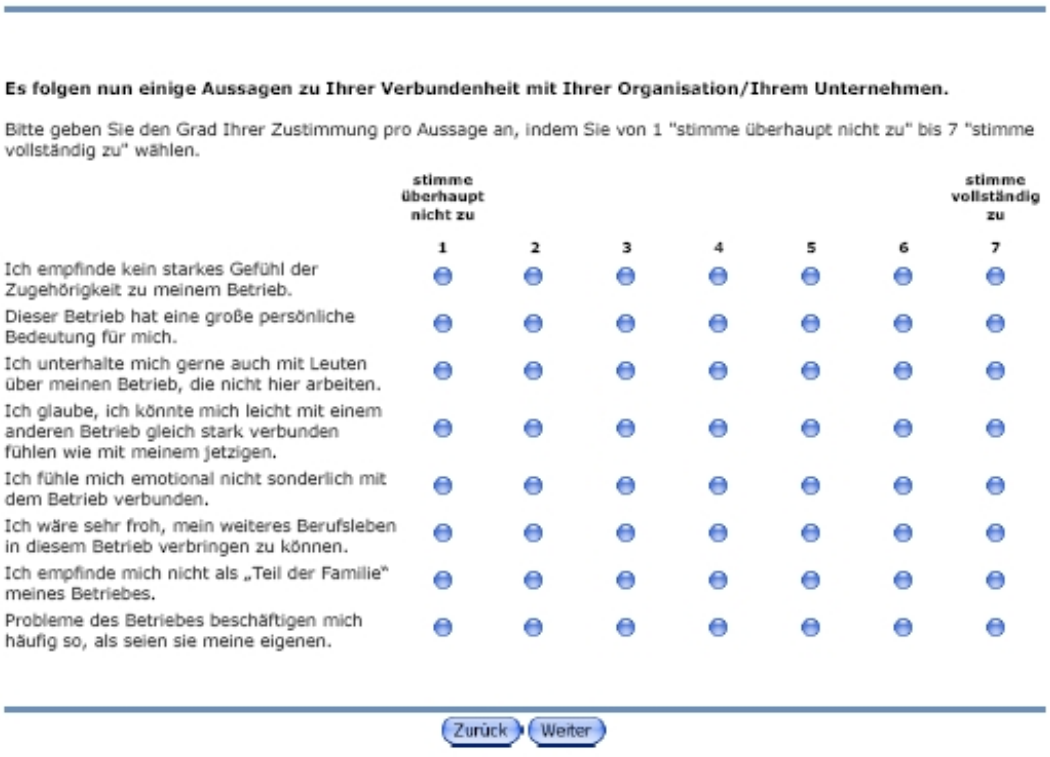
	sicher	ziemlich sicher	weder noch	ziemlich unsicher	unsicher
Wenn Sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder den gleichen Beruf wählen?					

Meine Arbeit ist mir sehr wichtig.

trifft voll und ganz zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu

Zurück Weiter

Fragebogenseite 16: Commitment (Rotation).



Es folgen nun einige Aussagen zu Ihrer Verbundenheit mit Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen.

Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung pro Aussage an, indem Sie von 1 "stimme überhaupt nicht zu" bis 7 "stimme vollständig zu" wählen.

	stimme überhaupt nicht zu						stimme vollständig zu
	1	2	3	4	5	6	7
Ich empfinde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Betrieb.							
Dieser Betrieb hat eine große persönliche Bedeutung für mich.							
Ich unterhalte mich gerne auch mit Leuten über meinen Betrieb, die nicht hier arbeiten.							
Ich glaube, ich könnte mich leicht mit einem anderen Betrieb gleich stark verbunden fühlen wie mit meinem jetzigen.							
Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dem Betrieb verbunden.							
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in diesem Betrieb verbringen zu können.							
Ich empfinde mich nicht als „Teil der Familie" meines Betriebes.							
Probleme des Betriebes beschäftigen mich häufig so, als seien sie meine eigenen.							

Zurück Weiter

Fragebogenseite 17: Organisationsbezogener Selbstwert (Rotation).

Es folgen nun einige Aussagen zu Ihrem Arbeitsumfeld.

Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung pro Aussage an, indem Sie von 1 "stimme überhaupt nicht zu" bis 7 "stimme vollständig zu" wählen.

	stimme überhaupt nicht zu						stimme vollständig zu
	1	2	3	4	5	6	7
Man zählt auf mich.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin wertvoll.	○	○	○	○	○	○	○
Man nimmt mich ernst.	○	○	○	○	○	○	○
Man glaubt an mich.	○	○	○	○	○	○	○
Man vertraut mir.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin hilfreich.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin kooperativ.	○	○	○	○	○	○	○
Ich kann etwas bewirken.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin leistungsfähig.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bin wichtig.	○	○	○	○	○	○	○

Zurück Weiter

Fragebogenseite 18: Psychosomatische Beschwerden (Rotation).

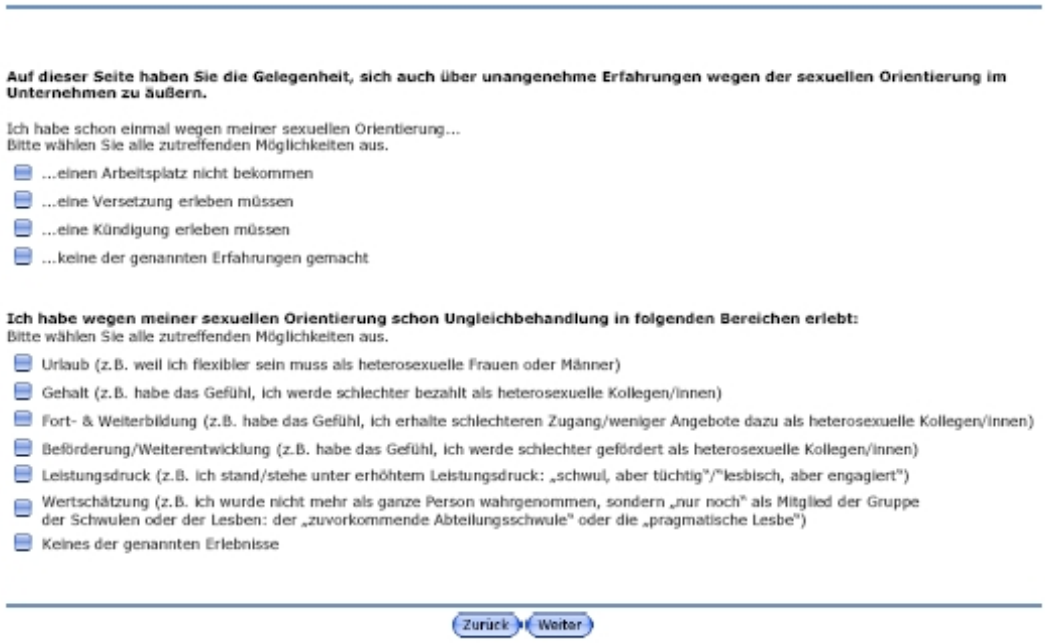
Angenehme und unangenehme Situationen am Arbeitsplatz können auch körperliche Folgen haben. Sie finden nachstehend eine Liste von Problemen und Beschwerden, die gelegentlich auftreten. Bitte entscheiden Sie, wie stark Sie durch diese Beschwerden während der vergangenen sieben Tage bis heute gestört worden sind.

Wählen Sie die für Sie am besten zutreffende Antwort.

	überhaupt nicht	ein wenig	ziemlich	stark	sehr stark
Taubheit oder Kribbeln in einzelnen Körperteilen	○	○	○	○	○
Schlechter Appetit	○	○	○	○	○
Schwierigkeiten beim Atmen	○	○	○	○	○
Herz- oder Brustschmerzen	○	○	○	○	○
Hitzewallungen oder Kälteschauer	○	○	○	○	○
Schwächegefühl in einzelnen Körperteilen	○	○	○	○	○
Übelkeit oder Magenverstimmung	○	○	○	○	○
Einschlafschwierigkeiten	○	○	○	○	○
Ohnmachts- oder Schwindelgefühle	○	○	○	○	○
Schuldgefühle	○	○	○	○	○
Gedanken an den Tod und ans Sterben	○	○	○	○	○

Zurück Weiter

Fragebogenseite 19: Direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung und Ungleichbehandlung.



Auf dieser Seite haben Sie die Gelegenheit, sich auch über unangenehme Erfahrungen wegen der sexuellen Orientierung im Unternehmen zu äußern.

Ich habe schon einmal wegen meiner sexuellen Orientierung...
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Möglichkeiten aus.

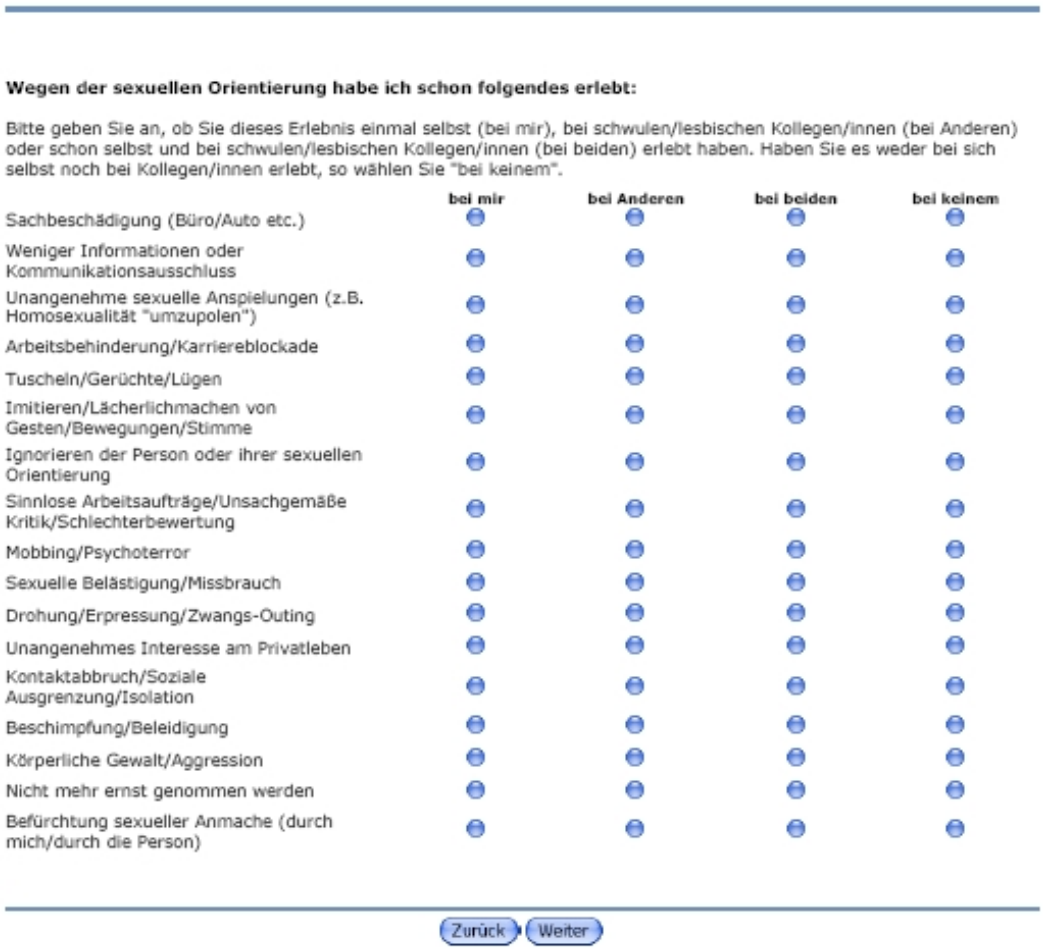
- ...einen Arbeitsplatz nicht bekommen
- ...eine Versetzung erleben müssen
- ...eine Kündigung erleben müssen
- ...keine der genannten Erfahrungen gemacht

Ich habe wegen meiner sexuellen Orientierung schon Ungleichbehandlung in folgenden Bereichen erlebt:
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Möglichkeiten aus.

- Urlaub (z.B. weil ich flexibler sein muss als heterosexuelle Frauen oder Männer)
- Gehalt (z.B. habe das Gefühl, ich werde schlechter bezahlt als heterosexuelle Kollegen/innen)
- Fort- & Weiterbildung (z.B. habe das Gefühl, ich erhalte schlechteren Zugang/weniger Angebote dazu als heterosexuelle Kollegen/innen)
- Beförderung/Weiterentwicklung (z.B. habe das Gefühl, ich werde schlechter gefördert als heterosexuelle Kollegen/innen)
- Leistungsdruck (z.B. ich stand/stehe unter erhöhtem Leistungsdruck: „schwul, aber tüchtig"/"lesbisch, aber engagiert")
- Wertschätzung (z.B. ich wurde nicht mehr als ganze Person wahrgenommen, sondern „nur noch" als Mitglied der Gruppe der Schwulen oder der Lesben: der „zuvorkommende Abteilungsschwule" oder die „pragmatische Lesbe")
- Keines der genannten Erlebnisse

Zurück Weiter

Fragebogenseite 20: Diskriminierung (Rotation).



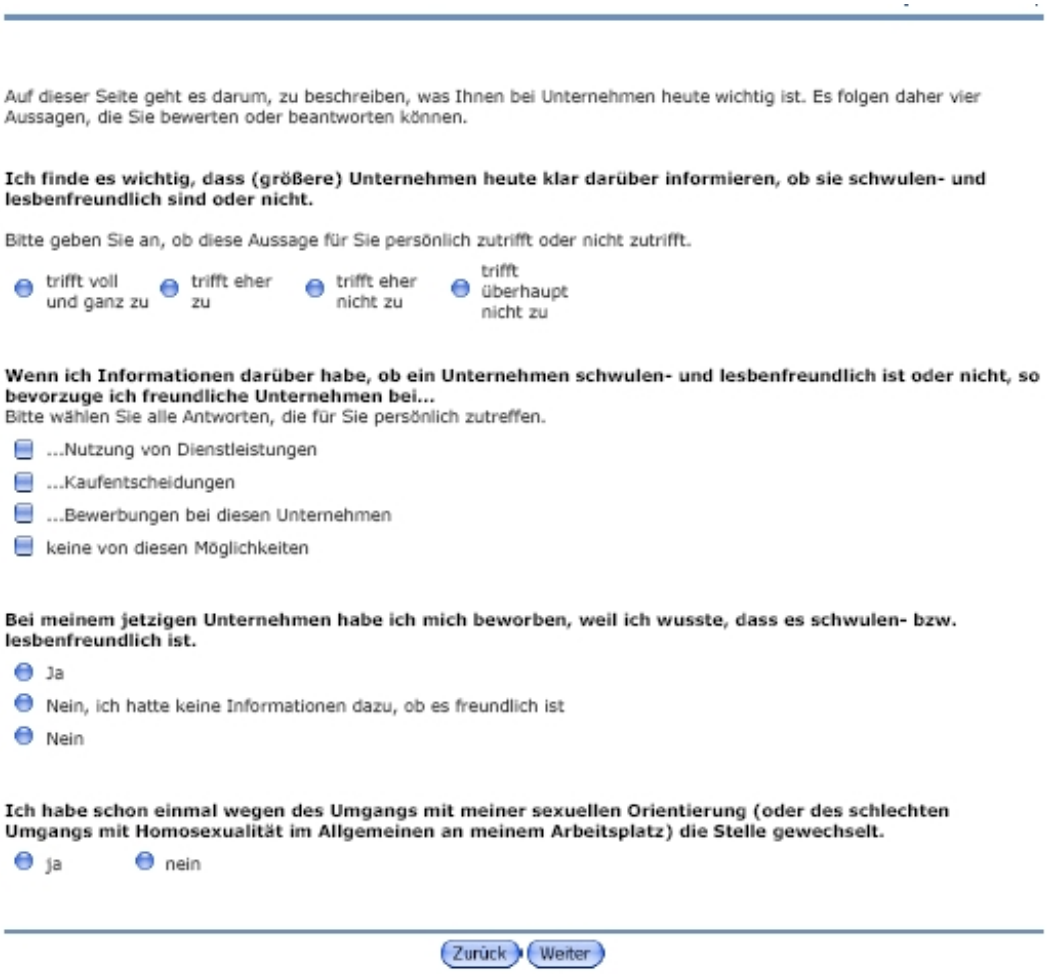
Wegen der sexuellen Orientierung habe ich schon folgendes erlebt:

Bitte geben Sie an, ob Sie dieses Erlebnis einmal selbst (bei mir), bei schwulen/lesbischen Kollegen/innen (bei Anderen) oder schon selbst und bei schwulen/lesbischen Kollegen/innen (bei beiden) erlebt haben. Haben Sie es weder bei sich selbst noch bei Kollegen/innen erlebt, so wählen Sie "bei keinem".

	bei mir	bei Anderen	bei beiden	bei keinem
Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)				
Weniger Informationen oder Kommunikationsausschluss				
Unangenehme sexuelle Anspielungen (z.B. Homosexualität "umzupolen")				
Arbeitsbehinderung/Karriereblockade				
Tuscheln/Gerüchte/Lügen				
Imitieren/Lächerlichmachen von Gesten/Bewegungen/Stimme				
Ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Orientierung				
Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung				
Mobbing/Psychoterror				
Sexuelle Belästigung/Missbrauch				
Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing				
Unangenehmes Interesse am Privatleben				
Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation				
Beschimpfung/Beleidigung				
Körperliche Gewalt/Aggression				
Nicht mehr ernst genommen werden				
Befürchtung sexueller Anmache (durch mich/durch die Person)				

Zurück Weiter

Fragebogenseite 21: Unternehmensselektion.



Auf dieser Seite geht es darum, zu beschreiben, was Ihnen bei Unternehmen heute wichtig ist. Es folgen daher vier Aussagen, die Sie bewerten oder beantworten können.

Ich finde es wichtig, dass (größere) Unternehmen heute klar darüber informieren, ob sie schwulen- und lesbenfreundlich sind oder nicht.

Bitte geben Sie an, ob diese Aussage für Sie persönlich zutrifft oder nicht zutrifft.

trifft voll und ganz zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu

Wenn ich Informationen darüber habe, ob ein Unternehmen schwulen- und lesbenfreundlich ist oder nicht, so bevorzuge ich freundliche Unternehmen bei...
Bitte wählen Sie alle Antworten, die für Sie persönlich zutreffen.

- ...Nutzung von Dienstleistungen
- ...Kaufentscheidungen
- ...Bewerbungen bei diesen Unternehmen
- keine von diesen Möglichkeiten

Bei meinem jetzigen Unternehmen habe ich mich beworben, weil ich wusste, dass es schwulen- bzw. lesbenfreundlich ist.

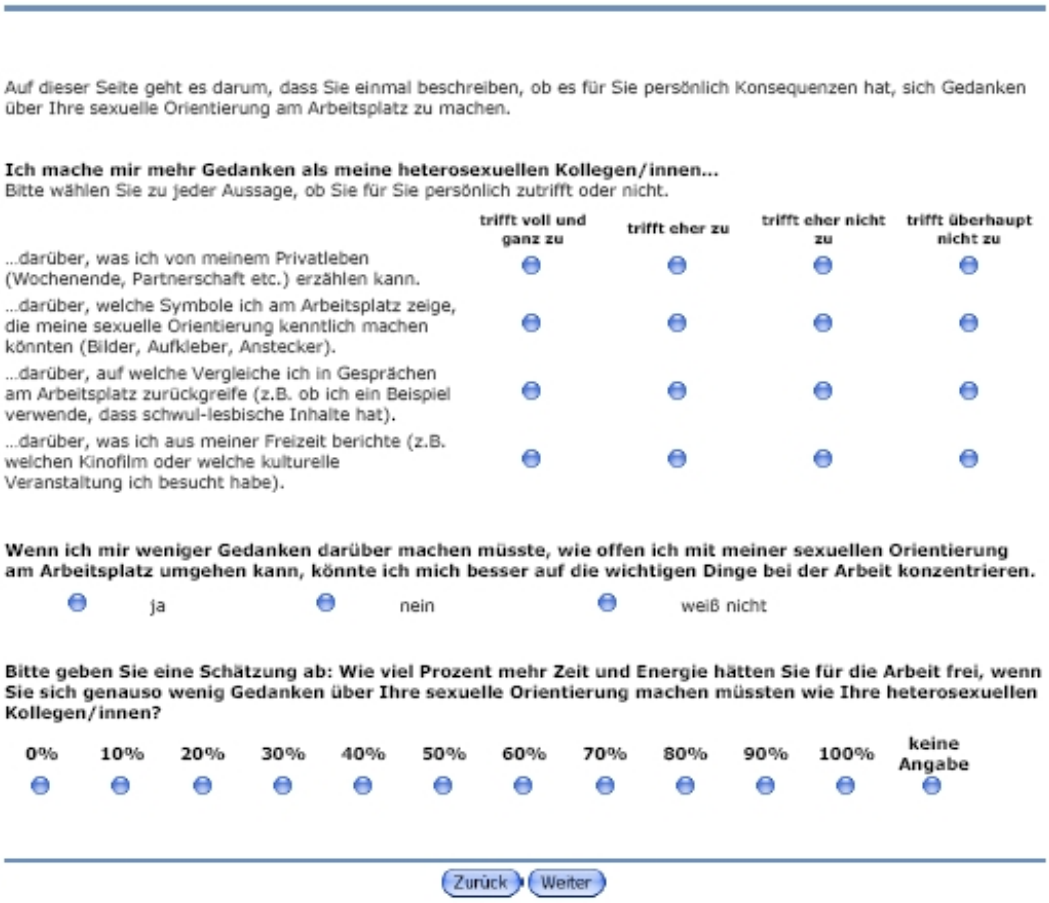
- Ja
- Nein, ich hatte keine Informationen dazu, ob es freundlich ist
- Nein

Ich habe schon einmal wegen des Umgangs mit meiner sexuellen Orientierung (oder des schlechten Umgangs mit Homosexualität im Allgemeinen an meinem Arbeitsplatz) die Stelle gewechselt.

ja | nein

Zurück Weiter

Fragebogenseite 22 (a): Ressourcen (Personen, die nicht an einem lesbisch-schwulen Arbeitsplatz tätig sind).



Auf dieser Seite geht es darum, dass Sie einmal beschreiben, ob es für Sie persönlich Konsequenzen hat, sich Gedanken über Ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz zu machen.

Ich mache mir mehr Gedanken als meine heterosexuellen Kollegen/innen...
Bitte wählen Sie zu jeder Aussage, ob Sie für Sie persönlich zutrifft oder nicht.

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
...darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc.) erzählen kann.				
...darüber, welche Symbole ich am Arbeitsplatz zeige, die meine sexuelle Orientierung kenntlich machen könnten (Bilder, Aufkleber, Anstecker).				
...darüber, auf welche Vergleiche ich in Gesprächen am Arbeitsplatz zurückgreife (z.B. ob ich ein Beispiel verwende, dass schwul-lesbische Inhalte hat).				
...darüber, was ich aus meiner Freizeit berichte (z.B. welchen Kinofilm oder welche kulturelle Veranstaltung ich besucht habe).				

Wenn ich mir weniger Gedanken darüber machen müsste, wie offen ich mit meiner sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz umgehen kann, könnte ich mich besser auf die wichtigen Dinge bei der Arbeit konzentrieren.

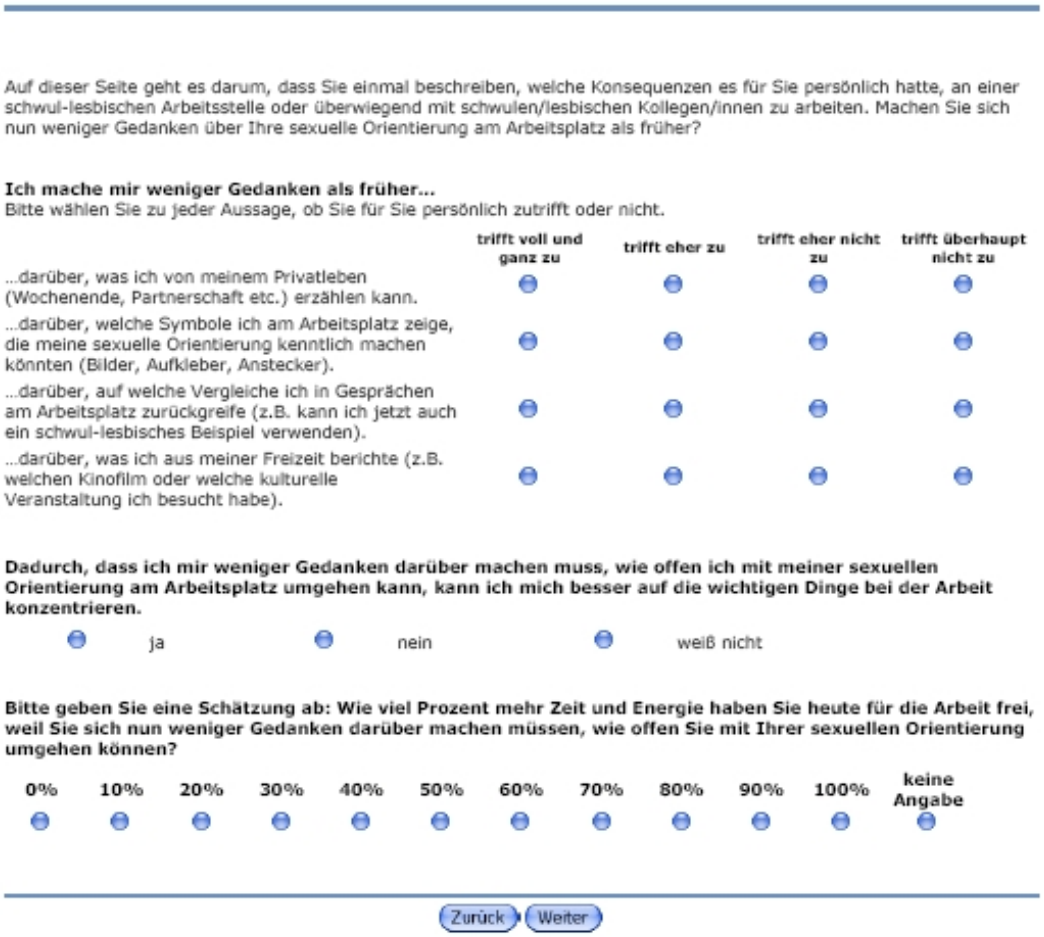
ja nein weiß nicht

Bitte geben Sie eine Schätzung ab: Wie viel Prozent mehr Zeit und Energie hätten Sie für die Arbeit frei, wenn Sie sich genauso wenig Gedanken über Ihre sexuelle Orientierung machen müssten wie Ihre heterosexuellen Kollegen/innen?

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	keine Angabe

Zurück Weiter

Fragebogenseite 22 (b): Ressourcen (Personen, die an einem lesbisch-schwulen Arbeitsplatz tätig sind).



Auf dieser Seite geht es darum, dass Sie einmal beschreiben, welche Konsequenzen es für Sie persönlich hatte, an einer schwul-lesbischen Arbeitsstelle oder überwiegend mit schwulen/lesbischen Kollegen/innen zu arbeiten. Machen Sie sich nun weniger Gedanken über Ihre sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz als früher?

Ich mache mir weniger Gedanken als früher...
Bitte wählen Sie zu jeder Aussage, ob Sie für Sie persönlich zutrifft oder nicht.

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
...darüber, was ich von meinem Privatleben (Wochenende, Partnerschaft etc.) erzählen kann.				
...darüber, welche Symbole ich am Arbeitsplatz zeige, die meine sexuelle Orientierung kenntlich machen könnten (Bilder, Aufkleber, Anstecker).				
...darüber, auf welche Vergleiche ich in Gesprächen am Arbeitsplatz zurückgreife (z.B. kann ich jetzt auch ein schwul-lesbisches Beispiel verwenden).				
...darüber, was ich aus meiner Freizeit berichte (z.B. welchen Kinofilm oder welche kulturelle Veranstaltung ich besucht habe).				

Dadurch, dass ich mir weniger Gedanken darüber machen muss, wie offen ich mit meiner sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz umgehen kann, kann ich mich besser auf die wichtigen Dinge bei der Arbeit konzentrieren.

ja nein weiß nicht

Bitte geben Sie eine Schätzung ab: Wie viel Prozent mehr Zeit und Energie haben Sie heute für die Arbeit frei, weil Sie sich nun weniger Gedanken darüber machen müssen, wie offen Sie mit Ihrer sexuellen Orientierung umgehen können?

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	keine Angabe

Zurück Weiter

Fragebogenseite 23 (a): Subjektive Schätzungen (Personen, die nicht an einem lesbisch-schwulen Arbeitsplatz tätig sind).

Bitte geben Sie eine subjektive Einschätzung ab: Um wie viel Prozent würde Ihre Arbeitszufriedenheit ansteigen, wenn Sie wüssten, dass Sie in Ihrem Unternehmen völlig offen und ohne Befürchtung von Nachteilen mit Ihrer sexuellen Orientierung umgehen könnten?

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	keine Angabe
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Bitte geben Sie eine subjektive Einschätzung ab: Um wie viel Prozent würde Ihre Verbundenheit mit Ihrer Organisation ansteigen, wenn Sie wüssten, dass Ihr Unternehmen seine schwulen/lesbischen Mitarbeiter/innen vollständig respektiert und mit einbezieht?

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	keine Angabe
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Bitte geben Sie eine subjektive Einschätzung ab: Wenn Ihr Unternehmen Sie als schwulen/lesbische Mitarbeiter/in vollständig respektiert, um wie viel Prozent würde Ihr Gefühl, für das Unternehmen wichtig und effektvoll zu sein, ansteigen?

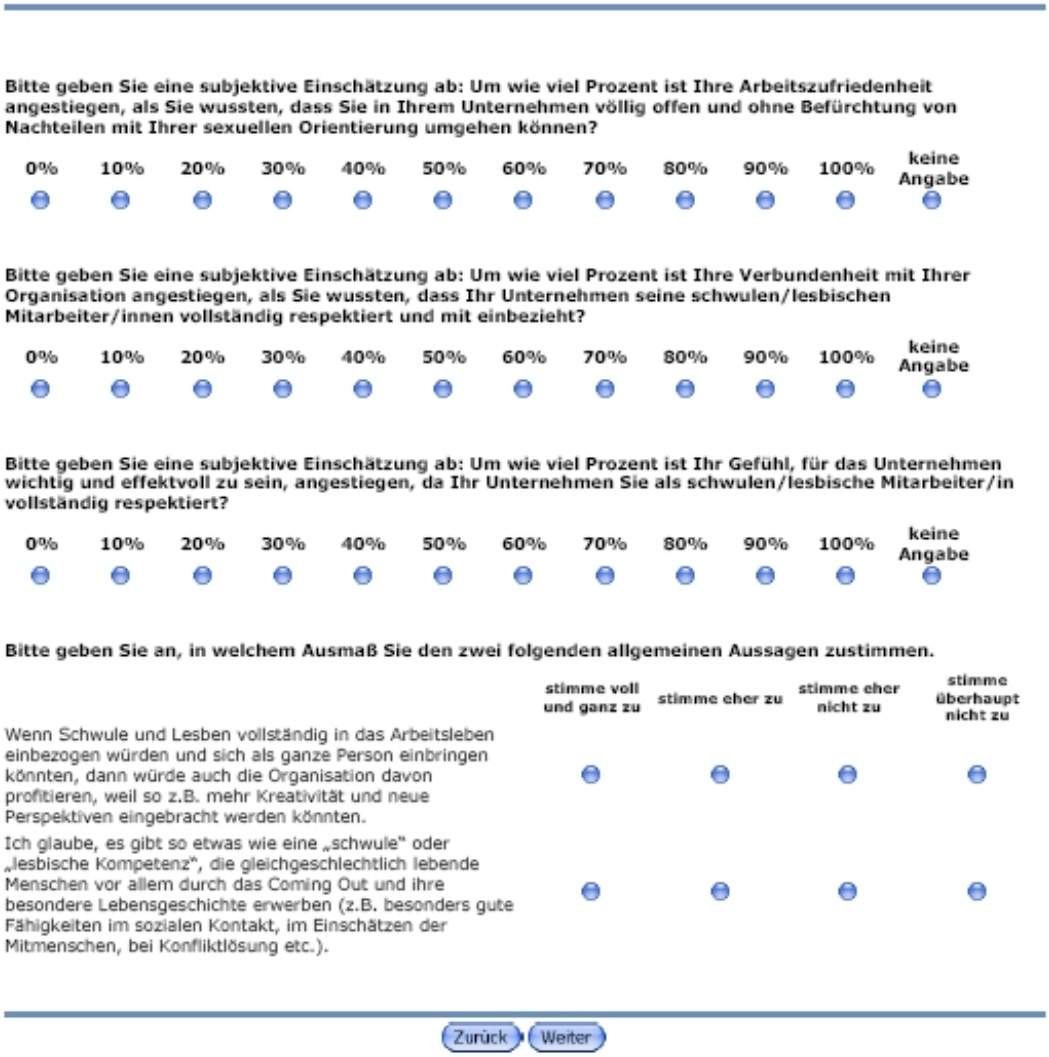
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	keine Angabe
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie den zwei folgenden allgemeinen Aussagen zustimmen.

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
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.	○	○	○	○
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.).	○	○	○	○

Zurück Weiter

Fragebogenseite 23 (b): Subjektive Schätzungen (hier für Personen, die an einem lesbisch-schwulen Arbeitsplatz tätig sind).



Bitte geben Sie eine subjektive Einschätzung ab: Um wie viel Prozent ist Ihre Arbeitszufriedenheit angestiegen, als Sie wussten, dass Sie in Ihrem Unternehmen völlig offen und ohne Befürchtung von Nachteilen mit Ihrer sexuellen Orientierung umgehen können?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% keine Angabe

Bitte geben Sie eine subjektive Einschätzung ab: Um wie viel Prozent ist Ihre Verbundenheit mit Ihrer Organisation angestiegen, als Sie wussten, dass Ihr Unternehmen seine schwulen/lesbischen Mitarbeiter/innen vollständig respektiert und mit einbezieht?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% keine Angabe

Bitte geben Sie eine subjektive Einschätzung ab: Um wie viel Prozent ist Ihr Gefühl, für das Unternehmen wichtig und effektvoll zu sein, angestiegen, da Ihr Unternehmen Sie als schwulen/lesbische Mitarbeiter/in vollständig respektiert?

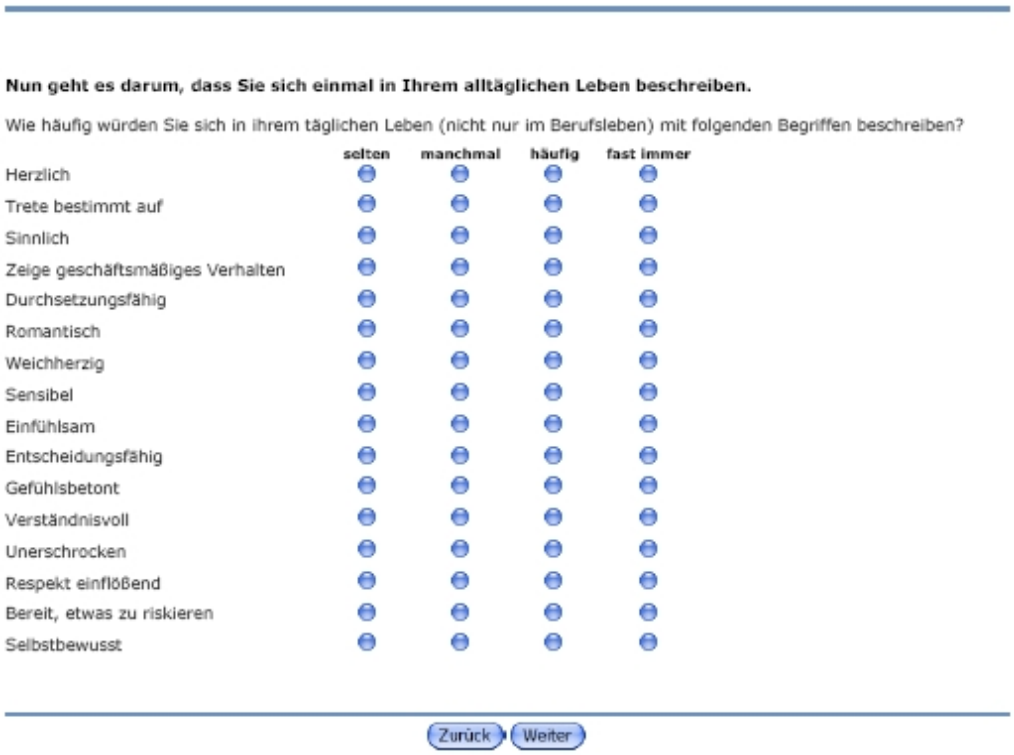
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% keine Angabe

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie den zwei folgenden allgemeinen Aussagen zustimmen.

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
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.				
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.).				

Zurück Weiter

Fragebogenseite 24: Soziales Geschlecht (gender) (Rotation).



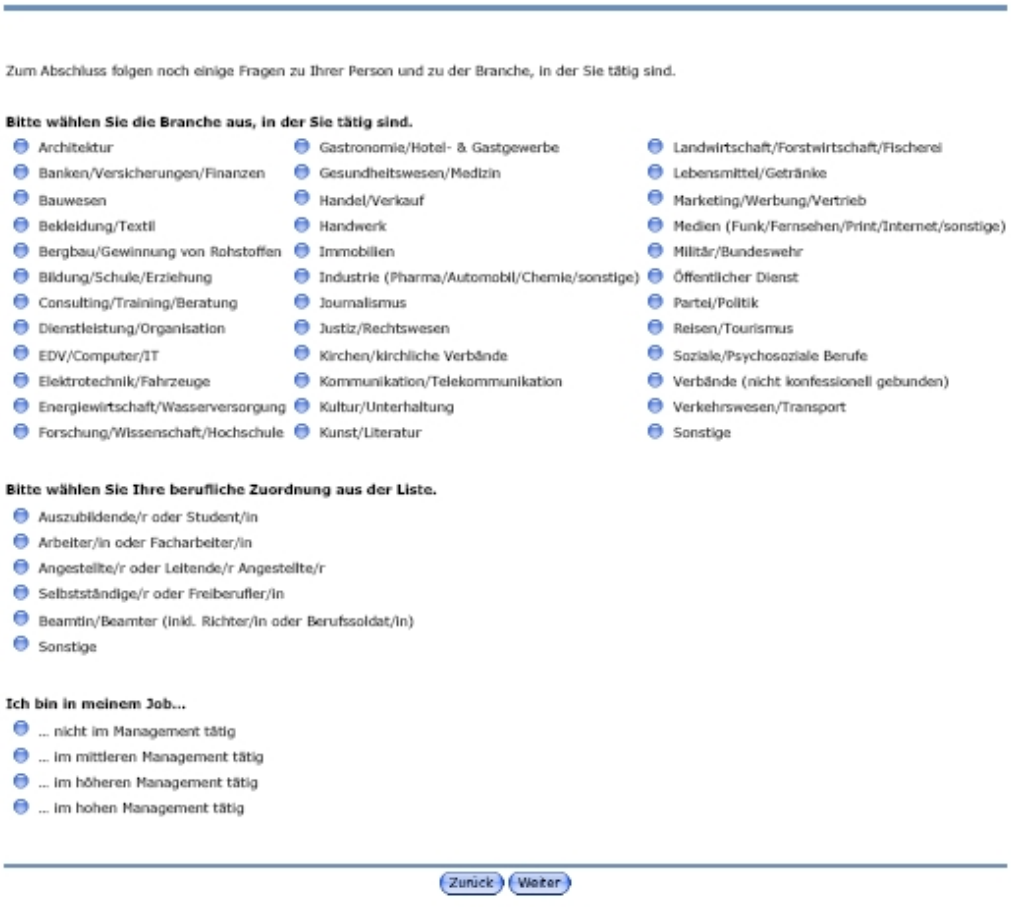
Nun geht es darum, dass Sie sich einmal in Ihrem alltäglichen Leben beschreiben.

Wie häufig würden Sie sich in ihrem täglichen Leben (nicht nur im Berufsleben) mit folgenden Begriffen beschreiben?

	selten	manchmal	häufig	fast immer
Herzlich	○	○	○	○
Trete bestimmt auf	○	○	○	○
Sinnlich	○	○	○	○
Zeige geschäftsmäßiges Verhalten	○	○	○	○
Durchsetzungsfähig	○	○	○	○
Romantisch	○	○	○	○
Weichherzig	○	○	○	○
Sensibel	○	○	○	○
Einfühlsam	○	○	○	○
Entscheidungsfähig	○	○	○	○
Gefühlsbetont	○	○	○	○
Verständnisvoll	○	○	○	○
Unerschrocken	○	○	○	○
Respekt einflößend	○	○	○	○
Bereit, etwas zu riskieren	○	○	○	○
Selbstbewusst	○	○	○	○

Zurück Weiter

Fragebogenseite 25: Demografische Angaben (1).



Zum Abschluss folgen noch einige Fragen zu Ihrer Person und zu der Branche, in der Sie tätig sind.

Bitte wählen Sie die Branche aus, in der Sie tätig sind.

- ○ Architektur
- ○ Banken/Versicherungen/Finanzen
- ○ Bauwesen
- ○ Bekleidung/Textil
- ○ Bergbau/Gewinnung von Rohstoffen
- ○ Bildung/Schule/Erziehung
- ○ Consulting/Training/Beratung
- ○ Dienstleistung/Organisation
- ○ EDV/Computer/IT
- ○ Elektrotechnik/Fahrzeuge
- ○ Energiewirtschaft/Wasserversorgung
- ○ Forschung/Wissenschaft/Hochschule
- ○ Gastronomie/Hotel- & Gastgewerbe
- ○ Gesundheitswesen/Medizin
- ○ Handel/Verkauf
- ○ Handwerk
- ○ Immobilien
- ○ Industrie (Pharma/Automobil/Chemie/sonstige)
- ○ Journalismus
- ○ Justiz/Rechtswesen
- ○ Kirchen/kirchliche Verbände
- ○ Kommunikation/Telekommunikation
- ○ Kultur/Unterhaltung
- ○ Kunst/Literatur
- ○ Landwirtschaft/Forstwirtschaft/Fischerei
- ○ Lebensmittel/Getränke
- ○ Marketing/Werbung/Vertrieb
- ○ Medien (Funk/Fernsehen/Print/Internet/sonstige)
- ○ Militär/Bundeswehr
- ○ Öffentlicher Dienst
- ○ Partei/Politik
- ○ Reisen/Tourismus
- ○ Soziale/Psychosoziale Berufe
- ○ Verbände (nicht konfessionell gebunden)
- ○ Verkehrswesen/Transport
- ○ Sonstige

Bitte wählen Sie Ihre berufliche Zuordnung aus der Liste.

- ○ Auszubildende/r oder Student/in
- ○ Arbeiter/in oder Facharbeiter/in
- ○ Angestellte/r oder Leitende/r Angestellte/r
- ○ Selbstständige/r oder Freiberufler/in
- ○ Beamtin/Beamter (inkl. Richter/in oder Berufssoldat/in)
- ○ Sonstige

Ich bin in meinem Job...

- ○ ... nicht im Management tätig
- ○ ... im mittleren Management tätig
- ○ ... im höheren Management tätig
- ○ ... im hohen Management tätig

Zurück Weiter

Fragebogenseite 26: Demografische Angaben (2).

Bitte wählen Sie Ihren höchsten allgemein bildenden Schulabschluss:

- Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss)
- Realschulabschluss (Mittlere Reife)
- Fachhochschulreife
- Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Abitur)
- Keine Angabe

Bitte treffen Sie eine Aussage zu Ihrem Lebensstand.
Mehrfachauswahl möglich

- Ledig
- Lebe in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft
- Verpartnert (nach Lebenspartnerschaftsgesetz/"Homo-Ehe")
- Getrennt (nach Lebenspartnerschaftsgesetz/"Homo-Ehe")
- Lebe in einer gemischtgeschlechtlichen Partnerschaft
- Verheiratet (heterosexuelle Ehe)
- Geschieden (heterosexuelle Ehe)
- Anderes Lebenskonzept
- Keine Angabe

Bitte geben Sie Ihre religiöse Anschauung an.

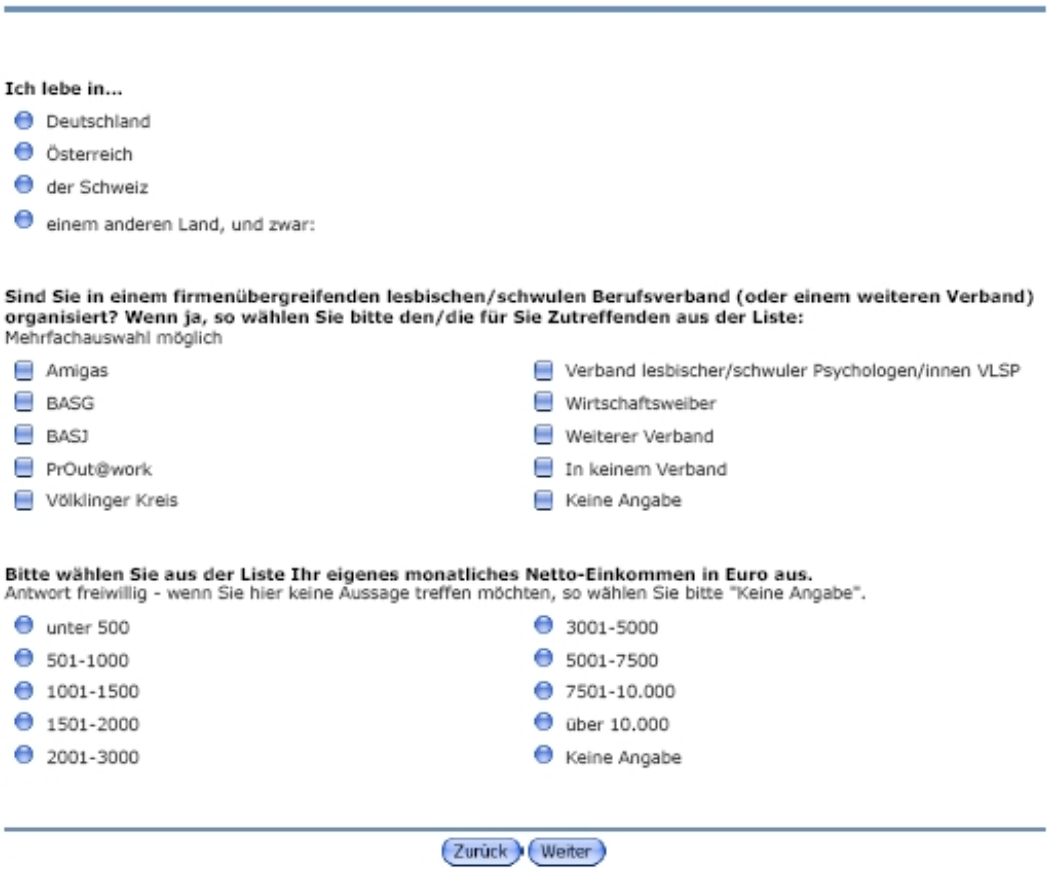
- Buddhistisch
- Evangelisch
- Hinduistisch
- Islamisch
- Jüdisch
- Katholisch
- Sonstige
- Im Moment nicht sicher
- Keine Religion
- Keine Angabe

Bitte treffen Sie - wenn Sie möchten - eine Aussage zu Ihrer politischen Ausrichtung.
Antwort freiwillig - wenn Sie nicht antworten möchten, so gehen Sie einfach weiter.

Links ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Rechts

Zurück Weiter

Fragebogenseite 27: Demografische Angaben (3).



Ich lebe in...

- Deutschland
- Österreich
- der Schweiz
- einem anderen Land, und zwar:

Sind Sie in einem firmenübergreifenden lesbischen/schwulen Berufsverband (oder einem weiteren Verband) organisiert? Wenn ja, so wählen Sie bitte den/die für Sie Zutreffenden aus der Liste:
Mehrfachauswahl möglich

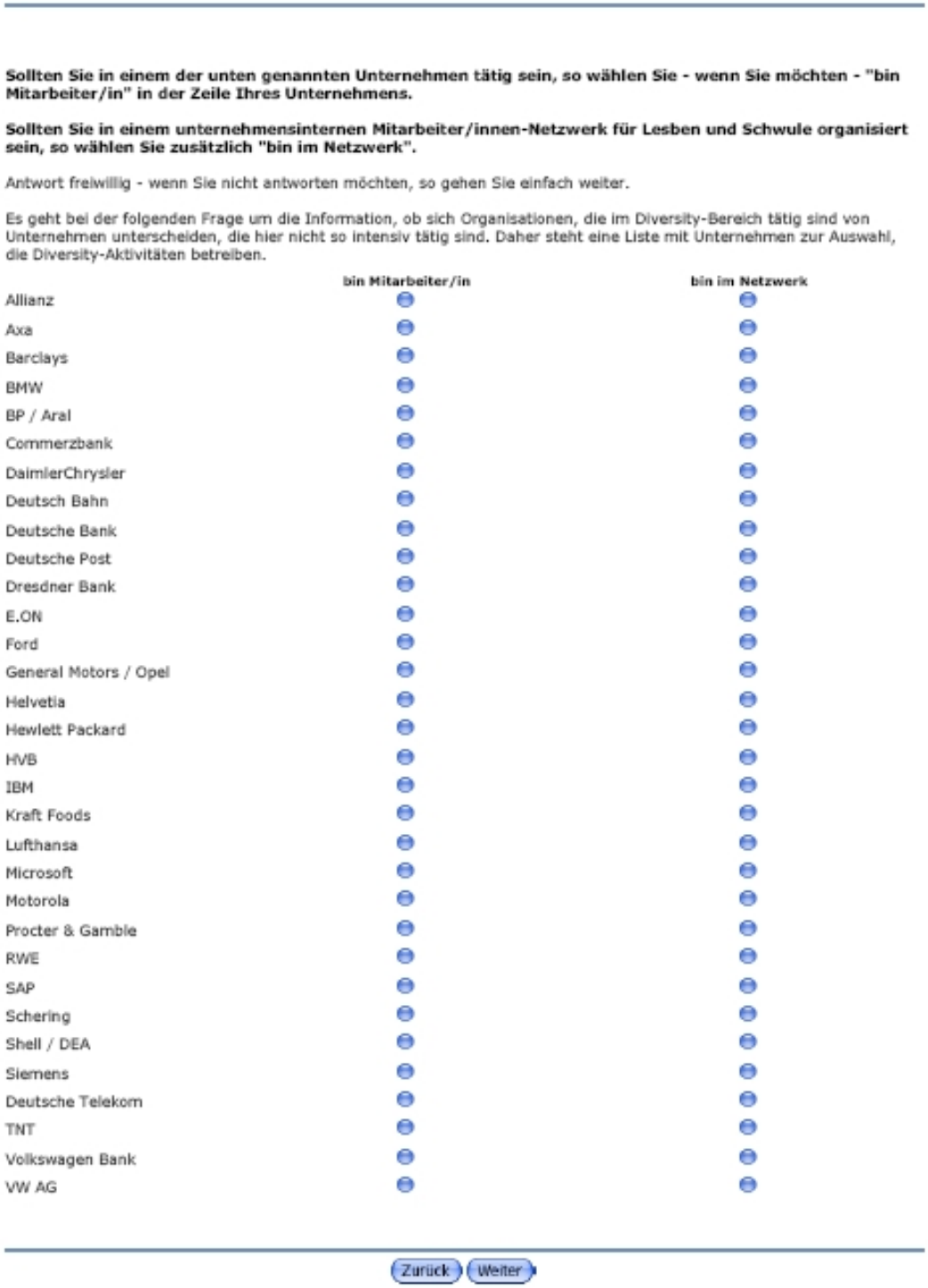
- Amigas
- BASG
- BASJ
- PrOut@work
- Völklinger Kreis
- Verband lesbischer/schwuler Psychologen/innen VLSP
- Wirtschaftsweiber
- Weiterer Verband
- In keinem Verband
- Keine Angabe

Bitte wählen Sie aus der Liste Ihr eigenes monatliches Netto-Einkommen in Euro aus.
Antwort freiwillig - wenn Sie hier keine Aussage treffen möchten, so wählen Sie bitte "Keine Angabe".

- unter 500
- 501-1000
- 1001-1500
- 1501-2000
- 2001-3000
- 3001-5000
- 5001-7500
- 7501-10.000
- über 10.000
- Keine Angabe

Zurück Weiter

Fragebogenseite 28: Zuordnung zu Unternehmen, die Diversity Management betreiben (nur Personen, die in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten tätig sind).



Sollten Sie in einem der unten genannten Unternehmen tätig sein, so wählen Sie - wenn Sie möchten - "bin Mitarbeiter/in" in der Zeile Ihres Unternehmens.

Sollten Sie in einem unternehmensinternen Mitarbeiter/innen-Netzwerk für Lesben und Schwule organisiert sein, so wählen Sie zusätzlich "bin im Netzwerk".

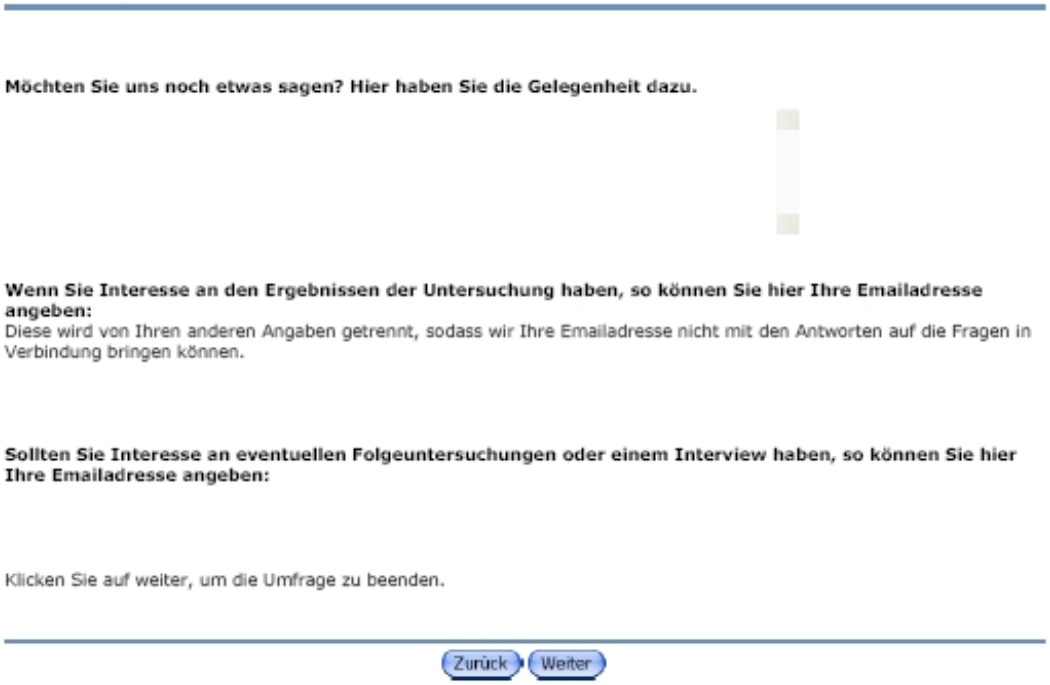
Antwort freiwillig - wenn Sie nicht antworten möchten, so gehen Sie einfach weiter.

Es geht bei der folgenden Frage um die Information, ob sich Organisationen, die im Diversity-Bereich tätig sind von Unternehmen unterscheiden, die hier nicht so intensiv tätig sind. Daher steht eine Liste mit Unternehmen zur Auswahl, die Diversity-Aktivitäten betreiben.

	bin Mitarbeiter/in	bin im Netzwerk
Allianz		
Axa		
Barclays		
BMW		
BP / Aral		
Commerzbank		
DaimlerChrysler		
Deutsch Bahn		
Deutsche Bank		
Deutsche Post		
Dresdner Bank		
E.ON		
Ford		
General Motors / Opel		
Helvetia		
Hewlett Packard		
HVB		
IBM		
Kraft Foods		
Lufthansa		
Microsoft		
Motorola		
Procter & Gamble		
RWE		
SAP		
Schering		
Shell / DEA		
Siemens		
Deutsche Telekom		
TNT		
Volkswagen Bank		
VW AG		

Zurück Weiter

Fragebogenseite 29 mit der Möglichkeit, Feedback zu geben oder die E-Mail-Adresse (für den Erhalt einer Ergebniszusammenfassung bzw. bei Bereitschaft zur Teilnahme an Folgeuntersuchungen) zu hinterlassen.



Möchten Sie uns noch etwas sagen? Hier haben Sie die Gelegenheit dazu.

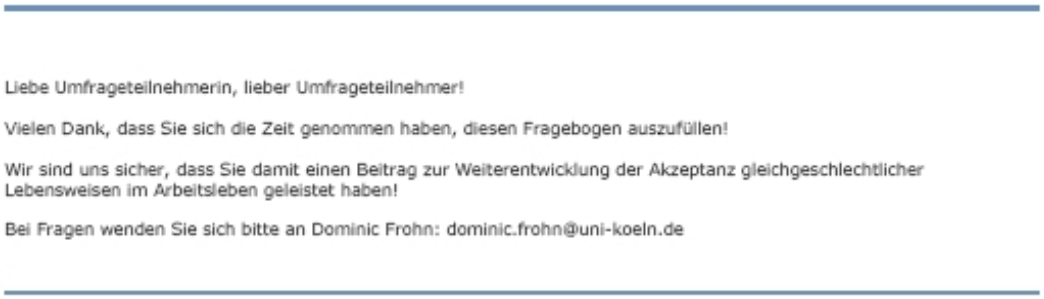
Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen der Untersuchung haben, so können Sie hier Ihre Emailadresse angeben:
Diese wird von Ihren anderen Angaben getrennt, sodass wir Ihre Emailadresse nicht mit den Antworten auf die Fragen in Verbindung bringen können.

Sollten Sie Interesse an eventuellen Folgeuntersuchungen oder einem Interview haben, so können Sie hier Ihre Emailadresse angeben:

Klicken Sie auf weiter, um die Umfrage zu beenden.

Zurück Weiter

Abschlussseite mit Dank.



Liebe Umfrageteilnehmerin, lieber Umfrageteilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, diesen Fragebogen auszufüllen!

Wir sind uns sicher, dass Sie damit einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen im Arbeitsleben geleistet haben!

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Dominic Frohn: dominic.frohn@uni-koeln.de

8.2 Bescheinigung kumulative Promotion

UNIKLINIK KÖLN
Klinik und Poliklinik für Psychosomatik und Psychotherapie

Leiter:
Priv.-Doz. Dr. med. C. Albus

Uniklinik Köln | Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie
Kerpener Straße 68 • 50937 Köln

Prof. Dr. R. Obliers

Prof. Dr. phil. R. Obliers
Telefon: +49 221 478-5824
Telefax: +49 221 478-3103
rainer.obliers@uk-koeln.de

Kerpener Str. 62 (Gebäude 15)
50937 Köln

Köln, 20.01.2015

Betr.: ***Kumulative Promotion von Herrn Dipl.-Psych. Dominic Frohn***

B e s c h e i n i g u n g

Hiermit bescheinige ich, dass die von Herrn Dipl.-Psych. Dominic Frohn eingereichten Publikation im Rahmen seines kumulativen Promotionsverfahrens von ihm vollständig eigenständig und entsprechend in alleiniger Autorenschaft verfasst worden sind.
Mit der (Vorab)Veröffentlichung bin ich uneingeschränkt einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen

(Prof. Dr. R. Obliers)
- Dipl.-Psych. -

8.3 Publikation III: Artikel zum bisherigen Forschungsstand

Sammelband „Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft“

Was ist Homosexualität?

Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven

herausgegeben von
Florian Mildenberger, Jennifer Evans, Rüdiger Lautmann & Jakob Pastötter

Männerschwarm Verlag
Hamburg 2014

Dieses Buch wurde gefördert von:
Hannchen-Mehrzweck-Stiftung Network e.V.
Homosexuellen Selbsthilfe e.V. Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet die Publikation in der Deutschen National-bibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

Florian Mildenberger, Jennifer Evans, Rüdiger Lautmann
& Jakob Pastötter (Hg.): Was ist Homosexualität?
Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven

© Männerschwarm Verlag, Hamburg 2014

Umschlaggestaltung: Carsten Kudlik, Bremen,
Druck:Finidr s.r.o., Tschechien

1. Auflage 2014
ISBN der Print-Ausgabe: 978-3-86300-163-6
ISBN der Ebook-Ausgabe: 978-3-86300-175-9

Männerschwarm Verlag
Lange Reihe 102 – 20099 Hamburg
www.maennerschwarm.de

Inhalt

Was ist Homosexualität? 7

Franz X. Eder: Homo- und andere gleich-geschlechtliche Sexualitäten in Geschichte und Gegenwart 17

Sylvia Mieszkowski: Was war und ist ‹Homosexualitätsforschung›? 41

Heiko Stoff: Heterosexualität 73

Gert Hekma: Sodomie – Unmännlichkeit – Knabenliebe
Male Same-sexual Practices and Identifications in Occidental Societies 113

Thomas K. Gugler: Okzidentale Homonormativität und nichtwestliche Kulturen 141

Katie Sutton: From Sexual Inversion to Trans*. Transgender History and Historiography 181

Volker Woltersdorff: Homosexualitätsforschung und Queerstudien 205

Kirsten Leng: Gender Studies and (Homo)Sexuality. Scholarship at the Intersection of the Personal, the Political, and the Academic 241

Laurie Marhoefer: Homosexuality and Theories of Culture 255

Lukas Engelmann: Homosexualität und AIDS 271

Jane Freeland: Homosexuality and the Science of History in Anglo-American Perspective 305

Jacqueline Davies & Udo Schuklenk: Homosexuality and Philosophy 319

Heinz J. Voß: Homosexualität in den Naturwissenschaften 345

Udo Rauchfleisch: Homosexualität und Psychologie / Psychoanalyse 375

Thorsten Benkel: Stigma, Sex und Subkultur. Zur soziologischen Beobachtung von Homosexualität 391

Wolfgang von Wangenheim: Homosexualität und Kunstgeschichte 427

Eva Rieger: Homosexualität im Spiegel der Musikwissenschaft 441

Manfred Herzer: Homosexualität und die Ethnografie des Alltags. Entwicklung homosexueller Lebenswelten 451

Dominic J. T. Frohn: Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft 477

Martin Lücke: Vom ‹Normalkinde› zu einer Sexualpädagogik der Vielfalt. Homosexualitäten in den Bildungswissenschaften 513

Peter Rehberg & Bradley Boovy: Schwule Medien nach 1945 529

Über die AutorInnen & HerausgeberInnen 557

Register 566

Dominic J. T. Frohn

Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft

Abstract

This article is meant to discourse questions of sexual identity and gender identity in a context related to professional and business aspects, based on available scientific evidence. It starts with an initial review of historically relevant findings. Subsequently, current scientific findings provide a foundation for the analysis of the situation of lesbian, gay and bisexual employees' and transgendered/transident persons' work and general environment. The article concludes with a perspective for topics of high importance for future scientific trends and developments in this area of interest. Prior to the article itself, a theoretical localisation is given to explain the basic relation between sexual identity on the one hand and work and professional acts on the other hand, and a rough figure on the share of population affected by the subject matter is estimated.

Metakommunikative Vorbemerkungen

In einem Artikel, der sich mit der sexuellen Identität und der Geschlechtsidentität (u.a. auch) als Diskriminierungsgrund auseinandersetzt, erscheint es sinnvoll und notwendig, der Verwendung einer adäquaten Nomenklatur, d.h. einer solchen, die einen respektvollen Umgang mit Vielfalt zum Ausdruck bringt, besondere Sensibilität zu schenken.

Die Grundlage einer akzeptierenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen ist die Verwendung einer nicht pathologisierenden Sprache. Nach Pusch (1999) ist die Selbstbezeichnung als «Lesbe» und «Schwuler» in die deutsche Hochsprache aufgenommen worden. Ebenfalls ist nach der American Psychological Association (APA) besonders auf nichtdiskriminierenden Sprachgebrauch zu achten. In ihren detaillierten Hinweisen (APA 2006) wird die Verwendung von «gays and lesbians» empfohlen. Auch meiner persönlichen Erfahrung nach ist die Formulierung Lesben und Schwule – anstatt Homosexueller – erstens weniger klinisch besetzt und zweitens feiner differenziert.

Gerade auch in einem Beitrag, der sich mit lesbischen und bisexuellen Frauen sowie schwulen und bisexuellen Männern einerseits und transsexuellen oder transidenten bzw. «transgender»-Personen (im Folgenden alle unter «Trans*-Personen» zusammengefasst, Franzen / Sauer 2010) andererseits beschäftigt, gehört es m.E. zu einem reflektierten Umgang mit (publizierter) Sprache ausdrücklich dazu, eventuelle (Doppel-)Diskriminierungen auf der Grundlage des (biologischen und sozialen) Geschlechts so weit eben möglich zu vermeiden. In diversen Untersuchungen konnte gerade für die Frage der Wirkung von Sprache auf Denken nachgewiesen werden, dass die sprachliche Nicht-Berücksichtigung von Frauen zu einem Ausstrahlungseffekt im Denken führt (Scheele / Groeben 1997; Scheele / Rothmund 2001). Daher bemühe ich mich um einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (z.B. Beschäftigte) oder Lösungen, die alle Geschlechter implizieren und auch Menschen berücksichtigen, die sich zwischen den binären Kategorien von männlich und weiblich definieren (z.B. Mitarbeiter_innen, siehe «Gender Gap» nach Hermann 2003).

Der vorliegende Artikel hat die Zielsetzung, den Gegenstandsbereich der sexuellen Identität und Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit und Wirtschaft anhand der vorliegenden wissenschaftlichen Befunde zu besprechen. Dabei wird zunächst auf historisch relevante Erkenntnisse eingegangen. Im Weiteren wird auf der Basis aktueller Forschungsergebnisse die Situation von lesbischen, schwulen und bisexuellen Beschäftigten sowie Trans*-Personen in Arbeits- und Wirtschaftszusammenhängen skizziert. Abschließend wird ein Ausblick auf die künftig für die wissenschaftliche (Weiter-)Entwicklung in diesem Themenfeld relevanten Aspekte gegeben. Vorab soll eine theoretische Verortung darüber erfolgen, inwiefern die sexuelle Identität grundsätzlich mit Arbeit und Wirtschaft in Zusammenhang steht und für welchen Bevölkerungsanteil die vorliegende Thematik unmittelbar von Bedeutung ist.

Theoretische Verortung

Auch wenn der Arbeitsplatz durchgängig als asexueller Raum konstruiert wird – einige Autoren_innen sprechen in diesem Kontext von der «Asexualitätsfiktion am Arbeitsplatz» (Rosenstiel / Molt / Rüttinger 2005; Maas 1996, 1999; Wrenn 1988) –, spielen im beruflichen Alltag Aspekte des Privatlebens, sogar der Partnersuche, eine selbstverständliche Rolle. (Kurz-)Befragungen populärwissenschaftlicher Provenienz kommen zu folgenden Zahlen: 46 % der 2900 befragten Frauen und 45 % der 3300 Männer hatten schon eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz (Monster Worldwide 2006a). Bei einer vergleichbaren Erhebung mit der Frage «Hatten Sie schon mal eine Liebesaffäre am Arbeitsplatz?» (rund

2660 Personen) antworteten 8 % der Befragten, dass sie gerade eine Liebesaffäre am Arbeitsplatz haben, 33 % machten deutlich, dass sie schon einmal eine hatten. Neben diesen insgesamt 41 %, die entweder aktuell eine Affäre haben oder schon einmal eine hatten, sagen 23 %, sie hatten keine, aber hätten auch nichts dagegen, eine solche einzugehen. Nur 36 % stellten klar, dass sie so etwas nie hatten und es auch für unangebracht hielten (Monster Worldwide, 2006b).

Die – nach diesen Zahlen als mindestens bedingt inkorrekt einzuschätzende – Annahme, dass der Arbeitsplatz ein asexueller Raum sei, erhält unter der Perspektive gleichgeschlechtlicher Lebensweisen eine bemerkenswerte Dynamik: Insbesondere am Arbeitsplatz sind Heteronormativität, Heterosexismus und Homophobie in einem auffälligen Maß präsent (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997; Losert 2004; Maas 1996, 1999; zu einer allgemeinen Definition von Heteronormativität Tuider / Tietz 2003, zu Homophobie Bergmeister 1997; Steffens 1999; Winfield / Spielman 1995; zu Homophobie und Heterosexismus Fiedler 2004). In Konsequenz wird Heterosexualität als Norm gesetzt – mit der Folge, dass abweichende sexuelle Identitäten, wenn sie überhaupt thematisiert werden, der besonderen Erklärung bedürfen. Dieser Prozess ist vergleichbar mit generellen Kulturkonflikten zwischen dominanter Mehrheits- und Subkultur (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997; generell zu Interkulturalität und / oder Ethnozentrismus Weinert 2004 und Bierbrauer 2005; zu Verhaltensnormierung und / oder Gruppendruck Rosenstiel / Molt / Rüttinger 2005).

In diesem Spannungsfeld des heteronormativen und gleichzeitig asexuell konstruierten Arbeitsplatzes existiert die heterosexuelle Orientierung als die einzige angemessene sexuelle Identitäts-Variante. Heterosexuell-Sein entspricht der Mehrheitskultur, wird als ein «sozialer» Aspekt der Lebensgestaltung wahrgenommen und fügt sich somit problemfrei in das Asexualitätspostulat ein. Eine bisexuelle, lesbische oder schwule Identität wird hingegen nicht nur als abweichende – und damit als erklärungsbedürftige – Realität konstruiert, sondern steht auch in Konflikt mit der Asexualitätsfiktion, weil Bisexuell-, Lesbisch- oder Schwul-Sein als ein «sexueller» Aspekt der Lebensgestaltung wahrgenommen wird. Wrenn hat diesbezüglich schon 1988 darauf hingewiesen, dass zwischen sexueller Handlung und sexueller Identität zu differenzieren sei (zur weiteren Differenzierung der Begrifflichkeiten sexuelle Orientierung / Identität bzw. Geschlechtsidentität Schweizer / Brunner 2013). Ebenfalls ausführlich wird das Verhältnis von Sexualität versus Sozialität in der Kongressdokumentation «Lesben und Schwule in der Arbeitswelt» des Verbands lesbischer Psychologinnen und schwuler Psychologen (Deutsche AIDS-Hilfe 1999) behandelt und beschrieben, dass Homosexualität meist auf Sexualität bzw. sexuelle Praktiken reduziert wird. Diese Sexualitäts-Sozialitäts-Diskrepanz in der Bewertung von Homo- und Heterosexualität findet oftmals Ausdruck in dem Ausspruch (der

teilweise auch von Schwulen und Lesben selbst geäußert wird, Stuber 1999): «Es geht doch niemanden etwas an, was man im Bett tut – wir (i.e. ‹Heteros›) erzählen das doch auch nicht im Büro!» (Völklinger Kreis e.V. 2011: 15; Hofmann 2012).

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 und damit die Information über die heterosexuelle Identität kommuniziert. Dabei wird diese Information jedoch ausschließlich als sozial und gerade nicht als sexuell verstanden. Die gleichen Informationen bei Bisexuellen, Lesben oder Schwulen werden hingegen als ein «too much» an Information, als ein Überschreiten der Grenze «sozial versus sexuell» gesehen (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997; DAH 1999). Erstaunlicherweise perseveriert die Fokussierung auf den Aspekt der Sexualität bei der Auseinandersetzung mit homo- oder bisexuellen Fragestellungen sogar in der wissenschaftlichen Literatur bzw. Diskriminierungsforschung (Maier 2010 schreibt zu «sexualitätsbezogene[r] Diskriminierungsforschung», es geht dabei um die «sexuelle Identität»). Noch erheblicher zeigt sich eine Irritation bei der Mehrheitsbevölkerung, wenn nicht nur die sexuelle Identität eines Menschen außerhalb der heteronormativen Perspektive liegt, sondern sich die Geschlechtsidentität des Gegenübers nicht eindeutig den binären Kategorien von «maskulin» und «feminin» zuordnen lässt. Entspricht nun bei einem Menschen die körperliche geschlechtliche Gegebenheit nicht der subjektiv empfundenen Geschlechtsidentität, definiert sich eine Person also als transsexuell oder transident, so erzeugt sie damit (in der Regel nicht intentional) eine schwer wiegende Irritation in der vermeintlich unveränderlichen und eindeutig binären Strukturierung von Geschlecht (zu Zweigeschlechtlichkeit als zentraler gesellschaftlicher Ordnungskategorie Butler 2004; Wagels 2013; Schweizer / Brunner 2013). Diese Irritation kann langfristig gemildert werden, weil ein großer Anteil der Personen, die sich als transsexuell oder transident definieren, eine Angleichung des körperlichen an das Identitätsgeschlecht (Transition) anstrebt. Dieser hormonell wie operativ aufwändige Angleichungsprozess ist mit erheblichen Beeinträchtigungen verbunden und ausgesprochen zeitintensiv (Fiedler 2004). Durch die Zielrichtung der Geschlechtsangleichung durch die transsexuelle / transidente Person wird die heteronormative Sicht der unabänderlichen Zweigeschlechtlichkeit also nur kurzfristig gestört, da sich diese Person langfristig wieder in den binären Kategorien von (Trans-)Mann und (Trans-)Frau bewegt (Franzen / Sauer 2010). Stärker ist die diskutierte Irritation, wenn eine Person sich (auch vor dem Hintergrund einer als unstimmig wahrgenomme-

nen Geschlechtsidentität und / oder auch durch die Auseinandersetzung mit queer-feministischen Politiken) bewusst uneindeutig zwischen den Geschlechtern definiert und sich kurz- wie langfristig nicht in die binären Kategorien von Geschlecht einsortieren möchte, also dauerhaft eine Uneindeutigkeit pflegt (Franzen / Sauer 2010). Bezüglich der Trans*-Themen findet eine (kontinuierliche) Irritation der heteronormativen Zwei-Geschlechter-Ordnung statt, welche in der Konsequenz insbesondere im Kontext von Arbeit schwerwiegende Auswirkungen für Trans*-Beschäftigte hat.

Die sexuelle Identität ebenso wie die Geschlechtsidentität beinhalten als Identitätsdimensionen erhebliche soziale Implikationen (Hofmann 2012; Bundeszentrale für politische Bildung 2010), die für lesbische, schwule und bisexuelle sowie trans*-Beschäftigte von Bedeutung sind und ihre Arbeitssituation in erheblichem Umfang prägen.

Neben dem Aspekt der Personalgewinnung und -bindung sind sie auch als Kunden_innen von Bedeutung: Im Kontext eines veränderten Selbstbewusstseins der LSBT*-Zielgruppe (LSBT* = lesbisch, schwul, bisexuell, transsexell / transident / transgender) und eines gleichzeitig stärkeren Wettbewerbs am Markt spielen Faktoren der Unternehmenskultur im Zusammenhang von Kaufentscheidungen bzw. der Nutzung von Dienstleistungen eine zunehmend größere Rolle. Dieser Aspekt ist in wirtschaftlichen Zusammenhängen von nicht zu vernachlässigender Bedeutung.

Da sich dieser Artikel unter anderem mit dem Verhältnis zwischen (dominanter) Mehrheitskultur und Minorität auseinander setzt, ist selbstverständlich auch die Frage zu beantworten, mit welchem Bevölkerungsanteil der so genannten Minderheit(en) bezüglich sexueller Identität und Geschlechtsidentität eigentlich zu rechnen ist.

Vor dem Hintergrund vielfältiger – teilweise erheblich kritisierter – Erhebungen und divergierender Zahlen (Kinsey / Pomeroy / Martin 1948, 1953; Diamond 1993; Stuber / Iltgen 2002), ist nach Fiedler (2004) von circa 5 % lesbischer Frauen, schwuler Männer sowie bisexueller Frauen und Männer auszugehen:

«Insgesamt kann man heute auf der Grundlage epidemiologischer Studien davon ausgehen, dass sich seit ihrem 18. Lebensjahr etwa 5-6 % der Männer und 4-5 % der Frauen entweder ausschließlich homosexuell oder jeweils mehr oder weniger häufig bisexuell engagiert haben» (Fiedler 2004: 64; zur Prävalenz auch Schweizer / Brunner 2013: 235: 8 % homo- oder bisexuelle Selbstbezeichnung durch Männer und Frauen; korrespondierend dazu gehen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 5,8 % AGG-Anfragen aufgrund des Merkmals «Sexuelle Identität» ein, Fallbeispiele dazu auf den Seiten 187,188, 191; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 46).

2011 waren in Deutschland circa 38 Millionen Menschen erwerbstätig (37,9

Millionen, Statistisches Bundesamt 2012). Bei einem Anteil von 5 % ist demnach von etwa 1,9 Millionen lesbischen, schwulen und bisexuellen Erwerbstätigen in Deutschland auszugehen. Nicht berücksichtigt ist hier der Anteil der transsexuellen / transidenten erwachsenen Bevölkerung, der einer Arbeit nachgeht. Diese Gruppe mit einbezogen, müsste jene Zahl noch etwas höher sein. Viele Untersuchungen erlauben es, eine weniger konservative Schätzung zu Grunde zu legen, zumal gerade in Befragungen zu Sexualität wenig ehrlich geantwortet wird (Mühlenfeld 2004). Dieses Antwortverhalten ist besonders zu erwarten, wenn es um stigmatisierte Formen sexuellen Verhaltens oder sexueller Identität geht. Eine Untersuchung in New York konnte zeigen, dass sich ein großer Anteil von Männern sexuell gleichgeschlechtlich betätigt, dieses Verhalten jedoch insofern nicht identitätsrelevant wird, als keine Selbstdefinition als schwuler bzw. bisexueller Mann erfolgt (Pathela u.a. 2006).

Berücksichtigt man diese Erkenntnisse, lässt sich für Deutschland eine 2 Millionen erwerbstätige Menschen umfassende Bevölkerungsgruppe postulieren, die ihr Leben, ihre Partnerschaften und ihre Liebe (vollständig oder anteilig) gleichgeschlechtlich gestaltet bzw. deren Geschlechtsidentität nicht cissexuell, sondern eben transsexuell / transident ist.

Obwohl wir es also bei LSBT*-Beschäftigten mit einer etwa 2 Millionen Personen umfassenden Gruppe 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 oder dieser Gruppe sogar feindlich gegenüber steht: ein Fünftel der Befragten in Nordrhein-Westfalen neigt zu homophoben Einstellungen, männliche zumeist etwas mehr als weibliche Befragte (Küpper / Zick 2012; zu Homophobie und generalisierter Menschenfeindlichkeit Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung IKG 2006; zu Geschlechtereffekten homophober Einstellungen sowie weiteren zusammenhängenden Variablen Huch / Urhahne / Krüger 2012; zum europäischen Vergleich European Commission 2012). Dieses Defizit in der (gesellschaftlichen) Wahrnehmung ist ein Aspekt, der dazu beiträgt, dass LSBT*-Themen «als ein offizieller Bestandteil im akademischen Leben [...] so gut wie nicht» existieren (Lautmann 2005; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (SENBJS) 2005). Vorwiegend findet Forschung zu LSBT*-Themen im anglo-amerikanischen Raum statt, in Deutschland ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit schwul-lesbischen Themen weniger verbreitet bzw. wird eher von einzelnen Akteuren_innen betrieben (teilweise mit negativen beruflichen Konsequenzen: Lautmann 2005). Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass lesbische Lebensweisen eindeutig weniger Berücksichtigung fin-

den als schwule (u.a. Losert 2004; Hark 2000). Noch weniger Aufmerksamkeit durch die Forschung erhalten in Deutschland bisexuelle Menschen (Gooß 2003; Fritzsche (2007); zum bisherigen internationalen Forschungsstand Köllen 2012). Noch stärker marginalisiert werden Trans*-Themen in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung in Deutschland (Franzen / Sauer 2010; zum internationalen Forschungsstand Köllen 2012.

Historische Aufarbeitung wissenschaftlicher Erkenntnisse

Generell ist die Arbeitssituation von LSBT*-Personen unbefriedigend erforscht. Zu bisexuellen Beschäftigten und erwerbstätigen Trans*-Personen liegen keine aussagekräftigen Erkenntnisse in Deutschland vor. «Lesben und Schwule in Arbeitszusammenhängen» wurde als Forschungsthema seit den 1990er Jahren nur diskontinuierlich bearbeitet bzw. diesem Bereich nur wenig wissenschaftliche Aufmerksamkeit gewidmet.

In einigen Befragungen (vornehmlich zu Diskriminierung) wurde der Bereich Arbeitsplatz mit 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 damit beschäftigt. Bis zum Ende des letzten Jahrhunderts hat sich lediglich eine quantitative Untersuchung in Deutschland (ausschließlich) mit der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen auseinandergesetzt: die Befragung «Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt» (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997).

Zusätzlich gibt es einige qualitativ ausgerichtete Arbeiten: Zillich erforschte 1988 «Homosexuelle Männer im Arbeitsleben», Maas befasste sich 1999 mit «Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften» (de facto geht es ausschließlich um schwule Männer). Losert (2004) glich 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.

«Homosexuelle Männer im Arbeitsleben»

Dannecker / Reiche hatten in ihrer Studie «Der gewöhnliche Homosexuelle» (1974) ihre Probanden auch nach ihrer Situation am Arbeitsplatz gefragt. Die Antworten und die Schlüsse, die die Autoren für die Selbstwahrnehmung der Schwulen daraus ziehen, fasst Zillich pointiert zusammen: «Besser gebildet als sein heterosexuelles Pendant und besonders karriereorientiert, rümpft der berufstätige homosexuelle Mann über die schmutzige Industriearbeit die Nase, wird gerade noch in handwerklich-gestaltenden Berufen tätig, wendet sich aber

ansonsten den schöneren Dingen des Arbeitslebens zu, die er im kaufmännisch-sozialen-geisteswissenschaftlichen Sektor findet. Dort ist er zwanghaft damit beschäftigt, in kundenintensive Tätigkeitsfelder vorzudringen, wo er die in der homosexuellen Subkultur gelernten Anmachrituale, sein betörendes Lächeln und den tiefen Blick, geschäftsfördernd und persönlichen Erfolg verbuchend in Anwendung zu bringen vermag. Hinzu kommt, daß der homosexuelle Mann seinem Arbeitgeber treu ergeben ist und von diesem besonders disponibel eingesetzt werden kann» (Zillich 1988: 176). Zillich stellte 14 Jahre später bei seiner Befragung homosexueller Männer eine differenziertere Selbstwahrnehmung fest. Aus seinen qualitativen Interviews mit 65 Männern filterte er aufgrund der strukturellen, sozialen und personalen Gegebenheiten vier abgestufte Figurationen heraus:

- «Der Unschlüssige (am Rande des Abgrunds)» erlebt die eigene sexuelle Identität als Problem und lebt beruflich wie privat isoliert.
- «Der Vorsichtige (zwischen beruflichem Jonglieren und privatem Glück)» wird aufgrund seines zurückhaltenden Wesens kaum registriert und thematisiert seine sexuelle Identität nicht bzw. nur auf Nachfrage.
- «Der Gelassene (im Reservat der trügerischen Freiheit)» hatte noch nie Probleme mit seiner sexuellen Identität und arbeitet in einem Kontext, in dem er sich nicht verstecken muss.
- «Der Entschiedene (im Dickicht des Emanzipationsversuchs)» steht in allen Situationen zu seiner sexuellen Identität und kämpft privat wie beruflich für Gleichberechtigung.

«Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt»

Die Befragung von Knoll / Edinger / Reisbeck (1997) mit 2522 Befragten fokussierte – neben dem Umgang der Befragten mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz – primär Diskriminierungsthematiken. Die Autoren weisen auf Unterschiede zwischen Schwulen und Lesben hin und gehen auch auf eventuell auftretende Doppeldiskriminierung bei lesbischen Frauen auf Grund des Geschlechts und der sexuellen Identität ein. Sie stellen fest, dass annähernd gleich viele Befragte versuchen, «bewußt ihre Homosexualität vor ihren Kollegen geheimzuhalten» (11 % der Männer und 10 % der Frauen). Hingegen sagen 18 % der Männer und 13 % der Frauen, dass sie «ihre Kollegen in dem Glauben lassen», sie seien heterosexuell. Auf das Item «Ich spreche es nicht bewußt an, aber wenn man mich fragen würde, würde ich sagen, dass ich homosexuell bin» reagieren 60 % der Männer und 64 % der Frauen zustimmend. Für das Item «Den Leuten bewußt erzählen, daß sie homosexuell» sind, entscheiden sich 11 % der Männer und 14 % der Frauen (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997: 119).

Des Weiteren haben die Autoren erfragt, «mit wie vielen Kolleginnen und

Kollegen» die Befragten «offen über Ihre Homosexualität gesprochen haben» und kommen zu folgendem Ergebnis: Insgesamt 29 % der Frauen bzw. 27 % der Männer sagen, dass sie mit allen oder mit vielen Kollegen_innen gesprochen haben, während 66 % der lesbischen und 67 % der schwulen Beschäftigten mit wenigen oder mit keiner_m der Kollegen_innen gesprochen haben (5 % der Frauen und 6 % der Männer geben an, mit der Hälfte der Kollegen_innen gesprochen zu haben). Bezüglich der Offenheit gegenüber den Führungskräften ist festzuhalten, dass 41 % der Frauen im Vergleich zu 46 % der Männer sagen, dass ihre Vorgesetzten von ihrer Homosexualität wissen.

Zusammenfassend halten sie fest, dass fast alle lesbischen und schwulen Beschäftigten schon aufgrund ihrer sexuellen Identität Diskriminierung erfahren haben, und zwar 81 % aller Befragten – unabhängig von ihrer konkreten Lebens- und Arbeitssituation.

Darüber hinaus stellen die Autoren heraus, dass Diskriminierung die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflusst und das Auftreten psychosomatischer Symptome auslöst, sodass insgesamt von betriebswirtschaftlichen Konsequenzen durch Produktivitätseinbußen auszugehen ist.

«Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften»

Maas (1999) hat die Situation für schwule Männer als Führungskräfte spezifiziert und identifiziert auf der Basis qualitativer Interviews sieben «Strategien des Umgangs mit der homosexuellen Orientierung in Arbeitszusammenhängen» als «Trendangaben auf einem gedachten Kontinuum» (Maas 1999: 268):

- «Öffentliche Darstellung eines heterosexuellen Lebens»
- «Sich unauffällig verhalten und dem Thema am Arbeitsplatz ausweichen»
- «Sich Verbündete suchen – intern und extern»
- «‹Normalizing the Abnormal›» (vorsichtiges Taktieren im Beruf bei internalisierter Asexualitätsfiktion der Arbeitswelt)
- «Sich durch positive Eigenschaften hervortun und ein Polster schaffen»
- «Sich die «richtigen» Organisationen oder Positionen suchen / sich selbstständig machen»
- «Explizit zu seiner sexuellen Orientierung stehen / in die Offensive gehen»

Maas weist darauf hin, dass sich diese individuellen Stigma-Management-Varianten im Laufe des beruflichen Werdegangs entwickeln und verändern. Weiter führt Maas den Aspekt der Rollenanforderungen – insbesondere in hohen bzw. höheren Positionen – z.B. durch Repräsentationspflichten aus und leitet daraus ab, dass die Aufstiegsmöglichkeiten daher ab einem bestimmten Niveau enden (glass ceiling, auch Badgett 1995; Swan 1996; Knoll / Edinger / Reisbeck 1997).

«Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz»

Losert (2004) fasst zusammen, dass der Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz prozessual zu begreifen ist: «Die Frauen setzen sich auf der Grundlage ihrer Erfahrungen, Vermutungen, Einschätzungen des Umfelds, Befürchtungen, Ängste und gesellschaftlicher Normen immer wieder neu Handlungsspielräume fest, die den Rahmen für ihren Umgang mit der lesbischen Lebensweise am Arbeitsplatz setzen» (Losert 2004: 156). Innerhalb dieses Rahmens werden verschiedene Strategien entwickelt, die sich auch auf die Erfahrungen im privaten Bereich stützen. Diese Strategien werden anhand von drei Beispielen beschrieben und reichen – Schritt für Schritt – von einer «konsequente[n] Trennung zwischen Privat- und Berufleben» über einen unentschlossenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz (vom «Privatleben zu erzählen, um damit mögliche Nachfragen [...] herauszufordern») bis hin zu einem «uneingeschänkt offenen Umgang» mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz (Losert 2004: 129).

Abschließend verortet Losert den wünschenswerten Umgang mit der Vielfalt lesbischer Lebensweisen im Gesamtkonzept Diversity-Management.

Zwischenbilanz

Seit 1997 – also der Studie von Knoll / Edinger / Reisbeck – hat sich juristisch einiges zu Gunsten gleichgeschlechtlicher Lebensweisen verändert. Zusätzlich fanden – gerade in großen Organisationen – unternehmenspolitisch, -strukturell wie -kulturell Entwicklungen statt, die den Umgang mit LSBT*-Themen verändert haben (Akzeptanzkampagnen-Büro NRW 2005). Einige der Maßnahmen, die die genannten Autoren_innen in der bestehenden Forschung zur Verbesserung der Arbeitssituation von Lesben und Schwulen vorgeschlagen haben (z.B. Diskriminierungsverbote in arbeitsrechtlichen Richtlinien), 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; BGBl I 1972, 2001, 2006) festgelegt, dass Benachteiligungen aus Gründen der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen sind.

Neben diesen juristischen Entwicklungen hat es besonders in großen Unternehmen Veränderungen gegeben, die sich ebenfalls in einer Wertschätzung von Vielfalt niederschlagen: «Diversity-Management» (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. Die Europäische Union hat sich bereits 1999 in Artikel 3 des

Amsterdamer Vertrages gegen die Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung ausgesprochen. Diversity-Management, das sich in Deutschland vornehmlich auf der Grundlage von Frauenförderung und Gender Mainstreaming aufgebaut hat (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 (u.a. Stuber 2004; Europäische Kommission 2005a; Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) 2003; zu Diversity-Management und betrieblichem Gesundheitsmanagement bezüglich der sexuellen Identität Losert 2010). Allein die Existenz von Vielfalt führt hingegen noch nicht zu dem, was sich unter dem Begriff Diversity zusammenfügt. Vielmehr fordert Diversity sowohl eine Offenheit für Vielfalt als auch ihre Wertschätzung und Einbeziehung in das Planen und Handeln von Menschen (Stuber 2004).

Gerade auch durch Diversity-Management, gesamtgesellschaftliche Ausdifferenzierungs- und Pluralisierungsprozesse sowie eine stärkere (auch mediale: Huch / Urhahne / Krüger 2012) Präsenz schwul-lesbischer Themen, sind gleichgeschlechtliche Lebensweisen sukzessive stärker in den Fokus – auch innerhalb der Wissenschaft – gerückt.

Aktuelle Forschungsergebnisse zur sexuellen Identität und Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit und Wirtschaft

Ob und in welcher Qualität die oben genannten Veränderungen zu einer verbesserten Situation für LSBT*-Beschäftigte geführt haben, wird im Weiteren anhand der aktuellen Untersuchungen von Köllen (2010, 2012, 2013) und Frohn (2007, 2012, 2013) diskutiert.

Neben den genannten Untersuchungen fand seit 2008 auf der Ebene studentischer Forschungs- oder universitärer Abschlussarbeiten ein Entwicklungsschub im Themenfeld «LSBT*-Personen und ihre Arbeitsplatzsituation» statt – allerdings nach wie vor mit dem primären Fokus auf lesbische und schwule Beschäftigte – z.B. Silbermayr (2007) zu Coaching und Supervision, Schär (2008) zu Arbeitszufriedenheit, Döbler (2009) zu Diskriminierung, Kalb (2010) zu Diversity-Management als Bestandteil unternehmerischen Handelns, Weber und Säger (2010) als Vergleich von Bundeswehr und Polizei zu Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden, Brüggemann (2010) zu Diversity-Management am Beispiel der sexuellen Orientierung in der beruflichen Bildung, Nitezki (2011) zum Umgang mit homosexuellen Beschäftigten in Einrichtungen der katholischen Kirche und Spychalski (2011) zu GLBT-Diversity am Beispiel von IBM.

Die Strukturierung dieses Abschnitts folgt der Klassifizierung der Auswirkungen, die der Umgang mit der Diversity-Kerndimension sexuelle Identität im Zusammenhang von Arbeit und Wirtschaft auf drei Ebenen erzeugt: Zunächst – als Basis – intrapersonale und damit unmittelbar intraorganisationale Effekte, z.B. bezogen auf Arbeitszufriedenheit und Commitment, also Verbundenheit mit der Organisation. Bei den extraorganisationalen Effekte ist zu differenzieren zwischen den Effekten im Zusammenhang von Personalmarketing- bzw. Personalrecruiting-Prozessen sowie Effekten bezogen auf das Produkt- und Dienstleistungsmarketing (Abbildung 1).

Abb. 1: Klassifizierung der Auswirkungen der Kerndimension Sexuelle Identität im Zusammenhang von Arbeit und Wirtschaft

Bei den intrapersonalen und damit unmittelbar intraorganisationalen Effekte geht es zunächst um den Umgang von lesbischen und schwulen Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit, und zwar unter Einbeziehung der Veränderungen im Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz in der vorliegenden Dekade (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997) im Vergleich zu Frohn (2007) (Abbildung 2, N [2006] = 2220, N [1996] = 2522).

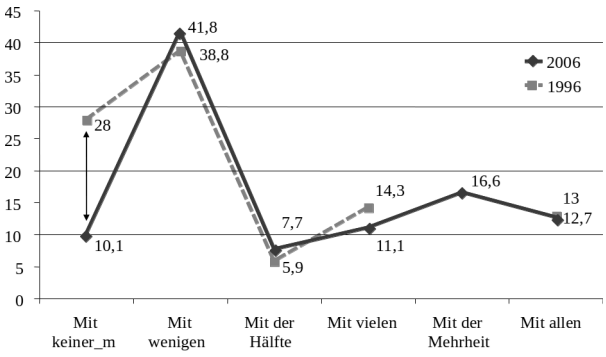


Abb. 2: Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz 1996 und 2006

Noch vor siebzehn Jahren antworteten 28% der Befragten, dass sie mit keiner_m Kollegen_in offen über ihre sexuelle Identität sprechen. 2006 liegt dieser Wert bei 10%. Fasst man die ersten beiden Antwortkategorien zusammen, um ein Bild darüber zu erhalten, wie viele Beschäftigte eher verschlossen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen, ergibt sich folgendes Bild: Der Anteil der Befragten, die mit keiner_m Kollegen_in oder mit wenigen Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität sprechen, lag 1996 bei 67%, während er in der aktuelleren Untersuchung bei 52% lag. Das bedeutet, dass auch 2006 noch über die Hälfte der Befragten aus der Studie «Out im Office?!» mit keinem_r Kollegen_in oder nur mit wenigen Kollegen_innen offen über diese Identitätsdimension sprechen (können). Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass es bei Knoll / Edinger / Reisbeck (1997) die Antwortmöglichkeit «Mit der Mehrheit» nicht gab; so kommt es, dass diese heute von 17% der Befragten gewählt wird, während damals niemand diese Antwort wählen konnte. Diese Ergebnisse stehen in Kongruenz zu internationalen Studien: Hewlett / Sumberg (2011) beispielsweise fassen zusammen, dass 48% der LSBT*-Befragten ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz geheim halten. Auch in einer aktuellen EU-weiten Umfrage von LSBT*-Personen (FRA 2013) sind die Zahlen vergleichbar (EU 53%, Deutschland 50%).

Gegenüber ihren Führungskräften sind die Befragten noch vorsichtiger: 65% sprechen mit keiner oder mit wenigen Führungskräften offen über ihre sexuelle Identität (Frohn 2007). Von den befragten Führungskräften sprechen 48% mit keiner / m Mitarbeiter / in oder mit wenigen ihrer Mitarbeiter / innen – auch diese Zahlen waren eine Dekade früher noch höher.

Fast 60% der Befragungsteilnehmer_innen geben an, dass sie es schon einmal als notwendig empfunden haben, am Arbeitsplatz ihre Homosexualität zu verschweigen (Frohn 2007). Dies waren zehn Jahre zuvor noch 72% (Knoll / Edinger / Reisbeck 1997). Das bedeutet, dass sich die Situation inzwischen etwas verbessert hat, jedoch immer noch ein großer Teil der lesbischen und schwulen Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht offen mit der sexuellen Identität umgeht bzw. umgehen kann.

Ein weiterer interessanter Faktor ist, dass – obwohl über die Hälfte mit keinem_r Kollegen_in oder nur wenigen Kollegen_innen offen über ihre sexuelle Identität spricht – nur 7% der Befragten glauben, 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 in Erwägung ziehen (Frohn 2007). Daraus lässt sich schließen, dass die Befragten der Ansicht sind, keine 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.

Genaue Zahlen zum Umgang bisexueller bzw. transidenter Beschäftigter mit ihrer sexuellen bzw. Geschlechtsidentität liegen noch nicht vor. Erste Erkenntnisse weisen jedoch darauf hin, dass für transidente Beschäftigte ein offener Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz (zumindest wenn im Zeitraum des Arbeitsverhältnisses eine Transition erfolgt) nicht vermeidbar ist, während bisexuelle Beschäftigte ihre sexuelle Identität selten (nur beim Vorliegen einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft und gegenüber sehr engen Kollegen_innen) thematisieren (Frohn 2013). Generell stellt «die Unsichtbarkeit [...] einen neuralgischen Punkt bisexueller Lebensformen dar» (Fritzsche 2007: 122). Anhand quantitativer Daten von 77 bisexuellen Befragten hat Köllen (2013) nachgewiesen, dass das organisationsinterne Thematisieren von Homo- und Bisexualität positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima für bisexuelle Beschäftigte hat, was sich wiederum in einem höheren Grad an Offenheit dieser Arbeitnehmer_innen bezüglich ihrer sexuellen Identität niederschlägt.

Im Weiteren sind die Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz zu diskutieren. Bereits Knoll / Edinger / Reisbeck (1997) haben ihre Befragten über folgendes Item eine Schätzung zu ihren Ressourcen durchführen lassen: «Wenn das Arbeitsklima besser wäre, so könnte ich mehr leisten.» 42% der Befragten stimmen dieser Aussage voll oder eher zu (25% voll, 17% eher). Knapp 90% der Befragten bejahen die Frage, ob sich ein «homosexuellenfreundliches Klima» positiv auf die Arbeitsleistung auswirke (dazu auch Friskopp / Silverstein 1995). Einige Forscher_innen konnten nachweisen, dass die Leistung («performance») von Mitarbeitern_innen sinkt, wenn diese nicht offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen können (Powers / Ellis 1995; Ellis / Riggle 1995; Ellis 1996). Besonders Powers (1996: 79) unterstreicht die Prozesse, die zu dem genannten Leistungsverlust führen. Seiner Ansicht nach leidet die Produktivität eines Unternehmens nachhaltig, wenn es nicht effektiv «gay, lesbian, bisexual, and transgender workplace issues» adressiert – und zwar aus zwei Gründen:

1. Mitarbeiter_innen fühlen sich nicht ausreichend inkludiert, involviert, respektiert mit der Konsequenz, dass sie nicht die optimale «performance» zeigen.
2. Mitarbeiter_innen, die unter solchen Bedingungen arbeiten, müssen ihre sexuelle Identität verstecken. Es werden enorme Ressourcen aufgewandt und viel Energie benötigt, wenn der Versuch, alles, was die sexuelle Identität verrät, geheim zu halten, erfolgreich sein soll. Auch dieser Ressourcen- und Energieverlust impliziert als Konsequenz eine geringere Leistungsfähigkeit.

Beschäftigte, die im Gegensatz dazu offen auch über dieses Thema sprechen (können), haben nicht nur mehr freie Ressourcen für ihre Arbeitstätigkeit, sie weisen zudem weitere positive Eigenschaften auf. Doch zunächst ist festzuhal-

ten, dass ein aktives Diversity-Management, welches Maßnahmen zum Thema «Sexuelle Identität» inkludiert, den offenen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz fördert. Ebensolches gilt für eine akzeptierende Unternehmenskultur bezüglich gleichgeschlechtlicher Lebensweisen (Zuckerman / Simons 1996). Diese Zusammenhänge wurden 2007 in Deutschland erstmals systematisch untersucht und zeigen damit gleichzeitig das Potenzial insbesondere für Diversity-Management auf (Abbildung 3, Frohn 2007).

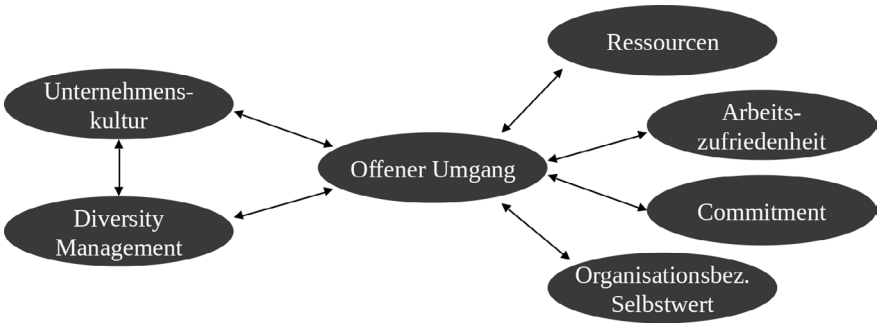


Abb. 3:
Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz

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 Ressourcen frei und können sich besser der Arbeit widmen. Weitere deutliche Zusammenhänge konnten zwischen (den Skalen) Offenheit und organisationsbezogenem Selbstwert, Arbeitszufriedenheit und (affektivem) Commitment festgestellt werden. Die Zusammenhänge zeigen sich insofern, dass Personen, die offen(er) mit ihrer sexuellen Identität umgehen, arbeitszufriedener sind und sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen und einen höheren organisationsbezogenen Selbstwert aufweisen (für konkretere Werte, Korrelationen usw. Frohn 2007; Day / Schoenrade 1997; zum Zusammenhang zu Arbeitszufriedenheit und (affektivem) Commitment 2000).

Darüber hinaus hat der offene Umgang mit der sexuellen Identität noch einen hilfreichen Einfluss auf andere, nicht erwünschte Größen, z.B. Somatisierung und Suizidalität. So leiden Personen, die offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, weniger stark unter psychosomatischen Beschwerden (Frohn 2007: 38). Offenbar hat ein offener Umgang mit der sexuellen Identität positive Konse-

quenzen für die psychische Gesundheit der Befragten (auch Losert 2010). Generell ist davon auszugehen, dass Personen, die weniger offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, mehr Angst vor Diskriminierung haben. Steffens / Wagner (2009: 256) fassen zusammen, dass sich (erlebte) Diskriminierung, die Angst vor einer solchen Diskriminierung sowie eine negative Einstellung zur eigenen sexuellen Identität negativ auf die psychische Gesundheit auswirken (auch Schweizer / Brunner 2013; zu Suizidalität Schweizer / Brunner 2013; Plöderl u.a. 2009; 2013).

Bezüglich der intrapersonalen und intraorganisationalen Effekte kann also als belegt gelten, dass durch ein ganzheitliches Diversity-Management und eine LSBT*-freundliche Unternehmenskultur der selbstverständliche Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz gefördert wird, welcher seinerseits wieder positive Auswirkungen auf leistungsrelevante Faktoren der Individuen bzw. auch auf die organisationale Leistungsfähigkeit (Köllen 2010: 185) hat.

Diese und ähnliche Zusammenhänge wurden durch weitere Untersuchungen belegt: So weist auch Köllen (2010) einen positiven Zusammenhang von Diversity-Management-Maßnahmen (konkret: 1. Gleichstellung von eingetragenen Lebenspartnerschaften und Ehen, 2. Thematisierung von Homosexualität und 3. Lesbian und Gay Marketing) und dem Arbeitsklima für Lesben und Schwule nach. Die Klima-Wahrnehmung wiederum hat einen Einfluss auf den Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz, der bei Köllen leicht anders konzeptualisiert ist (Konstrukt «Identitätsentwurf» mit den Strategien «Vortäuschen», «Verbergen», «Implizit Out» und «Explizit Out»).

Der Einfluss von Diversity-Management-Maßnahmen lässt sich auch an signifikanten «Indikator-Personen» in Organisationen ablesen. Eine Studie des Völklinger Kreis e.V. (2011: 21) weist nach, dass in Unternehmen ohne LSBT*-Diversity-Aktivitäten kein Vorstandsmitglied offen seine sexuelle Identität kommuniziert, in Organisationen mit solchen Aktivitäten berichten hingegen 56% der Befragten, dass sie im Unternehmen offen schwule oder lesbische Vorstände kennen. Der inhärente Vorbildcharakter hat enorme Effekte auf die Führungskräfte und Mitarbeiter_innen der jeweiligen Organisation. Neben der Vorbildfunktion durch Vorstand und Führungskräfte sind im Rahmen der Diversity-Management Maßnahmen insbesondere LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke zu nennen. Frohn (2007) weist nach, dass Beschäftigte, die sich in einem solchen Netzwerk engagieren, offener mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz umgehen als Personen, die nicht Mitglied in einem solchen Netzwerk sind. Diese Effekte haben einige große Unternehmen bereits erkannt und haben LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke initiiert oder unterstützen die auf Eigeninitiative gegründeten Netzwerke (Völklinger Kreis e.V. 2011: 25-27).

Zu Ungleichbehandlung und Diskriminierung der lesbischen und schwulen

Beschäftigten lassen sich die folgenden wesentlichen Erkenntnisse festhalten (Frohn 2007: 33-36): Jeweils gut ein Viertel der befragten Frauen und Männer haben schon in mindestens einer Form Ungleichbehandlung (z.B. bzgl. Gehalt, Beförderungen, Fort- und Weiterbildung) erlebt, für die die Befragten ihre sexuelle Identität als ursächlich betrachten (bezogen auf Beförderungen auch «glass ceiling» bei Badgett 1995; Knoll / Edinger / Reisbeck 1997). Hier zeigt sich auch eine Kausalität zum Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz: Insbesondere die Personen, die verschlossen sind, fühlen sich eher isoliert am Arbeitsplatz und sind der Überzeugung, dass ihre Karriere beendet sei (Hewlett / Sumberg 2011).

In folgendem Diagramm (Abbildung 4, N = 2230) geben die Prozentwerte den Anteil der Befragten wieder, die mindestens eine Form der Diskriminierung pro Kategorie erlebt haben (zur methodischen Problematik solcher Selbsteinschätzungen, insbesondere auch bezogen auf eventuelle selbstwertdienliche Unterschätzungen auch Maier 2010).

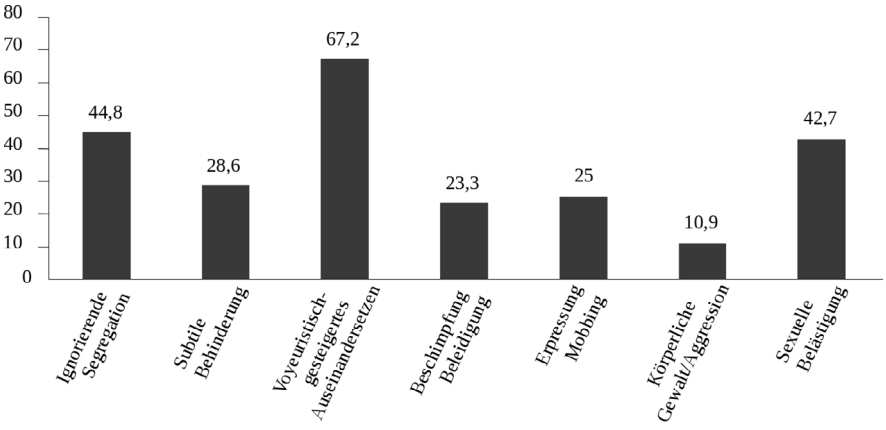


Abb. 4:
Verschiedene Formen der Diskriminierungserfahrungen

Die verschiedenen Formen der Diskriminierungserfahrungen wurden inhaltlich in die vorliegenden sieben Oberkategorien zusammengefasst:

«Ignorierende Segregation» (enthält: Ignorieren der Person oder ihrer sexuellen Orientierung, Kontaktabbruch / soziale Ausgrenzung / Isolation, Nicht-mehr-ernst-genommen-werden) wird von 45% der Befragten genannt, 29% erleben eine «subtile Behinderung» (enthält: weniger Informationen oder Kommunikationsausschluss, sinnlose Arbeitsaufträge / unsachgemäße Kritik / Schlechterbewertung, Arbeitsbehinderung / Karriereblockade). Fast 70% der Befragten erleben eine Form von «voyeuristisch gesteigertem Auseinan-

dersetzen» mit der eigenen Person (enthält: unangenehmes Interesse am Privatleben, Tuscheln / Gerüchte / Lügen, Imitieren / Lächerlichmachen von Gesten / Bewegungen / Stimme). «Beschimpfung / Beleidigung» wird von 23% der Befragten genannt, während 25% «Erpressung / Mobbing» (enthält: Drohung / Erpressung / Zwangs-Outing, Mobbing / Psychoterror) erleben. «Körperliche Gewalt / Aggression» (enthält: Sachbeschädigung z.B. Büro / Auto, körperliche Gewalt / Aggression) haben 11% der Befragten genannt. Eine Form der «sexuellen Belästigung» (enthält: Befürchtung sexueller Anmache durch mich / durch die Person, unangenehme sexuelle Anspielungen, z.B. Homosexualität «umzupolen», sexuelle Belästigung / Missbrauch) erleben 47% der Befragten.

Damit muss zusammengefasst werden, dass der Anteil derer, die an ihrem Arbeitsplatz Ungleichbehandlung und / oder Diskriminierung erfahren haben, erschütternd hoch ist: Nur 22,5% der Befragten haben in keiner Form Diskriminierung (bei Knoll / Edinger / Reisbeck 1997: 19%; auch Buba / Vaskovics (2000): Zwei Drittel haben Benachteiligungen in der Arbeitswelt genannt) erlebt. 10% der Befragten können als hoch diskriminiert gelten (Frohn 2007).

Die aktuelle EU-weite Befragung von LSBT*-Personen stellt fest: «Unter den UmfrageteilnehmerInnen, die sich als Transgender bezeichnen, fühlte sich ein Drittel diskriminiert. In allen Ländern wurden jeweils zwei Drittel der Befragten Zeugen negativer Kommentare oder Behandlung gegenüber LGBT-Personen am Arbeitsplatz» (FRA 2013: 2). In Ergänzung ist die folgende Erkenntnis aus einer aktuellen Studie zu schwulen und bisexuellen Männern zu nennen: «Mehr als zwei Drittel der schwulen und mehr als die Hälfte der bisexuellen Befragungsteilnehmer berichteten über erlebte Ungleichbehandlungen ihrer Person aufgrund ihrer sexuellen Orientierung / Identität in der Form von Belästigungen und Bedrohungen, die am häufigsten am Arbeitsplatz und im Bekanntenkreis erlebt wurden» (Bachmann 2013: 91) – mit erheblichen Auswirkungen auf die generelle Lebenszufriedenheit und das psychische Wohlbefinden.

Zum Thema Gesundheit bzw. psychosomatische Beschwerden beschreiben Schneeberger / Rauchfleisch / Battegay (2002) einen signifikanten Unterschied bei Nicht-Diskriminierten und Hochdiskriminierten in der Form, dass sich signifikant weniger Personen aus der Gruppe der Hochdiskriminierten als gesund bezeichnen. Dieser Zusammenhang ist in diversen Studien (unter dem Begriff «minority stress», Meyer 1995) teilweise sogar auf der Ebene von Hormonregulation (Benibgui 2010) nachgewiesen (Aufarbeitung der Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen in ihren Auswirkungen, z.B. auf internalisierte Homophobie / Homonegativität Steffens / Wagner 2009; zu lesbischen und bisexuellen Frauen Dennert / Wolf 2009; zu schwulen und bisexuellen Männern Plöderl u.a. 2009; bezogen auf den Einfluss institutioneller Diskri-

minierung auf die psychische Gesundheit Hatzenbuehler u.a. 2010; Wight u.a. 2012).

Es bestehen – bezogen auf die intrapersonalen und intraorganisationalen Effekte des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz – erhebliche Branchenunterschiede (Frohn 2007; Köllen 2010), die in erheblichem Ausmaß die Unternehmenskultur prägen und auf diese Weise sowohl den individuellen Umgang mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz beeinflussen, als auch das Verhalten der Kollegen_innen gegenüber den LSBT*-Personen im Betrieb: In als traditionell zu bezeichnenden Branchen wie z.B. Bergbau, Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bauwesen, Elektrotechnik / Fahrzeuge, Industrie, Landwirtschaft / Forstwirtschaft / Fischerei sowie Kirchen / kirchlichen Verbänden gehen die Beschäftigten weniger offen mit ihrer sexuellen Identität um. Besonders deutlich fällt dies bei Militär / Bundeswehr auf. Weiterhin etwas unter dem Durchschnitt liegt der öffentliche Dienst, Forschung / Wissenschaft / Hochschule und Bildung / Schule / Erziehung. Einen eher offenen Umgang pflegen die Mitarbeiter_innen im Bereich Medien, Gastronomie / Hotel- und Gastgewerbe, Kultur / Unterhaltung und Marketing / Werbung / Vertrieb sowie in nicht konfessionell gebundenen Verbänden (Frohn 2007: 27).

Darüber hinaus stehen Lesben und Schwule im Rahmen ihrer Emanzipationsgeschichte heute stärker zu ihrer sexuellen Identität, besetzen diese in größerem Ausmaß als vor zehn bis zwanzig Jahren positiv und fordern mehr als früher einen adäquaten, respektvollen Umgang ein – also das genaue Gegenteil der oben beschriebenen Erfahrungen von Ungleichbehandlung und Diskriminierung. Ein eher ressourcenorientierter Fokus aus dem Diversity-Management, der nicht nur eventuelle Schwierigkeiten und potenzielle Defizite betrachtet, sondern bewusst Chancen der Vielfalt und potenzielle Kompetenzen einbezieht – etabliert sich sukzessive auch in der Forschung, sodass u.a. untersucht wird, welchen Nutzen LSBT*-Beschäftigte bzw. LSBT*-Netzwerke (Frohn 2012; 2013) ihrer Organisation bringen (können). Gerade LSBT*-Mitarbeiter_innen-Netzwerke – im angloamerikanischen Raum auch «Employee Resource Groups» – bieten dadurch, dass die Mitarbeiter_innen darin gestärkt werden, offen mit ihrer sexuellen Identität umzugehen, die Chance, einen Benefit für das Unternehmen zu generieren.

Frable / Platt / Hoey (1998) konnten nachweisen, dass der Kontakt mit Mitarbeitern_innen, die ähnliche «Stigmata» aufweisen, einen positiven Effekt auf das Selbstbewusstsein der einzelnen Personen hat (auch Schweizer / Brunner 2013: 236). DeJordy (2008) stellt darüber hinaus noch einen Zusammenhang zwischen dem offenen Umgang der Beschäftigten und ihrer Leistungsbereitschaft und -fähigkeit fest. Brenner / Lyons / Fassinger (2010) zeigen, dass das «organizational citizenship behaviour» (Engagement, das über formale Aspekte

des Arbeitsvertrags hinaus geht) von lesbischen und schwulen Beschäftigten, wenn sie offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, höher ist. Friedman / Holtom (2002) stellen als weiteren Benefit die höhere Loyalität der Beschäftigten, die in einem Netzwerk engagiert sind, zum Unternehmen durch ihre geringere Job-Wechselneigung fest und konstatieren damit als positiven Effekt der LGBT*-Netzwerke eine verstärkte Mitarbeiter_innen-Bindung. Bezogen auf die intrapersonalen und damit intraorganisationalen Effekte ist zu resümieren: Können die Beschäftigten selbstverständlich und offen mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz umgehen, so hat dies positive Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein und Selbst-Management, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter_innen, die daraus resultierende Engagements- und Motivationssteigerung, die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit sowie das organizational citizenship behaviour und nicht zuletzt auf die Loyalität, das Commitment bzw. auf die Mitarbeiter_innen-Bindung. Auch Effekte auf die Gesundheitsquote durch eine Reduktion des Krankenstands sind zu erwarten.

Bezüglich der extraorganisationalen Effekte werden nun zunächst die Effekte im Zusammenhang von Personalmarketing- bzw. Personalrecruiting-Prozessen besprochen und dann die Effekte bezogen auf das Produkt- und Dienstleistungsmarketing.

Für Personalmarketing und -recruiting ist relevant, dass insgesamt 12% der Befragten in der Studie «Out im Office?!» angeben, wegen ihrer sexuellen Identität unmittelbar arbeitsplatzrelevante Diskriminierung erlebt zu haben (d.h. einen Arbeitsplatz nicht erhalten, eine Versetzung oder eine Kündigung erlebt zu haben). Diese Erkenntnis wird durch eine Studie aus den USA (Tilcsik 2011) gestützt: In rund 1800 Unternehmen wurden zwei Bewerbungssets platziert, die sich darin unterschieden, dass in einem der beiden Sets der Lebenslauf den Bewerber als schwul darstellte; mit dem Ergebnis, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer Einladung zu einem Gespräch um 40% reduzierte. Weichselbaumer (2013) hat diese Ergebnisse für lesbische Bewerberinnen in Deutschland bestätigt: Es wurden vier Bewerbungssets realisiert: Lesbische Single-Frau (engagiert in einem schwul-lesbischen Verein), lesbische Frau in eingetragener Lebenspartnerschaft, verheiratete heterosexuelle Frau und heterosexuelle Single-Frau (engagiert in einem Verein) – bis auf diese Variable unterschieden sich die Bewerbungen, die bei Arbeitgebern mit Sitz in München und Berlin getestet wurden, nicht. Die Kontaktaufnahme mit den Bewerberinnen unterschied sich jedoch erheblich: In Berlin wurden sowohl die lesbischen als auch die heterosexuellen Bewerberinnen kontaktiert, in München wurden heterosexuellen Frauen vorgezogen (obwohl dort die Arbeitslosenquote niedriger ist als in Berlin und vermutlich insgesamt weniger Bewerbungen eingingen).

Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass LSBT*-Beschäftigte heute im Bewerbungsprozess stärker die (LSBT*-)Diversity-Kultur der Organisationen prüfen. 70% der Befragten (Frohn 2007) gaben an, bei Bewerbungen Organisationen, die als LSBT*-friendly gelten, zu bevorzugen (zur generell erhöhten Attraktivität von durch eine Diversity-Kultur geprägten Organisationen durch Personen, die ein Minoritätsmerkmal aufweisen, auch Mierke / Rosier / Schoeller 2013). Die auf dieser Basis vermutlich vermehrt stattfindenden Selektionsprozesse bei einem derartigen Anteil potenzieller Bewerber_innen im Rahmen ihrer Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber, ist, insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels und des «war for talents» (Rosenstiel / Wolt / Rünninger 2005: 285), ein für die Organisation bedeutsamer Faktor.

Ein aktives Diversity-Management ist heutzutage grundsätzlich für «High Potentials» ein wesentlicher Baustein der Arbeitgeber-Attraktivität, was einigen Arbeitgebern auch bereits bewusst ist (Völklinger Kreis e.V. 2011: 18-19). Besonders interessant ist der Effekt, dass heterosexuelle Bewerber_innen LSBT*-Diversity-Maßnahmen scheinbar als «Lackmustest für Modernität» und damit als harten Indikator für die Einschätzung der Arbeitgeber-Attraktivität nutzen (Prittwitz-Schlögl 2012).

Ganz im Sinne der «Erweiterten Supersche Theorie» (Weinert 2004), also der Überzeugung, dass nicht nur die Berufswahl an sich, sondern auch die Organisationswahl abhängig von der Persönlichkeit eines_r Arbeitnehmers_in ist, lässt sich folglich resümieren, dass ohne aktive LSBT*-Diversity-Maßnahmen ein erhebliches Potenzial verloren geht: Fast drei Viertel der LSBT*-Bewerber_innen und ein großer Teil der, zumindest der an Innovation und Modernität interessierten, High Potentials, die für die (strategische) Weiterentwicklung von Organisationen von besonderer Bedeutung sind.

Bezogen auf das Thema Produkt- und Dienstleistungsmarketing beschreiben einige Autoren_innen (z.B. Stuber / Iltgen 2002), dass Lesben und Schwule großen Wert auf die Akzeptanz ihrer Lebensweise durch solche Unternehmen legen, die sie (zu) nutzen (gedenken). Das bedeutet, dass hier für Unternehmen aus einer Marketingperspektive ein wesentliches Potenzial vorhanden ist. Frohn (2007) unterlegt diese Aussage mit empirischen Daten: Nur 5% 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 «LSBT*-friendly» gelten können, bei der Nutzung von Dienstleistungen (79%) und zur Bevorzugung solcher Organisationen bei Kaufentscheidungen (72,5%). Somit ist die Unternehmenskultur bezogen auf LSBT*-Diversity für ca. 70–80% der LSBT*-Kunden_innen – zumindest auf einer Einstellungsdimension – von Bedeutung; ob und in welchem

Umfang diese Information handlungsleitend wird, müsste weiter überprüft werden.

Diese potenziellen Selektionsprozesse bei der Nutzung von Dienstleistungen bzw. bei Kaufentscheidungen sind gerade in Zeiten sich schnell wandelnder Märkte, gestiegener Kunden_innen-Anforderungen und der zunehmenden Individualisierung bzw. Emotionalisierung in der Kunden_innen-Ansprache ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Laut Stuber / Iltgen (2002) sprechen neben der Erschließung von zusätzlichem Potenzial noch weitere Argumente für Gay-Marketing-Maßnahmen: der steigende Wettbewerbsdruck und First-Mover-Advantages (Vorreitervorteile), Dominanz in der Nische als Strategie, Offenheit als Erfolgsfaktor sowie die Berücksichtigung von wachsendem Stolz und Selbstbewusstsein der LSBT*-Community.

Die Tatsache, dass immer mehr LSBT*-Personen in sogenannten Regenbogenfamilienkonstellationen Kinder bekommen (Frohn / Herbertz-Floßdorf / Wirth 2011), erweitert die Sichtweise auf die LSBT*-Zielgruppe und begründet mehr Potenzial für den neu entstehenden Bedarf an Familienprodukten und -dienstleistungen auch für lesbische und schwule Kunden_innen.

Köllen (2010) verdeutlicht zusätzlich, dass Gay-Marketing-Strategien auch einen indirekten Effekt auf die LSBT*-Beschäftigten haben, weil solche Maßnahmen auch das interne Arbeitsklima positiv beeinflussen. Vor dem Hintergrund dieses Bedarfs der LSBT*-Community an Wissen über die LSBT*-Diversity-Kultur von Organisationen zur Berücksichtigung bei Entscheidungen rund um Bewerbungen, Produkterwerb und / oder Dienstleistungsnutzung ist nicht erstaunlich, dass ein deutscher Marktführer im Bereich schwuler Medien ein «Diversity-Barometer» (ddp direct 2011) veröffentlicht hat und über dieses Unternehmensranking transparent macht, welchen Stellenwert die DAX-30-Konzerne dem Merkmal sexuelle Identität innerhalb ihres Diversity-Management-Konzepts einräumen (internationales Ranking: Human Rights Campaign Foundation (HRC) 2005).

Bezogen auf die extraorganisationalen Auswirkungen ist zu resümieren, dass durch ein zukunftsweisendes LSBT*-Diversity-Management insbesondere der Zugang zur Ressource Personal durch eine gesteigerte Arbeitgeber-Attraktivität gewährleistet wird sowie über Sichtbarkeit und Image der Organisation ein Zugang zu neuen Märkten bzw. Kunden_innen positiv beeinflusst wird.

Bezogen auf die intrapersonalen bzw. intraorganisationalen sowie die extraorganisationalen Auswirkungen des Umgangs mit der sexuellen Identität ist zu konstatieren, dass es für Organisationen nicht mehr ausschließlich unter einer ethischen und juristischen Perspektive sinnvoll und notwendig ist, LSBT*-Personen adäquat zu berücksichtigen, sondern dies auch im Sinne einer nachhaltigen und produktiven Unternehmensentwicklung Relevanz hat (Europäische

Kommission 2003), denn die sexuelle Identität einer Person ist in jedem Kontext und in jeder Rolle, sei es als Mitarbeiter_in, als Bewerber_in oder als Kunde_in von Bedeutung.

Ausblick auf die künftige wissenschaftliche Entwicklung

Im Zusammenhang mit der künftigen wissenschaftlichen Entwicklung im vorliegenden Themenfeld ist regelmäßige, fundierte, affirmative Forschung indiziert, um einerseits die bestehenden Defizite auszugleichen und andererseits in einem sinnvollen zeitlichen Abstand die aktuellen Entwicklungen bezogen auf LSBT*-Themen überprüfen zu können. Unter methodischer Perspektive ist im Sinne einer optimalen Gegenstands-Methodik-Interaktion (Groeben u.a. 1988 bzw. Scheele 1991; Groeben / Scheele 2000) gegenstandsspezifisch ein quantitatives oder qualitatives bzw. mixed-method-Forschungsdesign zu wählen: Um generalisierbare Aussagen treffen zu können, sind weitere quantitative Forschungsprojekte (wie Knoll u.a. 1997, Frohn 2007 und Köllen 2010) sinnvoll. Um Forschungsfragen für quantitative Projekte zu generieren bzw. individuelle Faktoren in der Tiefe zu erheben, sind qualitativ orientierte Verfahren geeignet (wie Maas 1999 oder Losert 2004); besonders bewährt hat sich in dem Zusammenhang die Erhebung subjektiver Theorien von LSBT*-Personen (Frohn 2005 bzw. 2013). Darüber hinaus sind mixed-method-Designs für umfassende quantitative und qualitative Aussagen als besonders interessant und vielversprechend zu bewerten.

Inhaltlich empfiehlt es sich für die künftige wissenschaftliche Entwicklung, organisationale Faktoren, welche die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten in positiver Weise beeinflussen – also insbesondere Diversity-Management-Strategien –, in den Erhebungen weiterhin als Kultur- oder Klima-Dimension zu berücksichtigen bzw. diesen Aspekt im Optimalfall noch weiter auszubauen. Im Rahmen der Studie zur Situation des deutschen Diversity-Managements (Völklinger Kreis e.V. 2011: 13) ist deutlich geworden, dass die beiden Diversity-Kerndimensionen «Religion» bzw. «Weltanschauung» sowie «Sexuelle Identität» deutlich weniger berücksichtigt werden als die anderen vier Kerndimensionen Geschlecht, Alter, Nationalität / Ethnizität und Behinderung. Nach einer Untersuchung aus dem Jahr 2012 hat das Thema «Sexuelle Orientierung» im Diversity-Umfeld der Betriebe an Aufmerksamkeit eingebüßt (afp 2012). Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, den Einsatz organisationaler LSBT*-Diversity-Strategien auf seine Wirkung hin differenziert wissenschaftlich zu prüfen sowie ggf. Best-Practice-Beispiele im Katalog der LSBT*-Diversity-Maßnahmen fundiert zu evaluieren, sodass neben der generellen Erkenntnis, dass

solche Maßnahmen insgesamt hilfreich sind, auch spezifische Ergebnisse zu einzelnen Maßnahmen generiert werden können. Insbesondere spezielle Weiterbildungsangebote für LSBT*-Mitarbeiter_innen bzw. für LSBT*-Mitarbeiternetzwerke oder die Thematisierung der Kerndimension «Sexuelle Identität» in Führungskräftetrainings oder auch z.B. das «Reverse Mentoring», wie es IBM (Völklinger Kreis e.V. 2011: 28-29) durchführt, kommen für eine gründliche Analyse ihrer Wirksamkeit in Betracht.

Solche Maßnahmen könnten – nachdem ihre Wirkung nachgewiesen ist – sodann in Kontexten etabliert werden, in denen bisher noch wenig Aktivität in der Kerndimension «Sexuelle Identität» entfaltet wird, beispielsweise in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) und der öffentlichen Verwaltung (Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen Berlin (SENSJS) 1996). Dieser Fokus scheint vor dem Hintergrund besonders relevant, da einige große Untersuchungen bereits die Wirtschaftlichkeit von Diversity-Management-Strategien nachgewiesen haben (McKinsey / Company 2011) und gleichzeitig regelmäßig festgestellt wird, dass es besonders in bestimmten Kerndimensionen viel ungenutztes Potenzial im Diversity Management gibt (Völklinger Kreis e.V. 2011: 13; Ernst & Young, 2013).

Neben diesen organisationalen Faktoren empfiehlt es sich, die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten auch auf der differenziellen sowie der individuellen Ebene genauer zu analysieren. Dazu gehören die qualitative Vertiefung bestehender quantitativer Erkenntnisse und die Erweiterung des Forschungsgegenstands um die Bereiche, die bisher wenig Beachtung gefunden haben: Neben lesbischen und schwulen Beschäftigten sollte also vor allem die Forschung zu bisexuellen Arbeitnehmern_innen und Trans*-Personen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft vertieft werden. Erste differenzielle Erkenntnisse, z.B. zu der Frage, inwiefern sich die Arbeitssituation von bisexuellen im Vergleich zu der lesbischer und schwuler Beschäftigter unterscheidet, liegen inzwischen vor: Der Umgang bisexueller Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz scheint eher protektiver Natur zu sein, sodass diese nur gegenüber engsten Kollegen_innen thematisiert wird, wenn eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft vorliegt (Frohn 2013). Zu Unterschieden von bisexuellen zu schwulen Männern, insbesondere bezogen auf Gesundheit, stellen Schrimshaw u.a. (2013) fest, dass das Verschweigen der bisexuellen Identität in negativem Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit steht; dieser Zusammenhang ist stärker, wenn bei den Befragten internalisierte Homophobie / Homonegativität vorliegt, und schwächer, wenn sie emotionale Unterstützung erleben.

Bezogen auf Trans*-Beschäftigte ist Folgendes festzuhalten: «Als ganz wesentliches differenzielles Merkmal der Situation transidenter Beschäftigter lässt

sich festhalten, dass die aus ihrer intensiven Auseinandersetzung mit ihrer Geschlechtsidentität resultierende Transition unweigerlich zu einer körperlichen Veränderung (über geschlechtsangleichende Maßnahmen) führt und somit die Sichtbarkeit dieser Identitätsdimension unvermeidlich ist. Dieser Aspekt bildet den bedeutendsten Unterschied bezogen auf die Situation lesbischer, schwuler und bisexueller Arbeitnehmer_innen: Während jene entscheiden können, welche Form des Umgangs mit der sexuellen Identität am Arbeitsplatz sie wählen, also wie offen oder verschlossen sie diese kommunizieren wollen, besteht für transidente Beschäftigte im Rahmen des Prozesses der Transition hier keine Wahlmöglichkeit – sie sind im Gegenteil gezwungen zu überlegen, wie sie diese nun sichtbare Veränderung kommunizieren und nicht, ob sie darüber sprechen möchten. [...] Mehr Wahlmöglichkeit bezogen auf den Umgang mit der (Veränderung in der phänotypischen) Geschlechtsidentität ergibt sich für transidente Personen erst nach Abschluss des Transitionsprozesses. Sodann besteht die Möglichkeit nach einem Arbeitsplatzwechsel zu entscheiden, wie offen die Person mit ihrer Trans*-Geschichte umgehen möchte, nämlich sie zu benennen oder sie nicht zu benennen; dies entspricht wieder eher dem Umgang bisexueller, lesbischer und schwuler Beschäftigter mit ihrer sexuellen Identität» (Frohn 2013).

LSBT*-Diversity hat durchaus das Ziel, die (ohnehin im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde gelegte) Dimension «sexuelle Identität» aktiv unter Potenzialperspektive wahrzunehmen, zu würdigen oder wertzuschätzen und im Optimalfall wieder für Unternehmensprozesse nutzbar zu machen. Daher erscheint es lohnenswert, auch in der Forschung zu LSBT*-Lebensweisen eine bis dato häufig bestehende defizitorientierte Perspektive zu verlassen und einen stärker ressourcenorientierten Fokus einzunehmen (wie es aktuell langsam zu beginnen scheint, Schweizer / Brunner 2013: 236), der darüber hinaus auch der über die letzten Jahre sukzessive veränderten Selbstbetrachtung von LSBT*-Personen gerechter zu werden scheint: So sind 88 % der Befragten sicher, dass Organisationen, die Schwule und Lesben vollständig ins Arbeitsleben integrieren, davon profitieren könnten. Ebenfalls ist die Mehrheit (fast 80 %, beides Frohn 2007) 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) 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 auf Respekt ihrer Lebensweise stellen und diese argumentativ im Unternehmenssinn mit einer Produktivitätsperspektive untermauern. Diese ressourcenorientierte Sichtweise auf lesbische und schwu-

le Arbeitnehmer_innen lässt sich auch auf bisexuelle und Trans*-Beschäftigte übertragen, denn grundsätzlich ist wissenschaftlich betrachtet davon auszugehen, dass Personen, die nicht der Norm entsprechen, andere biografische Erfahrungen machen, als Personen, welche in allen Dimensionen der mehrheitlichen Norm entsprechen (siehe «positive marginality»: Unger 2000). So macht z.B. eine Person mit Migrationshintergrund oft die Erfahrung von Mehrsprachigkeit und kann dadurch besondere Kompetenzen in ihre Organisation einbringen. Genauso könnten lesbische Frauen und schwule Männer, bisexuelle sowie Trans*-Personen aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen die Chance gehabt haben, bestimmte personale und interpersonale Kompetenzen zu entwickeln. Gerade in der Bewältigung der herausfordernden Situationen, die durch die Prozesse des inneren und äußeren Coming-outs erlebt werden, besteht die Chance der Entwicklung besonderer Kompetenzen bei LSBT*-Personen. So haben manche LSBT*-Personen Resilienz, also eine besondere Form der psychischen Widerstandsfähigkeit, entwickelt, die für das Unternehmen z.B. in Veränderungsprozessen von großem Nutzen sein kann. Auf der Ebene personaler Kompetenzen könnten darüber hinaus beispielsweise Selbstakzeptanz, Offenheit, Toleranz, Aufgeschlossenheit sich selbst gegenüber, Nonkonformismus, mehr Bewusstsein für (selbst definierte) Werte und Normen, ein breiteres Spektrum bzw. Verhaltensrepertoire und auch Durchhaltevermögen oder Durchsetzungsfähigkeit eine Rolle spielen. Auf der Ebene der interpersonalen Kompetenzen könnten beispielsweise eine soziale Sensorik, ein Bewusstsein für Wertschätzung und mehr Sensitivität für Gleichbehandlung, Respekt vor «Andersartigkeit», Kommunikationskompetenzen, Einfühlungsvermögen und Empathie sowie Führungskompetenz bzw. Projektmanagementkompetenz, also im weiteren Sinne soziale Kompetenzen, entstanden sein. Diese «Kompetenzpotenziale» sind im Rahmen eines qualitativen Forschungsprojekts explorativ generiert worden (Frohn 2012) und bedürfen zukünftig einer ergänzenden quantitativen Überprüfung.

Darüber hinaus ist langfristig eine verstärkt intersektionale Forschungspersektive wünschenswert, die neben der sexuellen Identität und Geschlechtsidentität weitere Diversity-Merkmale und deren Verschränkungen mit berücksichtigt.

Als Resümee bleibt in diesem Sinne abschließend festzuhalten: Nicht ausschließlich aus wirtschaftsethischer Perspektive, mit dem Ziel einer Humanisierung der Arbeitswelt, sondern auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen, mit dem Ziel des ökonomischen Erfolgs, ist die Einbeziehung aller Diversity-Dimensionen inklusive der sexuellen Identität bzw. der Geschlechtsidentität der Mitarbeiter_innen, Bewerber_innen und Kunden_innen für eine nachhaltige Entwicklung sinnvoll und notwendig.

Literaturverzeichnis

afp (2012): Integration Homosexueller im Betrieb verliert an Bedeutung. Studie: Konzerne weisen Thema seltener in ihren Berichten aus. (24.9.2012). http://www.welt.de/newsticker/news2/article109430721/Integration-Homosexueller-im-Betrieb-verliert-an-Bedeutung.html (9.2.2013)

Akzeptanzkampagnen-Büro NRW (2005): Diversity in der Arbeitswelt. Lesben und Schwule im Zeichen der Vielfalt. Düsseldorf

American Psychological Association (APA) (2006): Avoiding heterosexual bias in language. http://www.apastyle.org/sexuality.html (1.11.2006)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.html?nn=1532912

Bachmann, Anne (2013): Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. Berlin. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/veroeffentlichungen/g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf?start&ts=1370355482&file=g32_lebenssituation_schwuler_bisexueller_m__nner_bachmann_bf.pdf (13.8.2013)

Badgett, M. V. Lee (1995): The wage effects of sexual orientation discrimination, in: Industrial and Labor Relations Review 48 (4), S. 726-739.

Badura, Bernhard u.a. (Hg.) (2010): Fehlzeiten-Report 2010. Berlin

Beelmann, Andreas / Jonas, Kai J. (Hg.) (2009): Diskriminierung und Toleranz. Psychische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden

Benibgui, Michael (2010): Mental health challenges and resilience in lesbian, gay and bisexual young adults: Biological and psychological internalization of minority stress and victimization. Concordia University Montréal (unveröffentlichtes Manuskript)

Bergmeister, Michael (1997): Homophobie in der Arbeitswelt und mögliche organisationale Ansätze zu deren Überwindung. Wien

Bierbrauer, Günter (2005): Sozialpsychologie. Stuttgart

Brenner, Bradley R. / Lyons, Heather Z. / Fassinger, Ruth E (2010): Can Heterosexism harm organizations? Predicting the perceived organizational citizenship behaviors of gay and lesbian employees, in: Career Development Quarterly 58 (4), S. 321-335.

Brüggemann, Sascha (2010): Diversity Management auch in der beruflichen Bildung? Über den Umgang mit Diversity Management am Beispiel der sexuellen Orientierung. Oldenburg

Buba, Hans Peter / Vaskovics, Laszlo A. (2000). Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare, Bundesministerium der Justiz, Rechtstatsachenforschung. Köln

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2010): «Eine soziale Dimension.»

http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/homosexualitaet/38878/homosexualitaet-und-arbeitswelt (7.2.2013)

Butler, Judith (2004): Undoing Gender. New York

Dannecker, Martin / Reiche, Reimut (1974): Der gewöhnliche Homosexuelle. Eine soziologische Untersuchung über männliche Homosexuelle in der Bundesrepublik. Frankfurt/M.

Day, Nancy E. / Schoenrade, Patricia (1997): Staying in the closet versus Coming Out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes, in: Personnel Psychology 50, S. 147-163.

Day, Nancy E. / Schoenrade, Patricia (2000): The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees, in: Personnel Review 29 (3), S. 346-363

ddp direct (2011): Commerzbank, SAP und Deutsche Bank sind die drei schwulenfreundlichsten DAX-Unternehmen. Bruno Gmünder Verlag stellt Unternehmensranking «Diversity Barometer» vor. 22.11.2011. http://www.themenportal.de/wirtschaft/commerzbank-sap-und-deutsche-bank-sind-die-drei-schwulenfreundlichsten-dax-unternehmen-83824 (8.2.2013)

DeJordy, Richard (2008): Just passing through – Stigma, passing, and identity decoupling in the work place, in: Group & Organization Management 33 (5), S. 804-831

Dennert, Gabriele / Wolf, Gisela (2009): Gesundheit lesbischer und bisexueller Frauen, in: Femina Politica 13, S. 48-59

Deutsche AIDS-Hilfe (DAH) (1999): Lesben und Schwule in der Arbeitswelt. Berlin

Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH (DGFP) (2003): Managing Diversity. Neue Herausforderungen für die internationale Unternehmung – Ökonomische und sozialwissenschaftliche Relevanz. Düsseldorf

Diamond, Milton (1993). Homosexuality and Bisexuality in different populations, in: Archives of Sexual Behavior 22 (4), S. 291-310

Döbler, Nadine (2009): Das Merkmal der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt. Norderstedt

Ellis, Allen L. / Riggle, Ellen D. B. (1995): The relation on job satisfaction and degree of openness about one's sexual orientation for lesbians and gay men, in: Journal of Homosexuality 30 (2), S. 75-85

Ellis, Allen L. / Riggle, Ellen D. B. (Hg.) (1996): Sexual identity on the job: Issues and services. New York

Ellis, Allen L. (1996): Sexual identity issues in the workplace: Past and present, in: Ellis / Riggle 1996, S. 1-16

Ernst & Young (2013): Schon Praxis oder noch Theorie? Unternehmenserfolg und Diversity Management in deutschen Unternehmen. Messbarkeit von Diversity Management in deutschen Unternehmen (22.1.2013). Berlin. http://www.ey.com/DE/de/Newsroom/News-releases/20130122-Diversity-Management-schoepft-volles-Potenzial-noch-nicht-aus (13.8.2013)

Europäische Kommission (2003): Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen. Brüssel

Europäische Kommission (2005a): Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Brüssel

Europäische Kommission (2005b): Bekämpfung von Diskriminierungen in der europäischen Union. Brüssel

European Commission (2012): Special Eurobarometer 393, Discrimination in the EU in 2012. Brüssel

Fiedler, Peter (2004): Sexuelle Orientierung und sexuelle Abweichung. Heterosexualität – Homosexualität – Transgenderismus und Paraphilien – sexueller Missbrauch – sexuelle Gewalt. Weinheim

FRA (2013): EU LGBT survey. Brüssel. http://fra.europa.eu/en/survey/2012/eu-lgbt-survey (30.8.2012)

Frable, Deborrah E. S. / Platt, Linda / Hoey, Steve (1998): Concealable stigmas and positive self-perceptions: Feeling better around similar others, in: Journal of Personality and Social Psychology 74 (4), S. 909-922

Franzen, Jannik / Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin

Friedman, Raymond, A. / Holtom, Brooks (2002): The effects of network groups on minority employee turnover intentions, in: Human Resource Management 41 (4), S. 405-421

Friskopp, Annette / Silverstein, Sharon (1995): Straight Jobs – Gay Lives. New York

Fritzsche, Bettina (2007): Das Begehren, das nicht eins ist. Fallstricke beim Reden über Bisexualität, in: Hartmann u.a. 2007, S. 115-131

Frohn, Dominic (2005): Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie, in: Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang X, Heft 1, S. 19-63. http://www.dominicfrohn.de/downloads/KPS_DF-3.pdf (2.8.2012)

Frohn, Dominic (2006): Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt … Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management, in: Pietzonka / Wilde 2006, S. 83–98. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Frohn-Aufkaerung-Diversity_060815-2.pdf (18.1.2013)

Frohn, Dominic (2007): «Out im Office?!» Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln. Schwules Netzwerk (Hg.). http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf (2.8.2012)

Frohn, Dominic / Herbertz-Floßdorf, Michaela / Wirth, Tom (2011): Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Köln. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Studie_Wir-sind-Eltern_2011.pdf (8.2.2013)

Frohn, Dominic (2012): «LGBT*-Experten_innen-Pool» Ein Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen – Ergebnisbericht. Köln. http://www.dominicfrohn.de/downloads/Ergebnisbericht-inkl.-Summary-LGBT-Experten_innen-Pool-MILK-2012-120713_DF.pdf (2.8.2012)

Frohn, Dominic (2013): Subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie, in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 14(3), http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs130368 (1.8.2013)

Gooß, Ulrich (2003): Konzepte der Bisexualität, in: Zeitschrift für Sexualforschung 16, S. 51–65.

Groeben, Norbert (Hg.) (2001): Zur Programmatik einer sozialwissenschaftlichen Psychologie, Band II Objekttheoretische Perspektiven, 1. Halbband: Sozialität, Geschlechtlichkeit, Erlebnisqualitäten, Kognitive Konstruktivität. Münster

Groeben, Norbert / Scheele, Brigitte (2000): Dialog-Konsens-Methodik im Forschungsprogramm Subjektive Theorien, in: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1 (2). http://qualitative-research.net/fqs/fqs-d/2-00inhalt-d.htm (30.10.2006)

Groeben, Norbert u.a. (1988): Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts. Tübingen

Hark, Sabine (2000): Kinder und Jugendliche an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Lesbische Mädchen – schwule Jungen. Neue Chancen – Alte Zwänge? Expertise zum 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf

Hartmann, Jutta u.a. (Hg.) (2007): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden

Hatzenbuehler, Marc L. u.a. (2010): The Impact of Institutional Discrimination in Psychiatric Disorders in Lesbian, Gay, and Bisexual Population: A Prospective Study, in: American Journal of Public Health 100 (3), S. 452–459

Hermann, Steffen K. (2003): Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung, in: arranca! 28, S. 22–26

Hessisches Sozialministerium (Hg.), Diversity. Dokumentation einer Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums am 25. April 2003 in Wiesbaden. Wiesbaden

Hewlett, Sylvia Ann / Sumberg, Karen (2011): For LGBT Workers being «Out» brings Advantages, in: Harvard Business Review, 7/8 2011. http://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages/ar/1 (7.2.2013)

Hofmann, Roswitha (2012): «Das ist doch reine Privatsache!?» Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt, in: AMS info 232/233. Wien. http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9448 (29.8.2013)

Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (Hg.) (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden

Huch, Sarah / Urhahne, Detlef / Krüger, Dirk (2012): Affektiv und kognitiv basierte Einstellungen von Jugendlichen zu sexuellen Orientierungen, in: Zeitschrift für Sexualforschung 25, S. 224-251

Human Rights Campaign Foundation (HRC) (2005): Corporate equality index. A re-

port card on gay, lesbian, bisexual and transgender equality in corporate America. Washington

Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung [IKG]. (2006): Indikatoren des Syndroms Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Vergleich. http://www.uni-bielefeld.de/ikg/index.htm (15.6.2006)

Kalb, Torsten (2010): Homosexuelle im Erwerbsleben – Heteronormativität oder Homonormalität? Sollte Diversity Management ein Bestandteil jeglichen unternehmerischen Handelns sein? Berlin

Kinsey, Alfred C. / Pomeroy, Wardell B. / Martin, Clyde E. (1948): Sexual behavior in the human male. Philadelphia [dt.: Das sexuelle Verhalten des Mannes. Berlin 1955]

Kinsey, Alfred C. / Pomeroy, Wardell B. / Martin, Clyde E. (1953): Sexual behavior in the human female. Philadelphia [dt.: Das sexuelle Verhalten der Frau. Berlin 1954]

Knoll, Christopher / Edinger, Manfred / Reisbeck, Günter (1997): Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München

Köllen, Thomas (2010): Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension «sexuelle Orientierung». München

Köllen, Thomas (2012): Der Stand der Personalforschung zur sexuellen Orientierung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 26 (2), S. 113-166

Köllen, Thomas (2013): Bisexuality and Diversity Management – Adressing the B in LGBT as a Relevant ‹Sexual Orientation› in the Workplace, in: Journal of Bisexuality 13 (1), S. 122-137

Küpper, Beate / Zick, Andreas (2012): Homophobie in Nordrhein-Westfalen. Sonderauswertung der Studie «Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit». Düsseldorf.

Lautmann, Rüdiger (2005): Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgenderpersonen (LSBT)-Themen in Forschung und Lehre, in: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen (SENBJS) 2005, S. 32-39

Losert, Annett (2004): Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Oldenburg

Losert, Annett (2010): Die Dimension «sexuelle Orientierung» im Kontext von (Anti-)Diskriminierung, Diversity und betrieblicher Gesundheitspolitik, in: Badura u.a. 2010, S. 235-242

Maas, Jörg (1996): Männliche Homosexualität in Organisationen. Argumente für eine überfällige Auseinandersetzung mit einem tabuisierten Thema, in: Zeitschrift für Personalforschung 96 (2), S. 107-134

Maas, Jörg (1999): Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften. Wiesbaden

Maier, Maja S. (2010): Bekennen, Bezeichnen, Normalisieren: Paradoxien sexualitätsbezogener Diskriminierungsforschung, in: Hormel / Scherr 2010, S. 151-172

McKinsey / Company (2011): Vielfalt siegt! Warum diverse Unternehmen mehr leisten.

http://www.mckinsey.de/downloads/presse/2011/Vielfalt_siegt_deutsch.pdf (9.2.2013)

Meyer, Ilan H. (1995): Minority Stress and Mental Health in Gay Men, in: Journal of Health and Social Behavior 36 (1), S. 38-56

Mierke, Katja / Rosier, Juliane / Schoeller, Joséphine (2013): Gender and Diversity Management: Explicit Cultural Values Help to Attract Target Group Members, in: Journal of Business and Media Psychology 2013 (1). http://journal-bmp.de/2012/12/gender-and-diversity-management-explicit-cultural-values-help-to-attract-target-group-members-2/?lang=en

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG) (1999): Studie über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen. Gewalt gegen lesbische Frauen. Düsseldorf

Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (MFJFG) (2000): Repräsentative Bevölkerungsumfrage. Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in NRW – Wahrnehmungen, Erfahrungen, Werthaltungen. Düsseldorf

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

Monster Worldwide Deutschland GmbH (2006a): Hatten Sie jemals eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz? http://foren.monster.de/poll.asp?pollid=7748 (28.10.2006)

Monster Worldwide Deutschland GmbH (2006b): Hatten Sie schon einmal eine Liebesaffäre am Arbeitsplatz? http://foren.monster.de/poll.asp?pollid=4095 (28.10.2006)

Mühlenfeld, Hans-Ullrich (2004): Sexualverhalten und soziale Erwünschtheit, in: Zeitschrift für Sexualforschung 17, S. 46-59

Nitezki, Jana (2011): Chancengleichheit? Über den Umgang mit homosexuellen Beschäftigten in Einrichtungen der katholischen Kirche. München

Ohms, Constance / Schenk, Christina (2003): Diversity – Vielfalt als Politikansatz in Theorie und Praxis: Von einer Zielgruppenpolitik hin zu einer «Politik der Verschiedenheit» (Politics of Diversity), in: Hessisches Sozialministerium 2003, S. 5-21

Pathela, Preeti u.a. (2006): Discordance between sexual behavior and self-reported sexual identity: A population-based survey of New York City men, in: Annals of Internal Medicine 145 (6), S. 416-425

Pietzonka, Manuel / Wilde, Thomas (Hg.) (2006): Queer school. Schwule und Lesben machen Schule. Göttingen

Plöderl, Martin u.a. (2009): Homosexualität als Risikofaktor für Depression und Suizidalität bei Männern, in: Blickpunkt DER MANN 7, S. 28–37

Plöderl, Martin u.a. (2013): Suicide Risk and Sexual Orientation: A critical Review, in: Archives of Sexual Behavior 42 (5), S. 715-727

Powers, Bob (1996): The impact of gay, lesbian and bisexual workplace issues on productivity, in: Ellis / Riggle (1996), S. 79-90

Powers, Bob / Ellis, Allen L. (1995): A manager's guide to sexual orientation in the workplace. New York

Prittwitz-Schlögl, Florian (2012): «Was Ihr wollt?» oder «Wie es Euch gefällt?» Was (LGBT*-)Führungskräfte und High Potentials wirklich wollen. http://www.magic-gorilla.com/lgbt-diversity-studie-2012/ (18.1.2013)

Pusch, Luise F. (1999): Die Frau ist nicht der Rede wert. Aufsätze, Reden und Glossen. Frankfurt/M.

Rosenstiel, Lutz von / Molt, Walter / Rüttinger, Bruno (2005): Organisationspsychologie. Stuttgart

Schär, Esther (2008): Sexuelle Identität und Arbeitszufriedenheit. Hagen

Scheele, Brigitte (1991): Struktur-Lege-Verfahren als Dialog-Konsens-Methodik. Ein Zwischenfazit zur Forschungsentwicklung bei der rekonstruktiven Erhebung Subjektiver Theorien. Münster

Scheele, Brigitte / Groeben, Norbert (1997): Das Genus-Sexus-Problem: Theorie-Entwicklung, empirische Überprüfungsergebnisse, Forschungsdesiderata, in: Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang II, Heft 1, S. 1-34

Scheele, Brigitte / Rothmund, Jutta (2001): Sprache als Sozialität: Linguistische Relativität und das Genus-Sexus-Problem, in: Groeben 2001, S. 77-129

Schneeberger, Andrés / Rauchfleisch, Udo / Battegay, Raymond (2002). Psychosomatische Folgen und Begleitphänomene der Diskriminierung am Arbeitsplatz bei homosexuellen Menschen, in: Schweizer Archiv für Neurologie und Psychiatrie 153 (3), S. 137-143

Schrimshaw, Eric W. u.a. (2013): Disclosure and concealment of sexual orientation and the mental health of non-gay-identified, behaviorally bisexual men, in: Journal of Consulting and Clinical Psychology 81(1), S. 141-153

Schweizer, Katinka / Brunner, Franziska (2013). Sexuelle Orientierungen, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 56, S. 231-239

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen (SENBJS) (2005): Die Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen als Gegenstand von Forschung und Lehre, in: Dokumente lesbisch-schwuler Emanzipation 21

Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Fachbereich für gleichgeschlechtliche Lebensweisen Berlin (SENSJS) (1996): Wie aufgeklärt ist die Verwaltung? Lesben / Schwule und öffentliche Verwaltung. Berlin

Silbermayr, Ernst (2007): Auch im Job bin ich schwul – Schwule und Lesben coachen / supervidieren. Wien

Spychalski, Anja (2011): Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland. Berlin

Statistisches Bundesamt (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeits-

markt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf (16.1.2013)

Steffens, Melanie Caroline (1999): «Wie homophob sind Sie auf einer Skala von 1-7?» Die Erfassung der Einstellung zu Lesben und Schwulen, in:Deutsche AIDS-Hilfe 1999, S. 102-132

Steffens, Melanie Caroline / Ise, Michaela (Hg.) (2003): Jahrbuch Lesben – Schwule – Psychologie. Lengerich

Steffens, Melanie Caroline / Wagner, Christof (2009): Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen, in: Beelmann / Jona (Hg.) 2009, S. 241-262

Stuber, Michael (1999). Bessere Mitarbeiter / innen? Was hat das Thema sexuelle Orientierung eigentlich am Arbeitsplatz verloren? in: Deutsche AIDS-Hilfe 1999, S. 88-95

Stuber, Michael (2004): Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. Neuwied

Stuber, Michael (2006): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis. Freiburg

Stuber, Michael / Iltgen, Andrea (2002): Gay Marketing: Von der neuen Offenheit profitieren. Neuwied

Swan, Wallace (1996): Die Lavendelbarriere. Wie die Praxis aussieht, in: Senatsverwaltung 1996, S. 45-49

Tilcsik, András (2011): Pride and Prejudice: Emloyment Discrimination against Openly Gay Men in the United States, in: American Journal of Sociology 117 (2), S. 586-626

Tuider, Elisabeth / Tietz, Lüder (2003): Queer Theory verständlich – Kritik der Identitätspolitik, in: Steffens / Ise 2003, S. 155-168

Unger, Rhoda K. (2000): Outsiders inside: Positive marginality and social change, in: Journal of Social Issues 56 (1), S. 163-179

Völklinger Kreis e.V. (2011): Diversity Management in Deutschland 2011. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V. Berlin

Wagels, Karen (2013): Geschlecht als Artefakt. Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten. Bielefeld

Weber, Henning / Säger, Marc-Alexander (2010): Homosexualität in deutschen Sicherheitsbehörden – ein Vergleich von Bundeswehr und Polizei. Marburg

Weichselbaumer, Doris (2013): Testing für Discrimination against Lesbians of Different Marital Status: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 7425. Bonn

Weinert, Ansfried B. (2004): Organisations- und Personalpsychologie. Weinheim

Winfield, Liz / Spielman, Susan (1995): Straight talk about gays in the workplace. New York

Wight, Richard G. / LeBlanc, Allen J. / Badgett, Lee M.V. (2012): Same-Sex Legal Marriage and Psychological Well-Being: Findings From the California Health Interview Survey, in: American Journal of Public Health 2012 (13), S. e1-e8

Wrenn, Sabrina M. (1988): Labor relations: Gay rights and workplace discrimination, in: Personnel Journal 1988, 10, S. 91-101

Zillich, Norbert (1988): Homosexuelle Männer im Arbeitsleben. Frankfurt/M.

Zuckerman, Amy Jo / Simons, George F. (1996): Sexual orientation in the workplace. Gay men, lesbians, bisexuals and heterosexuals working together, Thousand Oaks

9 Lebenslauf

Curriculum vitae Dominic Frohn

Ausbildung:

10/2001-09/2007	Diplom-Psychologie, Universität zu Köln Schwerpunkt: Arbeits- & Organisations-, Klinische sowie Gesundheitspsychologie
2000-2001	Magister Artium Philosophie, Psychologie, Erziehungswissenschaften, Universität Bonn
1990-1999	Kath. St.-Ursula-Gymnasium, Brühl

Zusatzqualifikationen:

02/2009-01/2010	Ausbildung Hypnosystemische Beratung und Therapie gemäß den Kriterien der Milton H. Erickson Gesellschaft e.V. Milton Erickson Institut, Heidelberg
11/2008-08/2009	Ausbildung Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement gemäß den Kriterien der Systemischen Gesellschaft e.V. INeKO-Institut an der Universitöt zu Köln
08/2005-08/2006	Ausbildung in Mediation gemäß den Kriterien des Bundesverbands Mediation e.V. INeKO-Institut an der Universitöt zu Köln
10/2004-12/2005	Grundausbildung in klientenzentrierter Psychotherapie gemäß den Kriterien der Gesellschaft f. wiss. Gesprächspsychotherapie Universität zu Köln, Psychologisches Institut

Berufliche Tätigkeiten:

seit 07/2006	Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten., Köln Freiberufliche Tätigkeit als Berater, Coach, Mediator und Trainer
seit 08/2010	Lehrauftrag Hochschule Fresenius, Studiengang Business Psychology Lehrtätigkeit: Vorlesung Differenzielle Psychologie
10/2007-09/2009	B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Bonn Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Berater und stellvertr. Leiter
07/2006-12/2007	SchLAu NRW, Schwul-Lesbische Aufklärung in Nordrhein-Westfalen Landesfachstelle, Projektkoordination & -management
10/2004-09/2007	Universität zu Köln, Philosophische Fakultät, Psychologisches Institut Lehrstuhl: Allg. Psychologie & Kulturpsychologie, Studentische Hilfskraft
07/2002-10/2004	BRONX-Rock Kletterhalle, Wesseling, Instruktor künstlicher Kletteranlagen Training, Kursentwicklung, Evaluation
07/2000-06/2002	Dreifaltigkeits-KH, Wesseling, Bereich Krankenpflege, Pflegekraft
08/1999-06/2000	Dreifaltigkeits-KH, Wesseling, Bereich Krankenpflege, Zivildienst

Ausgewählte Praktika:

03/2004-09/2004	T-Mobile Deutschland GmbH, Bonn Abteilung HR-Strategy and Organisational Development Aufgabengebiet: Equal Opportunities and Diversity
07/2002-12/2002	Rubicon, Beratungszentrum für Lesben und Schwule, Köln Aufgabengebiet: Leitung von Coming-Out-Gruppen, Beratung

Curriculum vitae Dominic Frohn

Ausgewählte Publikationen:

2008	"The situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Germany." National Report, Co-Author: Patrick Stärke European Union Agency for Fundamental Rights (Hrsg.), Brüssel.
2007	"Out im Office?! - Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz." Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom MGFFI NRW.
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.
2005	"Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out - Eine explorative Studie." In Kölner psychologische Studien. Jahrgang X, Heft 1.

Ausgewählte Vorträge:

seit 2006	Out im Office?! - Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, MASF Brandenburg, DGB, verschiedene Universitäten
seit 2005	Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out. Symposium Forschungsprogramm Subjektive Theorien, PH Ludwigsburg

Ausgewählte Kongresse:

2006	EU-Konferenz: Annual Conference of the Community Action Programme to combat discrimination: Anti-Discrimination and Diversity Training: Needs, Gaps and Challenges, Warsaw
2006	EU-Konferenz: Closing Conference of the Community Action Programme to combat discrimination: Results, Achievements and Future Needs, Brussels

Ehrenamtliches Engagement:

seit 2009	Gertrud Frohn Stiftung Stifter und Mitglied des Beirats
seit 2003	Rubicon, Beratungszentrum für Lesben und Schwule, Köln Gruppenleiter, Berater
seit 2001	SchLAu NRW, Schwul-Lesbische Aufklärung in Nordrhein-Westfalen Sprecher, Landesfachstelle, Fachberater, Mitglied des Beirats
1999-2002	Sonderspaß e.V., Verein f. Menschen mit und ohne Behinderung, Brühl Vorstand, Geschäftsführer

EDV & Sprachkenntnisse:

EDV	MS Office, Internet, SPSS	Sehr gute Kenntnisse
	HTML	Grundkenntnisse
Sprachen	Englisch	Gute Kenntnisse
	Französisch, Italienisch	Grundkenntnisse

Dominic Johannes Tobias Frohn